

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ТА
СУБ'ЄКТИВНОГО СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0532-з
спеціальності 053– Психологія

Федорова Людмила Анатоліївна

Керівник: Неманежина А.О. викладач
кафедри психології

Науковий консультант: Губа Н.О., к.психол.н.,
доцент, завідувач кафедри психології

Рецензент: Железнякова Ю.В. к.психол.н., доцент
кафедри психології

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра психології

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« ____ » _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Федорова Людмила Анатоліївна

Тема роботи Взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни

керівник роботи Неманежина А.О. викладач кафедри психології

Науковий консультант: Губа Н.О., к.психол.н., доцент, завідувач кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «26» 09 2023 року № 1504-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: теоретично проаналізувати проблему взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни; обґрунтувати психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни; провести емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни; розробити тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни; дослідити ефективність тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання у фахівців в умовах війни.

5. Перелік графічного матеріалу: 5 рисунків, 12 таблиць

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Неманежина А.О. викладач Губа Н.О., доцент		
Розділ 1	Неманежина А.О. викладач Губа Н.О., доцент		
Розділ 2	Неманежина А.О. викладач Губа Н.О., доцент		
Розділ 3	Неманежина А.О. викладач Губа Н.О., доцент		
Висновки	Неманежина А.О. викладач Губа Н.О., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2023 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2023 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2023 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2023 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2023 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2023 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2023 р.	Виконано

Студент _____ Л.А. Федорова

Керівник роботи _____ А.О. Неманежина

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 100 сторінок, 76 джерел, 5 рисунків, 12 таблиць, 3 додатка.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання у фахівців.

Предмет дослідження – взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців в умовах війни.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни.

Гіпотеза дослідження полягає у припущеннях: 1) стан, спричинений війною в Україні призводить до появи професійного вигорання у фахівців; 2) рівень суб'єктивного сімейного благополуччя впливає на рівень професійного вигорання у фахівців під час війни.

Методи дослідження: теоретичні; систематизація й узагальнення теоретичних; емпіричні; психодіагностичні методики дослідження; анкетування, бесіда, спостереження.

Наукова новизна роботи:

- вперше: виокремлено і проаналізовано специфіку професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців в умовах війни;
- розроблено: тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання у фахівців під час війни;
- дістали подальшого розвитку: погляди на розвиток професійного вигорання фахівців з урахуванням особливостей їхнього суб'єктивного сімейного благополуччя.

Практична значущість дослідження полягає у розробці рекомендацій для психологів, що працюють на підприємствах, щодо запобігання та подолання професійного вигорання фахівців під час війни.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ, СУБ'ЄКТИВНЕ СІМЕЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, ВІЙНИ, ФАХІВЦІ.

SUMMARY

Fedorova L.A. The Correlation between Professional Burnout and Subjective Family Well-Being during the War.

Master's thesis: 100 pages, 76 sources, 5 figures, 12 tables, 3 appendices.

The object of the research is professional burnout among specialists.

The subject of the study is the relationship between professional burnout and the subjective family well-being of specialists in wartime conditions.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and empirically investigate the relationship between professional burnout and subjective family well-being of specialists during the war.

The research hypothesis consists in the assumptions: 1) the state caused by the war in Ukraine leads to the appearance of professional burnout among specialists; 2) the level of subjective family well-being affects the level of professional burnout among specialists during the war.

Research methods: theoretical; systematization and generalization of theoretical; empirical; psychodiagnostic research methods; questionnaire, interview, observation.

Scientific novelty of the work:

- for the first time: the specifics of professional burnout and subjective family well-being of specialists in war conditions were identified and analyzed;
- developed: a training program to prevent and overcome professional burnout among specialists during the war;
- received further development: views on the development of professional burnout of specialists taking into account the peculiarities of their subjective family well-being.

The practical significance of the study lies in the development of recommendations for psychologists working at enterprises to prevent and overcome professional burnout of specialists during the war.

PROFESSIONAL BURNOUT, SUBJECTIVE FAMILY WELL-BEING, WARS, SPECIALISTS.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА СУБ'ЄКТИВНОГО СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ.....	10
1.1. Професійне вигорання як психологічна проблема.....	10
1.2. Специфіка суб'єктивного сімейного благополуччя.....	20
1.3. Психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА СУБ'ЄКТИВНОГО СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	41
2.1. Організація і методика емпіричного дослідження.....	41
2.2. Стан взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни.....	53
РОЗДІЛ 3. ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ПІДПРИЄМСТВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	67
3.1. Тренінгова програма запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни.....	67
3.2. Аналіз результатів дослідження.....	78
ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	92
ДОДАТКИ.....	101

ВСТУП

Актуальності дослідженню додають і негативні наслідки професійного вигорання фахівців в умовах воєнного стану: фахівці перебувають у напруженому психоемоційному стані, отримали невротизацію, спостерігається зниження продуктивності їхньої професійної діяльності.

В останні роки важливим є приділення уваги властивостям особистості, що можуть впливати на рівень та особливості появи і прояву професійного вигорання. У працівників і фахівців в умовах війни спостерігається постійна втома, напруження, спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, виникає незадоволення професійною діяльністю, що призводять до професійного вигорання. Одним з чинників, який визначає актуальний рівень професійного вигорання фахівця є його суб'єктивне сімейне благополуччя в умовах війни.

В останні роки питанням психологічної специфіки професійного вигорання фахівців займаються Т. Зайчикова, Н. Перегончук, Н. Чепелєва, Л. Яценко та ін.

Суб'єктивне благополуччя аналізували зарубіжні науковці і дослідники А. Баккер, Н. Бредберн, С. Волкерт, Е. Дінер, Л. А. Ленгле, К. Маслач, К. Ріфф, Х. Дж. Фрейденберг.

У межах філософських, психологічних та соціологічних досліджень проблему суб'єктивного благополуччя особистості розглядали такі українські науковці як О. Власова, І. Горбаль, В. Гупаловська, Т. Данильченко, Н. Каргіна, Е. Кологривова та ін.

Нині психологічне благополуччя як феномен, методи його психодіагностики, та психокорекції досліджено досить ґрунтовно видвчають Ю. Завадський, Л. Карамушка, Б. Пахоль та ін. Сімейне благополуччя було предметом дослідження В. Пілецького, К. Седих.

