

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Сумський державний університет**

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій  
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

В.о. завідувача кафедри  
психології, політології та  
соціокультурних технологій  
\_\_\_\_\_ Андріана КОСТЕНКО  
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)  
\_\_\_\_\_ 2023 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на здобуття освітнього ступеня магістра**

зі спеціальності 053 Психологія,

Освітньо-професійної програми «Організаційна психологія»  
на тему: «Технологія корекції професійного вигорання працівників  
благодійних організацій»

Здобувачки групи ПЛм.-21

Карч Марії Олександрівни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.  
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на  
відповідне джерело.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Марія КАРЧ  
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник, доцент, кандидат психологічних наук, Тетяна ІВАНОВА \_\_\_\_\_  
(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

**Суми – 2023**

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| ВСТУП.....  | 3  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ<br>ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ<br>ОРГАНІЗАЦІЙ.....                   | 7  |
| 1.1. Теоретичні підходи до синдрому професійного вигорання<br>особистості.....  | 7  |
| 1.2. Психологічні особливості професійної діяльності працівників<br>благодійних організацій як гуманітарної установи.....             | 17 |
| 1.3. Чинники формування професійного вигорання у працівників<br>благодійних організацій.....  | 23 |
| Висновки до розділу 1.....  | 30 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО<br>ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....                                    | 32 |
| 2.1. Методичне забезпечення та організація емпіричного дослідження<br>професійного вигорання працівників благодійних організацій..... | 32 |
| 2.2. Симптоми та етапи професійного вигорання працівників<br>благодійних організацій.....   | 40 |
| 2.2.1. Оцінка працівниками благодійних організацій особливостей їх<br>професійної діяльності.....                                     | 40 |
| 2.2.2. Рівень професійного вигорання працівників благодійних<br>організацій.....  | 43 |
| 2.3. Зв'язок професійного вигорання працівників благодійних<br>організацій з їх індивідуально-психологічними особливостями.....       | 55 |
| Висновки до розділу 2.....  | 61 |

|  |     |
|--|-----|
| РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДОЛОГІЧНЕ<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ<br>ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ..... | 64  |
| 3.1. Корекція професійного вигорання працівників гуманітарних<br>установ як предмет психологічних досліджень .....                                     | 64  |
| 3.2. Модель технології корекції професійного вигорання працівників<br>благодійних організацій.....   | 67  |
| 3.3. Програма корекції професійного вигорання працівників<br>благодійних організацій як корекційно-розвивальна програма .....                          | 71  |
| 3.4. Апробація програми корекції професійного вигорання працівників<br>благодійних організацій.....  | 80  |
| Висновки до розділу 3.....   | 85  |
| ВИСНОВКИ .....   | 87  |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....   | 90  |
| ДОДАТОК А.....   | 97  |
| ДОДАТОК Б .....  | 99  |
| ДОДАТОК В.....   | 102 |
| ДОДАТОК Г .....  | 106 |

## Abstract

The qualifying work of a master is devoted development of technology for correcting professional burnout of charity workers based on theoretical and practical justification. The volume of work is placed on 89 pages. The qualification work contains 15 tables, 6 figures, 4 appendices; 50 literary sources were used.

The qualifying work explores various approaches to understanding professional burnout, analyzing its components and stages of development. It delves into the psychological aspects of the professional activities of charity workers, examining workplace factors that contribute to the risk of professional burnout.

The study selects methods for assessing professional burnout among employees of charitable organizations. An empirical study conducted at the Sumy charitable organization reveals that its employees exhibit symptoms of professional burnout. These symptoms exhibit a negative correlation with personal-professional and individual-psychological characteristics. A specific group at risk of professional burnout is identified, requiring intervention to address these symptoms.

The technology for correcting professional burnout among charity workers is substantiated by considering structural and substantive features. The thesis analyzes approaches and methods for the psychological correction of professional burnout. It advocates for the use of active influence on personality, specifically through psychological training and the cognitive-behavioral approach, to address professional burnout among charity workers. A six-session program for correcting professional burnout is developed, with each session lasting two hours.

Approbation of this correction program has been carried out. The correction program is validated at the Sumy charitable organization. Results from the formative experiment, determined through psychodiagnostics, indicate positive dynamics in reducing burnout symptoms and achieving cognitive stabilization among participants.

*Key words: professional burnout, stress, exhaustion, charitable organization, correction, cognitive-behavioral therapy, psychological training.*

## Анотація

Кваліфікаційна робота здобувача магістерського рівня вищої освіти присвячена розробленню технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій на основі теоретичного та практичного обґрунтування. Обсяг роботи розміщено на 89 сторінках. У кваліфікаційній роботі міститься 15 таблиць, 6 рисунків, 4 додатки; використано 50 літературних джерел.

Було визначено підходи до розуміння професійного вигорання, проаналізовано його складові та етапи розвитку; вивчено психічні особливості професійної діяльності працівників благодійних організацій, а також чинники в роботі, які впливають на ризик виникнення в них професійного вигорання.

Підібрано методики для дослідження професійного вигорання працівників благодійних організацій. Емпіричне дослідження, що було проведено базі Сумської благодійної організації, показало, що працівники благодійних організацій переживають симптоми професійного вигорання. Ці симптоми мають негативний зв'язок із особистісно-професійними та індивідуально-психологічними характеристиками. Виявлена група, яка має ризик виникнення професійного вигорання та потребує корекції симптомів професійного вигорання.

Обґрунтовано структурні та змістовні особливості технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Проаналізовано підходи та методи психологічної корекції феномену професійного вигорання. Аргументовано використання методу активного впливу на особистість, а саме психологічного тренінгу, а також когнітивно-поведінкового напрямку для психологічної корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Розроблено програму корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій, яка включає в себе 6 занять тривалістю 2 години кожне.

Проведено апробацію програми корекції на базі Сумської благодійної організації, описано результати формульного експерименту, визначені на основі психодіагностики, що свідчать про позитивну динаміку у зменшенні симптомів вигорання та певній когнітивній стабілізації учасників.

*Ключові слова: професійне вигорання, стрес, виснаження, благодійна організація, корекція, когнітивно-поведінкова терапія, психологічний тренінг*

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Робота працівників благодійних організацій є важливою для забезпечення підтримки та допомоги тим суспільним групам, які її потребують. У зв'язку зі складними соціальними викликами сьогодення, такими як воєнні дії, економічна нестабільність та загострення політичних і соціальних суперечностей, кількість людей, яким потрібна благодійна допомога значно збільшується. Таким чином, професійна діяльність працівників благодійних організацій досягає вагомого впливу в соціумі. Оскільки кількість актуальних стресових подій, що виникають в процесі професійної діяльності перед працівниками, зростає, це негативно може впливати на їх здатність надалі надавати допомогу, а також підвищувати ризик виникнення професійного вигорання.

Дослідженням професійного вигорання працівників гуманітарної сфери займалися науковці Г. Фройденбергер, Л. Карамушка, Г. Гнускіна, Б. Антолова, Д. Худякова, В. Бойко, Б. Карвасарський, Т. Надвинична та ін. Ними обґрунтовано підходи до розуміння феномену професійного вигорання, розроблено моделі цього синдрому, досліджувалися основні етапи розвитку та особливості симптомів професійного вигорання у працівників різних сфер, у тому числі й гуманітарних установ. При цьому, не було досліджено особливості професійного вигорання саме у працівників благодійних організацій, які діяльність яких зосереджена на наданні допомоги в умовах складних життєвих ситуаціях.

Загострення соціальних викликів сьогодення може негативно впливати на працівників благодійних організацій та призводити до появи в них синдрому професійного вигорання, який потребуватиме психологічної корекції. Таким чином, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили наш вибір теми кваліфікаційної роботи.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати, розробити та емпірично перевірити технологію корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій.

**Об'єктом дослідження** є професійне вигорання особистості.

**Предмет дослідження:** корекція професійного вигорання працівників благодійних організацій.

Для реалізації мети дослідження нами висунуто наступні **завдання:**

1). Визначити теоретичні засади вивчення професійного вигорання працівників благодійних організацій.

2). Емпірично дослідити особливості професійного вигорання працівників благодійних організацій.

3). Обґрунтувати структурні та змістовні особливості технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій.

4). Розробити та апробувати програму корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій як корекційно-розвивальну технологію.

**Гіпотеза дослідження:**

1). Для працівників благодійних організацій найбільш поширеними симптомами професійного вигорання є «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень», показники яких мають зворотну кореляцію з показниками професійної життєстійкості та професійного самоздійснення, а також із такими індивідуально-психологічними рисами як екстраверсія, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду, дружелюбність та добросовісність.

2). Технологія корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій полягає у комплексному розвитку компетентності життєстійкості та опануванні методів емоційної саморегуляції.

**Методи дослідження.** Для розв'язання першого завдання нашої роботи ми використовували такі теоретичні методи, як аналіз, синтез, порівняння, узагальнення. Нами було проаналізовано наукові джерела, систематизовано та



узагальнено теоретичні та практичні дані. Для розв'язання другого завдання нашої роботи був використаний емпіричний метод опитування. Отримані дані оброблювалися на допомогу математико-статистичних методів: описова статистика, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, факторний аналіз з використанням методу головних компонент та методу Кайзера, дисперсійний аналіз, t-критерій Стюдента та t-критерій Вілкоксона. Для розв'язання третього та четвертого завдань було використано психодіагностичні методики – опитувальник «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової), для дослідження симптомів професійного вигорання, опитувальник професійної життестійкості та опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна, короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської та І. Галецької. Крім того, для реалізації програми корекції використовувався метод активного впливу на особистість – психологічний тренінг, напрям когнітивно-поведінкової терапії із використанням методів КПТ, арт-терапії та майндфулнес підходу.

**Експериментальна база:** дослідження проведено на базі сумської благодійної організації, до участі було долучено працівників та волонтерів цієї організації.

**Теоретична значущість дослідження** полягає в уточненні та поглибленні уявлень про сутність професійного вигорання у працівників гуманітарних установ, зокрема у працівників благодійних організацій. Було ідентифіковано ефективні стратегії та методи, які можуть бути використані для попередження та подолання професійного вигорання серед працівників благодійних організацій. Це важливо для підвищення якості наданої допомоги та збереження психічного здоров'я працівників.

**Практична значущість дослідження** полягає у розробленні методичного забезпечення технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Ця технологія корекції може бути

використана для створення навчальних програм та тренінгів для працівників благодійних організацій з профілактики та протидії професійного вигорання. Сформовані напрацювання можуть бути використані у практичній роботі організаційних психологів для зменшення ризиків виникнення професійного вигорання та покращення компетенцій, які допомагають йому протидіяти.

**Апробація та впровадження результатів дослідження.** Було проведено 6 занять тривалістю 2 години кожне в очному форматі із волонтерами та працівниками благодійної організації м. Суми. Контрольну групу склали учасники, які не мали досвіду роботи в благодійній сфері.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, списку використаних джерел та чотирьох додатків. Основний текст роботи викладений на 89 сторінках.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

### 1.1. Теоретичні підходи до синдрому професійного вигорання особистості

Професійне вигорання – це складний психофізіологічний процес, який характеризується станом емоційного, фізичного та розумового виснаження людини внаслідок її тривалого перебування у емоційно важких ситуаціях, пов'язаних із професійною діяльністю [27].

Перш ніж перейти до загальної характеристики синдрому професійного вигорання, варто проаналізувати його у системі споріднених понять. Відомо, що у деяких наукових роботах терміни «емоційне вигорання», «психологічне вигорання» та «професійне вигорання» використовуються в якості синонімів.

На думку Л. Карамушки та Г. Гнускіної, емоційне вигорання характеризується втратою емоційних ресурсів. Цей стан передбачає загальне емоційне виснаження, яке людина переживає за різних обставин, а не тільки внаслідок професійного стресу. Науковці вважають, що вищевказаний термін лише частково характеризує феномен вигорання, оскільки він описує виключно його емоційні складові.

На відміну від емоційного, процес психічного вигорання є всеохоплюючим та інтегральним. Детерміновані ним зміни у психіці людини можуть одночасно впливати на її емоційні, когнітивні, поведінкові й соматичні особливості функціонування. Отже, психічне вигорання погіршує здоров'я індивіда в цілому, провокуючи негативні зміни в різних його складових.

Термін «професійне вигорання» використовується в контексті деструктивних змін у поведінці та психічному стані людини внаслідок її професійної діяльності, що негативно впливає на працездатність і

задоволеність роботою, на взаємостосунки з колегами та отримувачами професійних послуг [11].

Тому ми вважаємо доцільним використання терміну «професійне вигорання» у цій роботі. На нашу думку, даний термін найбільш точно відображає особливості обраної проблеми в контексті організаційної психології.

Уперше визначення професійного вигорання, («staff burnout»), було введене в науковий обіг Г. Фройденбергером у 1974 році. Він описував цей процес як поступове емоційне виснаження, втрату мотивації до роботи та зниження емпатії, при одночасному зневажанні людиною своїми особистими потребами під час довготривалої складної роботи. Крім того, Г. Фройденбергер помітив, що процес вигорання характеризувався низкою психологічних та фізичних симптомів, серед яких він виокремлював агресію, гнів, тривогу, роздратованість, загальну втому, виснаження, головний біль, кишкові розлади, безсоння тощо.

Проте спроби описати цей феномен були здійснені ще раніше. Наприклад, Д. Боярле у дослідженні 1969 року аналізував процес вигорання як стан поступового та повільного зниження психічних можливостей індивіда протягом його професійної діяльності. Він помітив, що внаслідок переживання цього виснаження працівники часто переживали негативні емоційні стани та врешті-решт залишали обіймані посади [16].

Т. Скорик визначає професійне вигорання як довготривалу стресову реакцію, причинами якої були монотонні нервово-психічні навантаження, що пов'язані зі спілкуванням у професіях типу «людина-людина» [42].

Отже, професійне вигорання – це тривалий складний процес, який спричиняє деструктивні зміни. Ці зміни можуть бути детерміновані перевантаженням роботою, інтенсивними міжособистісними контактами, низьким економічним рівнем та виражатися почуттями суму, станом стресу, низькою професійною орієнтацією тощо [39].

Л. Карамушка та Г. Гнускіна виокремлюють низку психологічних підходів до розуміння сутності професійного вигорання, яке може розглядатися як результат дії професійного стресу, як механізм психологічного захисту, як вид професійної деформації особистості, як професійна криза або як клінічне порушення [11].

Перший підхід полягає у тому, що професійне вигорання розуміється як наслідок довготривалого стресу, що був спричинений суб'єктивно чи об'єктивно складною професійною діяльністю. О. Главацька вважає, що головною причиною виникнення професійного вигорання є хронічне повсякденне навантаження та емоційне виснаження. Вона розглядає цей синдром як тривалу стресову реакцію внаслідок надмірного навантаження в роботі.

У рамках ще одного підходу професійне вигорання розглядається як механізм психологічного захисту. Наприклад, Т. Скорик вважає, що вигорання супроводжується захисною реакцією у відповідь на психотравмуючі, стресові впливи. У цьому випадку така реакція має форму часткового або повного виключення емоцій, емоційного виснаження та відчуження [42].

Б. Карвасарський вважає, що професійне вигорання – це особливий вид професійної деформації особистості. На його думку, це також пов'язано із емоційним виснаженням, останнє ж зумовлено залученістю працівника до тісного емоційного контакту з клієнтами або пацієнтами.

У рамках іншого підходу, синдром професійного вигорання розглядається як вид професійної кризи, що виникла внаслідок довготривалого складного робочого процесу та пов'язана із роботою загалом, не вичерпуючись виключно міжособистісними відносинами.

Існує медико-психологічний підхід розуміння професійного вигорання, що в даному випадку розглядається як певне клінічне порушення, пов'язане із незадовільним станом нервової системи або організму в цілому. Отже, у цьому

випадку, окрім психологічних, досліджуються психофізіологічні причини та наслідки вигорання [11].

Ми вважаємо, що оскільки всі перераховані підходи мають під собою значне наукове підґрунтя, то серед них немає єдиного істинного. На нашу думку, найбільш визначеним є розуміння професійного вигорання як наслідку дії стресу, оскільки стрес – це стан психологічної та фізичної напруги психіки людини у відповідь на складні зовнішні обставини. Вигорання теж пов'язане із дією на працівника виснажливих факторів робочого середовища. Тому у нашій роботі ми будемо використовувати психологічний підхід, який розглядає професійне вигорання як результат дії професійного стресу, оскільки, на нашу думку, це трактування найбільш близьке до аналізу причин виникнення цього феномену.

Професійне вигорання – складний багатофакторний процес, розвиток якого має внутрішні, пов'язані з індивідуальними особливостями, та зовнішні, детерміновані специфікою робочих обставин та обов'язків, фактори.

До індивідуально-психологічних особливостей людини, які роблять її більш вразливою до виникнення професійного вигорання, можна віднести емоційну нестабільність, низьку стресостійкість та малорозвинені компетенції самоконтролю.

О. Романовська та Є. Набільська до внутрішніх факторів професійного вигорання відносять: особисте ставлення працівника до своїх посадових обов'язків – надмірне співчуття до проблем клієнтів або пацієнтів, гіперболізована професійна етика, недостатня професійна компетентність та високі амбіції, невміння самостійно підтримувати особистий психічний баланс [27].

Важливими факторами вигорання також можуть бути перевантаження роботою; невизначеність результатів професійної діяльності, наприклад, коли продукт діяльності є нематеріальним; недоліки в організації праці та помилки керівництва, а також почуття втрати контролю та відсутність визнання

цінності виконаної роботи [39]. Ці фактори є зовнішніми, оскільки вони стосуються особливостей професійної діяльності та її організації, а не індивідуальних особливостей людини.

Також серед зовнішніх факторів вигорання можна виокремити невизнання індивідуальних робочих досягнень; специфічні умови організації праці, які зумовлюють перевантаження працівника посадовими обов'язками та об'ємом роботи; неточні інструкції щодо їх виконання. Це може призвести до неякісних результатів роботи та нерозуміння працівником очікуваних від нього функцій. Ще одним зовнішнім фактором вигорання вважається така особливість роботи, що вимагає довготривалого зосередження уваги та турботи про клієнта або пацієнта, коли той потребує ретельного догляду. Зокрема, це характерно для роботи у гуманітарній сфері, професіями «людина-людина». Одноманітність робочого процесу, недостатня матеріальна винагорода за виконану працю може призводити до втрати професійної мотивації, що у свою чергу підвищує ризик формування синдрому професійного вигорання [27].

Таким чином, професійне вигорання – це багатосимптомний синдром, який проявляється на різних рівнях психічного та пов'язаний як і з індивідуально-психологічними особливостями окремої людини, так із багатьма зовнішніми факторами: наприклад, зі специфікою організації праці, соціально-психологічним кліматом робочої групи, інтенсивністю навантаження, професійними вимогами та обов'язками тощо.

Варто зауважити, що професійне вигорання – це індивідуальна реакція людини на хронічний стрес, що пов'язаний із роботою. Тривала дія цього стресу завдає шкоди психічному здоров'ю, призводячи до негативних наслідків на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях.

С. Еду-Вальсанія та ін. наводять дані, що людина, якій властивий синдром професійного вигорання, може скаржитися на погіршення пам'яті та концентрації уваги, труднощі у прийнятті рішень (когнітивний рівень), на

актуалізацію станів дратівливості, тривожності і депресії (емоційний рівень), на безсоння, підвищене споживання психоактивних речовин (поведінковий рівень) [36].

Серед емоційних порушень, які є наслідками професійного вигорання, варто назвати підвищену дратівливість, відчуженість, відсутність мотивації та нехтування цілями роботи, почуття власної некомпетентності, недооцінка особистих професійних успіхів та загальна негативна самооцінка себе як професіонала [39].

Ці дані підтверджують результати інших наукових досліджень. Встановлено, що синдром професійного вигорання може спричиняти безсоння, підвищувати тривогу та викликати депресію.

Т. Лубадде описує дослідження, у якому була виявлена значуща кореляція показників професійного вигорання із соціальними, економічними, демографічними факторами, способом життя та станом здоров'я. Отримані результати відображають, що для 41% респондентів властивий високий рівень вигорання, який позитивно корелює із високими показниками депресії [47].

Таким чином, професійне вигорання представляє собою багаторівневу структуру та включає низку фізичних, емоційних, мотиваційних інтелектуальних, соціальних та поведінкових симптомів.

До фізичних симптомів можна віднести втому, безсоння, задишку, запаморочення, нудоту, артеріальну гіпертензію тощо.

До емоційних симптомів можна віднести емоційне виснаження, песимізм та цинізм, який проявляється не тільки в робочих, а і в особистих стосунках. Характерні почуття байдужості та безпомічності. Також може мати місце надмірна агресивність, дратівливість, тривожність та гнівливість.

У мотиваційній сфері при професійному вигоранні виникає переживання втрати ідеалів, надій або професійних перспектив, відбувається актуалізація почуття розчарування та безнадії, а також відчуття провини.



Людині стає складно зосередитися, вона все більше схиляється до усамітнення та замкненості [42].

Варто зазначити, що перераховані почуття цілком властиві людям у звичних умовах життя. Проте в ситуації із синдромом професійного вигорання різниця полягає у тому, що ці почуття та стани набувають хронічного характеру [27].

В інтелектуальній сфері синдром професійного вигорання виявляється в апатії, нудьзі, наданні переваг у вирішенні проблеми стандартним шаблонам та схемам, а не творчій діяльності, схильності до формалізму у виконанні своїх обов'язків. Людина частіше відмовляється від участі у засобах підвищення кваліфікації, тому що у цьому випадку їй властиве зниження інтересу до навчання, до оволодіння новим методам та підходам у розв'язанні професійних задач, що також є наслідком професійного вигорання.

Крім того, внаслідок вигорання змінюються особливості комунікації, які були раніше притаманні певній особі. Наприклад, часто переважає низька соціальна активність, коло спілкування звужується до контактів у робочому середовищі. У ставленні до колег та рідних може з'явитися відчуття байдужості, непорозуміння та нестачі підтримки. Крім того, у цьому випадку для людини характерна емоційна відстороненість від інших.

Поведінкові симптоми професійного вигорання також мають свої особливості. Варто відмітити, що одним із наслідків цього процесу є зниження інтересів до власного дозвілля та звичних захоплень, які раніше приносили радість та задоволення.

Психофізіологічними наслідками вигорання є постійне відчуття втоми та бажання відпочити під час виконання типових професійних обов'язків. Окрім того, може виникнути ситуація, коли підсвідомо бажаючи перепочити, людина частіше починає хворіти або стає учасником нещасних випадків, наприклад падіння, травматизації, аварії тощо [42].

На думку О. Рукавішнікова, симптоми професійного вигорання проявляються на рівні психоемоційного виснаження, на рівні особистісної віддаленості (байдужості до оточуючих) та на рівні професійної мотивації (у контексті зниження продуктивності та зменшення інтересу до праці) [11].

Як бачимо, професійне вигорання включає в себе низку симптоматичних проявів, які в комбінації один з одним становлять складний деструктивний процес.

Професійне вигорання не є станом, який виникає раптово та несподівано. Як правило, воно представляє собою довготривалий, повільний та поступовий процес накопичення деструктивних змін, які призводять до втрати працездатності, погіршення стану здоров'я та психологічної дисгармонії.

На думку Г. Фройденбергера, існує дві фази розвитку професійного вигорання. Під час першої фази людина ще не усвідомлює причини вигорання, проте вже починає відчувати його: втома набуває хронічного характеру, інтенсивність негативних почуттів підвищується. Під час другої фази настає емоційне виснаження, яке характеризується нудьгою, байдужістю, цинізмом, нетерплячістю та підвищеною дратівливістю.

К. Черніс виділяє три послідовні етапи професійного вигорання: стрес, напруга та захисні копінг-стратегії. Таким чином, процес вигорання розуміється як комбінація стресової реакції на професійні труднощі та захисних механізмів у відповідь на неї [16].

Професійне вигорання може розглядатися як стан, котрий складається з декількох елементів. Саме тому науковці, досліджуючи цю проблему, описують певні структурні, (одно- чи мультикомпонентні), моделі цього синдрому.

Однокомпонентна модель аналізує безпосередньо процес психічного виснаження. Професійне вигорання у цьому випадку визначається як загальний стан виснаження, спричинений переживанням людиною ситуації,

що ставить високі вимоги до її емоційної сфери. У результаті психічного виснаження особистість зазнає проблем зі здоров'ям та може повністю втратити працездатність.

Т. Бріл розглядає професійне вигорання як двокомпонентну модель. Серед його складових він виділяє зниження особистих досягнень у роботі та виникнення симптомів дисфорії.

Л. Бурлачук теж виділяє два компоненти вигорання: емоційне виснаження та цинізм, які призводять до зменшення продуктивності та працездатності людини [36].

Трикомпонентна модель синдрому професійного вигорання складається з комбінації станів емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Цей підхід був запропонований К. Маслачем, який першим розробив опитувальник для дослідження цього синдрому в людей, що задіяні у професіях комунікативного характеру [16]. Він вважав, що синдром професійного вигорання розвивається тривало й поступово, починаючись, як правило, із емоційного виснаження, яке розглядається як реакція людини на хронічний професійний стрес, за якого їй не вистачає емоційних ресурсів для подолання стресової ситуації [36].

Унаслідок цього людина може почати емоційно відсторонюватися від колег та отримувачів послуг, від роботи в цілому. Результатом такого стану є деперсоналізована реакція на інших людей, із якими доводиться взаємодіяти у професійній сфері та наявність цинічного ставлення до власної роботи [45].

Таким чином, емоційне виснаження може призводити до деперсоналізації – зміненого стану самосвідомості, якому властиве відчуття втрати «Я» та суб'єктивно болісна відсутність емоційної прихильності до роботи або близьких людей [8].

Цинізм або деперсоналізація визначається як реакція відстороненості, відчуження та байдужості до роботи, яка виконується, та/або до людей, які її виконують. Вона виявляється у дратівливості, негативному ставленні до колег

та користувачів послуг або взагалі виявляється в уникненні міжособистісних стосунків із ними [36].

У результаті деперсоналізації погіршується здатність людини вирішувати робочі проблеми та знижується почуття задоволеності власними професійними досягненнями. У свою чергу це призводить до емоційної нечутливості: у працівника формується байдужість до його робочих обов'язків та ситуацій. З'являється відчуття дегуманізації – негативізму у відносинах як і з колегами, так і з отримувачами послуг.

На думку О. Романовської та Є. Набільської, дегуманізація – це форма емоційного відчуження, коли фахівець сприймає клієнтів не як живих людей, а тільки як об'єкти. Це може виявлятися в агресивній поведінці або навпаки – у повному абстрагуванні, цинізмі та байдужості. Будь-яка форма дегуманізації прискорює процес вигорання [39].

Редукція або зниження особистих досягнень виявляється у низькій професійній самооцінці та сумнівах особистості у своїй здатності ефективно та якісно виконувати роботу. Людина, яка переживає синдром професійного вигорання, схильна оцінювати свої результати праці та особисті професійні досягнення негативно. Таке ставлення до роботи призводить до зниження працездатності, відсутності професійної мотивації та редукції вмінь справлятися з труднощами [36], [45].

Б. Перлман запропонував чотириступеневу модель професійного вигорання. На його думку, вона має складатися з таких послідовних етапів: спочатку для працівника характерне напруження, згодом воно посилюється та з'являється стан стресу, після цього слідує різноманітні фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові реакції, які завершуються безпосередньо етапом вигорання – багатограним переживанням хронічного професійного стресу [16].

Таким чином, синдром професійного вигорання є поступовим процесом, за якого деструктивні зміни поширюються на емоційному, когнітивному,

фізичному рівнях, призводячи до погіршення продуктивності та втрати працездатності в роботі.

Отже, професійне вигорання – це виснаження емоційних, когнітивних та фізичних ресурсів людини внаслідок дії стресу, який зумовлений професійною діяльністю особистості, що розвивається поступово, викликаючи деструктивні зміни у психічному та фізичному стані здоров'я.

## **1.2. Психологічні особливості професійної діяльності працівників благодійних організацій як гуманітарної установи**

Основною метою діяльності благодійних організацій є безпосереднє надання допомоги бенефіціарам – отримувачам благодійних послуг, а також розвиток і підтримка цієї сфери у суспільних інтересах.

Власне, сфери діяльності благодійних організацій достатньо різноманітні. Зокрема, це може бути діяльність у сфері освіти, культури, науки, охорони здоров'я та довкілля, надання допомоги постраждалим, опіка та піклування, соціальний захисту тощо. Таким чином, діяльність благодійних організацій належить до гуманітарної сфери, установи якої спрямовані на надання соціальних послуг, захисту та забезпечення населення, подолання бідності, допомогу постраждалим внаслідок різного виду катастроф, збройних конфліктів, нещасних випадків тощо [25].

Отже, професійна діяльність працівників благодійних організацій має чимало спільного із роботою гуманітарних установ. Щоденна робота працівників цих служб змушує їх регулярно зіштовхуватися з численними соціальними викликами та складнощами, що призводить до формування певних психологічних особливостей.

Діяльність гуманітарних установ не обмежується виключно підтримкою, піклуванням, допомогою та консультаціями із бенефіціарами. У межах професійних обов'язків працівники виконують різноманітні організаційні, адміністративні та планові завдання. Окрім безпосереднього

надання допомоги, персонал зобов'язаний фіксувати професійні аспекти діяльності та займатися документацією. Отже, з одного боку, гуманітарні установи займаються безпосередньою допомогою населенню, що, безумовно, є психологічно напруженим та виснажливим процесом, а з іншого боку, одночасно їх обов'язок - документація та звітність. Поєднання таких різних аспектів діяльності одночасно може переживатися людиною як психологічно складне [35].

Крім того, працівниками благодійних організацій часто є волонтери, які не маючи спеціальної освіти, мусять перенаправляти бенефіціарів до фахівців. Таким чином, робота в гуманітарній установі вимагає від працівника комунікації та готовності до співпраці з іншими експертами для забезпечення соціальної допомоги людям, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Волонтери – це особи, які на добровільній основі займаються вирішенням соціальних, психологічних та інших проблем різних груп населення. Вони часто залучаються соціальними службами та благодійними організаціями до надання різноманітних гуманітарних послуг. Щоб їх виконувати, волонтер, хоча і не обов'язаний бути фахівцем, проте має володіти спеціальними вміннями і знаннями. Тому психологічною особливістю волонтерства є не тільки наявність особистого бажання допомогти, а й володіння певними знаннями з психології, педагогіки, медицини, юриспруденції тощо [32].

Саме тому ми вважаємо доцільним розглядати особливості діяльності волонтерів, що залучені до соціально-психологічної роботи, у контексті особливостей роботи працівників благодійних організацій.

Загалом, для професійної діяльності працівників благодійних організацій характерний різноманітний функціональний репертуар. Основні функції працівників гуманітарних установ – діагностична, прогностична,

правозахисна, організаційна, попереджувально-профілактична, соціально-педагогічна, психологічна тощо.

Таким чином, робота в гуманітарній сфері вимагає працівників виконувати велику кількість ролей: організатора, вихователя, консультанта, посередника, експерта тощо. Таке функціонально-рольове різноманіття залежить від конкретної робочої ситуації та особистих можливостей [23].

Варто відмітити, що характер діяльності працівників благодійних організацій як фахівців у гуманітарній сфері не є однозначним, оскільки стосується широкого кола питань: від організації системи соціального забезпечення до володіння конкретними психологічними прийомами і методами надання допомоги [21].

Л. Тюпті та О. Тюпті звертають увагу на різноманітність проблем, із якими стикаються працівники благодійних організацій, які вимагають від них значного обсягу знань та умінь, необхідних для вирішення поставлених задач [23].

За результатами психодіагностичних досліджень працівників соціальних служб було встановлено, що велика кількість опитаних осіб задоволені своєю роботою. В опитуваннях вони вказували про свою вмотивованість працювати, адже «здатні змінювати життя інших людей на краще». Крім цих даних, є низка досліджень, які наводять свідчення про високий рівень стресу, виснаженість і втому, брак ресурсів та плинність кадрів серед соціальних працівників в гуманітарних установах [37].

Тому ми припускаємо, що існують певні особистісні характеристики, які дозволяють працівникам успішно справлятися із вимогами професійної діяльності в гуманітарній сфері та допомагають протистояти напрузі й стресу, зберігаючи психологічну стійкість. Ми вважаємо, що опис бажаних індивідуально-психологічних характеристик працівників гуманітарної установи міститься у професіограмі – системі ознак, що розкривають зміст професійної праці та вимог, які висувуються перед фахівцем.

Наприклад, у професіограмі соціального працівника виокремлюють три групи індивідуально-психологічних рис, які, як вказує Т. Надвинична, впливають із основних професійних функцій та обов'язків.

До першої групи цих рис Т. Надвинична відносить психофізіологічні характеристики, від яких залежить розвиток здібностей до фахової діяльності та відповідність працівника основним професійним вимогам. Наприклад, виокремлюють когнітивні особливості: високий рівень розвитку пам'яті, сприйняття, уваги, мислення тощо; схильність до таких психічних станів як тривожність, апатичність, втомлюваність, імпульсивність, індіферентність, наполегливість тощо; емоційні та вольові вияви.

До другої групи індивідуально-психологічних рис належать певні психолого-педагогічні якості, які характеризують соціального працівника гуманітарної установи як особистість та сприяють його ефективному самовдосконаленню. Наприклад, розвинена здатність до самоконтролю, адекватна самооцінка, високий емоційний інтелект, а відповідно і вміння керувати своїми емоціями, стресостійкість, самонавіювання тощо [35].

Ю. Орешета вважає, що саме ця група індивідуально-психологічних рис допомагає уникнути або мінімізувати вплив на людину синдрому професійного вигорання [23].

Третю групу індивідуально-психологічних рис соціального працівника гуманітарної установи складають ті характеристики, від яких залежить його особиста привабливість: емпатійність, атракція, комунікабельність тощо.

Таким чином, вищенаведені індивідуальні особливості можна вважати бажаними вимогами до працівників гуманітарної установи, які дозволять ним ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Корекція та розвиток цих компетенцій може бути ефективною під час роботи з профілактики та подолання професійного вигорання працівників благодійних організацій.

Доведено, що важливими факторами ефективності персоналу гуманітарних установ є не тільки кваліфікація та професійні компетенції, а і



такі індивідуальні особливості як темперамент, риси характеру, вольові якості тощо. Д. Худякова вважає, що первинним чинником ефективності роботи працівника соціальної служби є його психологічні особливості, у той час як знання та вміння – другорядні [35].

Отже, ефективність роботи персоналу благодійних організацій залежить не тільки від їх професійних компетенцій, а і від сукупності індивідуальних якостей особистості працівника.

Як зазначає Ю. Овод, індивідуально-психологічні риси втілюються у стилі поведінки працівника та системі стосунків, які безпосередньо сформовані ним. Серед них науковець виокремлює наступні: загальна гуманістична спрямованість особистості, високий рівень особистої та соціальної відповідальності, загострене відчуття добра і справедливості, висока самоповага та повага гідності інших, терплячість і толерантність, емпатичність, адекватна самооцінка, соціальна адаптованість, готовність зрозуміти клієнта та надати йому допомогу, вміння слухати тощо [21].

На думку, Ю. Орешати у формуванні цих якостей важливу роль мають як і вроджені здібності, так і цілеспрямоване прагнення до саморозвитку, ціннісні орієнтації та вольові зусилля людини [23].

Б. Антолова вважає, що особистість, яка залучена до соціальної і гуманітарної роботи, повинна мати якості зрілої особистості, демонструючи емоційну стабільність, трудову дисципліну, самоконтроль, справедливість, витривалість, емпатію, відповідальність тощо. Оскільки особливістю роботи в гуманітарній установі є постійна взаємодія з іншими людьми, працівники благодійних організацій мають бути готовим до спілкування, активного слухання, уміти проявляти терпимість до клієнта, щоб заслужити його довіру, брати на себе відповідальність та демонструвати високі моральні якості [35].

Зрозуміло, що такі риси вимагають від людини достатньо високої саморегуляції, оскільки надмірне навантаження та сильний стрес у

протилежному випадку можуть призводити до деструктивних психофізіологічних змін.

Велика кількість досліджень психологічних особливостей працівників гуманітарних установ зосереджена на деструктивних змінах внаслідок професійної діяльності, таких як виникнення професійного вигорання, збільшення рівня високого рівня стресу та деперсоналізації. [40].

Окрім того, складність професійної діяльності для персоналу гуманітарних установ полягає у тому, що вони мають займати об'єктивну позицію по відношенню до бенефіціарів, бути неупередженими, надаючи допомогу. Водночас працівники благодійних організацій, які зосереджені на наданні соціальної та гуманітарної допомоги не залишаються індиферентними до негативного досвіду своїх бенефіціарів, що змушені переживати складну життєву ситуацію чи знаходяться у напруженому психологічному стані.

Таким чином, професійна діяльність гуманітарних установ має специфічні особливості роботи. Працівники, залучені до цієї сфери, мають уміти швидко встановлювати соціальну проблему, з'ясувати її причини та врешті-решт – уміти розв'язати проблемне питання так, щоб не нашкодити іншим людям.

Одночасно характер цих проблем може не мати однозначного ефективного методу вирішення, оскільки передбачає роботу у системі «людина-людина», де велику роль має суб'єктивний фактор. Тому будь-які недоліки в роботі працівників гуманітарної сфери особливо помітні [21].

Таким чином, психологічні особливості професійної діяльності можуть накладати відбиток на індивідуальні особливості людини. У контексті цього явища доцільно звернутися до поняття професіогенезу.

Професіогенез – це зміни та перетворення психологічної структури особистості, внаслідок засвоєння норм і вимог робочого середовища та здійснення професійної діяльності [5].

У професіогенезі особистості соціального працівника гуманітарної установи виділяють два основних напрямки.

По-перше, це безпосереднє формування внутрішніх засобів професійної діяльності. Маються на увазі особистісні психологічні особливості, які позначаються на індивідуальному стилі професійної діяльності. Наприклад, риси характеру, вольові якості, здатність до рефлексії, мотивація до роботи, переважаючі копінг-стратегії та стратегії спілкування.

По-друге, це привласнення працівником зовнішніх засобів професійної діяльності: опанування людиною методів та форм професійної практики, засвоєння відповідних регуляторів поведінки у професійному середовищі [20].

Відповідно до цих двох напрямів відбувається формування внутрішньої та зовнішньої професійної ідентичності працівників гуманітарних установ. Варто звернути увагу на те, що безпосередня дієвість та ефективність професійного становлення працівників залежить від багатьох факторів, зокрема від індивідуальної психологічної відповідності особистості вимогам професії, від наявності у людини стійкого інтересу до діяльності у соціальній сфері або благодійній сфері тощо [23].

Отже, психологічні особливості професійної діяльності працівників благодійних організацій як гуманітарної установи пов'язані зі специфічними вимогами та умови їхньої діяльності – безпосередньому наданні соціальної допомоги, що часто характеризується психологічно важкими та напруженими умовами роботи.

### **1.3. Чинники формування професійного вигорання у працівників благодійних організацій**

Важливе місце в дослідженнях, присвячених проблемі професійного вигорання, приділяється чинникам, що ініціюють його розвиток. Високі вимоги до роботи в деяких сферах професійної діяльності істотно збільшують кількість чинників професійного вигорання.

Робота в благодійних організаціях належить до класифікації професій «людина-людина». Відомо, що працівники цієї системи професій мають вищий ризик до розвитку в них синдрому професійного вигорання. Такі дані пояснюються значним психологічним навантаженням, якого зазнають фахівці у ході їх професійної діяльності.

Працівники благодійних організацій, які надають допомогу іншим людям, зазвичай залучені до щоденного міжособистісного контакту, а тому частіше переживають підвищене емоційне напруження. У своїй діяльності вони керуються установкою на позитивне сприйняття клієнтів та оптимістичне прогнозування їх майбутнього, що у свою чергу вимагає гарно розвиненої здатності до саморегуляції та самоконтролю [29].

Важлива роль у підтримці роботи благодійних організацій належить волонтерам, які часто є їх основними співробітниками, а тому теж мають високі ризики розвитку професійного вигорання.

Відомо, що саме волонтери є важливим фактором ефективності та успіху некомерційних, урядових, ділових і благодійних організацій. Опитування «Делойта» показало, що 84% компаній переконані в тому, що волонтери відіграють вирішальну роль у наданні допомоги благодійним організаціям для досягнення їх довгострокових цілей у гуманітарній сфері [48].

Тому ми вважаємо доцільним зазначити, що при характеристиці чинників професійного вигорання працівників благодійних організацій, варто взяти до уваги досвід волонтерства та його наслідки для людини або організації в цілому.

Г. Фройденбергер здійснював перші дослідження синдрому вигорання, спостерігаючи за волонтерами у громадській клініці. Він вказував, що професійне вигорання характерне саме для волонтерів, оскільки в результаті своєї діяльності вони відчувають втрату енергії, виснаження та демотивацію, а також підвищену агресію до користувачів їхніми послугами [38].

Отже, професійна діяльність працівників благодійних організацій та волонтерів зокрема, внаслідок певних психологічних чинників, може призвести до підвищення ризику виникнення в них синдрому вигорання.

На думку В. Бойко, найбільш поширеним способом класифікації чинників професійного вигорання є поділ їх на два блоки: зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники описують особливості певної професійної діяльності. Наприклад, напружений психоемоційний клімат, несприятлива психологічна атмосфера в колективі, неефективна організація праці, висока відповідальність за виконання обов'язків, а також психологічно важкий контингент, із яким працює та спілкується фахівець під час роботи.

Внутрішні чинники характеризують індивідуальні характеристики професіоналів. Вони вказують на особисті якості, наявність яких може сприяти підвищеній схильності окремого індивіда до синдрому професійного вигорання. Серед них В. Бойко виокремлює схильність до емоційної ригідності, низьку мотивацію до емоційної віддачі в професійній діяльності, дезорієнтацію, інтенсивне переживання обставин, унаслідок чого людина дуже чутливо сприймає власні помилки, стає вразливою та надчутливою, емоційно виснажується [12].

У дослідженні, присвяченому прогнозуванню вигорання у волонтерів, є дані, що свідчать про більш високий рівень вигорання під час виконання працівниками тих дій, які вимагають частого та тривалого контакту з отримувачами послуг. Дуже клієнтами є люди, які переживають складну життєву ситуацію або знаходяться у стані дистресу. Така довготривала взаємодія із вразливими категоріями населення потребує виснажливих фізичних та розумових зусиль, що може призводити до емоційного виснаження або деперсоналізації [44].

Функціональні зобов'язання працівників благодійних організацій часто вимагають від них спрямування значних особистісних ресурсів на допомогу

іншим людям, що також може стати фактором дистресу. Надмірна вимогливість у роботі, перевантаження та брак часу в поєднанні з діяльністю, яка потребує високої здатності до саморегуляції, є стресовими чинниками, які сприяють виникненню станів емоційного та фізичного виснаження – первинних етапів розвитку професійного вигорання [48].

Відомо, що кількість часу, присвяченого роботі в благодійній організації, позитивно корелює із симптомами вигорання. Доведено, що велика кількість годин на місяць, присвячених волонтерству, має зв'язок із двома негативними компонентами вигорання – деперсоналізації та виснаження [44].

В іншому дослідженні професійного вигорання працівників благодійних організацій вказується про наявний позитивний кореляційний зв'язок між завищеними очікуваннями щодо власної ефективності та симптомами вигорання. Таким чином, переоцінка людиною власних можливостей та високе професійне навантаження, яке вона у цьому випадку може добровільно брати на себе, пов'язані із виникненням у неї емоційного та фізичного виснаження, що, врешті-решт, призводить до вигорання [34].

Схожі дані наводять І. Грига та О. Брижовата. Вони вважають, що невизначеність або неадекватність професійних очікувань працівника може бути фактором появи у нього професійного вигорання. Такі нереалістичні очікування часто стосуються різних сторін професійної діяльності: її результатів, критеріїв успішності, помилок та особистої ефективності тощо.

Ще одним чинником вигорання є невизначеність професійних ролей та меж. Наприклад, цьому сприяє надмірна ідентифікація фахівця зі своїми клієнтами. Зокрема це стосується працівників соціальної сфери та гуманітарних установ, діяльність яких зосереджена на взаємодії з особами, які перебувають у складних життєвих ситуаціях або знаходяться у стані психологічного стресу. Надмірне співчуття у поєднанні із індивідуальною

чутливістю може призвести до таких симптомів вигорання, як емоційне виснаження та цинізму [6].

Подальші дослідження показали, що ті волонтери, для яких характерний внутрішній локус контролю, мають більш високий рівень приналежності, високу стабільність міжособистісних відносин та значно нижчий рівень професійного вигорання.

Крім того, доведено, що поява симптомів професійного вигорання у працівників благодійних організацій є результатом дисбалансу між стресорами, впливу яких піддається працівник на роботі [43].

Існує думка, що синдром професійного вигорання – це специфічний вид стресу, який є результатом вимогливих та емоційно заряджених відносин між працівниками благодійних організацій та одержувачами їх послуг. Такий вид взаємодії вимагає від працівника співчуття та емпатії, що у свою чергу може бути психологічно напруженим, адже надання допомоги в цьому випадку не залежить від особистих симпатій до бенефіціарів. Ця ситуація може бути виснажливою, оскільки фахівцям часто доводиться працювати з людьми, які переживають труднощі та потребують підтримки [49].

І. Грига та О. Брижовата серед факторів синдрому професійного вигорання працівників благодійних організацій виокремлюють низку характеристик.

По-перше, одними із основних чинників вигорання, є недостатня професійна підготовка фахівця та брак практичного досвіду роботи. Значне перевантаження у цьому випадку може стати каталізатором емоційного та фізичного виснаження.

По-друге, науковці вказують про такі специфічні фактори роботи, як необхідність стикатися зі смертю, горем, небезпечними ситуаціями. Ці переживання є психологічно напруженими, і щоб захистити себе від них, людина здатна дистанціюватися від важких травм, знецінюючи їх. Наслідком цього стає деперсоналізація та виснаження. Крім того, коли цей стан стає

хронічним й не проходить після відпочинку, можна говорити про розвиток синдрому професійного вигорання.

Також чинниками вигорання є обмеженість ресурсів; недостатня емоційна й соціальна підтримка працівників зі сторони їхніх колег, та керівництва, а також недостатність кураторської підтримки [6].

Дослідження А. Баккера та ін. вказують на те, що тенденція екстравертивних особистостей вступати у взаємодію з іншими людьми може протидіяти процесу вигорання. Результати аналізу зв'язків між екстраверсією та професійним вигоранням доводять наявність зворотного зв'язку між ними. Зокрема, відомо, що екстраверсія негативно пов'язана з таким симптомом вигорання, як емоційне виснаження.

А. Баккер та ін. пояснюють це схильністю екстравертів до більш інтенсивних міжособистісних взаємодій та властивою їм тенденцією до оптимістичного сприйняття. Це сприяє пошуку соціальної підтримки та позитивній переоцінці професійних складнощів. Крім того, прагнення до інтенсивних особистих взаємодій осіб, схильних до екстраверсії, може допомагати їм протидіяти деперсоналізації, тоді як їхній оптимізм і впевненість у собі сприяють високій оцінці людиною особистих досягнень [49].

І. Грига та О. Брижовата серед факторів вигорання ще називають недосконалість організаційних структур та процесу професійної діяльності. Неefективна організація праці, брак часу або його нераціональний розподіл для виконання професійних обов'язків, перевантаження, невизначеність вимог, які висуваються перед працівниками, – все це може спричинити появу в них симптомів професійного вигорання.

Наукові вважають, що недостатнє заохочення та недостатня залученість працівника до прийняття професійних рішень, невизнання його успіхів та професійних досягнень теж є одними із численних чинників вигорання [6].



Значним фактором появи професійного вигорання є негативний вплив роботи на сімейне та особисте життя. Існують дослідження, які підтверджують наявність позитивного зв'язку сімейного неблагополуччя із високим рівнем професійного вигорання [34].

Серед факторів професійного вигорання у працівників благодійних організацій варто назвати і їх індивідуальні якості, наявність яких робить людину більш схильною до переживання симптомів вигорання.

Існує думка, що стресові фактори робочого середовища, які пов'язані з організацією праці, є більш важливими предикторами синдрому професійного вигорання, ніж особистісні особливості. Проте А. Беккер наголошує, що важливо враховувати вплив саме індивідуальних чинників [49].

Цю думку підтримують І. Грига та О. Брижовата, які вважають, що певні риси характеру, наприклад, сором'язливість, невпевненість у собі, боязкість тощо, можуть бути однією із причин схильності людини до синдрому вигорання [6].

Одним із індивідуальних факторів синдрому професійного вигорання є високий невротизм та емоційна нестабільність особистості. Здатність відчувати негативні, тривожні емоції та мати пов'язані з ними поведінкові й когнітивні особливості, описує явище нейротизму. Його проявами є дратівливість, низька самооцінка, соціальна тривожність, погане гальмування імпульсів тощо. Особи із високим рівнем невротизму, як правило, ставлять перед собою надзвичайно високі цілі та схильні недооцінювати власну продуктивність.