Проте залишається недостатньо вивченим взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя особистості під час війни.

Актуальність і нерозробленість проблеми зумовили вибір теми магістерської роботи: «Взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни».

Об'єкт дослідження – професійне вигорання у фахівців.

Предмет дослідження – взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців в умовах війни.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни.

Завдання дослідження:

1. Теоретично проаналізувати проблему взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни.
2. Обґрунтувати психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни.
3. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни.
4. Розробити тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни.
5. Дослідити ефективність тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання у фахівців в умовах війни.

Гіпотеза дослідження полягає у припущеннях: 1) стан, спричинений війною в Україні призводить до появи професійного вигорання у фахівців; 2) рівень суб'єктивного сімейного благополуччя впливає на рівень професійного вигорання у фахівців під час війни.

Під час теоретичного вивчення проблеми дослідження та дослідно-експериментальної роботи було використано низку методів дослідження: теоретичні: аналіз наукових джерел, порівняльний аналіз (для порівняння

різних наукових поглядів); феноменологічний аналіз (для уточнення сутності, змісту й особливостей базових понять дослідження); систематизація й узагальнення теоретичних положень (для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження у зарубіжній й українській психологічній теорії та практиці); емпіричні: психодіагностичні методики дослідження професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя; анкетування, бесіда, спостереження (для виокремлення особливостей професійного вигорання фахівців під час війни); методи математичної статистики (для узагальнення та унаочнення результатів емпіричного дослідження).

У ході емпіричного дослідження використано авторську анкету «Професійне і сімейне благополуччя» та психодіагностичні методики: «Шкала оцінки якості життя» (О. Чабан), методика «Тест життєстійкості» (С. Мадді), методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової, опитувальник «Індекс благополуччя ВООЗ-5» (WHO-5 WELL-BEING INDEX) в адаптації Л. Карамушки, К. Терещенко та О. Креденцер.

Наукова новизна роботи:

- вперше: виокремлено і проаналізовано специфіку професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців в умовах війни;
- розроблено: тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання у фахівців під час війни;
- дістали подальшого розвитку: погляди на розвиток професійного вигорання фахівців з урахуванням особливостей їхнього суб'єктивного сімейного благополуччя.

Практична значущість дослідження полягає у розробці рекомендацій для психологів, що працюють на підприємствах, щодо запобігання та подолання професійного вигорання фахівців під час війни.

Результати дослідження можуть бути використані у процесі фахової підготовки майбутніх психологів в закладах вищої освіти, практикуючих психологів в умовах формальної і неформальної та післядипломної освіти.

Надійність і достовірність результатів дослідження визначається репрезентативністю вибірки респондентів (у загальній кількості 60 осіб: 37 осіб на констатувальному етапі і 23 осіб на формувальному і контрольному етапах експерименту), узгодженістю психодіагностичних методик дослідження.

Апробація результатів роботи. Основні положення дослідження опубліковано у тезах міжнародної конференції на тему «Професійне вигорання фахівців підприємств в умовах військового стану».

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ТА СУБ'ЄКТИВНОГО СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

1.2. Професійне вигорання як психологічна проблема

Проблеми, що пов'язуються із професійним вигоранням працівників, мають розглядатися і в особистісному, і в професійному контекстах.

Проаналізує тлумачення і розуміння поняття професійного вигорання у зарубіжній й українській психологічній теорії і практиці.

Так уперше терміносполуку «вигорання персоналу» та його розуміння запропонував в кінці 60-х рр. минулого століття Г. Б. Бредлі. Дослідник нею описав особливості поведінки офіцерів, «які керували програмою впливу на умовно засуджених неповнолітніх правопорушників» [56, 363].

Д. Бьорле визначив професійне вигорання як стан, «який повільно розвивається та характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що, зрештою, призводить до звільнення з роботи» [55, 23].

Автором першої наукової концепції вигорання персоналу, що започаткувала клінічний підхід у психології праці до його вивчення, вважають американського психіатра Г. Дж. Фройденбергера. За цією концепцією вигорання визначалось як психічний розлад, пов'язаний з певними особистісними характеристиками суб'єкта діяльності [62].

А. Ленгле вбачає появу професійного вигорання в тому, що сучасний працівник витримує одночасно велике перевантаження, перенапруження та перевтому [66].

У зарубіжній психологічній теорії професійне вигорання обґрунтовується як переважно психічний стан, який негативно впливає на продуктивність діяльності працівника, його здоров'я та якість життя.

Узагальнюючи відзначимо, що зарубіжні дослідники вважали, що поява і виникнення професійного вигорання пов'язані з внутрішнім накопиченням особистістю негативних емоцій, а це призводить до виснаження всіх ресурсів і наявності постійної втоми у людини.

Дослідженням проблематики професійного вигорання у різних видах професійної діяльності фахівців займаються такі українські науковці як Т. Зайчикова [18], Л. Карамушка [20], М. Корольчук [27], С. Мащак [31], Н. Перхайло [37], Л. Яценко [54].

С. Мащак, досліджуючи професійне вигорання особистості як соціально-психологічну проблему, визначає, що термін «синдром вигорання» у Міжнародній класифікації хвороб 10-го перегляду виокремлено в окремий діагностичний таксон – Z73 (проблеми, що пов'язані з труднощами керування власним життям). Він має шифр Z73.0 – Burn-out (вигорання) [31, 451].

Слушною є точка зору Т. Колтунович щодо розуміння вигорання як психічного захисту. Своє бачення цього захисту дослідниця характеризувала як стан «закритих емоцій», а людину, яка перебуває в ньому, називала «живим мерцем». Однак за допомогою такого «закриття» дорослий врятовує свій організм від стресогенних психосоматичних хвороб: інфаркту, гіпертонії, інсульту, виразок тощо [25].

Н. Перхайло доводить, що «синдром професійного вигорання фахівців є тим деструктивним фактором, що не лише знижує продуктивність діяльності працівників, свідчить про професійний регрес, незадоволеність самореалізацією, руйнує їхнє фізичне та психологічне здоров'я...» [37, 208].

М. Корольчук пропонує розглядати професійне вигорання як процес професійної кризи працівника, пов'язаної з трудовою діяльністю та порушенням у цій діяльності міжособистісних стосунків [27].