К. Бюлер і Т. Ленд вказують про взаємозв'язок невротизму і симптомів вигорання: люди із високим невротизмом частіше повідомляють про почуття емоційного виснаження, знецінення особистих досягнень та дегуманізацію своїх клієнтів. Це пояснюється тим, що такі особи можуть переживати багато різноманітних емоційних реакцій, коли стикаються зі стресовими ситуаціями [49].

Отже, неефективне подолання стресових та конфліктних робочих ситуацій особами з високим рівнем невротизму може пояснювати їхню вразливість до симптомів, пов'язаних із професійним вигоранням.

Результати досліджень Л. Шерер та ін., які вивчали професійне вигорання волонтерів некомерційних організацій, свідчать про те, що чим більшою є невідповідність між особистими цілями та цінностями волонтера й між цілями та цінностями організації, тим більш вираженими у цього працівника є симптоми професійного вигорання [48].

Отже, психологічні чинники синдрому професійного вигорання у працівників благодійних організацій досить різноманітні. З одного боку, вони залежать від індивідуальних особливостей людини, таких як невротизм, екстраверсія або інтроверсія, самооцінка, динаміка афективно-вольових та когнітивних процесів тощо. З іншого боку, психологічна реакція індивіда на неефективну організацію праці та специфічні умови роботи в цілому теж можуть бути одними із факторів виникнення синдрому професійного вигорання.

### **Висновки до розділу 1**

1. Професійне вигорання – це поступовий процес виснаження емоційних, когнітивних та фізичних ресурсів людини внаслідок дії стресу, зумовленого професійною діяльністю. Воно розвивається поступово та викликає деструктивні психофізіологічні та індивідуально-психологічні зміни.

2. Синдром професійного вигорання зазвичай розглядається як довготривалий дистрес, який набув хронічного характеру та був спричинений суб'єктивно чи об'єктивно складною професійною діяльністю.

3. Психологічні особливості професійної діяльності працівників благодійних організацій як соціальної служби полягають у різноманітному функціонально-рольовому репертуарі. Займаючись безпосередньою

підтримкою та надаючи допомогу населенню, персонал благодійних організацій виконує діагностичну, прогностичну, організаційну, соціально-педагогічну, психологічну тощо, що потребує високої саморегуляції та розвинутої здатності до самоконтролю.

4. У професійній діяльності працівників благодійних організацій кваліфікація, освіта та практичні вміння є другорядними, натомість первинним фактором ефективності роботи працівників гуманітарної установи є індивідуально-психологічні риси, наприклад, високий рівень особистої та соціальної відповідальності, терплячість і толерантність, емпатичність, адекватна самооцінка, соціальна адаптованість тощо.

5. Працівники благодійних організацій та волонтери гуманітарних установ мають високий ризик виникнення в них професійного вигорання, оскільки вони залучені до щоденного напруженого міжособистісного контакту з особами, які перебувають у складних життєвих ситуацій або переживають стан стресу. Це зумовлює підвищене емоційне напруження персоналу. Специфіка діяльності вимагає від працівників благодійних організацій гарно розвинутої здатності до саморегуляції та самоконтролю.

6. Психологічні чинники синдрому професійного вигорання у працівників благодійних організацій прийнято розділяти на внутрішні та зовнішні. До зовнішніх факторів належать особливості організації професійної діяльності; до внутрішніх — індивідуально-психологічні особливості людини, які роблять її більш або менш схильною до виникнення симптомів професійного вигорання.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

### 2.1. Методичне забезпечення та організація емпіричного дослідження професійного вигорання працівників благодійних організацій

Із метою вирішення другого завдання нашої кваліфікаційної роботи було проведено психодіагностичне дослідження професійного вигорання працівників благодійної організації на прикладі персоналу благодійної організації м. Суми.

Для реалізації цього етапу емпіричного дослідження нами було обрано такі методичні матеріали: опитувальник «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової) [22], для дослідження симптомів професійного вигорання, опитувальник професійної життєстійкості [15] та опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна [14], короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської та І. Галецької [13] для дослідження індивідуально-психологічних особливостей людини, які можуть впливати на виникнення та інтенсивність симптомів вигорання.

Для діагностики професійного вигорання нами було обрано *«Опитувальник К. Маслач та С. Джексон – Maslach Burnout Inventory (МВІ)» )» в адаптації Н. Водоп'янової* [22]. Це інструмент психологічної оцінки, що включає 22 симптоми, які, на думку науковців, належать до професійного вигорання.

К. Маслач та С. Джексон визначили три ключові складові професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження – це відчуття виснаження, безсилля та емоційного виснаження у результаті постійного контакту зі стресовими ситуаціями на роботі. Деперсоналізація – це розвиток цинізму, відчуття

байдужості та цинізму до інших людей, зокрема до клієнтів, пацієнтів або колег. Вона може проявлятися в безособистому ставленні до людей або відчутті втрати емпатії. Редукція особистих досягнень – це почуття невпевненості в своїх професійних здібностях, втрати задоволення від успіхів та відчуття, що нічого не можна зробити для поліпшення ситуації.

Опитувальник МВІ складається із 22 позицій, де респондент має самостійно оцінити свої відчуття та досвід у певних аспектах професійної діяльності. Варіанти відповідей укладені за допомогою 7-бальної шкали, яка оцінюється наступним чином:

- Ніколи – 0 балів;
- Дуже рідко – 1 бал;
- Іноколи – 3 бали;
- Часто – 4 бали;
- Дуже часто – 5 балів;
- Щодня – 6 балів.

Результати відповідей об'єднуються у три відповідні шкали складових вигорання, про які було вказано вище, та підраховуються за допомогою сумування балів за кожною шкалою. Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні симптоми вигорання. Про важкість та інтенсивність професійного вигорання свідчить сума балів усіх шкал, які за допомогою формули підраховуються в індекс психічного вигорання.

Для дослідження життєстійкості, яку ми розглядаємо як ресурс до подолання професійного вигорання, була використана методика – **«Опитувальник професійної життєстійкості» О. Кокуна** [15].

Він визначає професійну життєстійкість як системну особистісно-професійну властивість, яка формується протягом кар'єри фахівця і проявляється у високому рівні залученості до професійної діяльності, контролі над нею та прийнятті викликів, пов'язаних із професійними завданнями.

Життєстійкість забезпечує здатність фахівця протистояти негативним обставинам на роботі, запобігаючи професійній дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи здатність до відновлення й успішної адаптації у професійному середовищі.

Опитувальник складається з 24 запитань, для з яких надається 5 варіантів відповідей, що розташовані в порядку зростання вираженості ознаки: від лівого до правого напрямку.

При обчисленні результатів опитувальника, кожна крайня ліва відповідь відповідає 0 балам, друга зліва – 1 балу, третя – 2 бали, четверта – 3 бали, а п'ята – 4 бали. Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості розраховуються згідно з ключем, утворюючи декілька шкал:

1. Загальний рівень професійної життєстійкості.
2. Рівень професійної включеності.
3. Рівень професійного контролю.
4. Рівень професійного прийняття виклику.
5. Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості.
6. Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості.
7. Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості.
8. Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості.

Для дослідження професійного самоздійснення досліджуваних ми використовували *«Опитувальник професійного самоздійснення» О. Кокуна* [14]. На його думку, професійне самоздійснення – це нами одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, ключовий аспект особистісного розвитку, що включає активне розкриття потенціалу фахівця у вибраній професії, розвиток його здібностей, гармонійне поєднання з професією, постійне вдосконалення професійної кваліфікації, широке використання професійного досвіду та спільні досягнення з іншими фахівцями.

Професійне самоздійснення відображає стан задоволення своєю роботою. З іншого боку, професійне вигорання відбувається, коли людина переживає емоційне виснаження, втому і розчарування від власної роботи. Таким чином, професійне самоздійснення і професійне вигорання представляють протилежні стани. Чим більше людина знаходить задоволення і сенс у своїй роботі, тим менш ймовірний для неї розвиток професійного вигорання. Навпаки, недостатнє самоздійснення, почуття безсилля або розчарування можуть сприяти проявам професійного вигорання.

О. Кокун визначає дві загальні форми або способи професійного самоздійснення: зовнішньопрофесійний та внутрішньопрофесійний.

Зовнішньопрофесійний спосіб – це досягнення значущих результатів в різних аспектах професійної діяльності. Ця форма самоздійснення включає досягнення визнання, успіху та здобутків у своїй професії. Це можуть бути високі професійні досягнення, заслуги, отримання високих рейтингів, престижних нагород або реалізація значних професійних цілей.

Внутрішньопрофесійний спосіб – це процес професійного самовдосконалення, спрямований на підвищення професійної компетентності та розвиток важливих професійних якостей. Ця форма самоздійснення передбачає постійний саморозвиток, навчання, отримання нових знань і вмінь, вдосконалення професійних навичок та відповідність сучасним вимогам своєї професії.

Опитувальник містить 30 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповідей, що розташовані в порядку зростання вираженості ознаки, від лівого до правого напрямку. Отримані бали підраховуються згідно з ключем методики: крайня ліва відповідь – 0 балів, друга зліва – 1 бал, третя – 2 бали, четверта – 3 бали, п'ята – 4 бали.

Опитувальник професійного самоздійснення ґрунтується на виокремленні 10 ознаках самоздійснення, які в результаті утворюють відповідні шкали:

## 1. Внутрішньопрофесійні:

1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.

1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.

1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.

1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.

1.5. Формування власного «життєво-професійного простору».

## 2. Зовнішньопрофесійні:

2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.

2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.

2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Після отримання відповідей проводиться обробка результатів. За допомогою ключа підраховуються суми балів за 10 ознаками професійного самоздійснення та визначається результат, який відображає загальний рівень професійного самоздійснення фахівця.

Для дослідження індивідуальних особливостей людини, які можуть впливати на особливості переживання нею професійного вигорання, ми використали *«Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR)» в адаптації М. Кліманської, І. Галецької [13].*

Методика ТІРІ є одним з методичних матеріалів, які призначені для виявлення та вимірювання глибинних психологічних рис особистості. Для опису та оцінки в ньому використовуються п'ять фундаментальних вимірів: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість до нового досвіду. Ці риси розглядаються як універсальні, надкультурні та наддемографічні, оскільки вони є найбільш загальними



характеристиками, що дозволяють отримати повну та всебічну картину особистості.

Екстраверсія (vs інтроверсія) – схильність до соціальної взаємодії, рівень енергії, активності і сприйняття позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії вказує на активність, оптимізм, комунікабельність та високий інтерес до соціальних активностей.

Дружелюбність відображає чутливість та інтерес до інших у людини, включаючи альтруїзм та емпатію, на відміну від відсутності довіри, небажання співпрацювати, недостатньої співчутливості та схильності до конкуренції. Високий рівень дружелюбності вказує на готовність до співчуття, лагідність, скромність та позитивне ставлення до інших, а також бажання надавати допомогу. Низький рівень дружелюбності, натомість, може свідчити про егоцентризм, конкурентність, холодність та жорсткість у стосунках з іншими людьми.

Добросовісність свідчить про особливості мотивації та наполегливості людини в ставленні до її цілей і дій. Високий рівень добросовісності свідчить про відповідальність, обдуманість та надійність, а також про схильність до перфекціонізму. Низький рівень добросовісності визначається схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень та спонтанності у діях.

Емоційна стабільність (vs невротизм) – це здатність до емоційної адаптації, подолання стресу та саморегуляції при переживанні негативних емоцій, таких як страх, гнів, провина, незадоволення, розгубленість тощо. Низький рівень емоційної стабільності вказує на високий рівень невротизму, меншу здатність до емоційної саморегуляції, нахил до тривоги, соромливості та розгубленості в присутності інших, а також на відчуття страху та напруги.

Відкритість до нового досвіду – це пізнавальна цікавість та толерантність до нового, нахил до пошуку та позитивного сприйняття нового життєвого досвіду. Високий рівень свідчить про інтерес до всього навколишнього, креативність, розвинену уяву та незалежність суджень.

Низький рівень відкритості до нового досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового.

Опитувальник складається із 10 тверджень, відповідно до яких досліджуваного просять висловити ступінь своєї згоди із твердженнями: чи вважає він себе носієм певних особистісних характеристик. Відповіді оцінюються за допомогою 7-бальної шкали, при цьому деякі пункти рахують з інверсією:

- Абсолютно не згоден – 1 бал.
- Не згоден – 2 бали.
- Швидше не згоден – 3 бали.
- Важко сказати – 4 бали.
- Швидше згоден – 5 балів.
- Згоден – 6 балів.
- Абсолютно згоден – 7 балів.

Сума отриманих балів вказує на особливість вираженості тої чи іншої особистісної характеристики.

**Характеристика вибірки.** Збір даних для емпіричного дослідження проводився у березні-травні 2023 року. Участь у дослідженні взяло 40 волонтерів та працівників благодійної організації м. Суми.

Опитані особи характеризуються наступними **соціально-демографічними показниками.**

За *статтю* респонденти розподілились таким чином: 45% були чоловіками та 55% – жінками.

За *віковим складом* учасники дослідження утворили такі групи: 40% осіб – це респонденти віком 18-24 роки, 22,5% – особи віком 25-34 роки, ще 20% – віком 45-54 роки, 15% – 35-44 роки та 2,5% – 17 років.

**Професійно-організаційні характеристики** у досліджуваній групі виявилися наступними.

Показники щодо *стажу роботи*: 42,5% респондентів працюють у благодійній організації 1-3 місяці, 20% – мають досвід роботи до півроку, ще 15% – до року, інші 12,5% працюють в благодійній організації 1-2 роки, ще 10% мають досвід роботи на аналогічній посаді більше 2 років. Таке різноманіття даних зумовлено тим, що у дослідженні брали участь працівники та волонтери різних напрямів діяльності організації.

Щодо *зайнятості* відповіді респондентів склали такі групи: 42,5% учасників мають додаткове навчання університеті, коледжі, курсах тощо, 32,5% мають основну роботу, зазначаючи, що діяльність у благодійній організації є для них видом додаткової зайнятості, 20% – мають інший непостійний підробіток, 11% – залучені тільки до роботи в благодійній діяльності.

Щодо *отримання винагороди* дані в групах розподілилися таким чином: 32,5% осіб інколи отримують грошову винагороду, 30% – не отримують жодної винагороди за виконувану роботу, 25% – постійно отримують заробітну плату, 12,5% – інколи отримують винагороду за роботу у вигляді певних речей (продуктів, одягу тощо).

За *кількістю робочих годин* результати виявилися наступними: 40% – працюють менше 8 годин на тиждень, 14% – 25-33 годин, 14% – 8-16 годин та ще 14% – 17-24 години на тиждень, 7,5% – 34-40 годин та 7,5% – більше 40 годин на тиждень.

За *характеристикою роботи* результати відповідей досліджуваних розподілилися у такі групи: 60% – працюють із різними за віком та потребами категоріями населення, 22,5% – із дітьми, 14% – із дорослими та 2,5% – із людьми пізньої дорослості.

Результати, отримані за допомогою емпіричного дослідження, послідовно представлені у наступних підрозділах.

## 2.2. Симптоми та етапи професійного вигорання працівників благодійних організацій

### 2.2.1. Оцінка працівниками благодійних організацій особливостей їх професійної діяльності

Математична обробка отриманих даних здійснювалася із використанням програмного забезпечення Microsoft Office Excel 2016. Статична обробка та аналіз даних здійснювались за допомогою методів описової статистики, Ст'юдент-тесту та кореляційного, дисперсійного та факторного аналізу.

Розпочнемо з висвітлення оцінки досліджуваними позитивних та негативних сторін роботи у благодійних організаціях. Спершу проаналізуємо позитивні сторони роботи, які проілюстровані на рис. 2.1.



Рисунок 2.1 – Оцінка переваг професійної діяльності працівниками благодійних організацій, %

Як бачимо з рис. 2.1., для більшості опитаних перевагою роботи в благодійній організації є можливість допомагати іншим людям (60,95%). Підкреслимо, що саме альтруїстичний мотив є переважаючим для більшості

досліджуваних.

Крім того, для половини опитаних позитивною стороною роботи є те, що реалізація себе у цій професійній діяльності надає ним відчуття власної значимості, адже 50,35% осіб відповіли, що робота в благодійній діяльності допомагає відчувати себе потрібним.

Також значний відсоток досліджуваних зазначили, що робота в благодійній організації надає життєвий досвід, корисні уміння та розвиває особисті компетенції (42,4%). Наступні відповіді стосуються таких переваг роботи, як розширення кола спілкування (39,75%), сприяння саморозвитку та самореалізації (39,75%).

Крім того, частина респондентів вказали, що робота в благодійній організації дозволяє займатися корисною діяльністю, не гаючи дарма вільного часу (29,15%). Ще 10,6% вказали, що перевага роботи полягає у можливості мати більше вільного часу на проведення свого дозвілля та особистого часу. Окрім того, 5,3% опитаних вважають, що позитивною стороною роботи є можливість поєднувати та просувати іншу діяльність, наприклад: проводити благодійні творчі майстер-класи, заявляючи про себе як про спеціаліста у цій галузі.

Таким чином, можна зробити висновок, що головними позитивними сторонами роботи в благодійних організаціях є можливість допомагати іншим людям, відчувати себе потрібним, розширювати коло власного спілкування та розвиватися особисто та професійно.

Далі висвітлимо аналіз негативних сторін роботи в благодійній організації, що проілюстровано на рис. 2.2.

Як видно з отриманих даних, значний відсоток опитаних вказали, що професійна діяльність в благодійній організації сприяє стрімкому психоемоційному виснаженню – 40,35%.

Крім того, серед негативних сторін роботи досліджувані часто вказували професійно-організаційні характеристики.



Рисунок 2.2 – Оцінка недоліків професійної діяльності працівниками благодійних організацій, %

Наприклад, 35,63% осіб вважають недоліком неефективність організації праці, відсутність чіткості та конкретності в постановці завдань та оцінці виконаної роботи (35,63%). Крім того, 33,35% досліджуваних вказали на нестабільність професійної діяльності в благодійних організаціях, оскільки, на думку досліджуваних, ця робота є тимчасовою та непостійною для них. Ймовірно, такий значний показник може бути пов'язаний із поширенням у благодійних організаціях проєктної діяльності, яка передбачає короткострокові контракти.

Також серед недоліків респонденти вказали на відсутність відповідної винагороди за виконану роботу (21,38%).

Зазначимо, що 28,5% осіб серед негативних сторін роботи назвали складність визначення результатів своєї діяльності. Оскільки досліджувана категорія організацій переважно належить до типу професії «людина-людина», то можемо передбачити, що респондентам важко побачити

результат власної праці «наяву». Це стосується таких видів роботи як просвітницькі заходи, психосоціальна підтримка, догляд та турбота за вразливими групами населення тощо.

Зазначимо, що 21,38% досліджуваних не бачать особистих перспектив у професійному розвитку в благодійних організаціях, ще 7,13% вказали на виникнення в них відчуття даремності виконаної роботи.

Крім того, 16,63% опитаних негативною стороною роботи вважають велике навантаження, оскільки їм бракує часу на дозвілля. Також варто вказати, що 11,88% осіб вказують на погіршення стану фізичного здоров'я і відносин із близькими – 9,5%.

Отже, можемо зробити висновок, що основними негативними сторонами роботи в благодійних організаціях є психоемоційне виснаження, відсутність чіткої організації праці, тимчасовість роботи, складність визначення результатів праці та відсутність відповідної винагороди за роботу. Значно менше працівників вказують про брак часу, погіршення фізичного здоров'я та відносин з іншими людьми. На нашу думку, отримані результати можуть свідчити про наявність труднощів, які, певно, належать до проблем організації та управління професійної діяльності в благодійних організаціях.

### **2.2.2. Рівень професійного вигорання працівників благодійних організацій**

Далі висвітлимо результати описової статистики професійного вигорання у досліджуваній групі.

Для нормалізації даних отримані результати були стандартизовані до стенів. У таблиці 2.1. подано результати стандартизованих та нестандартизованих даних описової статистики загального індексу психічного вигорання працівників благодійних організацій за методикою К. Маслач та С. Джексон.

Таблиця 2.1 – Описова статистика загального індексу психічного вигорання у працівників благодійних організацій

| <b>Загальний індекс психічного вигорання</b> |              |          |             |                          |          |             |
|--|--------------|----------|-------------|--------------------------|----------|-------------|
|  | Вихідні дані |          |             | Дані, переведені у стени |          |             |
|  | Жінки        | Чоловіки | Уся вибірка | Жінки                    | Чоловіки | Уся вибірка |
| Середнє                                      | 51,92*       | 52,16*   | 51,35*      | 5,32*                    | 5,73*    | 5,5*        |
| Мода   | 51           | 51       | 51          | 5,46                     | 5,46     | 5,46        |
| Медіана                                      | 53           | 53       | 52          | 5,46                     | 5,7      | 5,58        |
| Стандартне відхилення                        | 16,7         | 16,91    | 16,88       | 1,92                     | 1,81     | 2,03        |
| Коефіцієнт варіації, %                       | 32,16        | 32,42    | 32,87       | 36,09                    | 31,58    | 36,9        |

Примітка:

\* $p \leq 0,05$

Середнє арифметичне індексу психічного вигорання у вибірці складає 51,35 або 5,5 – стандартизоване до стенив. Ці значення відповідають середньому рівню психічного вигорання згідно із ключем методики. При цьому, середнє арифметичне значення індексу вигорання у чоловіків є дещо вищим (52,16), ніж у жінок (51,92).

Мода (51) та медіана (52) відповідають середньому рівню розвитку вигорання. Варто відмітити, що їх значення є майже однаковими, це означає, що значення вибірки є цілком однорідним.

Значення стандартного відхилення вказують на нормальний розподіл даних. Крім того, коефіцієнт варіації у виборці в усіх випадках перевищує 30% – це може вказувати на великий рівень розсіювання. Таке зміщення можна пояснити невеликою кількістю даних – 40 респондентів, що зумовлює чутливість вибірки до коливань.

Типовими показниками, характерними для цієї групи, є  $N 51.35 (\pm 1\sigma)$ . Це свідчить про те, що значення в цій групі розподіляються навколо середнього в межах плюс-мінус одного стандартного відхилення, тому більшість даних лежать в діапазоні приблизно від 34.47 до 68.23.



Коефіцієнт варіації у досліджуваній групі становить 32,87%, це може свідчити про більшу варіабельність даних. Варто відмітити, що на таке значення коефіцієнту варіації, ймовірно, впливає невелика кількість спостережень у групі.

Гендерні відмінності у досліджуваній нами групі проілюстровані на рис. 2.3. Як бачимо, середнє значення індексу загального психічного вигорання є вищим серед чоловіків (54,83), що згідно з ключем методики відповідає високому рівню, у той час як серед жінок середнє значення становить 48,5 – низький рівень.

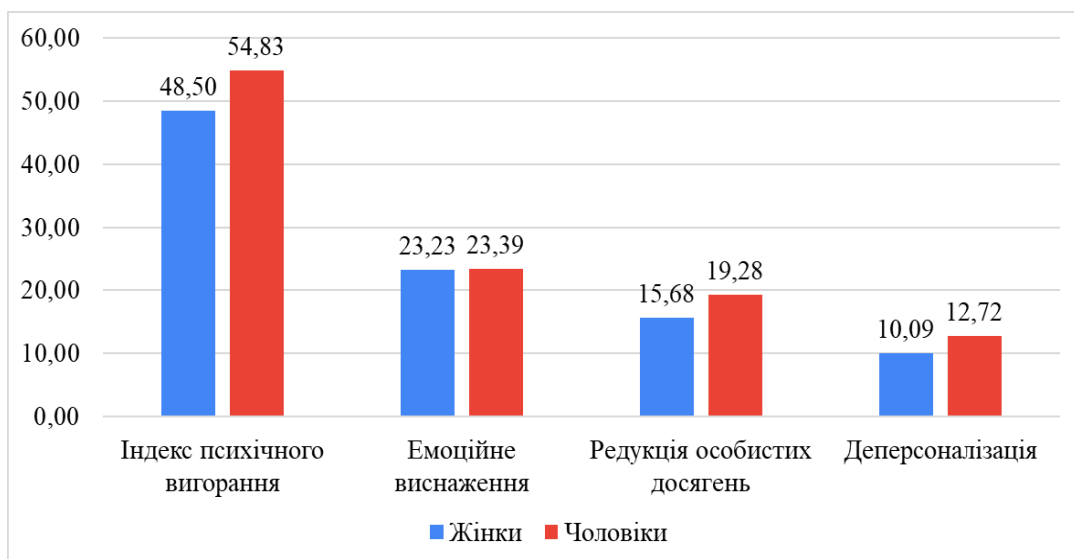


Рисунок 2.3 – Середнє значення індексу психічного вигорання у жіночій та чоловічій групах працівників благодійних організацій, %

Аналіз статистично значущих відмінностей між двома групами вибірки здійснювався за допомогою t-критерію Стьюдента. Таким чином, ми з'ясували, що відмінності у цих групах не є значимими, оскільки значення t-статистичне (-1,19) виявилось меншим за значення t-критичного (1,69). Отже, отримані результати не підтверджують наявності значущих різниць між групами.