Слушною є твердження Л. Яценко та Н. Перхайло, які, досліджуючи гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи встановили, що таке вигорання є станом «психологічного та фізичного виснаження фахівців, зумовлений професійною діяльністю: її змістом, напруженістю, нерегламентованим робочим часом, численністю і складністю категорій клієнтів» [54, 28].

Таким чином, розглянуті тлумачення терміносполуки «професійне вигорання» дозволили зробити висновок про відсутність однозначного трактування змісту цього поняття.

К. Маслач, з позиції соціально-психологічного підходу на початку 80-х років ХХ ст. характеризувала вигорання як порушення психіки, що не виходить за межі психічної норми і є реакцією суб'єкта на тривалі стреси, зумовлені виробничими взаєминами та виявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації і редукції персональних досягнень [72]. Авторка характеризувала професійне вигорання як синдром виснаження (фізичного чи емоційного), яке виникає як наслідок перенесеного людиною стресу. При цьому професійне вигорання характеризується появою негативної самооцінки, втомленістю, пасивністю до виконання професійної діяльності, втратою емоційного ресурсу [71].

Згодом дослідниця додала до пропонованих вище характеристик ще такі: «індекс дислокації між тим, «що людина є, і що вона повинна робити»; «ерозія цінностей, гідності, духу і волі»; «хвороба, що поширюється поступово й безперервно протягом тривалого часу і заводить у спіраль спаду, з якої важко піднятися» [71, 17]. Ми погоджуємось з думкою К. Маслач, що корінням проблеми вигорання є не професійна ситуація, в якій опинилась людина, а наявні особливості і риси особистості працівника.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що основним предметом досліджень з позиції соціально-психологічного підходу до розуміння професійного вигорання, є соціальні, міжособистісні та організаційні детермінанти цього стану. На нашу думку, цей підхід є перспективним,

оскільки дозволяє знайти й обґрунтувати комплекс різних чинників (зовнішніх та внутрішніх) у кожному випадку появи професійного вигорання.

У психологічній теорії і практиці досліджень проблеми професійного вигорання українські науковці виокремлюють три основних напрями:

1) професійне вигорання є виявом синдрому хронічної втоми людини, появою станів фізичного, емоційного та психічного виснаження, які є наслідком тривалого перебування в ситуаціях перевантаження;

2) професійне вигорання є двовимірною моделлю, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації;

3) професійне вигорання є трикомпонентною системою, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних прагнень [31, 446].

У цьому контексті цікавою для нашого дослідження також є тривимірна модель К. Маслач і С. Джексона. Ця модель характеризує професійне вигорання працівника як синдром, що поєднує симптоми емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції професійних досягнень. Емоційне виснаження є основною складовою професійного вигорання працівника: у людини виникає почуття емоційного спустошення, втоми, спостерігається зниження працездатності. Емоційне виснаження має прояв або як байдужість, або як емоційна перенасиченість. Деперсоналізація визначає деформацію стосунків працівника з оточуючими, характеризує негативне ставлення до праці. Редукція професійних досягнень спостерігається як нав'язливе усвідомлення працівником власної професійної некомпетентності відсутності результативності праці, професійних досягнень та успіхів, обмеження можливих шляхів професійного зростання [71]. Ці характеристики (емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції професійних досягнень) існують водночас як фази (етапи) та як прояви (симптоми).

Згодом у 1978 р. К. Маслач розробила іншу класифікацію, в якій узагальнила три групи симптомів вигорання: фізичні (поява втоми, головного болю, розладів шлунку, виснаження, зайвої ваги тощо); поведінкові (виконання роботи стає ненормованим); психологічні (тривожність, дративлівість, нудьга, розчарування, невпевненість, почуття провини, гнівливість, підозрілість, ригідність, нездатність приймати рішення, дистанціювання, залежність від алкоголю і тощо) [71, 111-124].

У наукових працях зарубіжних учених (П. Гітшкота та ін. [64], Дж. Еванса [65], М. Джиліган та ін. [61], Е. Махер [70], П. Ротлінга [72]) та в дисертаційних дослідженнях українських науковців (Н. Перегончук [36], Н. Чепелевої [52]) наголошується, що в усіх характеристиках феномена професійного вигорання працівника є пролонгований стрес як його опосередковуючий чинник, який переходить у дистрес. Проте поява у нього виснаження характеризує інтегрований симптом професійного вигорання у процесі виконання професійної діяльності.

Проаналізуємо чинники, симптоми і детермінанти професійного вигорання у психологічній теорії і практиці.

Дослідники, вивчаючи чинники професійного вигорання констатували, що зазначений феномен не пов'язаний із умовами трудової діяльності працівника, а залежить від його психологічних характеристик особистості. У психології доведено існування трьох головних чинників появи професійного вигорання у працівників. До них віднесено особистісний, рольовий та організаційний. Опишемо кожен чинник більш детально.

Особистісний чинник. Психіатр Г. Дж. Фройденбергер характеризує працівників з наявним вигоранням, як таких, що схильні при професійній взаємодії до компромісу, емпатичних, гуманних, з домінантною спрямованістю на оточуючих, і, разом з тим, нестійких, інтровертованих, схильних до самоаналізу і одержимих нав'язливими думками [62].

Рольовий чинник. Доведено, що існують взаємозв'язки між рольовою конфліктністю особи в колективі, рольовою невизначеністю і проявами синдрому професійного вигорання (Т. Зайчикова [18], Н. Чепелева [52]). Напружена професійна діяльність в умовах недиференційованого і нерівномірного розподілу відповідальності значно підвищує виникнення у працівників професійного вигорання.

Організаційний чинник. Виникнення професійного вигорання у працівників тісно пов'язане з вимогами професійної діяльності, яка визначається через інтенсивність міжособистісного спілкування в процесі професійної взаємодії, навантаження на пізнавальну сферу дорослої особи (увагу, сприйняття пам'ять, мислення, а також на всі системи переробки одержуваної інформації, через ситуацію прийняття відповідальності за результат професійної діяльності). До організаційних чинників, що підвищують ризик появи, формування і розвитку професійного вигорання, психологи виокремлюють неефективну організацію професійної діяльності та несприятливий психологічний клімат в робочому оточенні.

Г. Дьоміна та О. Мельничук зазначають, що професійне вигорання стає можливим при виникненні певних чинників: коли зовнішні вимоги постійно переважають над внутрішніми психологічними ресурсами особистості, через що у працівника порушується стан рівноваги і виникає дисбаланс щодо функціонування керування власною активністю [16].

Також слід проаналізувати розподіл чинників професійного вигорання на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх, по-перше, слід віднести хронічно напружену психічну й емоційну діяльність працівника. До прикладу, такою, що пов'язана з більшим за інтенсивністю професійним спілкуванням, з цілеспрямованим сприйняттям оточення і впливом на нього. По-друге, це може бути дестабілізуюча організація професійної діяльності. Основні її характеристики є загальновідомими: нечіткість в організації і плануванні, недоліки в професійному забезпеченні інформацією. По-третє, це завищена відповідальність працівника. До прикладу, на всіх, хто багато працює і чесно

відноситься до своїх обов'язків, лежить етична і юридична відповідальність за результативність праці, що викликає нервову перенапругу. Останній зовнішній чинник – це несприятливий психологічний клімат в колективі працівників. Це і поява конфліктів за вертикалями в стосунках і за горизонтальними професійними комунікаціями.

До внутрішніх чинників професійного вигорання слід віднести, по-перше, схильність працівника до емоційної ригідності. Доведено за емпіричними дослідженнями, що формування симптоматики професійного вигорання відбуватиметься повільніше в імпульсних людей, що мають вищу рухливість нервових процесів [27]. По-друге, поява інтенсивної інтеріоризації обставин професійної діяльності. Це психологічне явище виникає у тих працівників, які мають високий рівень відповідальності і вимогливості до себе. По-третє, це недостатня мотивація працівника до виконання професійної діяльності. Внутрішні чинники професійного вигорання стосуються індивідуально особистісних властивостей працівників.

Отже, психологічна специфіка «професійного вигорання» залежить не тільки від зовнішніх чинників, а ще й від особистісного розуміння працівником мети трудової діяльності, оцінки ситуації, в якій він знаходиться.

Л. Карамушка і Т. Зайчикова [20] виокремили три групи детермінант професійного вигорання працівників: соціально-економічні, соціально-психологічні й індивідуально-психологічні. Ці детермінанти можна охарактеризувати такими критеріями появи і розвитку вигорання як індивідуальні, організаційні та професійні.

На початку 80-х рр. ХХ ст. Е. Махер виділила дванадцять груп симптомів професійного вигорання:

- 1) виснаження та втома;
- 2) психосоматичні розлади;
- 3) поява проблем зі сном;
- 4) негативне ставлення до клієнтів;

- 5) негативне ставлення до власної роботи;
- 6) збіднення спектру трудових дій;
- 7) поява залежної поведінки;
- 8) відсутність апетиту або переїдання;
- 9) сформованість негативної Я-концепції;
- 10) поява агресивних станів (гнівливість, дратівливість, напруженість);
- 11) пригнічений емоційний настрій і пов'язані з ним апатія, песимізм, депресія тощо;
- 12) поява почуття провини [70, 390-393].

С. Кахілл класифікує п'ять груп симптомів професійного вигорання: фізичні, поведінкові, емоційні, настановні (або когнітивні), міжособистісні (або соціальні) [65]. Така класифікація дозволяє узагальнити характеристику відношення працівника до професійних дій.

На думку Г. Рідкодубської, слід виокремити п'ять симптомів професійного вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, соціальні. Дослідниця доводить, що для особистості з цими симптомами характерні такі особливості як хронічно напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація професійної діяльності, підвищена відповідальність щодо виконання професійних функцій і посадових обов'язків, наявність ілюзії надважливості виконуваної діяльності, відношення людини до роботи як до необхідності, що не приносить професійного задоволення [41].

О. Мірошніченко, досліджуючи профілактику синдрому професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах, виділяє психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми [33].

Узагальнюючи відзначимо, що до психофізіологічних симптомів слід віднести почуття постійної втоми (симптом хронічної втоми); відчуття виснаження (емоційного і фізичного); повне чи часткове безсоння; часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту; різку втрату (або різке збільшення) ваги; слабкість, зниження життєвої

активності, погіршення показників біохімічного аналізу крові; задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні; помітне погіршення зору, слуху, втрата тілесних відчуттів, запаморочення тощо [23; 42].

До емоційних симптомів варто віднести: появу у працівника байдужості, пасивності, пригніченості; підвищення дратівливості, відчуття млявості; втрату почуття гумору при спілкуванні; появу відчуття розчарування, невпевненості у житті і професійній діяльності.

Поведінкові симптоми характеризуються тим, що працівники помітно змінюють свій робочий режим дня, або незалежно від об'єктивної необхідності, постійно беруть роботу додому; у них виникає відчуття байдужості до професійних результатів; підвищується неадекватна критичність та спостерігається нестача енергії до виконання професійних обов'язків.

До соціально-психологічних симптомів варто віднести: появу у працівника невмотивованого гніву; раптове виникнення неусвідомленого занепокоєння і підвищення тривожності; сформованість гіпервідповідальності і почуття постійного страху (щось «не вийде», з чимось не вдасться впоратися); з'являється втрата надії на професійні перспективи; зменшення інтересу до дозвілля, соціальних контактів [20].

Відзначимо, що симптоми професійного вигорання можуть характеризуватися поведінковими реакціями і психосоматичними розладами. Отже, визначені й описані симптоми професійного вигорання дають змогу схарактеризувати його як явище зі складним симптомокомплексом.

Теоретичний аналіз наукових праць, присвячених дослідженню симптомів, детермінант і чинників професійного вигорання дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання небезпечно наявністю широкого діапазону симптомів невротичного і психосоматичного розладу та чинників, які вимагають наукових підходів до його психопрофілактики та психокорекції.

Отримані результати проведеного нами визначення й опису чинників, детермінант і симптомів професійного вигорання дають змогу констатувати, що вони діють сукупно, хоча й не рівнозначно та асинхроно.

В описі класифікацій наголошено на індивідуально-психологічних чинниках професійного вигорання працівників на тій підставі, що, працюючи у практично однакових умовах, одні фахівці вигорають, проте як інші – ні. Ми припустили, що це зумовлюється характером професійної мотивації і залежить від наявності (або відсутності) відповідних особистісних якостей, і від особливостей інших психологічних властивостей особистості працівника.