Для визначення статистично значущих різниць між середніми

значеннями всередині та між групами, а також для дослідження впливу факторів на залежну змінну був проведений **дисперсійний аналіз**.

У ході аналізу виявлено, що рівень р-значення становить 0,08. Це свідчить про наявність високого рівня значущості (більше 0.05) та вказує на те, що суто психологічні характеристики не впливають на рівень професійного вигорання усієї вибірки. Натомість, на вигорання впливає комплекс характеристик: соціально-демографічних, професійно-організаційних характеристик, індивідуально-психологічних тощо.

Показники емоційного виснаження сягають середнього рівня серед жінок (23,23) та вищого за середній – серед чоловіків (44,32). Аналогічними є показники деперсоналізації: середній рівень у жінок (10,09) та високий у чоловіків (24,11).

Редукція особистих досягнень у чоловіків становить 12,72, у той час як у жінок середнє значення показника зниження досягнення складає 10,09, що в обох випадках відповідає середньому рівню.

Крім того, для спрощення аналізу та інтерпретації отримані дані за шкалою «Загальний індекс психічного вигорання» були стандартизовані у стени. Це дозволило виокремити певні групи для аналізу симптомів професійного вигорання, що описані нижче.

Як бачимо з таблиці 2.2., для осіб із високим рівнем психічного вигорання у середньому властиві такі значення складових процесу вигорання: емоційне виснаження – 29,83, що відповідає високому рівню, деперсоналізація – 19,67, що свідчить про високий рівень, редукція особистих досягнень – 26,5, що також означає високий рівень.

Особи із середнім рівнем психічного вигорання характеризуються середнім рівнем розвитку емоційного виснаження (24,35) та деперсоналізації (11,85), проте високим рівнем редукції особистих досягнень (30,19).

Таблиця 2.2 – Середні значення симптомів професійного вигорання у працівників благодійних організацій із різним рівнем професійного вигорання

| Рівень професійного вигорання | Симптоми професійного вигорання |                  |                              |
|-------------------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------|
|                               | Емоційне виснаження             | Деперсоналізація | Редукція особистих досягнень |
| Високий                       | 29,83                           | 19,67            | 26,5                         |
| Середній                      | 24,35                           | 11,85            | 30,19                        |
| Низький                       | 15                              | 3,13             | 35,5                         |

Для досліджуваних із низьким рівнем вигорання характерні низькі рівні розвитку емоційного виснаження (15) та деперсоналізації (3,13), але середній рівень редукції особистих досягнень (35,5).

Для аналізу впливу рівня професійного вигорання на окремі симптоми ми застосували **дисперсійний аналіз** (див. додаток В). Було виявлено р-значення, яке дорівнює 0,04. Це означає, що існує статистично значуща залежність між рівнем професійного вигорання та його складовими: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. Таким чином, рівень професійного вигорання впливає на його симптоми.

Далі представимо результати дослідження за методикою «Професійна життєстійкість» О. Кокуна.

На рис 2.4. представлені середні значення професійної життєстійкості у жіночій та чоловічій групах працівників благодійних організацій.

Як бачимо, середнє значення професійної життєстійкості серед жінок та чоловіків не має суттєвого розриву та становить (58,82 та 53,39 відповідно). Згідно із ключем методики, це значення відповідає нижчому за середній рівень.

Для визначення статистичної значущості різниці між середніми значеннями двох груп даних ми застосували t-критерій Стьюдента. Отримані дані свідчать про те, що відмінності є не значимими, оскільки t-статистичне (1,5) є меншим за t-критичне (1,69).

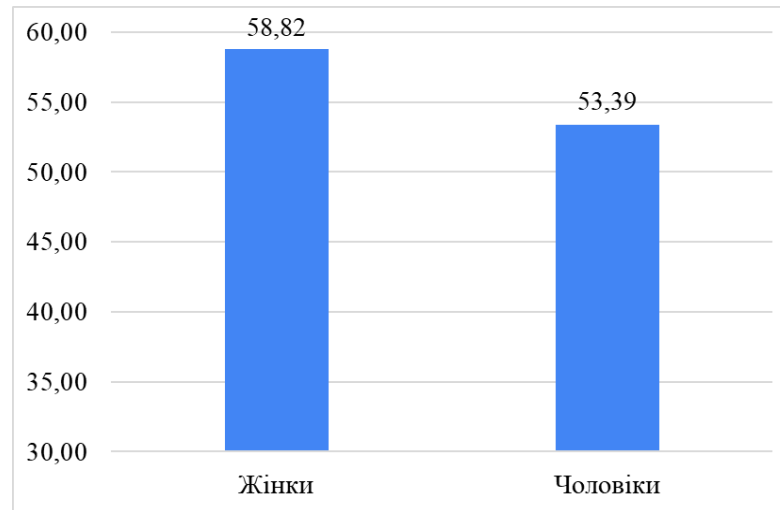


Рисунок 2.4 – Середнє значення професійної життєстійкості у жіночій та чоловічій групах працівників благодійних організацій, %

У таблиці 2.3. представлені дані середнього значення особливостей професійної життєстійкості для досліджуваних із різними рівнями психічного вигорання.

Таблиця 2.3 – Середні значення показників професійної життєстійкості у працівників благодійних організацій із різним рівнем професійного вигорання

| Показники професійної життєстійкості     | Рівень професійного вигорання |          |         |
|--|-------------------------------|----------|---------|
|  | Високий                       | Середній | Низький |
| Загальний рівень ПЖ                      | 50,83                         | 56,46    | 60,25   |
| Рівень професійної включеності           | 13,83                         | 14,54    | 16,38   |
| Рівень професійного контролю             | 18,83                         | 20,35    | 19,63   |
| Рівень професійного прийняття виклику    | 16,83                         | 19,12    | 21,38   |
| Рівень емоційного компоненту ПЖ          | 11,5                          | 14,15    | 15      |
| Рівень мотиваційного компоненту ПЖ       | 13,33                         | 14,77    | 17,13   |
| Рівень соціального компоненту ПЖ         | 9,83                          | 11       | 11,25   |
| Рівень власне професійного компоненту ПЖ | 14                            | 13,92    | 14,5    |

Примітка:

ПЖ – професійна життєстійкість

Для осіб із високим рівнем вигорання властивий середній рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості (14), професійної включеності (13,83), професійного контролю (18,83), професійного прийняття виклику (16,83), емоційного (11,5), мотиваційного (13,33) та нижчий за середній рівень соціального компоненту професійної життєстійкості (9,83).

Досліджувані, яким притаманний середній рівень психічного вигорання, характеризуються такими особливостями професійної життєстійкості: середній рівень професійної включеності (14,54), прийняття професійного виклику (19,12), емоційного (14,15) та соціального компонентів, а також вищий за середній рівень професійного контролю (20,35), мотиваційного (14,77) та власне професійного компонентів (14,5) професійної життєстійкості.

Досліджувані із низьким рівнем психічного вигорання мають середній рівень професійної включеності (16,38) та вищий за середній рівні професійного контролю (19,63), професійного прийняття виклику (21,38), емоційного (15), мотиваційного (17,13) та власне професійного (14,5) компонентів професійної життєстійкості. Соціальний компонент сягає середнього рівня (11,25).

Дисперсійний аналіз показав наявність сильного впливу рівня професійного вигорання на різні компоненти життєстійкості ( $p$ -значення становить  $4,66E-13$ ). Оскільки у даному випадку  $p$ -значення дуже близьке до нуля, це дозволяє зробити висновок про існування статистичних доказів впливу рівнів професійного вигорання на окремі компоненти життєстійкості (див. додаток В).

Таким чином, можна зробити висновок, що особи з високим рівнем вигорання характеризуються низьким рівнем професійної життєстійкості, що вказує на їхню недостатню здатність адаптуватися та впоратися з викликами та стресом, пов'язаними з їхньою професійною діяльністю.

Далі висвітлимо аналіз професійного самоздійснення працівників благодійних організацій. По-перше, представимо аналіз гендерних відмінностей, проілюстрованих на рисунку 2.5.

Як бачимо, середнє значення загального рівня професійного самоздійснення є вищим у жінок (70,59 – середній рівень), ніж у чоловіків (63,44 – нижчий за середній рівень). Внутрішньопрофесійний та зовнішньопрофесійний способи самоздійснення є вищими також серед жінок (36,41 та 34,18 у жінок та 32,5 та 30,94 у чоловіків відповідно).

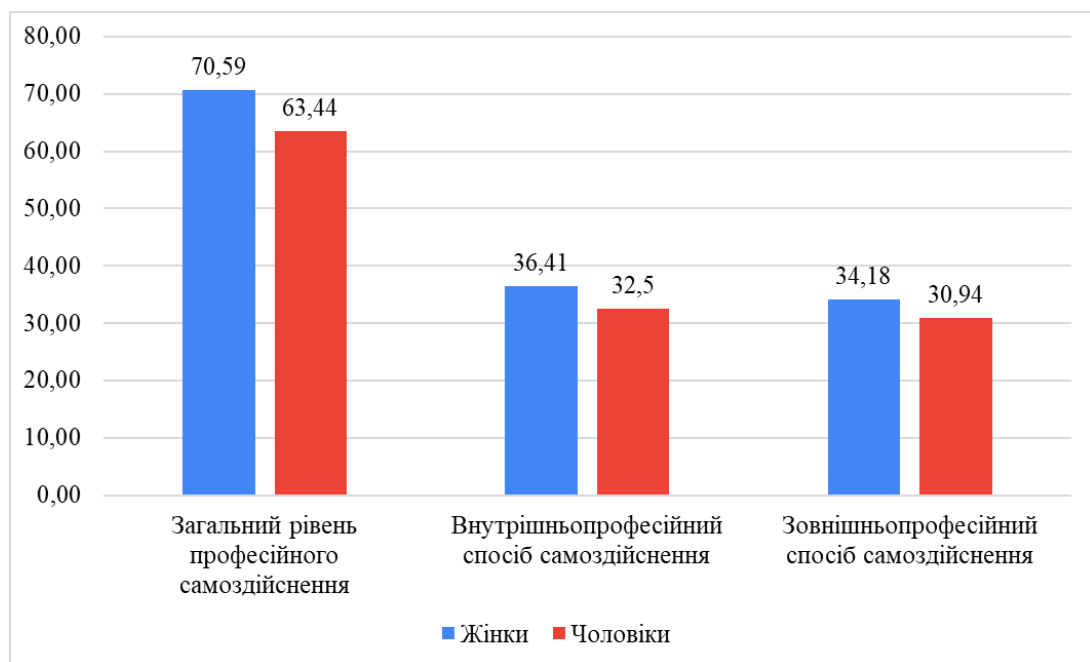


Рисунок 2.5 – Середнє значення показників професійного самоздійснення у жіночій та чоловічій групах працівників благодійних організацій, %

Аналіз статистичної значущості різниці середніх значень за допомогою t-критерію Стьюдента вказує на те, що виявлені відмінності між розглянутими групами не є статистично значущими. Це підтверджується тим, що значення t-статистичного показника (1,66) менше за критичне значення t (1,69).

Далі перейдемо до аналізу професійного самоздійснення у осіб із різним рівнем професійного вигорання, висвітленого на таблиці. 2.4.

Загальний рівень професійного самоздійснення у досліджуваних із

високим рівнем професійного вигорання становить 55, що згідно із ключем методики відповідає нижчому за середній рівню.

Досліджувані із середнім та низьким рівнем вигорання характеризуються середнім рівнем професійного самоздійснення (67,42 і 76,5 відповідно).

Низький рівень професійного самоздійснення означає, що працівник, ймовірно, не досягає максимального потенціалу в своїй професійній діяльності і не відчуває внутрішнього задоволення від своєї роботи. Високий рівень свідчить про більшу самостійність та ініціативу в роботі.

Таблиця 2.4 – Середні значення показників професійного самоздійснення у працівників благодійних організацій із різним рівнем професійного вигорання

| Показники професійного самоздійснення                           | Рівень професійного вигорання |          |         |
|---|-------------------------------|----------|---------|
|   | Високий                       | Середній | Низький |
| Загальний рівень професійного самоздійснення                    | 55                            | 67,42    | 76,5    |
| 1. Внутрішньо професійний спосіб самоздійснення                 | 29,5                          | 34,46    | 39,13   |
| 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні                       | 6,5                           | 7,46     | 8,25    |
| 1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку           | 4                             | 6,12     | 7,88    |
| 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 7,17                          | 7,35     | 7,13    |
| 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей                | 6,5                           | 7,08     | 8,63    |
| 1.5. Формування власного «життєво- професійного простору»       | 5,33                          | 6,46     | 7,25    |
| 2. Зовнішньо професійний спосіб самоздійснення                  | 25,5                          | 32,96    | 37,38   |
| 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей                   | 5,83                          | 6,73     | 7,25    |
| 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством     | 6                             | 7,12     | 7,75    |

Продовження таблиці 2.4 – Середні значення показників професійного самоздійснення у працівників благодійних організацій із різним рівнем професійного вигорання

|      |   |      |      |      |
|------|---|------|------|------|
| 2.3. | Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 4,67 | 5,77 | 7    |
| 2.4. | Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії      | 4,5  | 6,96 | 8,13 |
| 2.5. | Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності          | 4,5  | 6,38 | 7,25 |

Для осіб із високим рівнем вигорання властивий середній рівень (29,5) внутрішньопрофесійного способу самоздійснення, із середнім рівнем вигорання – середній рівень (34,46), із низьким рівнем вигорання – вищий за середній рівень (39,13) внутрішньопрофесійного способу самоздійснення. Для людини із високим рівнем цього способу самоздійснення властиве професійне самовдосконалення, що націлене на покращення професійних компетенцій та розвиток ключових професійних характеристик.

Крім того, у досліджуваних із високим рівнем професійного вигорання усі складові внутрішньопрофесійного способу самоздійснення сягають середнього рівня, окрім наявності проекту власного професійного розвитку, яка сягає низького рівня (4). У той час як в осіб із низьким та середнім рівнем вигорання складові внутрішньопрофесійного способу самоздійснення мають середній рівень розвитку.

Щодо зовнішньопрофесійного способу самоздійснення, то результати дослідження виявилися наступними: по-перше, у цілому досліджувані мають нижчі бали за цим показником, що означає перевагу внутрішньопрофесійного способу самоздійснення; по-друге, нижчий за середній рівень зовнішньопрофесійного способу самоздійснення мають особи із високим рівнем вигорання (25,5), інші ж характеризуються середнім рівнем вираженості цієї особливості. Також варто сказати, що в усіх групах досліджуваних переважає середній рівень розвитку тих чи інших складових



зовнішньопрофесійного способу самоздійснення. Згідно із ключем методики, високий рівень складових зовнішньопрофесійного способу самоздійснення описує працівників, для яких характерне часте досягнення значущих успіхів в різних сферах їх професійної діяльності.

Отже, рівень професійного самоздійснення у досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання є нижчим за середній. Це може свідчити про те, що вони не досягають розкриття свого повного потенціалу у професійній діяльності і не відчують внутрішнього задоволення від своєї роботи.

Для визначення впливу рівнів професійного вигорання на професійне самоздійснення та його компоненти був проведений дисперсійний аналіз (див. додаток В). Виявлено, що показник Р-значення дорівнює 0,69. Це свідчить про відсутність статистично значущого впливу рівнів професійного вигорання на професійне самоздійснення. Отже, рівень професійного вигорання працівників благодійних організацій не впливає на професійне самоздійснення.

Далі висвітлимо результати дослідження індивідуально-психологічних рис респондентів із різним рівнем професійного вигорання за методикою TIRI, що представлені на рисунку 2.6.

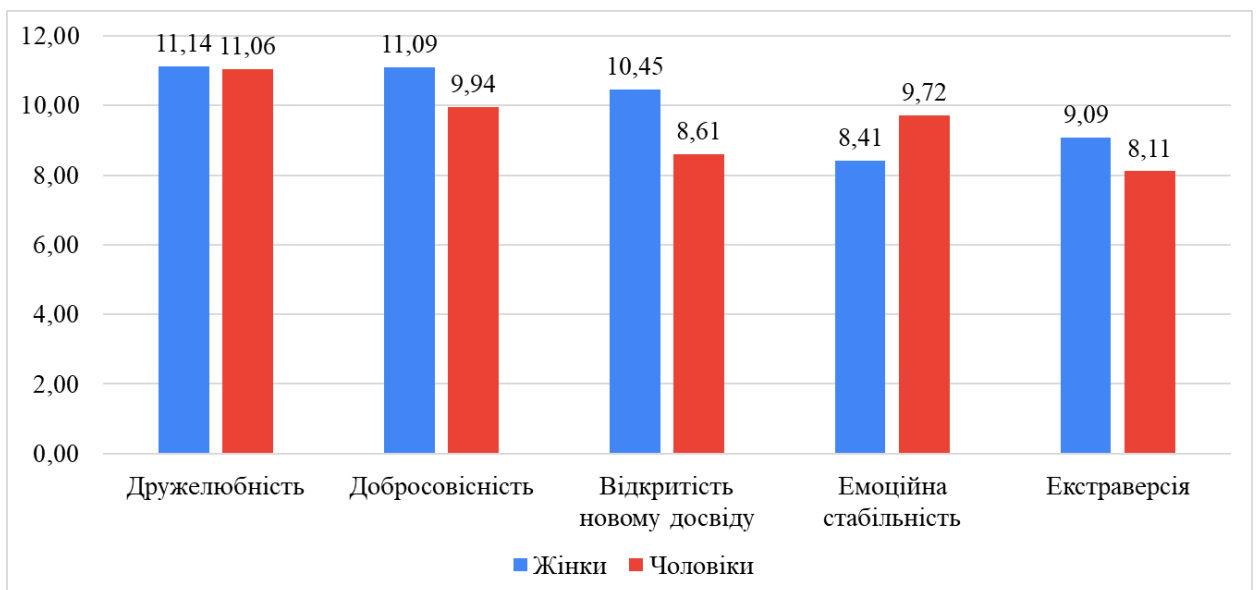


Рис. 2.6 – Середнє значення показників індивідуально-психологічних рис у жіночій та чоловічій групах працівників благодійних організацій, %

Як видно з рисунку 2.6., отримані результати у жіночій та чоловічій групі не мають суттєвих відмінностей та знаходяться в межах одного рівня розвитку індивідуально-психологічних рис.

Аналіз значимості відмінностей між групами за допомогою t-критерію Стьюдента, показав, що відмінності не значимі, оскільки t-статистичне (0,13) є меншим за t-критичне (1,68).

Далі висвітлимо розподіл результатів дослідження щодо індивідуально-психологічних рис у осіб із різним рівнем професійного вигорання.

Згідно з таблицею 2.5. для осіб із високим рівнем професійного вигорання властиві такі особливості: середній рівень екстраверсії (5,5), емоційної стабільності (8,17) та відкритості новому досвіду (5,83), а також високий рівень дружелюбності (11,33) та добросовісності (11).

Досліджувані із середнім рівнем вигорання характеризуються середнім рівнем розвитку усіх вищенаведених психологічних характеристик, у той час як для осіб із низьким рівнем професійного вигорання властивий високий рівень розвитку таких рис, як відкритість новому досвіду (11,5), добросовісність (12,25) та дружелюбність (12,13).

Таблиця 2.5 – Середні значення вираженості індивідуально-психологічних рис працівників благодійних організацій із різним рівнем професійного вигорання

| Індивідуально-психологічні риси | Рівень професійного вигорання |          |         |
|---------------------------------|-------------------------------|----------|---------|
|                                 | Високий                       | Середній | Низький |
| Екстраверсія                    | 5,5                           | 9,04     | 9,75    |
| Дружелюбність                   | 11,33                         | 10,73    | 12,13   |
| Добросовісність                 | 11                            | 9,96     | 12,25   |
| Емоційна стабільність           | 8,17                          | 8,77     | 10,38   |
| Відкритість новому досвіду      | 5,83                          | 9,92     | 11,5    |

Отже, можемо зробити висновок, що особи із високим рівнем професійного вигорання кількісно мають нижчі показники, у порівнянні з

іншими групами, окрім такої психологічної риси, як дружелюбність, яка сягає високого рівню розвитку.

### **2.3. Зв'язок професійного вигорання працівників благодійних організацій з їх індивідуально-психологічними особливостями**

На цьому етапі дослідження аналізувався зв'язок професійного вигорання працівників благодійних організацій із їхніми особистісно-професійними характеристиками, а саме із професійною життестійкістю та професійним самоздійсненням, а також із індивідуально-психологічними рисами (див. додаток А).

Аналіз зв'язку між складовими професійного вигорання та професійним самоздійсненням працівників благодійних організацій показав наявність негативно значущого зв'язку між складовою професійного вигорання «редукція особистих досягнень» та професійним самоздійсненням ( $r_s = -0,55$ ) (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Зв'язок професійного вигорання та особистісно-професійних характеристик працівників благодійних організацій

| <b>Складові професійного вигорання</b> | <b>Особистісно-професійні характеристики працівників благодійних організацій (коефіцієнт кореляції (<math>r_s</math>))*</b> |  |
|--|---|--|
|  | <b>Загальний рівень професійного самоздійснення</b>   | <b>Загальний рівень професійної життестійкості</b> |
| «Емоційне виснаження»                  | -0,46   | -0,25  |
| «Деперсоналізація»                     | -0,39   | -0,33  |
| «Редукція особистих досягнень»         | -0,55   | -0,39  |

Примітка:

\* $p < 0,05$

Крім того, кореляційний аналіз виявив наявність негативного статистично значущого зв'язку між «емоційним виснаженням» та професійним самоздійсненням ( $r_s = -0,46$ ), а також між «деперсоналізацією» та професійним самоздійсненням ( $r_s = -0,39$ ). Ці дані свідчать про те, що збільшення загального рівня професійного самоздійснення працівників благодійних організацій пов'язане зі зменшенням емоційного виснаження, а також із зменшенням відчуття цинізму та відчуженості в професійній сфері.

Таким чином, високий рівень професійного вигорання пов'язаний із недостатнім самоздійсненням у професійній діяльності. Отримані дані мають практичне значення щодо корекції професійного вигорання: підвищення впевненості у своїх професійних успіхах, раціональні та адекватні професійні цілі, наявність проекту власного професійного розвитку та професійне самовдосконалення може позитивно вплинути на запобігання та подолання професійного вигорання.

У результаті аналізу зв'язку між **складовими професійного вигорання та професійною життєстійкістю** працівників благодійних організацій, ми виявили негативний кореляційний зв'язок між «редукцією особистих досягнень» та професійною життєстійкістю ( $r_s = -0,39$ ). Ця зворотна залежність вказує на те, що зі збільшенням відчуття некомпетентності в своїй роботі та негативного самосприйняття в професійній сфері, здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі та їх наслідкам зменшується.

Окрім того, негативний кореляційний зв'язок було виявлено між професійною життєстійкістю та «емоційним виснаженням» ( $r_s = -0,25$ ), і «деперсоналізацією» ( $r_s = -0,33$ ).

Таким чином, ці дані дають нам можливість говорити про наявність зв'язку між високим рівнем професійного вигорання та редукцією особистісно-професійних характеристик працівників благодійних організацій. Це означає, що високий рівень професійного вигорання може

призводить до зниження включеності працівника в професійну діяльність, погіршення контролю над нею та редукцією прийняття професійних викликів, а також до зниження мотивації та інтересу до професійної діяльності, негативно впливаючи на здатність розкриття особистісного потенціалу в роботі.

Отже, профілактика та корекція професійного вигорання може полягати у підвищенні професійної життєстійкості та корекції стресостійкості працівників.

Далі висвітлимо зв'язок між професійним вигорання та індивідуально-психологічними рисами працівників благодійних організацій, представлених на таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Зв'язок професійного вигорання та особистісно-професійних характеристик працівників благодійних організацій

| Складові професійного вигорання | Індивідуально-психологічні риси працівників благодійних організацій (коефіцієнт кореляції (rs))* |               |                 |                       |                            |
|---------------------------------|--|---------------|-----------------|-----------------------|----------------------------|
|                                 | Екстраверсія   | Дружелюбність | Добросовісність | Емоційна стабільність | Відкритість новому досвіду |
| «Емоційне виснаження»           | -0,43  | -0,23         | -0,31           | -0,34                 | -0,45                      |
| «Деперсоналізація»              | -0,26  | -0,2          | -0,23           | -0,18                 | -0,56                      |
| «Редукція особистих досягнень»  | -0,47  | -0,18         | -0,37           | -0,25                 | -0,52                      |

Примітка:  
\* $p < 0,05$

У результаті кореляційного аналізу було виявлено наявність негативних статистичних зв'язків між складовими професійного вигорання та

індивідуально-психологічними рисами особистості: «екстраверсією», «дружелюбністю», «добросовісністю», «емоційною стабільністю» та «відкритістю новому досвіду».

Наприклад, найбільший негативний зв'язок виявлено між «деперсоналізацією» та відкритістю новому досвіду ( $r_s = -0,56$ ). Це означає, що особи, яким притаманний високий рівень деперсоналізації, є менш схильними до відкритості іншим точкам зору та новим ідеям, що цілком може проявлятися у дегуманізації міжособистісних стосунків у професійній сфері.

Крім того, виявлено негативний кореляційний зв'язок між «емоційним виснаженням» та екстраверсією ( $r_s = -0,43$ ). Це свідчить про наявність зв'язку між високим рівнем екстраверсії та меншим відчуттям емоційного виснаження. Отже, можна висунути припущення, що більш екстравертивним працівникам (орієнтованим на зовнішній світ, схильним до комунікації) у меншій мірі властиве відчуття виснаження у професійній діяльності.

Отже, спираючись на представлені дані у таблиці 2.7., можемо зробити висновок, що для осіб із високим рівнем професійного вигорання менш властиві такі індивідуально-психологічні риси як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Вищенаведені дані мають практичне значення для розробки стратегій корекції професійного вигорання та психологічної підтримки осіб з характерним синдромом. Наприклад, корекція компетенцій емоційної саморегуляції може сприяти зниженню певних проявів вигорання.

Таким чином, високий рівень професійного вигорання працівників благодійних організацій пов'язаний із редукцією таких особистісно-професійних рис, як професійне самоздійснення та професійна життєстійкість, а також має негативний зв'язок із такими індивідуально-особистісними рисами як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Отримані дані дають можливість

говорити про необхідність корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій.

Для встановлення провідних чинників основних структурних компонентів, що відображають особливості професійного вигорання працівників благодійних організацій, був проведений **факторний аналіз результатів дослідження** з використанням методу головних компонент у програмі Statistika.10. Визначення кількості факторів з використанням критерію Кайзера дозволив виділити чотири фактори. При аналізі матриці у якості граничного критерію була обрана факторна вага 0,35. У загальній сумі факторна модель пояснює 32,31% вихідної матриці даних. Перший фактор охоплює 13,72% дисперсії вихідної матриці, другий фактор пояснює 7,57% дисперсії вихідної матриці, третій фактор пояснює 5,75% дисперсії вихідної матриці, четвертий фактор пояснює 5,26% дисперсії вихідної матриці.

Результати факторного аналізу представлені в таблиці 2.12 (див. додаток Б)

Далі висвітлимо аналіз виділених факторів.

Перший фактор має назву «Професійне задоволення та реалізація». З одного боку, він відображає професійну життєстійкість та професійне самоздійснення працівників, задоволеність процесом професійної діяльності, розкриття особистого потенціалу в роботі. З іншого боку, цей фактор відображає групу осіб, яким не властиві симптоми вигорання. Це свідчить відсутність професійного стресу.

Другий фактор отримав назву «Пошук професійної ідентичності». У цілому, він відображає молодь, яка знаходиться в процесі навчальної діяльності та не отримує грошової винагороди за роботу в благодійній організації. Їм властива розвинена професійна життєстійкість, зокрема мотиваційний, професійний та соціальний компоненти. Крім того, вони характеризуються наявністю проєкту власного професійного розвитку. Це

свідчить про те, що ця група знаходиться в процесі формування професійного самовизначення.

Третій фактор («Альтруїзм та благодійність») відображає групу, які присвячують роботі в благодійній організації менше 8 годин на тиждень, не отримуючи за це постійної грошової винагороди. Вони зазначили, що перевагою роботи у благодійній організації є те, що це не виснажує їх емоційно та дозволяє займатися корисною діяльністю, не витрачаючи дарма вільного часу. Таким чином, цей фактор відображає альтруїстичні мотиви роботи працівників в благодійній організації.

Четвертий фактор («Ризик професійного вигорання») відображає групу переважно молодих людей (від 18 до 24 років), які ще знаходяться в процесі навчальної діяльності в університеті, коледжі тощо, часто працюють із дітьми та підлітками та інколи отримують грошову винагороду. Серед недоліків роботи в благодійній організації вони відзначили наявність відчуття даремності виконаної ними роботи; швидке настання емоційного виснаження від професійної діяльності; відсутність чіткої організації праці, неструктурованість робочого процесу, що, ймовірно, пов'язано із власною здатністю організовувати робочий час ефективно. Крім того, цій групі властива деперсоналізація – цинізм, ставлення до бенефіціарів як до об'єктів, відсутність емпатії та співчуття. Також фактор відображає емоційну нестабільність – складнощі в управлінні власними емоціями. Ці особливості відображають симптоми професійного вигорання, тому можна вважати, що ця група працівників знаходиться у стані ризику виникнення та розвитку в них професійного вигорання або вже переживають цей синдром.

Четвертий фактор охоплює 5,26% дисперсії вихідної матриці, що у зв'язку із невеликою вибіркою, може свідчити про наявність у групі тенденції розвитку професійного вигорання працівників в благодійній організації.

З огляду на вищесказане, технологія корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій має враховувати четвертий фактор та



містити в собі методи, спрямовані на покращення здатності розподіляти та організувати власний час, підвищення емоційної саморегуляції та емоційного самоаналізу тощо.

Отже, гіпотеза нашого дослідження підтвердилася. Найбільш поширеними симптомами професійного вигорання серед працівників благодійних організацій є «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень». Було виявлено зворотну кореляцію показників професійного вигорання з показниками професійної життєстійкості та професійного самоздійснення, а також із такими індивідуально-психологічними рисами як екстраверсія, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду, дружелюбність та добросовісність. Результати дисперсійного аналізу свідчать про наявність впливу рівнів професійного вигорання на окремі його симптоми та на компоненти професійної життєстійкості. Це означає, що збільшення рівнів професійного вигорання супроводжується зменшенням професійної життєстійкості та виникненням окремих симптомів вигорання, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Крім того, виділено чотири фактори, один із яких відображає групу працівників благодійних організацій, які знаходяться в зоні ризику появи в них симптомів професійного вигорання або вже переживають цей синдром. Наявність даної групи осіб потребує розробки методичного забезпечення технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій.

## **Висновки до розділу 2**

1. Для дослідження професійного вигорання працівників благодійних організацій були використані такі методики: опитувальник «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової) для дослідження симптомів професійного вигорання, опитувальник

професійної життєстійкості та опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна, короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR) в адаптації М. Кліманської та І. Галецької для дослідження індивідуально-психологічних особливостей.

2. Переважаючий рівень професійного вигорання працівників благодійних організацій є середнім. При цьому індекс психічного вигорання є вищим серед чоловіків. Складові професійного вигорання також вищі серед чоловіків: емоційне виснаження та деперсоналізація знаходяться на середньому рівні у жінок та на високому – у чоловіків. Редукція особистих досягнень має середній рівень в обох групах.

3. Встановлено, що для осіб із високим рівнем вигорання характерний низький рівень професійної життєстійкості та нижчий за середній рівень професійного самоздійснення. Крім того, особам із високим рівнем професійного вигорання властивий середній рівень екстраверсії, емоційної стабільності та відкритості новому досвіду, високий рівень дружелюбності та добросовісності.

Виявлена наявність впливу рівнів професійного вигорання на його окремі симптоми (емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень), а також на компоненти професійної життєстійкості. Таким чином, високий рівень професійного вигорання працівника негативно впливає на його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, сприяючи збільшенню емоційного виснаження, недооцінці своїх професійних досягнень та деформації відносин з іншими людьми у професійній сфері.

4. Було виявлено негативний зв'язок між складовими професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень) та професійною життєстійкістю та професійним самоздійсненням. Це означає, що працівники, яким властиве професійне вигорання, не досягають розкриття свого повного потенціалу та мають недостатню здатність протистояти стресу у професійній діяльності.

Виявлено негативний зв'язок між професійним вигоранням та такими індивідуально-особистісними рисами як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду.

5. Виділено чотири фактори, які відображають зв'язки між досліджуваними змінними: «Професійне задоволення та реалізація», «Пошук професійної ідентичності», «Альтруїзм та благодійність» і «Ризик професійного вигорання». Корекція професійного вигорання має бути направленою на групу, яку відображає четвертий фактор, та спрямовуватися на підвищення емоційної саморегуляції та емоційного самоаналізу, розподілення часу та фіксацію особистих досягнень.

6. Гіпотеза дослідження підтвердилася. Найбільш поширеними симптомами професійного вигорання серед працівників благодійних організацій є «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень». Було виявлено зворотну кореляцію показників професійного вигорання з показниками професійної життєстійкості та професійного самоздійснення, а також із такими індивідуально-психологічними рисами як екстраверсія, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду, дружелюбність та добросовісність.

### **РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

#### **3.1. Корекція професійного вигорання працівників гуманітарних установ як предмет психологічних досліджень**

Благодійні організації спрямовані на надання допомоги людям, які знаходяться в складних життєвих ситуаціях або потребують підтримки. У той же час такі організації можуть бути частиною гуманітарних установ, діяльність яких зосереджена на наданні невідкладної допомоги тим, хто знаходиться в кризових та надзвичайних ситуаціях. Таким чином, корекція професійного вигорання працівників гуманітарних установ має більш широке методичне забезпечення та містить більшу кількість практичних розробок.

Зокрема, за результатами аналітичного звіту «Оцінки рівня професійного вигорання працівників гуманітарної сфери» відомо, що психосоціальна підтримка та реалізація програм підтримки персоналу суттєво знижують рівень вигорання. Відсутність таких заходів може розглядатися як додатковий стресовий чинник. Результати аналітичного звіту доводять, що працівники, які частіше залучені заходів психологічної корекції та підтримки, менш схильні до переживання симптомів професійного вигорання, а також відзначають більш високий рівень задоволеності своєю роботою [1].

Основними методами корекції професійного вигорання працівників гуманітарних установ є:

- Підвищення поінформованості та усвідомлення персоналу про феномен вигорання.
- Переоцінка професійної позиції, робота з підвищення самооцінки, розвиток особистого професійного плану.
- Трансформація когнітивних упереджень та переконань, які впливають на переживання людиною професійного вигорання.

- Відмова від когнітивних стереотипів та уникнення застарілих шаблонів мислення, які перешкоджають професійному розвитку та психологічному благополуччю, активне навчання новим конструктивним підходам до вирішення проблем.

- Корекція компетенцій стресового управління та саморегуляції, необхідних для впорядкування зі складними ситуаціями, шляхом залучення персоналу до групових психологічних форм роботи: навчальні ігри, тренінги тощо [46].

Дослідження показують, що програми корекції професійного вигорання діють як своєрідний бар'єр, що нівелює негативні симптоми та наслідки вигорання. У результаті, це сприяє підвищенню рівня задоволеності людиною як і професійною діяльністю, так власним життям в цілому [1].

Отже, професійна допомога у цьому випадку може здійснюватися шляхом психокорекційної роботи з людьми, які стикаються із симптомами професійного вигорання, а також за рахунок мінімізації впливу організаційних чинників на виникнення вигорання. Варто враховувати і профілактичні заходи, зокрема просвітництво щодо підтримання психогігієни самими працівниками гуманітарної сфери [46].

Таким чином, корекція професійного вигорання працівників благодійної сфери може реалізовуватися на декількох рівнях.

На індивідуальному рівні психокорекційне втручання полягає у проведенні вчасної діагностики, психологічній просвіті персоналу про симптоми вигорання, покращення їх компетенцій саморефлексії, управління стресом, планування часу за межами роботи (заохочення відпочинку, фізичного навантаження, здорового харчування), опанування методів емоційної регуляції: дихальні вправи, релаксація тощо [50], [31].

На організаційному рівні корекція вигорання здійснюється за допомогою проведення груп підтримки, психологічних тренінгів,

забезпечення доступу до супервізії та індивідуальних консультацій та терапії [50].

На думку Т. Зайчикової та Л. Карамушки, технологія корекції професійного вигорання працівників гуманітарної сфери має ґрунтуватися на наступних складових: розвиток стресостійкості, когнітивна оцінка ситуації – для аналізу стресових факторів, які зумовлюють напругу та виснаження, а також аналіз людиною особистої «стресової реактивності й толерантності» [1].

Головним напрямком корекції професійного вигорання працівників гуманітарної сфери вважається покращення здатності протистояти негативним та критичним ситуаціям у професійній сфері, розвиток готовності до професійних змін [46].

До заходів, що попереджують професійне вигорання, науковці відносять техніки релаксації, аутогенне тренування, гіпнотерапія, дихальні вправи тощо [1].

Зокрема, релаксація має на меті подолання психічного напруження. Вона може реалізовуватися за допомогою медитації, роботи з тілом (м'язова релаксація) та використання мистецтва.

Варто зазначити, що емпірично доведено ефективність застосування арт-терапевтичних технік у роботі з подолання професійного стресу. Таким чином, арт-терапія як метод управління стресом може використовуватися у двох напрямках: розслаблення через творче самовираження та вивільнення негативних емоцій через творчий вираз або їх трансформацію в позитивні емоції (катарсис) [31].

Окрім того, ефективним шляхом корекції професійного вигорання є покращення компетенцій саморегуляції працівника. Саморегуляція полягає у корекції уміння управляти власною поведінкою: контролю над м'язовою напругою, швидкості виконання рухів, використання мови та регуляції дихання; а також у навчанні конструктивним методам розрядки психологічної напруги: музична терапія, бібліотерапія, драматерапія, імітаційна гра тощо.

Корекція професійного вигорання може здійснюватися на допомогою використання методів активного впливу на особистість, зокрема – психологічних тренінгів, направлених на розвиток особистісних якостей, збільшення рівня психологічної культури, покращення ментального здоров'я та розвиток резильєнтності.

У психологічних дослідженнях методи корекції професійного вигорання розглядається через різні форми супервізії, в тому числі і балінтовські групи [1].

Отже, корекція професійного вигорання працівників гуманітарних установ може реалізовуватися на індивідуальному та організаційному рівнях та включає в себе роботу з покращення як і індивідуально-психологічних компетенцій, так і професійно-організаційних характеристик роботи.

### **3.2. Модель технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій**

На нашу думку, технологія корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій має ґрунтуватися на застосуванні такого психологічного методу, що передбачає групову форму роботи. Це дозволить охопити більшу частину персоналу та створити сприятливу атмосферу в команді для взаємної підтримки та обміну досвідом.

Серед групових форм роботи, що можуть застосовуватися у розробці технології корекції професійного вигорання, ми вважаємо ефективним такий метод активного впливу на особистість як психологічних тренінг.

Перевагами психологічної корекції в тренінгових групах є покращення комунікативних компетенцій учасників, адже це дозволить працівникам благодійних організацій скорегувати або змінити притаманні їм стратегії поведінки, дасть можливість виявляти більшої співчутливості та чуйності до власних та чужих проблем, розвинути емпатію, сприяє підвищенню самооцінки [1].

Отже, груповий психологічний тренінг дозволить працівникам благодійних організацій, що переживають професійне вигорання, відчувати, що вони не самотні та можуть навчатися протидіяти стресу в один одного, обмінюючись досвідом. Крім того, це сприятиме виявленню факторів вигорання в колективі та організації, що може бути важливим для покращення робочого середовища та психологічного клімату в команді.

Основними завданнями психологічного тренінгу корекції професійного вигорання є:

1. Інформування та психологічна просвіта щодо професійного вигорання та властиву йому симптоматику.
2. Діагностика та усвідомлення учасниками власного психологічного стану, виділення сфер найбільшого емоційного напруження, які потребують корекції.
3. Актуалізація внутрішніх ресурсів та опанування методів психологічної самопомоги, що дозволить працівникам самостійно справлятися з психоемоційними проблемами.
4. Корекція стратегій поведінки, що сприятиме встановленню ефективних контактів і досягненню цілей [46].

Отже, модель технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій має включати інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційний компоненти.

Ми вважаємо, що ефективним напрямом, у межах якого може бути реалізована технологія корекції, є когнітивно-поведінкова терапія (КПТ).

Було емпірично доведено, що робота з клієнтами у напрямі когнітивно-поведінкової терапії зменшує симптоми професійного вигорання. Зокрема, рекомендовано застосовувати КПТ під час корекції проявів цього синдрому.

Когнітивно-поведінкова модель дозволяє розробити короткий, ефективний шлях психокорекції, зосереджений на поточному моменті, спрямований на покращення індивідуально-психологічних компетенцій



працівника та розширення сфери його соціальних умінь в професійній діяльності.

Серед основних використовуваних методів когнітивно-поведінкової терапії виділяються техніки дихання та релаксації, вправи, направлені на розвиток комунікативних компетентностей, когнітивна реструктуризація, навчання позитивному мисленню, робота по управлінню часом [41]. Ми вважаємо, що ці методи доцільно використовувати при розробці технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій.

Крім того, одним із найбільш розповсюджених та ефективних методів корекції професійного вигорання є арт-терапія.

Арт-терапія – це напрямок психотерапії та психологічної корекції, у якій використовується творчість та мистецтво із лікувальною, корекційною та розвивальною метою. Ціль арт-терапії полягає у гармонізації внутрішнього стану клієнта та відновленні його здатності досягати оптимального психоемоційного стану посередництвом образів, символів та метафор, які можна передати завдяки засобам творчої діяльності: малюванню, ліпленню, колажуванню, метафоричним асоціативним картам, написанні казок тощо.

Арт-терапію рекомендують застосовувати у випадку стресу, наявності імпульсивних емоційних реакцій, тривожності та проблемам із самоконтролем тощо. Цей метод базується на стимуляції творчого потенціалу особистості, активуючи її внутрішні механізми саморегуляції. Використання арт-терапевтичних технік дозволяє реалізувати потребу людини у самовираженні та досягнути самоцілення.

Ми вважаємо, що використання арт-терапії для корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій є ефективним. Цей метод дозволить знизити рівень напруги та стресу, розвине внутрішньоособистісну комунікацію, підвищить здатність до емоційної саморегуляції та рефлексії, дозволить виразити накопичені емоції, які супроводжують вигорання, через мистецький процес [10].

На думку М. Каллен, результативним методом корекції професійного вигорання є застосування майндфулнес-підходу.

Головна мета цього методу – навчити людину усвідомлено реагувати на автоматичні думки та емоційні реакції. Іншими словами, майндфулнес – це практика усвідомленості, спосіб свідомої концентрації на відчутті «тут-і-тепер» у думках, почуттях та реакціях тіла. При цьому важливо сприймати їх не оцінюючи, оскільки цей власний досвід має проживатися усвідомлено та неосудно.

Майндфулнес можна розглядати як спосіб покращення компетенцій самосвідомості, який дозволяє практикуючому спостерігати за своїми думками без відволікання, що допоможе збільшити його здатність протистояти емоційному напруженню.

Це підтверджують результати дослідження І. Лисенкової та І. Горьковської. Зокрема, відомо, що після застосування технік майндфулнес в учасників зафіксовано позитивні якісні зміни у психоемоційному стані: значно знизився рівень тривожності та підвищився рівень стресостійкості [31].

Практичними техніками майндфулнес-підходу є медитації, дихальні вправи та релаксація.

На основі майндфулнес-підходу побудовані багато програм підтримки психічного здоров'я. Зокрема, М. Вільямс та інші є засновниками «майндфулнес-орієнтованої когнітивної психотерапії» (Mindful-Based Cognitive Therapy), у якій поєднані когнітивно-поведінкові техніки та практики усвідомленості. М. Каллен пропонує корекційну програму для вчителів, у якій застосовується майндфулнес-підхід для подолання професійного вигорання [17].

У методі є «МСАТ» (Mindful-Compassion Art-based Therapy) майндфулнес-підхід поєднаний із методом арт-терапії. Вважається, що інтроспективна та інтуїтивна основа практик усвідомленості може доповнювати та полегшувати експресивну та творчу основу арт-терапії.

МСАТ реалізується у формі групового втручання, із метою для глибокого обмірковування та творчого вираження свого досвіду стресу. Ці інтерактивні процеси сприяють розвитку рефлексії, емоційної саморегуляції, емпатії та життєстійкості.

Результати проведеного Е. Хау Ян Хо дослідження серед медичних працівників показали, що в учасників корекційної групи МСАТ значно знизився рівень психічного виснаження. Крім того, у порівнянні з контрольною групою, були зафіксовані значні покращення загальної емоційної регуляції. Також зазначається, що після роботи у методі МСАТ, в учасників дослідження підвищилися показники емпатії, здатності до рефлексії, емоційної саморегуляції та емоційного інтелекту [33].

Результати цього дослідження дають нам можливість зробити висновок про те, що поєднання майндфулнес-підходу та арт-терапії може бути ефективним у корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Це сприятиме зменшенню рівня емоційного виснаження та позитивно впливатиме на формування життєстійкості, розвиток емпатії, комунікативних компетенцій та усвідомленню особистих досягнень.

Отже, ми вважаємо, що модель технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій може бути розроблена із застосуванням методів когнітивно-поведінкової терапії, арт-терапії та майндфулнес-підходу.

### **3.3. Програма корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій як корекційно-розвивальна програма**

Нами було розроблено методичне забезпечення психологічної корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Ця програма містить інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційний компоненти.

На нашу думку, якісна реалізація технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій дозволить покращити

індивідуальні компетенції, які сприяють подоланню професійного стресу: життєстійкість, емоційна саморегуляція, резильєнтність тощо.

Варто зазначити, що розроблене методичне забезпечення тісно враховує особливості групи, виявленої за допомогою факторного аналізу. Нагадаємо, що один з факторів відображає групу, для якої властивий ризик виникнення професійного вигорання. Вона характеризується такими особливостями як неефективне використання робочого часу, наявність відчуття даремності виконаної роботи, деперсоналізація та складнощі в управлінні власними емоціями.

Розроблене методичне забезпечення містить складові, що спрямовані на корекції вищенаведених характеристик. Таким чином, цей підхід дозволяє нам максимально персоналізувати програму корекції, забезпечуючи оптимальну підтримку та покращення індивідуально-психологічних компетенцій працівників цієї групи.

**Мета програми:** корекція професійного вигорання працівників благодійних організацій.

**Завдання програми:**

1. Оволодіння знаннями про особливості синдрому професійного вигорання, його основні симптоми та прояви у працівників благодійних організацій.
2. Аналіз особистого рівня професійного вигорання та факторів, що його зумовлюють у працівників благодійних організацій.
3. Практичне опанування методів та засобів профілактики та подолання професійного вигорання працівників благодійних організацій.

**Критеріями залучення** до участі в програми є наявність досвіду роботи в благодійній організації або досвід волонтерської діяльності в гуманітарній установі.

Розроблена програма складається з декількох **етапів:**

1. Знайомство учасників, встановлення рапорту.

2. Ознайомлення із поняттям професійного вигорання та його основними симптомами.
3. Аналіз зовнішніх та внутрішніх причин виникнення професійного вигорання.
4. Опанування методів, що допомагають протистояти професійному вигоранню та підвищують життєстійкість.
5. Усвідомлення значимості стратегій турботи про себе при подоланні професійного вигорання та покращення цих стратегій.
6. Постановка цілей щодо власного професійного та особистого розвитку.

**Організація занять:** програма передбачає 6 тренінгових зустрічей, кожна з яких триває 120 хв.

Повний зміст тренінгової програми з описом вправ міститься у додатку до кваліфікаційної роботи (див. додаток Г). Натомість, нижче представлено **структуру занять**.

**Заняття 1. «Знайомство. Синдром професійного вигорання у працівників благодійних організацій та його основні симптоми».**

Мета: знайомство та формування групової взаємодії: встановлення рапорту, формування спільного плану роботи; ознайомлення учасників із поняттям професійного вигорання та його основними симптомами.

**Вступ до тренінгу:**

- Привітання та оголошення мети і завдань тренінгової програми).
- Знайомство, виявлення очікувань та встановлення правил.

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Професійне вигорання: основні симптоми та фактори виникнення».

- *Індивідуальна робота:* вправа «Стартова мішень» (фіксація власного рівня знань для відстеження прогресу в майбутньому; завдання учасників – поставити помітку, яка відображає ступінь їх знань і вмінь. Чим ближче позначка до центру, тим більше розуміння та усвідомлення в цій темі).

- *Незавершені речення:* («на мою думку, ознаками (симптомами) професійного вигорання є...»).

- *Робота в парах та групове обговорення:* «Основні ознаки професійного вигорання у працівників благодійних організацій».

- *Міні-лекція:* «Що таке професійне та емоційне вигорання: фактори виникнення та основні симптоми».