Професійне вигорання відбувається у працівника внаслідок внутрішнього накопичення негативних психічних й емоційних станів. Спочатку поява «вигорання» починає посилювати у дорослого напругу щодо спілкування з оточуючими, виникає втома від взаємодії. Потім емоційна втома переходить у фізичну, що може призвести до депресії, роздратування, соціального дискомфорту й дистанціюванню та ізоляції. Розвиток професійного вигорання у працівників відбувається через емоційне виснаження, яке характеризується апатією, втомою, бажанням дистанціюватись й усамітнитись, відсутністю комунікацій з оточуючими. Професійне вигорання як стресова реакція є наслідком довготривалих напружень середньої інтенсивності зі стійким і неконтрольованим рівнем збудження.

Таким чином, професійне вигорання можна розглядати як одну із характеристик професійної деформації працівника і розуміти як механізм психологічного захисту особистості від емоційного і психічного перенапруження і перенавантаження. Психологи наводять різні визначення поняття «професійне вигорання», але всі ці визначення пов'язують цей феномен з психічним і емоційним напруженням і виснаженням, втомою, викликаними надмірними психоемоційними перевантаженнями, що супроводжують виконання професійної діяльності.

У наступному підрозділі дамо визначення, проаналізуємо й опишемо специфіку суб'єктивного сімейного благополуччя.

1.2. Специфіка суб'єктивного сімейного благополуччя

Розробкою основних підходів щодо визначення різних видів благополуччя займалися зарубіжні й українські дослідники: N. Bradburn [56], E. Diener [59], C. Ryff [73], I. Горбаль [8], Т. Данильченко [13; 14], О. Лукасевич [29], Б. Пахоль [35] та ін. Проте, в наукових працях зарубіжних й українських дослідників відсутні визначення, зміст, чіткі критерії й ознаки суб'єктивного сімейного благополуччя (далі ССБ).

Проаналізуємо визначення суб'єктивного сімейного благополуччя. Почнемо з розуміння суб'єктності та суб'єктивного, суб'єктивного благополуччя.

У словнику української мови дано визначення поняття «суб'єктивний» як такого, що «відображає думки, переживання і т. ін. тільки даного суб'єкта; особистий, індивідуальний» [46, 815].

А. Кузнецов, досліджуючи, що ліпше – суб'єктивність чи об'єктивність, вдає таку характеристику суб'єктивному: «Суб'єктивне означає таке, що відносяться до суб'єкта, важливе для суб'єкта, таке, що розглядається щодо суб'єкта; тобто суб'єктивне – це таке, яке володіє такими якостями як «центральне», «сутнісне», ... «те, що панує»...» [28].

Узагальнюючи бачимо, що суб'єктивність є протилежністю поняття «об'єктивність», а на суб'єктивну думку людини можуть впливають: її досвід, оточення, світогляд, рівень освіти та інші чинники, але все це є сприйняттям тільки цієї людини, тому воно і є суб'єктивним.

Як зазначає О. Лукасевич [29], дослідження проблеми суб'єктивного благополуччя особистості розпочалось ще в ХХ ст. Науковці розглядали його в контексті соціального розвитку (К. Ріфф [73]). У своїй праці К. Ріфф, виділивши основні компоненти суб'єктивного благополуччя співвіднесла їх з

різними структурними елементами психологічних концепцій, в яких важливим вважається позитивна активність людини. До прикладу, такий компонент, як «самоприйняття», з точки зору дослідниці, співвідноситься з поняттями «самоповага», з визнанням людиною власних негативних рис та позитивною оцінкою власного минулого досвіду життя [73].

Поняття «суб'єктивне благополуччя» ввів у психологію Е. Дінер як представник гедоністичного напрямку. У своїх працях дослідник довів, що воно містить три основних компонентів, які формують єдиний показник благополуччя:

- 1) задоволення;
- 2) неприємні емоції;
- 3) приємні емоції [59].

Цей показник характеризується двома аспектами самоприйняття: емоційність (наявність позитивного чи негативного настрою) та когнітивною активністю (розуміння задоволеності життям) [59].

Ми погоджуємось з твердженням Е. Дінера, що важливими складовими суб'єктивного благополуччя людини є її когнітивні та емоційні аспекти самоприйняття та її задоволеність життям.

Впродовж часу визначення поняття «суб'єктивне благополуччя» отримало широке розповсюдження у наукових працях і дослідженнях в галузі позитивної психології М. Селігмана, К. Патерсона [29].

Суб'єктивне благополуччя далі розглядалось науковцями як психологічне благополуччя, якість життя, щастя та емоційний комфорт. До прикладу, Н. Каргіна наголошує на важливості включеності людини в соціальне життя, на сформовану спрямованість та орієнтацію на соціальне й особистісне зростання в будь яких умовах [21].

І. Горбаль визначає суб'єктивне благополуччя як динамічну когнітивну та емоційну оцінку особистістю якості власного життя, що залежить, від неї самої, її особистісних якостей та ще і від реалій життя. Психологічне благополуччя, на думку дослідниці, є суб'єктивною позицією особистості

щодо ступеня втілення її ресурсів і потенціалу, тоді як психологічне здоров'я є об'єктивною ознакою суб'єктивного благополуччя [8].

Е. Кологріова зазначала, що суб'єктивне благополуччя слід розуміти як чинник самоактуалізації, як функцію особистісних прагнень у переживанні особистістю суб'єктивного благополуччя [24, 36].

Підсумовуючи відзначимо, що благополуччя являє собою багатофакторний феномен, що у своїй структурі містить культурний, фізичний, соціальний, психологічний, економічний та духовний чинники.

Б. Пахоль зазначає, що розглядаючи зміст поняття благополуччя слід використовувати пов'язані з ним конструкти: психічне здоров'я, психологічне благополуччя, загальна задоволеність життям, якість життя, щастя та суб'єктивне благополуччя [35, 86].

У контексті аналізу специфіки суб'єктивного сімейного благополуччя проаналізуємо такий його різновид як психологічне благополуччя. Психологічне благополуччя є результатом впливу особистісних рис людини, її середовища та особливостей соціального формування і зростання.

У межах гедоністичного підходу до вивчення психологічного благополуччя Н. М. Бредберном ще у 1969 р. було доказано, що для розуміння цього виду благополуччя необхідно оперувати ознаками стану щастя (або нещастя) та суб'єктивного відчуття задоволеності життям. Науковець відзначив, що ознакою психологічного благополуччя є різниця між афектами, що відображає загальну задоволеність життям особистості [57]. Дослідження науковця стали у подальшому теоретичним підґрунтям вивчення різних аспектів психологічного благополуччя.

Колектив дослідників під керівництвом А. Вотермена встановив, що в періоди усвідомлення психологічного благополуччя має прояв та розвиток «істинне Я», тобто відбувається знаходження власного потенціалу і ресурсів людини та повноцінна їхня реалізація. Важливим аспектом також є підкреслення того, що процес самопізнання є центральним в обґрунтуванні психологічного благополуччя з позиції евдемоністичного підходу [76].

Р. Лент з позиції евдемоністичного підходу припускав, що психологічне благополуччя є результатом розкриття людиною свого творчого потенціалу, функціонування на оптимальному рівні та реалізації своєї індивідуальності [67]. Це обґрунтовує, що евдемоністична модель психологічного благополуччя К. Ріфф [73] містить більше компонентів, ніж гедоністична модель та відрізняється змістом конструктів.

Модель психологічного благополуччя, побудована на евдемоністичному підході, складається з таких елементів як:

- 1) прийняття себе;
- 2) позитивні стосунки з іншими;
- 3) наявність мети в житті;
- 4) особистісне зростання;
- 5) контроль над обставинами;
- 6) самодетермінація [35, 86].

У свою чергу, гедоністична трикомпонентна модель суб'єктивного благополуччя Е. Дінера складається із: 1) задоволеності життям; 2) відсутності негативного афекту; 3) наявності позитивних емоцій [59].

Як зазначає Л. Сердюк, відмінності поглядів дослідників щодо сутності і складових психологічного благополуччя зумовлені, в першу чергу, тим, що воно оцінюється людиною з позиції її власних цінностей і моральної сфери. Оскільки вони завжди є індивідуально особистісні, то універсальних для всіх структурних компонентів благополуччя не може бути. У зв'язку з чим, доцільно вивчати чинники, що впливають на суб'єктивне відчуття задоволеності (екзистенціальне переживання людиною ставлення до власного життя) [44, 126].

Теоретичний аналіз психологічних досліджень з проблеми психологічного благополуччя дозволив встановити, що всі чинники, що визначаються структуру та рівень психологічного благополуччя, можна розподілити на дві групи.

До першої групи слід віднести соціально-економічні. Вони характеризують взаємозв'язок між соціально-економічними показниками психологічного благополуччя людини та її рівнем матеріального достатку. Відомо, що людина з високим рівнем фінансового забезпечення має високий рівень психологічного благополуччя. Тобто, існує пряма кореляція між рівнем достатку та психологічним благополуччям [35].

До другої – психологічні чинники, що зумовлюють переживання людиною загальної задоволеності власним життям. За цими чинниками, як довела у порівняльному дослідженні психологічного благополуччя Г. Чайка, можна виокремити індивідуальне психологічне благополуччя як інструмент оцінки людиною власного буття та актуальне психологічне благополуччя. Дослідниця з'ясувала, що особистісна (внутрішня) оцінка має певний соціокультурний аспект та може формуватися у процесі засвоєння людиною існуючих форм соціальної поведінки, уявлень про соціальне середовище та культурний досвід [51].

М. Юркевич, ґрунтуючись на психологічній теорії самодетермінації, відзначає, що підґрунтям благополуччя людини є задоволення психологічних потреб та організація результативної соціальної взаємодії. Суб'єктивне благополуччя має тісний зв'язок з ціннісними і базовими психологічними потребами дорослого:

- 1) автономія (поведінка у відповідності з внутрішніми цінностями та відсутність контролю з боку соціального оточення);
- 2) позитивні відносини з оточуючими (прагнення до близькості, потреба у отриманні безпеки, турботи, підтримки);
- 3) компетентність (прагнення до результативної професійної діяльності). Загалом, задоволення психологічних потреб підвищує рівень психологічного благополуччя дорослого або, навпаки, знижує [53].

Серед наукових праць українських дослідників, в яких опосередковано розглядаються проблеми сімейного благополуччя, слід відзначити сучасні психологічні дослідження, що присвячені: сумісності подружжя (Л. Пілецька

[38]); впливу ціннісних орієнтацій і шлюбно-сімейних настанов партнерів на внутрішньосімейну комунікацію (В. Бочелюк [4]); чинникам, що впливають на задоволеність шлюбом чоловіків і жінок, характер їх сімейної взаємодії та напрями її розвитку (Н. Хлопоніна [49]); сексуальному благополуччю як складової сімейного благополуччя, яку характеризують як «стан психічного, соціального благополуччя та сексуального здоров'я, пов'язаного з реалізацією сексуальності» (В. Гупаловська [11, 20]).

Ми погоджуємось з твердженням В. Гупаловської, що сексуальне благополуччя – це складне, системне утворення, яке визначає ступінь «реалізованості сексуально-еротичної функції сімейної системи, містить психологічний компонент (соціально-психологічну і соціально-поведінкову адаптацію), соціокультурний компонент (культурно опосередковане ставлення до різних сторін сексуальної близькості) і фізіологічний компонент (переживання сексуальної вдоволеності)» [11, 20].

Л. Гуменюк й Н. Горін, досліджуючи вплив сімейного благополуччя на організаційну поведінку керівника, характеризують сімейне благополуччя як феномен, що сприяє узгодженості психічних процесів та формуванню особистості [10].

Проведений теоретичний аналіз психологічних праць дозволяє узагальнити розуміння сімейного благополуччя. Під ним українські науковці і дослідники розуміють:

1) позитивне порівняння особистістю себе і свого власного соціального (сімейного) буття з суб'єктивними нормами, правилами, еталонами та ідеалами, з існуванням «значущого іншого» (тобто референтною соціальною групою) (Т. Данільченко [14]);

2) стан, який припускає задоволення основних потреб, що забезпечує її стабільність і адаптивність до постійно змінюваних умов (Б. Пахоль [35]);

3) «інтрасімейну атмосферу, в якій формується відчуття цілісності і внутрішньої рівноваги, що сприяє узгодженості психічних процесів та становленню зрілої особистості» (Л. Гуменюк та Н. Горін [10, 46]);

4) сукупність факторів, які формують позитивні шлюбно-сімейні взаємини та рівень адаптації подружжя (М. Власова [5]);

5) повне задоволення сімейним життям, яке тісно пов'язане з рівнем фактичного досягнення своєї життєвої мети без втрати себе як особистості (А. Денісенко, С. Власова [5, 148]).