**Діагностичний компонент:** «Оцінка рівня професійного вигорання».

- *Практикум* «Діагностика професійного вигорання» (використовується методика К. Маслач та С. Джексона «Опитувальник професійного вигорання»).

**Корекційний компонент:** «Способи профілактики складових професійного вигорання».

- *Робота в групах:* повсякденні дії, що стосуються профілактики основних складових професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень».

- *Майндфулнес:* «Три дихання» (виконання релаксаційної вправи з елементами дихання).

- *Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія.*

**Заняття 2. Вплив особистості працівника благодійних організацій на появу у нього професійного вигорання.**

Мета: усвідомлення та аналіз внутрішніх причин виникнення професійного вигорання, а саме: вплив професійно-організаційних та індивідуально-психологічних характеристик.

- *Вступ до тренінгу* (мета, завдання тренінгу; рефлексивне коло - виявлення очікувань щодо зустрічі).

- *Криголом:* розповісти про себе від імені особистої речі («Я годинник Наталії. Вона часто на мене дивиться, бо постійно спішить по справах та багато працює»).

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Індивідуально-психологічні риси працівника благодійних організацій, що впливають на виникнення професійного вигорання».

- *Мозковий штурм:* «Які особистісні характеристики людини підвищують ризик професійного вигорання».

- *Міні-лекція:* «Індивідуальні характеристики працівників благодійних організацій, які сприяють виникненню професійного вигорання».

**Діагностичний компонент:** «Виявлення індивідуально-психологічних рис».

- *Практикум:* «Діагностика індивідуально-психологічних рис» (проходження методики «П'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ»).

**Корекційний компонент:** «Підвищення самооцінки та формування позитивного Я-образу».

- *Арт-терапія:* вправа «Дерево-листки» (усвідомлення особистих сильних та слабких рис, що допомагають або заважають під час стресу; дослідження ресурсів).

- *Робота з колом:* рефреймування (переосмислення власних недоліків, визначення позитивних сторін своєї негативної риси).

- *Майндфулнес:* «Дихання животом» (релаксаційна вправа з елементами дихальних технік).

- *Розминка:* зробити комплімент іншому учаснику (фіксація на позитивних рис).

- *Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія.*

- *Домашнє завдання:* спробувати практикувати опановану дихальну вправу протягом наступних днів та аналізувати самопочуття після виконання вправи.

**Заняття 3. Вплив професійно-організаційних факторів на професійного вигорання.**

Мета: усвідомлення та аналіз зовнішніх причин виникнення професійного вигорання, а саме: вплив професійно-організаційних характеристик на появу і розвиток вигорання.

- *Вступ до тренінгу:* мета, завдання тренінгу; рефлексивне коло; обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі.

**Діагностичний компонент:** «Виявлення професійно-організаційних факторів, що впливають на професійне вигорання».

- *Робота в групах та групове обговорення:* «Вплив професійно-організаційних характеристик на виникнення професійного вигорання».

- *Робота в парах:* сформувані свій розпорядок дня та проаналізувати його в парі з партнером.

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Методи управління часовим ресурсом».

- *Інформаційне повідомлення:* «Оптимізація часу: методи тайменеджменту».

**Корекційний компонент:** «Покращення компетенцій розподілення пріоритетів та меж власної відповідальності».

- *Індивідуальна робота:* аналіз меж власної відповідальності (ола контролю).

- *Незавершені речення:* «Якщо не я, то хто», «Якщо не я, то що трапиться» (у контексті професійної діяльності в благодійній організації) і прописати якомога більше відповідей. Після цього учасники так само мають прописати відповіді на запитання «Якщо не я, то що трапиться». Обговорення.

- *Майндфулнес:* «Усвідомлене слухання» (релаксаційна дихальну вправа).

- *Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія.*

- *Домашнє завдання:* застосувати одну із методик тайменеджменту для вирішення певних (робочих або особистих) задач.



#### **Заняття 4. Методи емоційної саморегуляції та подолання професійного стресу.**

Мета: ознайомлення із способами подолання стресу, основними техніками запобігання професійного вигорання.

- *Вступ до тренінгу:* мета, завдання тренінгу; рефлексивне коло; обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі.

**Інформаційно-сисловий компонент:** «Методи емоційної саморегуляції при професійному вигоранні».

- *Міні-лекція:* «Способи подолання стресу та зниження емоційної напруги»

**Діагностичний компонент:** «Визначення особистих потреб та шляхів їх задоволення».

- *Робота в міні-групах:* поділитися один з одним та сформуванати список ідей, як вони турбуються про своє: 1. фізичне, 2. соціальне 3. психічне здоров'я.

**Корекційний компонент:** «Опанування методів подолання стресу».

- *Індивідуальна робота:* колесо балансу (аналіз та оцінка сфер свого життя), усвідомлення проблем та можливостей їх подолання або покращення.

- *Майндфулнес:* «Усвідомлене пиття» (опанування техніки усвідомленого пиття, розслаблення та зняття напруги).

- *Арт-терапія:* відреагування негативних емоцій, минулого негативного досвіду (методика “8 квадратів”).

- *Дихальні техніки:* опанування різних технік дихання, розслаблення та емоційна саморегуляція.

- *Медитація:* місце спокою (робота з уявою: учасникам необхідно уявити безпечне місце, яке їх наповнює та дає сили), групове обговорення.

- *Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія.*

- *Домашнє завдання:* обрати одну із технік дихання та впродовж декількох днів спробувати її в ситуації стресу та напруги.

### **Заняття 5. Методи подолання стресу та стратегії турботи про себе.**

Мета: усвідомлення значимості турботи про себе, формування базових умінь резильєнтності та покращення стратегій турботи про себе.

- *Вступ до тренінгу:* мета, завдання тренінгу; рефлексивне коло; обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі.

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Що таке стратегії турботи про себе та яка їх роль в подоланні стресу».

- *Групове обговорення:* стратегії турботи про себе (тренер читає історію про переживання людиною стресу та разом з учасниками за допомогою питань аналізує роль турботи про себе в подоланні професійного стресу).

- *Розповідь притчі та групове обговорення:* тренер у метафоричній формі розповідає про важливість турботи про себе; разом із учасникам аналізує історію та підводить підсумки).

**Діагностичний компонент:** «Які стратегії турботи про себе властиві працівникам благодійних організацій».

- *Робота в групах:* «Як ви долаєте труднощі» (учасники у групах перераховують позитивні, потім негативні стратегії подолання стресу. Після цього групи представляють свої відповіді. Обговорення).

**Корекційний компонент:** «навчання методам емоційної саморегуляції та зняттю напруги».

- *М'язова релаксація:* тренер розповідає та проводить з учасниками техніки м'язової релаксації за Я. Джекобсоном.

- *Індивідуальна робота:* учасники малюють коло та позначають на ньому діяльність та ситуації, які дають сили та виснажують. Після цього відбувається групове обговорення.

- *Майндфулнес:* «Релаксація» (релаксаційна техніка; розслаблення та концентрація відчуттів на моменті «тут-і-зараз»).

- *Індивідуальна робота та групове обговорення:* учасники пишуть список «джерел радості» – простих дій або ситуацій, які піднімають їм настрій, дають сили та наповнюють енергією. Після у групі обговорюють досвід учасників.

- *Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія.*

- *Домашнє завдання:* виконати протягом декількох днів одну або більше із активностей, яка дає сили.

### **Заняття 6. Шлях уперед. Підведення підсумків та завершення тренінгу.**

Мета: підведення підсумків тренінгу, отримання зворотнього зв'язку; аналіз успіхів та постановка цілей.

*Вступ до тренінгу:* мета, завдання тренінгу; рефлексивне коло; обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі.

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Успіхи та складнощі в роботі з корекції професійного вигорання під час тренінгу».

- *Робота в парах або міні-групах:* визначення досягнень та успіхів, можливостей і загроз на тренінгу з корекції професійного вигорання (спираючись на метод SWOT-аналізу).

- *Інформаційне повідомлення:* «Цілепокладання: як пов'язані визначеність мети та успіх».

**Діагностичний компонент:** «Визначення цілей та планів щодо продовження роботи з подолання професійного вигорання».

- *Індивідуальна робота:* «квадрат цілей» (за прикладом «Матриці Ейзенхауера» учасникам потрібно сформулювати свої цілі, виходячи із професійних та особистих потреб).

**Корекційний компонент:** «Опанування методів ефективного цілепокладання».

- *Індивідуальна робота:* «SMART-ціль» (побудова мети щодо корекцією компетенцій, які допомагають протистояти професійному стресу за методикою SMART. Представлення цілей та групове обговорення.
- *Майндфулнес:* «Коло досконалості» (у формі медитації потрібно уявити собі образи, які пов'язані із актуалізацією ресурсного стану).
- *Індивідуальна робота:* лист самому собі щодо того, що дав їм тренінг, що вони можуть застосувати в особистому житті із отриманих знань та вмінь, та чого вони ще хочуть навчитися й досягти.
- *Рефлексивне коло:* підведення підсумків тренінгу (рекомендації та зворотній зв'язок).

Отже, розроблене методичне забезпечення програми корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій передбачає комплексну та поетапну реалізацію із урахуванням інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційного компонентів.

### **3.4. Апробація програми корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій**

Нами була проведена апробація програми корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Зокрема, було проведено 6 занять тривалістю 2 години кожне в очному форматі. Учасниками стали працівники та волонтери благодійної організації м. Суми.

**Критерії ефективності програми.** Перед початком та після проходження формувального експерименту було досліджено показники професійного вигорання у працівників та волонтерів благодійної організації за допомогою психодіагностичної методики «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової) [22]. Відповідно, було досліджено показники професійного вигорання у контрольної групи осіб, які не брали участі в програмі корекції професійного вигорання та не мали досвіду роботи в благодійній сфері.

Отримані нами результати після проведення формувального та контрольного етапів експерименту подані нижче. У табл. 3.1 представлені середні значення складових професійного вигорання працівників благодійних організацій перед та після участі у формувальному експерименті.

Таблиця 3.1 – Середні значення складових професійного вигорання учасників формувального експерименту

| <b>Складові професійного вигорання</b> | <b>На початку формувального експерименту</b> | <b>Після формувального експерименту</b> |
|--|--|---|
| Емоційне виснаження                    | 31,36  | 28,36                                   |
| Деперсоналізація                       | 14,45  | 15,27                                   |
| Редукція особистих досягнень           | 18,91  | 18,45                                   |
| Індекс професійного вигорання          | 64,73  | 62,09                                   |

Із табл. 3.1. бачимо, що в середньому індекс професійного вигорання у групі на початку формувального експерименту становив 64,73, що за ключем методики відповідає середньому рівню. Після формувального експерименту показник дещо знизився, проте ще залишився в межах середнього рівня (62,09).

Показник емоційного виснаження змінився: в середньому емоційне виснаження у групі становило 31,26, до апробації програми що відповідає високому рівню, проте після апробації цей показник знизився до 28,36, що відповідає середньому рівню. Середні значення деперсоналізації у групі після формувального експерименту дещо підвищилися (15,27), хоча залишилося в межах середнього рівня, як і на початку експерименту (14,45). Показник редукції особистих досягнень майже не змінився і залишився в межах середнього рівня (18,45).

Для аналізу статистично значущих відмінностей між двома групами ми використали t-критерій Вілкоксона. Таким чином, значення  $t$  є від'ємним та становить  $-2,49$  при  $p < 0,05$ . Отримані результати свідчать про наявність статистично значущих відмінностей між групами. Отже, в середньому рівень вигорання у групі зменшився після участі працівників у формувальному експерименті.

Аналіз даних за допомогою методу описової статистики виявив зміни у розподілі значень в обраних формувальній та контрольній групах протягом реалізації формувального експерименту, що представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Результати описової статистики у формувальній та контрольній групах на початку та в кінці формувального експерименту

| Період<br>формування<br>експерименту | Стандартне відхилення |       | Коефіцієнт варіації, % |       |
|--------------------------------------|-----------------------|-------|------------------------|-------|
|                                      | На початку            | Після | На початку             | Після |
| Формувальна група                    | 18,58                 | 9,15  | 28                     | 15    |
| Контрольна група                     | 9,85                  | 8,36  | 18                     | 14    |

На початку експерименту стандартне відхилення у формувальній групі становило 18,58, в той час як в контрольній групі воно було значно менше – 9,85.

Після проведення експерименту у формувальній групі наявне помітне зменшення стандартного відхилення – 9,15. Зменшення значення стандартного відхилення може вказувати на те, що участь в апробації програми корекції призвела до певної когнітивної стабілізації, сприяючи уніфікації реакцій учасників та розумінню ними досліджуваних на тренінгу процесів.

Коефіцієнт варіації у формувальній групі на початку експерименту складав 28%. Після проведеного експерименту спостерігається зниження цього показника – 15%. Це свідчить про те, що внутрішній розподіл значень в групі став менш різноманітним, що може вказувати на більш стабільні та однорідні результати після завершення апробації програми.

Таким чином, участь у програмі корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій призводить до збільшення певної однорідності у реакціях людей на фактори, пов'язані з професійним вигоранням. Це свідчить про позитивний вплив програми на рівень стресу та інших факторів, що зумовлюють професійне вигорання.

Аналіз результатів, отриманих при дослідженні контрольної групи учасників, представлений в табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Середні значення складових професійного вигорання учасників контрольної групи

| <b>Складові професійного вигорання</b> | <b>На початку формувального експерименту</b> | <b>Після формувального експерименту</b> |
|--|--|---|
| Емоційне виснаження                    | 26,36  | 27,45                                   |
| Деперсоналізація                       | 12,18  | 13,64                                   |
| Редукція особистих досягнень           | 17,09  | 16,82                                   |
| Індекс професійного вигорання          | 55,64  | 57,91                                   |

Із табл. 3.3 бачимо, що індекс професійного вигорання в групі дещо підвищився (57,91), проте, як і на початку експерименту (55,64), залишився в межах середнього рівня. Крім того, після експерименту в межах середнього рівня залишилися показники емоційного виснаження (27,45) та деперсоналізації (13,64), у той час як редукція особистих досягнень залишилася в межах низького рівня (13,63).

Аналіз статистично значущих відмінностей між двома групами до та після констатувального експерименту за допомогою t-критерію Вілкоксона показав, що значення t-критерію становить -1,25 при  $p < 0,05$ . Отже, відмінності між цими двома вибірками є статистично значущими.

Відгуки учасників після тренінгу в цілому були позитивними. Висловлювали вдячність за можливість провести час в робочому колективі, краще дізнатися колег. Активна взаємодія сприяла позитивному соціально-психологічному клімату у групі, що, можливо, стимулювало учасників до навчальної діяльності. Висловлювали задоволення, коли реалізовувалася групова робота або робота в міні-групах. Дякували за надання додаткових матеріалів та ресурсів про тему професійного вигорання. Багато хто повідомляв, що однією із позитивних сторін тренінгу була психоедукація та рефлексія; говорили, що стало зрозуміліше, що саме відбувається з ними, коли переживають стрес, а також дякували за нормалізацію емоцій та почуттів. Висловлювали побажання в демонстрації наочності деяких методів емоційної саморегуляції (подобався перегляд відеозаписів про той чи інший метод). Складнощі полягали у тому, що не завжди було достатньо часу на групову рефлексію після вправ, тому рекомендуємо збільшити час на групове обговорення та рефлексію.

Отже, із метою апробації програми корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій нами було проведено 6 занять тривалістю 2 години кожне. Учасниками стали працівники благодійної організації м. Суми.

Отримані нами результати після апробації програми дають змогу говорити про позитивні зрушення у зменшенні симптомів професійного вигорання працівників благодійної організації. Загальний індекс професійного вигорання дещо зменшився, проте і залишився в межах середнього рівня. Статичний аналіз показав наявність значущих різниць у формувальній групі до та після апробації програми корекції. Після участі в експерименті у



працівників благодійної організації відбувалася певна когнітивна стабілізація, що може бути пов'язано зі отриманими завдяки тренінгу знаннями та вміннями.

Для збільшення ефективності програми корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій ми рекомендуємо застосовувати більше засобів наочності при опануванні методів саморегуляції, а також збільшенні часу на рефлексію після виконання вправ.

### **Висновки до розділу 3**

1. Розроблене методичне забезпечення спрямоване на корекцію професійного вигорання працівників благодійних організацій та передбачає реалізацію програми за допомогою психологічного тренінгу. Програма корекції включає в себе інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційний компоненти.

2. Модель технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій передбачає роботу у напрямі когнітивно-поведінкової терапії, із застосуванням методів КПТ, арт-терапії та майндфулнес-підходу.

3. Розроблена програма корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій враховує особливості групи, виявленої за допомогою факторного аналізу, яка характеризується такими особливостями як неефективне використання робочого часу, наявність відчуття даремності виконаної роботи, деперсоналізація та складнощі в управлінні власними емоціями. Програма містить вправи, що спрямовані на покращення вищевказаних характеристик.

4. Програма корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій передбачає, що по завершенню учасники дізнаються про основні симптоми та прояви професійного вигорання, проаналізують особистий рівень професійного вигорання та факторів, що зумовлюють його, а також практично

опанують методи та засоби профілактики та подолання професійного вигорання та емоційної саморегуляції.

5. Із метою апробації програми було проведено 6 занять тривалістю 2 години кожне, учасниками яких стали працівники та волонтери благодійної організації в м. Суми. Під час занять було реалізовано інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційний компоненти. Отримані результати після формувального експерименту свідчать про наявність позитивної динаміки щодо зменшення рівня професійного вигорання працівників.

6. Якісна реалізація програми корекції сприятиме зниженню частоти та інтенсивності симптомів професійного вигорання, підвищенню життєстійкості, опануванню компетенцій емоційної саморегуляції, самоаналізу та управлінню часом.

## ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота здобувача ступеня магістра психології присвячена теоретичному обґрунтуванню, розробці та емпіричній перевірці технології корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Кваліфікаційна робота передбачає визначення теоретичних засад вивчення професійного вигорання працівників благодійних організацій, емпіричне дослідження професійного вигорання, обґрунтування структурних та змістовних особливостей технології корекції професійного вигорання та розробку й апробацію програми корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій.

1. Професійне вигорання є поступовим процесом виснаження емоційних, когнітивних та фізичних ресурсів людини, спричиненого стресом, пов'язаним із професійною діяльністю, і призводить до деструктивних психофізіологічних та індивідуально-психологічних змін. Працівники благодійних організацій мають високий ризик виникнення професійного вигорання, оскільки їх професійна діяльність передбачає щоденний контакт з особами, які переживають стрес або перебувають у складних життєвих ситуаціях. Це вимагає високої саморегуляції та самоконтролю, призводячи до виникнення симптомів професійного вигорання.

2. Чинниками виникнення синдрому професійного вигорання у працівників благодійних організацій є зовнішні фактори, пов'язані з організацією професійної діяльності, та внутрішні фактори, що включають індивідуально-психологічні особливості, які впливають на схильність індивіда до професійного вигорання.

3. Для проведення емпіричного дослідження професійного вигорання працівників благодійних організацій були використані такі психодіагностичні методики: опитувальник «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової) для дослідження симптомів професійного вигорання, опитувальник професійної життєстійкості

та опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна, короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR) в адаптації М. Кліманської та І. Галецької для дослідження індивідуально-психологічних особливостей.

4. Було встановлено, що для осіб із високим рівнем професійного вигорання характерний низький рівень професійної життєстійкості та нижчий за середній рівень професійного самоздійснення, а також властивий середній рівень екстраверсії, емоційної стабільності та відкритості новому досвіду, високий рівень дружелюбності та добросовісності. Ми виявили, негативний зв'язок між складовими професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень) та професійною життєстійкістю та професійним самоздійсненням, а також між професійним вигоранням та такими індивідуально-особистісними рисами як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду.

5. Було виявлено чотири фактори, які відображають зв'язки між досліджуваними змінними: «Професійне задоволення та реалізація», «Пошук професійної ідентичності», «Альтруїзм та благодійність» і «Ризик професійного вигорання». Останній фактор відображає групу працівників, яка потребує корекції професійного вигорання, направленої підвищення емоційної саморегуляції та емоційного самоаналізу, компетенцій розподілення часу та фіксацію особистих досягнень.

Таким чином, гіпотеза дослідження підтвердилася: найбільш поширеними симптомами професійного вигорання серед працівників благодійних організацій є «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень», які негативно пов'язані з показниками професійної життєстійкості, професійного самоздійснення та індивідуально-психологічними рисами (екстраверсія, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду, дружелюбність та добросовісність).

6. Результати емпіричного дослідження підтвердили, що певні групи працівників благодійних організацій мають тенденцію до виникнення та актуалізації проявів професійного вигорання. Тому нами було розроблене методичне забезпечення, а саме – програма психологічної корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій. Вона розроблена у напрямі когнітивно-поведінкової терапії із використанням методів КПТ, арт-терапії та майндфулнес підходу. Програма містить 6 занять, тривалістю 120 хв. та передбачає реалізацію за допомогою методу психологічного тренінгу.

7. Апробація програми корекції професійного вигорання була реалізована в очному форматі. Із волонтерами та працівниками благодійної організації м. Суми було проведено 6 занять, тривалістю 2 години кожне. Результати апробації програми корекції свідчать про позитивну динаміку зменшення симптомів професійного вигорання та певну когнітивну стабілізацію учасників.

Перспективу подальших досліджень цієї проблеми ми вбачаємо у вивченні особливостей впливу професійно-організаційних характеристик на виникнення та розвиток професійного вигорання працівників благодійних організацій, а також дослідження регіональних варіацій в проявах професійного вигорання. Це дозволить розширити знання про проблему професійного вигорання в гуманітарних установах та сприятиме розвитку конкретних практичних рекомендацій та розробки методичного забезпечення для профілактики та подолання професійного вигорання в цій професійній сфері.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Оцінка рівня професійного вигорання працівників гуманітарної сфери» / Брижоватий Т. В., Волгіна О. М., Галай А. О., Дмитрієв Д. О. Київ : Форуму НДО в Україні за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку, 2017. 83 с. URL: <http://surl.li/msbwz> (дата звернення: 27.10.2023).
2. Базові навички турботи про себе та інших / Адапт. Бюро ВООЗ в Україні. 2022. 42 с. URL: <http://surl.li/mfdsj> (дата звернення: 01.11.2023).
3. Безпечний простір корекційно-розвиткова програма формування стійкості до стресу в дітей дошкільного віку та школярів : навч.-метод. посіб. / С. О. Богданов та ін. 3-тє вид. Київ : ПУЛЬСАРИ, 2021. 396 с. URL: <http://surl.li/exutc> (дата звернення: 01.11.2023).
4. Гальцева Т.О. Тренінг як технологія підвищення навчальної самоєфективності студентів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. 2016. №1. С. 124-129. URL: <http://surl.li/mwzph> (дата звернення: 01.11.2023).
5. Гордієнко В. І., Копець Л. В. Основні проблеми дослідження професіогенезу особистості в сучасній психології. Наукові записки. Соціологічні науки. 2002. Т. 20. С. 59-64. URL: <http://surl.li/mwzpk> (дата звернення: 25.12.2022).
6. Грига І.; Брижовата О. Чинники виникнення психологічних проблем у волонтерів та шляхи оптимізації їхньої роботи. Наукові записки. Том 7. Політологія, соціологія. 1999. С. 67-74. URL: <http://surl.li/mwzpp> (дата звернення: 26.12.2022).
7. Дженнінгс П. Усвідомленість для вчителів: прості навички для підтримки спокою та продуктивності у класі. Нью-Йорк : W. W. Norton & Company, 2015. 72 с. URL: <http://surl.li/mwzpr> (дата звернення: 01.11.2023)
8. Екстремальна та кризова психологія: Термінологічний словник / за ред. О. В. Тімченка. Харків : ХНАДУ, НУЦЗУ, 2010. 291 с.

9. Захарова О. В. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника : навч.-метод. посіб. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с. URL: <http://surl.li/mwzpt> (дата звернення: 01.11.2023).
10. Калька Н. М., Ковальчук З. М. Практикум з арт-терапії: навч.-метод. посіб. Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с.
11. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
12. Карпенко Н. А., Баранюк Н. І. Емоційне вигорання керівних працівників ОВС. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. №1. С. 151-163. URL: <http://surl.li/mwzpx> (дата звернення: 26.12.2022).
13. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). Psychological journal. 2019. № 5. Р. 58-71. URL: <https://cutt.ly/S3nBWBm> (Date of assess: 02.06.2023).
14. Кокурн О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 7. С. 35 - 39. URL: <http://surl.li/mwzqd> (дата звернення: 02.06.2023).
15. Кокурн О. М. Опитувальник професійної життестійкості (українська версія). Disaster and crisis psychology problems. 2021. № 1. URL: <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8> (дата звернення: 02.06.2023).
16. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення феномена. Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. 2013. № 29, т. 4. С. 160–167. URL: <https://cutt.ly/c11D8wl> (дата звернення: 27.11.2022).
17. Марценюк М. О. Технології майндфулнес в психотерапевтичній практиці. Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 11

груд. 2020 р. Київ, 2020. С. 438-447. <http://surl.li/mplgs> (дата звернення: 27.10.2023).

18. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч. -метод. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.

19. Михальчук Л. Я., Шуберчук М. П. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпатуерменту : метод. посіб. Нетішин, 2019. 79 с. URL: <http://surl.li/mwzql> (дата звернення: 01.11.2023).

20. Надвинична Т. Підготовка ефективного соціального працівника сьогодні: виклики та реалії. Актуальні проблеми правознавства. 2017. №2. 2. С. 131-137. URL: <http://surl.li/eeiik> (дата звернення: 25.12.2022).

21. Овод Ю. В. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2013. №1. С. 167-170. URL: [http://elar.khmnu.edu.ua/bitstream/123456789/3255/3/Znpkhist\\_2013\\_1\\_40.pdf](http://elar.khmnu.edu.ua/bitstream/123456789/3255/3/Znpkhist_2013_1_40.pdf) (дата звернення: 25.12.2022).

22. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КІПТорієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів : Український інститут когнітивно-поведінкової освіти, 2021. 50 с. URL: <http://surl.li/eipuk> (дата звернення: 02.06.2023).

23. Орешета Ю. В. Фахівці із соціальної роботи як ключові суб'єкти сфери соціальної роботи. Грані. 2014. № 11. С. 124–129. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/268618185.pdf> (дата звернення: 25.12.2022).

24. Посібник для фахівців з навчання дорослих / ред. Т. Урдзе ; пер. з англ. В. Білаш. Київ : ТОВ «Золоті Ворота», 2013. 84 с. URL: <http://surl.li/cehxb> (дата звернення: 01.11.2023).



25. Про благодійну діяльність та благодійні організації : Закон України від 05.07.2012 р. № 5073-VI : станом на 11 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 25.12.2022).
26. Програма «активні громадяни» – посібник фасилітатора. Брит. рада, 2014. 186 с. URL: <http://surl.li/mwzqy> (дата звернення: 01.11.2023).
27. Романовська О. В., Набільська, Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2011. № 3. С. 103–107. URL: <https://cutt.ly/z1RHJF> (дата звернення: 27.11.2022).
28. Сантандер Х., Рьокхольт Е. Г., Селнес А. Група психологічної підтримки дорослих, які втратили близьких людей внаслідок різних обставин : метод. посіб. Акергсгус : Mission Eurasia, 2016. 152 с. URL: <https://psyaid.center/методичний-посібник-група-підтримки/> (дата звернення: 02.11.2023).
29. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки. 2011. №3. С. 98-100. URL: <http://surl.li/eeqwq> (дата звернення: 26.12.2022).
30. Тарарина Е. Практикум по арт-терапии в работе с детьми. Київ : Агентство «ІРІО», 2018. 256 с. URL: <http://surl.li/mwzrf> (дата звернення: 01.11.2023).
31. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. Наукові праці. Соціологія. 2012. № 172. С. 102-105. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/naukpraci/sociology/2012/184-172-22.pdf> (дата звернення: 27.10.2023).
32. Ястремська С. О., Куца О. О. Особливості діяльності волонтерів соціальної служби в українському суспільстві. Медсестринство. 2012. №4. С. 4-8. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/276628601.pdf> (дата звернення: 25.12.2022).

33. A novel mindful-compassion art therapy (MCAT) for reducing burnout and promoting resilience for end-of-life care professionals: a waitlist RCT protocol / A. H. Y. Ho et al. *Trials*. 2019. Vol. 20, no. 1. URL: <https://doi.org/10.1186/s13063-019-3533-y> (last accessed 28.10.2023).
34. Akalan C., Farzalipour S. Motivation, Satisfaction & burnout of volunteers in sport. *Annals of Biological Research*. 2012. №3. P. 684-692. URL: <http://surl.li/mwzrq> (last accessed: 26.12.2022).
35. Antolova B. Personality of social worker. 4th International e-Conference on Studies in Humanities and Social Sciences. 2019. URL: <https://doi.org/10.32591/coas.e-conf.04.16183a> (last accessed: 25.12.2022).
36. Burnout: A Review of Theory and Measurement. / S. Edú-Valsania et al *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. № 19. P. 1-27. URL: <http://surl.li/mwzru> (last accessed: 27.11.2022).
37. Collins S. Social workers, resilience, positive emotions and optimism. *Practice*. 2007. Vol. 19, no. 4. P. 255–269. URL: <https://doi.org/10.1080/09503150701728186> (last accessed: 25.12.2022).
38. Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J. A. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. № 19. P. 1-27. URL: <http://surl.li/mwzru> (last accessed: 27.12.2022).
39. Fajardo-Lazo F. J., Mesa-Cano, I. C., Ramírez-Coronel A. A., Rodríguez Quezada F. C. Professional Burnout syndrome in health professionals. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 2021. Vol. 40, № 3. P. 248-259. URL: <https://www.redalyc.org/journal/559/55969712006/55969712006.pdf> (last accessed: 27.11.2022).
40. Graham J. R., Shier M. L. The Social Work Profession and Subjective Well-Being: The Impact of a Profession on Overall Subjective Well-Being. *British Journal of Social Work*. 2009. Vol. 40, no. 5. P. 1553–1572. URL: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcp049> (last accessed: 25.12.2022).

41. HB Á. G. Effectiveness of a Cognitive-Behavioral Intervention in Burnout: Case Series. *Mental Health & Human Resilience International Journal*. 2021. Vol. 5, no. 2. URL: <http://surl.li/mplec> (last accessed: 28.10.2023).
42. Hlavatska O. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4, № 2. P. 46-62. URL: <http://surl.li/msbus> (last accessed: 5.12.2022).
43. Jansen K. L. Coping, Stress, and Burnout Factors in Long-Term Volunteering : text. HioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. 2010. 868 p. URL: [http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=toledo1277837187](http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=toledo1277837187) (last accessed: 26.12.2022).
44. Jiménez M. L. V., Fuertes F. C. Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*. 2000. Vol. 4, №1. P. 75-81. URL: <http://surl.li/gibed> (last accessed: 26.12.2022).
45. Korunka C., Tement S., Zdrehus C., Borza A. Burnout: Definition, recognition and prevention approaches. *Literature Reviews*. Santa Monica : RAND Corporation, 2022. 45 p. URL: <https://doi.org/10.7249/rr-a428-1> (last accessed: 27.11.2022)
46. Lavrova K., Levin A. Burnout Syndrome: Prevention and Management. *Handbook for workers of harm reduction programs*. 2006. 57 p. URL: [https://www.aidsactioneurope.org/sites/default/files/190\\_0.pdf](https://www.aidsactioneurope.org/sites/default/files/190_0.pdf) (last accessed: 27.10.2023).
47. Lubbadah T. Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*. 2020. № 10. P. 7-15. URL: <http://surl.li/mwzsu> (last accessed: 5.12.2022).
48. Scherer L. L., Allen J. A., Harp E. R. Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout Research*. 2016. Vol. 3, no. 1. P. 1–10. URL: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.10.003> (last accessed: 26.12.2022).

49. The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors / A. B. Bakker et al. *The Journal of Social Psychology*. 2006. Vol. 146, no. 1. P. 31–50. URL: <https://doi.org/10.3200/socp.146.1.31-50> (last accessed: 27.12.2022).

50. Zagoriy Foundation. «Професійне вигорання працівників благодійного сектору». 2020. 19 с. URL: <http://surl.li/mnfto> (дата звернення: 27.10.2023).

## ДОДАТОК А

## 2.8 – Зв'язок професійного вигорання з професійною життєстійкістю працівників благодійних організацій

|                                 | Емоційне виснажен | Деперсоналізація | Редукція особистих досягнень | Професійної | Емоційного | Соціального | Власне професійного | Емоційного | Соціального | Власне професійного |
|---------------------------------|-------------------|------------------|------------------------------|-------------|------------|-------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|
| Емоційне виснаження             | 1                 |                  |                              |             |            |             |                     |            |             |                     |
| Деперсоналізація                | 0,62              | 1                |                              |             |            |             |                     |            |             |                     |
| Редукція особистих досягнень    | 0,46              | 0,42             | 1,00                         |             |            |             |                     |            |             |                     |
| Загальний рівень професійної    | -0,25             | -0,33            | -0,39                        | 1,00        |            |             |                     |            |             |                     |
| Рівень професійної включеності  | -0,23             | -0,30            | -0,46                        | 0,85        | 1,00       |             |                     |            |             |                     |
| Рівень професійного контролю    | -0,12             | -0,12            | -0,09                        | 0,86        | 0,58       | 1,00        |                     |            |             |                     |
| Рівень професійного контролю    | -0,26             | -0,38            | -0,45                        | 0,87        | 0,67       | 0,59        | 1,00                |            |             |                     |
| Рівень емоційного компоненту    | -0,44             | -0,38            | -0,46                        | 0,78        | 0,72       | 0,56        | 0,73                | 1,00       |             |                     |
| Рівень мотиваційного компоненту | -0,08             | -0,33            | -0,30                        | 0,82        | 0,73       | 0,71        | 0,70                | 0,45       | 1,00        |                     |
| Рівень соціального компоненту   | -0,36             | -0,21            | -0,23                        | 0,64        | 0,48       | 0,49        | 0,62                | 0,57       | 0,35        | 1,00                |
| Рівень власне професійного      | -0,01             | -0,15            | -0,24                        | 0,84        | 0,68       | 0,81        | 0,70                | 0,48       | 0,69        | 0,33                |

## Таблиця 2.9 – Зв'язок професійного вигорання з професійним самоздійсненням працівників благодійних організацій

|                                      | Емоційне виснажен | Деперсоналізація | Редукція особистих досягнень | Професійного | Емоційного | Соціального | Власне професійного | Емоційного | Соціального | Власне професійного |
|--------------------------------------|-------------------|------------------|------------------------------|--------------|------------|-------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|
| Емоційне виснаження                  | 1                 |                  |                              |              |            |             |                     |            |             |                     |
| Деперсоналізація                     | 0,62              | 1,00             |                              |              |            |             |                     |            |             |                     |
| Редукція особистих досягнень         | 0,46              | 0,42             | 1,00                         |              |            |             |                     |            |             |                     |
| Загальний рівень професійного        | -0,46             | -0,39            | -0,55                        | 1,00         |            |             |                     |            |             |                     |
| Потреба у професійному вдосконаленні | -0,23             | -0,20            | -0,55                        | 0,69         | 1,00       |             |                     |            |             |                     |
| Наявність проекту власного проєкту   | -0,36             | -0,57            | -0,47                        | 0,72         | 0,56       | 1,00        |                     |            |             |                     |
| Переважаюче задоволення власним      | -0,19             | 0,05             | -0,14                        | 0,61         | 0,41       | 0,26        | 1,00                |            |             |                     |
| Постійна постановка нових проєктів   | -0,29             | -0,27            | -0,24                        | 0,69         | 0,43       | 0,65        | 0,36                | 1,00       |             |                     |
| Формування власного «життєвого       | -0,36             | -0,22            | -0,31                        | 0,67         | 0,38       | 0,39        | 0,49                | 0,24       | 1,00        |                     |
| Внутрішньопрофесійного               | -0,40             | -0,35            | -0,47                        | 0,92         | 0,76       | 0,81        | 0,67                | 0,75       | 0,66        | 1,00                |
| Досягнення поставлених професійних   | -0,38             | -0,05            | -0,34                        | 0,65         | 0,32       | 0,25        | 0,48                | 0,30       | 0,71        | 0,54                |
| Визнання досягнень фахівцями         | -0,34             | -0,19            | -0,40                        | 0,81         | 0,38       | 0,46        | 0,52                | 0,53       | 0,49        | 0,65                |
| Використання професійного досвіду    | -0,19             | -0,22            | -0,33                        | 0,72         | 0,42       | 0,43        | 0,33                | 0,52       | 0,37        | 0,57                |
| Розкриття особистісного потенціалу   | -0,56             | -0,49            | -0,58                        | 0,77         | 0,53       | 0,46        | 0,33                | 0,38       | 0,46        | 0,59                |
| Вияв високого рівня творчості        | -0,33             | -0,48            | -0,43                        | 0,62         | 0,39       | 0,45        | 0,15                | 0,35       | 0,28        | 0,45                |
| Зовнішньопрофесійного                | -0,46             | -0,37            | -0,54                        | 0,94         | 0,54       | 0,54        | 0,48                | 0,56       | 0,60        | 0,74                |

## Таблиця 2.10 – Зв'язок професійного вигорання з індивідуально-психологічними характеристиками працівників благодійних організацій

|                              | Емоційне виснажен | Деперсоналізація | Редукція особистих досягнень | Екстраверсія | Дружелюбність | Добросовісність | Емоційна стабільність | Відкритість новому досвіду |
|------------------------------|-------------------|------------------|------------------------------|--------------|---------------|-----------------|-----------------------|----------------------------|
| Емоційне виснаження          | 1                 |                  |                              |              |               |                 |                       |                            |
| Деперсоналізація             | 0,62              | 1,00             |                              |              |               |                 |                       |                            |
| Редукція особистих досягнень | 0,46              | 0,42             | 1,00                         |              |               |                 |                       |                            |
| Екстраверсія                 | -0,43             | -0,26            | -0,47                        | 1,00         |               |                 |                       |                            |
| Дружелюбність                | -0,23             | -0,20            | -0,18                        | -0,26        | 1,00          |                 |                       |                            |
| Добросовісність              | -0,31             | -0,23            | -0,37                        | -0,04        | 0,41          | 1,00            |                       |                            |
| Емоційна стабільність        | -0,34             | -0,18            | -0,25                        | 0,32         | 0,02          | -0,16           | 1,00                  |                            |
| Відкритість новому досвіду   | -0,45             | -0,56            | -0,52                        | 0,65         | 0,05          | 0,14            | 0,11                  | 1                          |

Таблиця 2.11 – Зв'язок професійного вигорання з соціально-демографічними та професійно-організаційними характеристиками працівників благодійних організацій

Table with 15 columns: Variable, Mean, Std. Dev., Skewness, Kurtosis, and 11 correlation coefficients. Rows include demographic variables like 'Жінки', 'Вік', and professional variables like 'Довідки', 'Відвідування', 'Професійна діяльність'.

## ДОДАТОК Б

Таблиця 2.12 – Факторна структура змістовних одиниць професійного вигорання працівників благодійних організацій

| Номер фактору                   | Назва фактору                                 | Наповнення фактору                                 | Навантаження |
|---------------------------------|---|--|--------------|
| 1                               | Професійне задоволення та реалізація (32,31%) | ПД сприяє саморозвитку та самореалізації           | 0,670        |
|                                 |   | Емоційне виснаження                                | -0,617       |
|                                 |   | Редукція особистих досягнень                       | -0,718       |
|                                 |   | Індекс психічного вигорання                        | -0,686       |
|                                 |   | Професійна життєстійкість                          | 0,590        |
|                                 |   | Професійна включеність                             | 0,689        |
|                                 |   | Професійний контроль                               | 0,603        |
|                                 |   | Емоційний компонент ПЖ                             | 0,769        |
|                                 |   | Професійне самоздійснення                          | 0,920        |
|                                 |   | Потреба у професійному вдосконаленні               | 0,744        |
|                                 |   | Проект власного професійного розвитку              | 0,694        |
|                                 |   | Задоволення професійними досягненнями              | 0,506        |
|                                 |   | Постановка нових професійних цілей                 | 0,579        |
|                                 |   | Власний «життєво-професійний простір»              | 0,568        |
|                                 |   | Внутрішньо професійний спосіб ПС                   | 0,849        |
|                                 |   | Досягнення професійних цілей                       | 0,572        |
|                                 |   | Визнання досягнень професійним співтовариством     | 0,732        |
|                                 |   | Використання професійного досвіду іншими фахівцями | 0,606        |
|                                 |   | Розкриття особистісного потенціалу у професії      | 0,819        |
|                                 |   | Високий рівень творчості у ПД                      | 0,570        |
| Зовнішньо професійний спосіб ПС | 0,868   |  |              |
| Екстраверсія                    | 0,621   |  |              |
| Відкритість новому досвіду      | 0,648   |  |              |

Продовження таблиці 2.12 – Факторна структура змістовних одиниць професійного вигорання працівників благодійних організацій

|   |  |  |        |
|---|--|--|--------|
| 2 | Пошук професійної ідентичності (7,57%) | Вік 18-24                                  | 0,658  |
|   |  | Вік 35-44                                  | -0,506 |
|   |  | Не отримують грошову винагороду            | 0,514  |
|   |  | Навчаються в коледжі/університеті/курсах   | 0,608  |
|   |  | ПД допомагає реалізовувати іншу діяльність | -0,618 |
|   |  | Загальний рівень ПЖ                        | 0,685  |
|   |  | Професійний контроль                       | 0,691  |
|   |  | Мотиваційний компонент ПЖ                  | 0,669  |
|   |  | Соціальний компонент ПЖ                    | 0,571  |
|   |  | Професійний компоненту ПЖ                  | 0,640  |
|   |  | Проект власного професійного розвитку      | 0,502  |
| 3 | Альтруїзм та благодійність (5,75%)     | Отримують грошову винагороду               | -0,506 |
|   |  | Працюють менше 8 год на тиждень            | 0,511  |
|   |  | Працюють 25-33 год на тиждень              | -0,666 |
|   |  | Волонтери                                  | -0,712 |
|   |  | Продуктивність часу ПД                     | 0,540  |
|   |  | ПД виснажує емоційно та морально           | -0,643 |
| 4 | Ризик професійного вигорання (5,26%)   | Вік 18-24                                  | 0,413  |
|   |  | Працюють із дітьми та/або підлітками       | 0,375  |
|   |  | Інколи отримують грошову винагороду        | 0,434  |
|   |  | Не отримують винагороди                    | -0,500 |
|   |  | Навчаються в коледжі/університеті/курсах   | 0,348  |
|   |  | Неструктурованість ПД                      | 0,370  |
|   |  | Відчуття даремності виконаної роботи       | 0,301  |
|   |  | ПД виснажує емоційно та морально           | 0,317  |
|   |  | Деперсоналізація                           | 0,444  |
|   |  | Емоційна стабільність                      | -0,496 |

Примітка:



ПД – професійна діяльність.

ПЖ – професійна життєстійкість.

ПС – професійне самоздійснення.

## ДОДАТОК В

Таблиця 2.13 – Дисперсійний аналіз впливу рівнів професійного вигорання працівників благодійних організацій на окремі складові

| Складові професійного вигорання | Рахунок | Сума  | Середнє | Дисперсія |            |            |
|---------------------------------|---------|-------|---------|-----------|------------|------------|
| Емоційне виснаження             | 3       | 69,18 | 23,06   | 56,23     |            |            |
| Деперсоналізація                | 3       | 34,65 | 11,55   | 68,46     |            |            |
| Редукція особистих досягнень    | 3       | 92,19 | 30,73   | 20,47     |            |            |
| <b>Дисперсійний аналіз</b>      |         |       |         |           |            |            |
| Джерело варіації                | SS      | df    | MS      | F         | P-Значення | F критичне |
| Між групами                     | 559,18  | 2     | 279,59  | 5,78      | 0,04       | 5,14       |
| Всередині груп                  | 290,32  | 6     | 48,39   |           |            |            |

Таблиця 2.14 – Дисперсійний аналіз впливу рівнів професійного вигорання працівників благодійних організацій на компоненти професійної життєстійкості

| Компоненти професійної життєстійкості | Рахунок | Сума   | Середнє | Дисперсія |
|---------------------------------------|---------|--------|---------|-----------|
| Загальний рівень ПЖ                   | 3       | 167,54 | 55,85   | 22,47     |
| Рівень професійної включеності        | 3       | 44,75  | 14,92   | 1,73      |
| Рівень професійного контролю          | 3       | 58,81  | 19,60   | 0,58      |

Продовження таблиці 2.14 – Дисперсійний аналіз впливу рівнів професійного вигорання працівників благодійних організацій на компоненти професійної життєстійкості

|  |         |       |        |        |            |            |
|--|---------|-------|--------|--------|------------|------------|
| Рівень професійного прийняття виклику    | 3       | 57,33 | 19,11  | 5,18   |            |            |
| Рівень емоційного компоненту ПЖ          | 3       | 40,65 | 13,55  | 3,33   |            |            |
| Рівень мотиваційного компоненту ПЖ       | 3       | 45,23 | 15,08  | 3,68   |            |            |
| Рівень соціального компоненту ПЖ         | 3       | 32,08 | 10,69  | 0,57   |            |            |
| Рівень власне професійного компоненту ПЖ | 3       | 42,42 | 14,14  | 0,10   |            |            |
| <b>Дисперсійний аналіз</b>               |         |       |        |        |            |            |
| Джерело варіації                         | SS      | df    | MS     | F      | P-Значення | F критичне |
| Між групами                              | 4492,47 | 7     | 641,78 | 136,41 | 4,66E-13   | 2,66       |
| Всередині груп                           | 75,28   | 16    | 4,70   |        |            |            |

Примітка:

ПЖ – професійна життєстійкість

Таблиця 2.15 – Дисперсійний аналіз впливу рівнів професійного вигорання працівників благодійних організацій на компоненти професійного самоздійснення

| Компоненти професійного самоздійснення                          | Рахунок | Сума  | Середнє | Дисперсія |
|---|---------|-------|---------|-----------|
| 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні                       | 3       | 22,21 | 7,40    | 0,77      |
| 1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку           | 3       | 18    | 6,00    | 3,77      |
| 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 3       | 21,65 | 7,22    | 0,01      |
| 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей                | 3       | 22,21 | 7,40    | 1,21      |
| 1.5. Формування власного «життєво-професійного простору»        | 3       | 19,04 | 6,35    | 0,93      |
| 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей                   | 3       | 19,81 | 6,60    | 0,52      |
| 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством     | 3       | 20,87 | 6,96    | 0,79      |

Продовження таблиці 2.15 – Дисперсійний аналіз впливу рівнів професійного вигорання працівників благодійних організацій на компоненти професійного самоздійснення

|  |       |       |      |      |            |            |
|--|-------|-------|------|------|------------|------------|
| 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 3     | 17,44 | 5,81 | 1,36 |            |            |
| 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії      | 3     | 19,59 | 6,53 | 3,43 |            |            |
| 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності          | 3     | 18,13 | 6,04 | 1,98 |            |            |
| <b>Дисперсійний аналіз</b>   |       |       |      |      |            |            |
| Джерело варіації   | SS    | df    | MS   | F    | P-Значення | F критичне |
| Між групами  | 9,44  | 9     | 1,05 | 0,71 | 0,69       | 2,39       |
| Всередині груп   | 29,54 | 20    | 1,48 |      |            |            |

## ДОДАТОК Г

### Зміст тренінгової програми

#### Заняття 1

Тема: знайомство. Синдром професійного вигорання у працівників благодійних організацій та його основні симптоми.

Мета: знайомство та формування групової взаємодії: вставлення рапорту, формування спільного плану роботи; ознайомлення учасників із поняттям професійного вигорання та його основними симптомами.

Тривалість: 2 години.

*Вступ до тренінгу.*

*Привітання та оголошення мети та завдань тренінгової програми.*

*Представлення тренера.*

#### Вправа «Знайомство»

Мета: познайомити учасників між собою, самопрезентація.

Тривалість: 5 хв.

Матеріали: невелика мотузка або стрічка.

Хід виконання: учасники по черзі отримують мотузку. Їх задача – намотуючи мотузку на руку, презентувати себе, розповідати будь-які факти про себе. Вправа завершується, коли усі учасники представили себе.

*Оголошення теми першої тренінгової зустрічі.*

#### Вправа «Дерево очікувань» [50]

Мета: виявити очікування учасників від тренінгу, проаналізувати, чого хочуть досягти учасники в процесі тренінгу, поглибити знайомство.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: аркуш А4, маркери, різнокольорові стікери.

Хід виконання: тренер малює дерево на великому аркуші. Внизу дерева пише цитату: «Сила дерева – в його кореневій системі та всьому, що з'являється потім. Коли дерево росте, корені підтримують та укріплюють його. Яке наше коріння і як ми можемо його підживлювати?». Далі пропонує

учасникам написати на стікерах різного кольору відповіді на питання та прикріпити ці стікери на певні частини дерева.

- Коріння – які уміння, досвід та компетенції я можу беру з собою на тренінг?
- Гілки та листя – чого я збираюся досягти до завершення тренінгу?
- Плоди – яку довготермінову ціль я хочу реалізувати, для чого мені отримані в результаті тренінгу уміння?