Нині більшість дослідників збігається у розумінні емоційного компонента суб'єктивного сімейного благополуччя як співвідношення позитивного і негативного відношення та виокремлює їх баланс як єдиний домінуючий чинник, що його зумовлює.

Проаналізуємо низку зарубіжних наукових робіт і досліджень психологів, що стосуються вивчення сімейного благополуччя і чинників, які впливають на його рівень.

За результатами емпіричного дослідження Меган Галліган та ін. щодо впливу сімейних відносин на психологічне благополуччя в середньому віці з'ясовано, що напруженість у стосунках із членами родини корелює із появою симптомів депресії, стану напруженості у дорослих. Проте погані стосунки з жінками у чоловіків в родині знижують відчуття психологічного благополуччя. Проведені науковцями багаторівневі регресійні аналізи показали, що напруженість у стосунках з подружжям, матерями та братами і сестрами передвіщає симптоми депресії в середньому віці [61]. Отримані результати дослідження визначають важливість якості взаємин з членами родини для досягнення психологічного благополуччя дорослими людьми.

Колективом італійських дослідників у 2017 р. було проведено дослідження на тему «Психологічне благополуччя в італійських сім'ях: дослідницький підхід до вивчення психічного здоров'я протягом дорослого життя в блакитній зоні» з метою вивчення психічного благополуччя серед італійських сімей, що склалися з трьох поколінь: людей похилого віку, дорослих і дітей. Науковці з'ясували, що гармонійні соціальні зв'язки з соціальним оточенням та членами родини, а також соціально активний спосіб життя сприяють підвищенню психічного благополуччя в дорослому віці

[64]. Дослідниками було доведено, що бідність соціальних контактів у дитинстві пророкує зниження психічного благополуччя у дорослому віці. Дорослі, які виховувались у родинях, де не було під одним дахом трьох поколінь, частіше відчують фізіологічний стрес, проявляли агресію.

У дослідженні американського вченого Г. Еванса «Бідність у дитинстві та психологічне благополуччя дорослих» було з'ясовано, що низький матеріальний статус і недостатнє фінансове забезпечення у дитинстві впливають на стресовий стан у дорослому віці [60].

У рамках дослідження американських науковців «Соціальний контекст добробуту» було проведено вивчення ролі сім'ї на соціальне існування дорослих. Науковці емпірично підтвердили, що головною умовою оптимального соціального функціонування дорослого є саме його сім'я. Був виявлений вплив на ССБ як офіційно зареєстрованого шлюбу, так і, в меншому ступені, цивільного шлюбу. Ця закономірність в рівній мірі стосувалася як чоловіків, так і жінок. Розширена сім'я підвищує суб'єктивне сімейне благополуччя більше, ніж стандартна [63]. Ми погоджуємось з твердженням дослідників, що задоволення від часу проведеного з сім'єю істотно корелює у дорослого з відчуттям щастя.

В емпіричних дослідженнях необхідно з цієї проблематики слід врахувати різні методологічні підходи до вивчення ССБ. Зокрема, були виявлені низькі кореляційні зв'язки наявності шлюбу: прямі позитивні з психологічним благополуччям і прямі негативні з емоційним благополуччям. Водночас слід наголосити, що наявність сімейного стану сама по собі не впливає на соціальне благополуччя дорослого. Проте вдалий шлюб істотно підвищує суб'єктивне благополуччя, тоді як невдалий – значно його знижує. Традиційно неодруженим приписується низький рівень психологічного благополуччя. Проте психологічні дослідження останніх років [61; 63; 68] цей факт не підтверджують.

У дослідженні «Адаптація та контрольна модель суб'єктивного благополуччя: чи змінюється щастя після великих життєвих подій» узагальнено, що сімейний стан більш важливий для особистого функціонування й загальної задоволеності життям, ніж для оптимального функціонування в суспільстві. Оскільки в суспільних уявленнях шлюб, родина розглядаються як важливі ознаки соціального статусу, то люди, що досягли цього статусу відчують себе більш щасливими. Доведено і наявність зворотнього зв'язку: більш щасливі люди оточуючим також здаються більш привабливими, відповідно викликаючи симпатію, а тому потенційно мають більше можливостей для благополуччя і щасливого життя. Сімейний статус виявився пов'язаний з психологічним благополуччям: люди, що пережили розлучення або смерть партнера, виявилися менш задоволеними власним життям [68].

Р. Райан та К. Фредерік у дослідженні «Про енергію, особистість і здоров'я: суб'єктивна життєва сила як динамічне відображення благополуччя» довели існуючий зв'язок між фізичним здоров'ям та психологічним благополуччям людини. Індикатором благополуччя, з їх точки зору, є суб'єктивна життєздатність особистості [75]. Отже, здоров'я людини має тісну кореляцію з її розумінням психологічного благополуччя, оскільки стан власного здоров'я має безпосередній вплив на відчуття щастя.

Узагальнимо результати психологічних досліджень. Встановлено, що суб'єктивне благополуччя дорослого в шлюбі та позитивне функціонування їх сімейної системи визначається узгодженістю подружжя в розумінні спільних та індивідуальних моральних норм, життєвих цілей та орієнтирів, дотриманням оптимальної дистанції в подружніх стосунках, умінням ефективно спілкуватися, бачити, чути і відчувати партнера, довіряти один одному, передбачати можливі реакції у конфліктних ситуаціях.

Варто відзначити, що феномен суб'єктивного сімейного благополуччя слід розуміти як суб'єктивне явище, цілісне переживання, виражене в суб'єктивному відчутті сімейного щастя, задоволеності собою і власним

сімейним життям, а також воно пов'язане з моральними цінностями і потребами та позитивним функціонуванням особистості в сімейному середовищі, що найбільш вдало узагальнено в теорії психологічного благополуччя К. Ріфф [73].

Загалом аналізуючи різні концепції, теорії, результати емпіричних досліджень можна виділити основні моменти ССБ:

1. Задоволеність життям (сімейним, професійним, соціальним) як інтегральна когнітивно-емоційна характеристика дорослого.
2. Сформована ціннісно-мотиваційна сфера особистості є загальним показником усвідомлення задоволеністю життям.
3. Суб'єктивне сімейне благополуччя базується на соціальній підтримці.
4. Функціональний статус дорослого розглядається як психофізіологічний та психічний стани [35].