#### Мозковий штурм «Правила роботи в групі»

Мета: сформулювати та установити правила групової взаємодії.

Тривалість: 5 хв.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід виконання: тренер просить учасників подумати та запропонувати правила взаємодії, які б вони хотіли мати в групі. Тренер може допомагати генерувати ідеї. Важливо, щоб правила були прийняті усіма. Прийняті пропозиції тренер записує на фліп-чарті.

Правила роботи:

- Конфіденційність.
- Тайм-менеджмент.
- Правило «Стоп».
- Правило піднятої руки та вільної ноги.
- Мобільна тиша.
- Безоцінне ставлення.

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Професійне вигорання: основні симптоми та фактори виникнення».

#### Вправа «Стартова мішень» [50]

Мета: проаналізувати уявлення учасників про тематику тренінгу, зафіксувати рівень знань на початку тренінгу для відстеження прогресу в майбутньому.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: фліп-чарт, зображення мішеней, маркери.

Хід виконання: кожна із намальованих мішеней відповідає певній компетенції. Завдання учасників – поставити помітку, яка відображає ступінь їх знань або вмінь. Чим ближче позначка до центру, тим більше розуміння та усвідомлення в цій темі.

Питання на мішені (від найширшого кола до центрального):

- Мішень 1. Наскільки я почуваю себе виснаженим.
- Мішень 2. Наскільки добре я розумію, що таке професійне вигорання.
- Мішень 3. Наскільки добре я знаю, як впоратися із професійним вигоранням.

#### Вправа «Продовжи речення»

Мета: визначити уявлення учасників щодо основної проблеми тренінгу.

Тривалість: 5 хв.

Хід виконання: за допомогою методу незавершених речень учасникам варто продовжити фразу: «на мою думку, ознаками (симптомами) професійного вигорання є...».

#### Вправа «Причини професійного вигорання»

Мета: проаналізувати причини професійного вигорання у працівників благодійних організацій, виявити проблемні зони в роботі та житті учасників, які можуть призводити до вигорання.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: робота в парах. Учасникам пропонується в парах протягом 5-7 хвилин назвати основні ознаки професійного вигорання, з якими вони стикалися, працюючи у благодійній організації. Після представлення думок парами, відбувається обговорення.

Міні-лекція: «Що таке професійне та емоційне вигорання: фактори виникнення та основні симптоми»



Мета: інформування про особливості явища професійного вигорання.

Тривалість: 20 хв.

Матеріал: проектор, презентація.

Для підготовки міні-лекції використовуються наявні наукові джерела [11; 12; 16; 19; 22]

**Діагностичний компонент:** «Оцінка рівня професійного вигорання».

Практикум «Діагностика професійного вигорання» [22]

Тривалість: 15 хв.

Матеріал: бланки тесту, ручки.

Хід виконання: учасникам пропонується пройти методику К. Маслач та С. Джексона «Опитувальник професійного вигорання» та визначити рівні розвитку в них складових професійного вигорання.

**Корекційний компонент:** «Способи профілактики складових професійного вигорання».

Вправа «Профілактика вигорання»

Мета: проаналізувати та покращити знання учасників щодо можливостей профілактики професійного вигорання.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: робота в міні-групах. Завдання учасників – визначити, які дії вони роблять у своєму житті для профілактики основних складових професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень».

Вправа на усвідомлення «Три дихання» [7, с. 54]

Мета: ознайомитися із практикою усвідомлення та практикувати дихальну вправу, зняття напруги.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: склянка з водою, пісок, роздатковий матеріал.

Хід виконання: тренер запитує, чи знайомі учасники із поняттям «усвідомленість» або майндфулнес. Після короткого діалогу пояснює, що таке усвідомленість та як можна їй навчитися (на прикладі метафори із склянкою води та брудом: насипає у чисту воду бруд та розмішує; вода стала каламутною, але якщо дозволити бруду осісти, то вода знов очиститься, а бруд утворить осад на дні – так само усвідомленість дозволить розуму стати більш ясным та звільнить місце від безлічі переживань тощо). Далі тренер пропонує учасникам спробувати відчувати усвідомленість, провести вправу та дихальну практику.

#### Рефлексивне коло

Мета: підведення підсумків та завершення тренінгу, аналіз вражень учасників від тренінгу.

Тривалість: 10 хв.

Хід виконання: учасники по колу висловлюються щодо власних вражень від тренінгової роботи: чи справдилися їх очікування, що корисного для себе дізналися та з чим йдуть з тренінгу.

*Вправа повторюється наприкінці кожної зустрічі.*

## Заняття 2

Тема: вплив особистості працівника благодійних організацій на появу у нього професійного вигорання.

Мета: усвідомлення та аналіз внутрішніх причин виникнення професійного вигорання, а саме: вплив професійно-організаційних та індивідуально-психологічних характеристик.

Тривалість: 2 години.

Вступ до тренінгу (мета, завдання зустрічі) (5 хв).

#### Рефлексивне коло

Мета: виявити очікування учасників, налаштування на роботу.

Тривалість: 5 хв.

Хід виконання: учасники по колу діляться своїми очікуваннями щодо роботи на тренінговій зустрічі та повідомляють про актуальний емоційний стан.

*Вправа повторюється на початку кожної зустрічі.*

Вправа «Часточка мене» [24]

Мета: налаштування на роботу, зняття напруги на початку заняття, поглиблення знайомства.

Тривалість: 10 хв.

Хід виконання: кожен учасник обирає особисту річ та по черзі представляє себе від імені цієї речі. Наприклад: «Я годинник Наталії. Вона часто на мене дивиться, бо постійно спішить по справах та багато працює».

**Інформаційно-сисловий компонент:** «Індивідуально-психологічні риси працівника благодійних організацій, що впливають на виникнення професійного вигорання».

Мозковий штурм «Які особистісні характеристики людини підвищують ризик професійного вигорання»

Мета: осмислення впливу індивідуальних характеристик на появу професійного вигорання.

Тривалість: 10 хв.

Матеріли: фліп-чарт та маркери.

Хід виконання: учасники мають згенерувати якомога більше ідеї щодо того, які, на їх думку, особистісні характеристики підвищують ризик професійного вигорання.

Міні-лекція: «Індивідуальні характеристики працівників благодійних організацій, які сприяють виникненню професійного вигорання»

Тривалість: 15 хв.

Для підготовки міні-лекції використовуються наявні наукові джерела [11; 19; 31; 42; 50].

**Діагностичний компонент:** «Виявлення індивідуально-психологічних рис».

Практикум «Діагностика індивідуально-психологічних рис»

Тривалість: 10 хв.

Матеріал: бланки тесту, ручки.

Хід виконання: проходження методики «П'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ» [13] та обговорення результатів.

**Корекційний компонент:** «Підвищення самооцінки та формування позитивного Я-образу».

Вправа «Дерево-листки» [10]

Мета: усвідомлення особистих сильних та слабких рис, що допомагають або заважають під час стресу; дослідження ресурсів.

Тривалість: 25 хв.

Матеріали: олівці, папір.

Хід виконання: учасники малюють дерево. На дереві потрібно відобразити такі складові: з однієї сторони дерева – зелені листки (сильні риси, що допомагають в стресі), з іншої сторони – сухі листки (риси, які заважають). Хмарка – основні види діяльності, які відновлюють та наповнюють. Сонечко – цінності, на які спираємося. Корені – імена близьких осіб, які підтримують. Після учасники можуть презентувати свої малюнки. Тренер звертає увагу на те, що індивідуальні риси не є виключно гарними або поганими, їх можна використовувати так, щоб вони в чомусь допомагали.

Вправа «Рефреймінг по колу»

Мета: переосмислення власних недоліків, акцент на позитивних та сильних рисах.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: учасники пишуть один власний недолік на листі та передають його сусіду справа. Завдання інших учасників – на отриманому

аркуші паперу із недоліком написати, чому він може бути позитивним та в чому допомагає: «Проте ти...». Таким чином, проходить коло і до учасників повертається їх лист із рефреймованими рисами. Обговорення.

Вправа на усвідомлення «Дихання животом» [7, с.55]

Мета: розслаблення, зняття напруги, покращення емоційної саморегуляції.

Тривалість: 10 хв.

Хід виконання: учасники сідають зручно. Тренер проводить релаксаційну дихальну вправу відповідно до інформаційного ресурсу.

Вправа «Компліменти» [3]

Мета: зняття напруги, фіксація особистих позитивних рис та покращення вміння відмічати позитивні риси інших.

Тривалість: 5 хв.

Матеріал: м'яч або іграшка.

Хід виконання: учасники по черзі кидають один одному м'яч. Той, хто кидає, робить комплімент тому, хто ловить м'яча: «Я бачу тебе таким...». Той, хто спіймав м'яч, має відповісти: «Дякую, я такий/така», та зробити комплімент наступному учаснику.

*Рефлексивне коло.*

*Домашнє завдання:* практикувати дихальну вправу впродовж дня (перед сном, при переживанні стресу).

### **Заняття 3**

Тема: вплив професійно-організаційних факторів на професійного вигорання.

Мета: усвідомлення та аналіз зовнішніх причин виникнення професійного вигорання, а саме: вплив професійно-організаційних характеристик на появу і розвиток вигорання.

Тривалість: 2 години.

*Вступ до тренінгу (мета, завдання зустрічі) (10 хв).*

*Обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі.*

*Рефлексивне коло (виявлення очікувань) (5 хв).*

**Діагностичний компонент:** «Виявлення професійно-організаційних, що впливають на професійне вигорання».

Робота в групах «Вплив професійно-організаційних характеристик на виникнення професійного вигорання»

Мета: усвідомлення та аналіз професійно-організаційних характеристик, їх впливу на виникнення вигорання та шляхів їх покращення.

Тривалість: 20 хв.

Хід виконання: учасники об'єднуються в міні-групи та відповідають на питання: «Які особливості роботи в благодійній організації впливають на виникнення професійного вигорання? Чи можна покращити ці особливості? Яким чином можна оптимізувати робочий час?». Після групи діляться ідеями. Наступає групове обговорення розподілення часу та робочого навантаження.

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Методи управління часовим ресурсом».

Вправа «Мій розпорядок дня» [2]

Мета: проаналізувати робоче навантаження впродовж дня, усвідомлення шляхів витрат часового ресурсу, уточнення

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: учасники мають скласти розпорядок власного робочого дня, враховуючи час від прокидання до сну. Далі в парах учасники діляться своїм розпорядком. Завдання партнера – фіксувати, скільки годин на турботу про себе. Обговорення.

Інформаційне повідомлення «Оптимізація часу: методи тайменеджменту»

Мета: інформування про методи оптимізації особистого та робочого часу, техніки подолання прокрастинації.

Тривалість: 15 хв.

Для підготовки інформаційного повідомлення використовуються наявні наукові джерела [4; 9]

#### Вправа «Піца»

Мета: зняття фізичного та емоційного напруження.

Тривалість: 5 хв.

Хід виконання: учасники стають у коло та починають робити масаж одне одному так, якби готували піцу: розминають тісто (розминання спини партнера), розкачують тісто (погладжування), кладуть начинку (вібрація), кладуть піцу в піч (розтирання).

**Корекційний компонент:** «Покращення компетенцій розподілення пріоритетів та меж власної відповідальності».

#### Вправа «Кола контролю» [2]

Мета: визначення меж власної відповідальності.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: учасники малюють велике коло та всередині нього маленьке коло. У великому колі варто написати, що кожен з них може контролювати, у маленькому – не може контролювати у сфері роботи в благодійній організації. Після заповнення, настає обговорення: важливо відмовитися від контролю того, що неможливо контролювати.

#### Вправа «Якщо не я, то хто» [18]

Мета: актуалізація ресурсу, робота із відчуттям гіпервідповідальності та недостатності зусиль.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: учасникам пропонується дати відповідь на запитання: «Якщо не я, то хто» (у контексті професійної діяльності в благодійній організації) і прописати якомога більше відповідей. Після цього учасники так само мають прописати відповіді на запитання «Якщо не я, то що трапиться». Обговорення.

Вправа на усвідомлення «Усвідомлене слухання» [7, с. 55]

Мета: розслаблення, зняття напруги, покращення емоційної саморегуляції.

Тривалість: 10 хв.

Хід виконання: учасники сідають зручно. Тренер проводить релаксаційну дихальну вправу відповідно до інформаційного ресурсу.

*Рефлексивне коло* (підведення підсумків) (5 хв.).

*Домашнє завдання:* застосувати одну із методик тайменеджменту для вирішення певних задач.

#### Заняття 4

Тема: методи емоційної саморегуляції та подолання професійного стресу.

Мета: ознайомлення із способами подолання стресу, основними техніками запобігання професійного вигорання.

Тривалість: 2 години.

*Вступ до тренінгу* (мета, завдання зустрічі) (10 хв).

*Обговорення домашнього завдання:* успіхи та складнощі.

*Рефлексивне коло* (виявлення очікувань) (5 хв).

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Методи емоційної саморегуляції при професійному вигоранні».

Міні-лекція «Способи подолання стресу та зниження емоційної напруги»



Мета: інформування учасників про особливості переживання стресу та методів самодопомоги при стресі.

Тривалість: 20 хв.

Для підготовки міні-лекції використовуються наявні наукові джерела [1; 2; 7; 18; ]

**Діагностичний компонент:** «Визначення особистих потреб та шляхів їх задоволення».

#### Робота в міні-групах «Мої потреби» [3]

Мета: діагностика та аналіз шляхів турботи про власне здоров'я, покращення методів турботи про себе.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір та фломастери.

Хід виконання: учасники об'єднуються в пари або міні-групи. Завдання учасників – поділитися один з одним та сформуванати список ідей, як вони турбуються про своє: 1. фізичне, 2. соціальне 3. психічне здоров'я (прості дії, що роблять для підтримки кожного з цих видів здоров'я). Тренер фіксує ідеї.

**Корекційний компонент:** «Опанування методів подолання стресу».

#### Вправа «Колесо балансу» [19]

Мета: аналіз власних сфер життя, оцінка наявних проблем та усвідомлення можливостей їх подолання або покращення.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір та фломастери.

Хід виконання: на аркуші учасники малюють коло та ділять його на 8 секторів – сфер життя (наприклад, робота, родина, здоров'я, дозвілля, саморозвиток тощо). Далі учасники від центру до країв кола ставляють мітки, щоб проранжувати сфери від 0 до 10 балів. Потім – оцінюють, наскільки балів реалізована та чи інша сфера їх життя, та з'єднують точки на колі. Після цього настає групове обговорення.

### Вправа «Усвідомлене пиття» [2]

Мета: розслаблення, покращення компетенцій емоційної саморегуляції.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: склянка води для кожного учасника.

Хід виконання: учасники отримують по склянці води. Їх завдання – разом із тренером опанувати техніку усвідомленого пиття відповідно до поданого вище інформаційного ресурсу.

### Вправа «8 квадратів» [30]

Мета: відреагування негативних емоцій, минулого негативного досвіду.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, олівці або фломастери.

Хід виконання: учасники на аркуші малюють горизонтально 8 квадратів. Після цього варто згадати неприємний стан, описати ситуацію одним реченням та оцінити цей стан від 0 до 10 балів. Далі за командою тренера необхідно поступово заповнювати квадрати:

1. Це почуття в даний момент.
2. Почуття за день до неприємної ситуації.
3. День після того, як ситуація відбулась.
4. Почуття через місяць після події.
5. Через один рік.
6. Останній день існування почуття.
7. Трансформація почуття, коли воно розсипається, розкладається.
8. Зародження нового почуття.

Після відбувається обговорення. Учасники діляться емоціями після виконання вправи.

### Вправа «Дихання» [2; 3; 19]

Мета: інформування про особливості дихальних практик; практичне опанування техніки дихання, розслаблення та емоційна саморегуляція.

Тривалість: 20 хв.

Хід виконання: учасники ознайомлюються із особливостями дихальних вправ та опановують техніки дихання: «повітряна кулька», «дихання по квадрату», «повільне дихання», «дихання по руці», «дихання дракона», «гаряче какао» тощо.

### Вправа «Місце спокою» [3]

Мета: емоційна саморегуляція, відновлення ресурсів, розслаблення та зняття напруги.

Тривалість: 15 хв.

Хід виконання: учасники займають зручне положення. Тренер розпочинає медитативну практику відповідно до поданого вище інформаційного ресурсу та просить уявити учасників своє місце спокою. Після вправи настає обговорення.

Питання для обговорення:

- Як ви почуваетесь зараз?
- Чи вдалося уявити місце спокою?

*Рефлексивне коло* (підведення підсумків) (5 хв.).

*Домашнє завдання*: обрати одну із технік дихання та впродовж декількох днів спробувати її в ситуації стресу та напруги.

## Заняття 5

Тема: методи подолання стресу та стратегії турботи про себе.

Мета: усвідомлення значимості турботи про себе, формування базових умінь резильєнтності та покращення стратегій турботи про себе.

Тривалість: 2 години.

*Вступ до тренінгу* (мета, завдання зустрічі) (10 хв).

*Обговорення домашнього завдання*: успіхи та складнощі.

*Рефлексивне коло* (виявлення очікувань) (5 хв).

**Інформаційно-смісловий компонент**: «Що таке стратегії турботи про себе та яка їх роль в подоланні стресу».

### Вправа «Стратегії турботи про себе» [7]

Мета: ознайомлення із поняттям турботи про себе та усвідомлення її ролі в подоланні професійного стресу.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід виконання: тренер зачитує історію про жінку, яка переживає професійний стрес, (відповідно до вказаного вище інформаційного ресурсу), і після цього запитує них: що відбувається з жінкою, чому учасники так думають і щоб вони їй порадили. Запропоновані поради у формі мозкового штурму тренер фіксує на фліп-чарті. Після запитує учасників – як називаються ці стратегії і що таке турбота про себе.

### Вправа «Притча» [7]

Мета: у метафоричні форми пояснити важливість турботи про себе та сприяти усвідомленню необхідності опанування цих стратегій у повсякденному житті.

Тривалість: 10 хв.

Хід виконання: тренер розповідає учасникам притчу про тесляра, який багато працював, але не точив інструменти, (відповідно до вказаного вище інформаційного ресурсу), і після цього настає групове обговорення.

Питання для обговорення:

- Про що для вас ця історія?
- Чи було у вашому житті щось схоже на історію з теслярем?
- Як це пов'язано із роботою в благодійній організації?

**Діагностичний компонент:** «Які стратегії турботи про себе властиві працівникам благодійних організацій».

### Вправа «Як ви долаєте труднощі» [7]

Мета: усвідомлення ролі турботи про себе у зниженні інтенсивності наслідків стресу, виявлення базових стратегій турботи про себе в учасників тренінгу.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір та ручки.

Хід виконання: учасники розподіляються у міні-групи. Завдання міні-груп – записати спершу позитивні, потім негативні стратегії подолання стресу. Після цього групи представляють свої відповіді. Обговорення.

**Корекційний компонент:** «Навчання методам емоційної саморегуляції та зняття напруги».

Вправа «М'язова релаксація» [18, с. 55-56]

Мета: розслаблення, зняття напруги, опанування прийомів фізичної релаксації.

Тривалість: 20 хв.

Хід виконання: тренер розповідає та проводить з учасниками такі техніки м'язової релаксації як «Потягнулися-зламалися», «хребці-вагончики», «постава», «хода» (відповідно до поданого вище інформаційного ресурсу.

Вправа «Енергія» [28]

Мета: актуалізація ресурсів, виявлення проблем для подальшого аналізу та пошуку шляхів вирішення.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір та ручки.

Хід виконання: учасники малюють коло, в центрі пишуть своє ім'я та проводять стрілки: ті, що йдуть в середину кола, позначають діяльність та ситуації, які наповнюють учасників, дають сили; стрілки від кола – те, що забирає сили та виснажує. Обговорення.

Вправа «Релаксація» [28]

Мета: розслаблення та концентрація відчуття на моменті «тут-і-зараз», зняття напруги.

Тривалість: 10 хв.

Хід виконання: тренер проводить релаксаційну техніку для учасників відповідно до поданого інформаційного ресурсу. Після настає обговорення.

Питання для обговорення:

- Чи вдалося вам відчутти тіло?
- Чи вдалося зрозуміти, як тіло реагує на почуття?
- Де в тілі містяться ці почуття?

#### Вправа «Джерела радості»

Мета: актуалізація ресурсів, розслаблення, привернення уваги до простих стратегій турботи про себе, направлених на покращення самопочуття.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: папір та ручки.

Хід виконання: учасникам потрібно за 3 хвилини написати якомога більше «джерел радості» – простих дій або ситуацій, які піднімають їм настрій, дають сили та наповнюють енергією. Потім тренер просить підняти руку учасників, у кого вийшло одне, два, три і так далі джерел радості. Той учасник, у кого вийшло найбільше варіантів, зачитує власний список. Інші учасники долучаються до обговорення.

*Домашнє завдання:* виконати протягом декількох днів одну або більше із активностей, яка дає сили (із вправи «Енергія»).

### Заняття 6

Тема: Шлях уперед. Підведення підсумків та завершення тренінгу.

Мета: підведення підсумків тренінгу, отримання зворотнього зв'язку; аналіз успіхів та постановка цілей.

*Вступ до тренінгу* (мета, завдання зустрічі) (10 хв).

*Обговорення домашнього завдання:* успіхи та складнощі.

*Рефлексивне коло* (виявлення очікувань) (5 хв).

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Успіхи та складнощі в роботі з корекції професійного вигорання під час тренінгу».

Вправа «Мої успіхи та досягнення» [9]

Мета: підвести підсумки роботи над собою, визначити свої досягнення та успіхи у боротьбі з професійним вигоранням і зрозуміти, як їх використати подальших викликів.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір та ручки.

Хід виконання: учасники об'єднуються в пари або міні-групи. Учасники повинні зробити підсумок своєї тренінгової роботи – визначити досягнення та успіхи, які допомогли їм подолати професійне вигорання, а також визначити можливості та загрози, які виникали на цьому шляху (спираючись на метод SWOT-аналізу). Після кожна група ділиться напрацюваннями. Обговорення: варто звернути увагу на те, як можна використати ці успіхи для подолання подальших викликів і збереження стану відсутності вигорання.

Інформаційне повідомлення «Цілепокладання: як пов'язані визначеність мети та успіх» [4], [9]

Мета: усвідомлення зв'язку між визначеною метою та успіхом, ознайомлення з особливостями ставлення адекватних та конкретних цілей.

Тривалість: 15 хв.

Для підготовки інформаційного повідомлення використовуються наявні наукові джерела [4; 9; 22]

**Діагностичний компонент:** «Визначення цілей та планів щодо продовження роботи з подолання професійного вигорання».

Вправа «Квадрат цілей» [4]

Мета: визначення особистих та професійних цілей, усвідомлення їх пріоритетності.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: папір та ручки.

Хід виконання: учасникам варто розділити аркуш на чотири частини, і за прикладом «Матриці Ейзенхауера» написати свої цілі, виходячи із

професійних та особистих потреб. Після того, як учасники поділяться своїми напрацюваннями, наступає обговорення.

**Корекційний компонент:** «Опанування методів ефективного цілепокладання».

#### Вправа «SMART-ціль» [4]

**Мета:** побудова конкретної мети, яка відображає продовження розпочатої роботи над собою в процесі тренінгу.

**Тривалість:** 15 хв.

**Хід виконання:** учасники індивідуально визначають ціль, (можна обирати ціль із попередньої вправи), яка б продовжувала напрям їх самостійної роботи над собою, над корекцією компетенцій, які допомагають протидіяти професійному стресу, та формулюють цю ціль за методикою SMART, (про яку розповідали в інформаційному повідомленні). Після учасники представляють свою мету, а тренер та інші учасники допомагають сформулювати її коректніше, якщо є така потреба.

#### Вправа «Коло досконалості» [18]

**Мета:** актуалізація ресурсів та зняття психоемоційної напруги.

**Тривалість:** 10 хв.

**Хід виконання:** тренер просить учасників розслабитися та у формі медитації поступово уявити собі певні образи, які пов'язані із актуалізацією ресурсного стану (техніка медитації – згідно з вказаним вище літературним джерелом).

#### Вправа «Лист самому собі» [24]

**Мета:** розвиток саморефлексії, зворотній зв'язок.

**Тривалість:** 20 хв.

**Хід виконання:** учасники пишуть лист самому собі щодо того, що дав їм тренінг, що вони можуть застосувати в особистому житті із отриманих знань та вмінь, та чого вони ще хочуть навчитися й досягти.

#### Рефлексивне коло



Мета: підведення підсумків та завершення тренінгу.

Тривалість: 20 хв.

Хід виконання: тренер разом із учасниками підводить підсумки тренінгу – що сподобалося та не сподобалося, що найбільше запам'яталося, було корисним, чого не вистачило, що б могли рекомендувати, загальні враження та підсумки.