Узагальнений теоретичний аналіз психологічних джерел з проблематики ССБ дозволив нам розробити концептуальну схему цього виду благополуччя людини (див. рис.1.1).

Сімейна інтеграція в нашому розумінні характеризує єдність особистостей, що самостійно розвивають та реалізують себе під час сімейної взаємодії. Вона припускає наявність узгодженості всіх процесів спільної життєдіяльності членів родини. Така інтеграція призводить до вирішення проблеми «екзистенційної дихотомії»: у благополучних родині всі члени оптимально та одночасно відчують близькість та автономію власного життя.

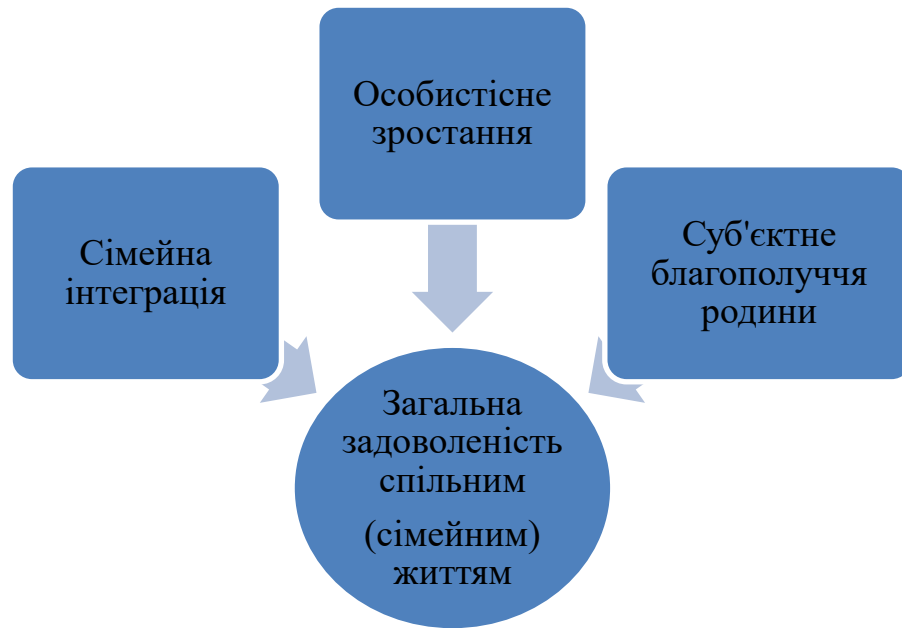


Рис.1.1. Схема суб'єктивного сімейного благополуччя людини

Суб'єктивне сімейне благополуччя є власне ставленням людини до своєї особистості, життя, до особистісного зростання кожного члена родини. Воно має важливе значення з точки зору засвоєних нормативних уявлень про зовнішнє та внутрішнє середовище і характеризується відчуттям задоволеності.

Загальна задоволеність спільним (сімейним) життям, або відчуття суб'єктивного благополуччя у шлюбі та родині, виникає тоді, коли якість взаємодії влаштовує кожного члена родини. Саме тоді спільне буття стає стійким зв'язком самостійних індивідів (кожного члену родини), що чуйно реагують на зміни у відношеннях між ними.

Підводячи підсумок, можна зробити висновок, що ССБ є інтегральним конструктом, у якому відображені рівновага між процесами актуалізації та гармонізації особистості, йому притамана чітка життєва позиція, баланс між об'єктивними досягненнями та суб'єктивними переживаннями людини, а також її задоволеність життям і розуміння щастя в родині.

Таким чином, ідеальне ССБ найбільш пов'язане з розвитком сприйняття дорослим саме себе в колі родині, наявністю здатності встановлювати та підтримувати довірливу взаємодію з членами родини, наявністю у житті цілей та вмінням їх ефективно досягати. Суб'єктивне

сімейне благополуччя за своїм змістом і сутністю співвідноситься з екзистенційним переживанням ставлення людини до власного життя та пов'язане з реалізацією базових потреб та цінностей. Це благополуччя слід розуміти як інтегральну оцінку особистістю власного життя та як процес, що характеризується відчуттям загальної задоволеності і щастя.

У наступному підрозділі визначимо та обґрунтуємо психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни.

1.3. Психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни

Розглядаючи поняття благополуччя фахівців і працівників можна визначити у психології праці два основні підходи до його розуміння: американський і європейський. Так американський підхід вважається більш раціональним, бо вирішує питання благополуччя завдяки фінансовому заохоченню за ту професійну поведінку працівника, яка сприяє підвищенню його власного благополуччя. В основі європейського підходу є категорія «щастя». Цей підхід характеризує наявність допомоги працівникам досягти щастя. Тобто певна відповідальність за щастя працівника може перекладатись на роботодавця [40].

В Україні не є прийнятним підіймати питання сформованості різних аспектів суб'єктивного благополуччя працівників в організаціях, на підприємствах та установах. Проте все частіше ми зустрічаємо керівників, які розуміють важливість впливу стану благополуччя на ефективність й результативність діяльності окремого працівника, а також бізнесу в цілому.

Проаналізуємо від чого залежить взаємозв'язок професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни

Професійне вигорання фахівців слід розглядати як кризовий процес, пов'язаний з особливостями професійної діяльності та порушенням професійного спілкування. В умовах війни щоденні емоційні навантаження несуть небезпеку тяжких напружень, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків [30].

До прикладу, управлінська діяльність певної категорії працівників і фахівців характеризується високою емоційною насиченістю та когнітивною складністю, необхідністю швидкого реагування на постійні зміни об'єктивного і суб'єктивного плану. Така професійна діяльність, як зазначає С. Машак, передбачає прийняття відповідальних рішень у ситуаціях, пов'язаних з невизначеністю та ризиком [31].

Діяльність персоналу в умовах війни на нижчих ланках підприємств, організацій та установ характеризується стресовим станом та високим рівнем комунікативної компетентності. Окрім того що вона передбачає прийняття відповідальних рішень, також передбачає підтримку щодо психічного здоров'я працівників та створення сприятливого робочого клімату, що потребує великої ресурсності від працівників та швидкого психічного й емоційного відновлення.

Під час війни актуалізуються проблеми внутрішньосімейних відносин, які потребують психологічного вивчення. Колектив психологів під керівництвом В. Зливкого у монографії «Діти і війна» встановив, що в практиці психологічної роботи зараз спостерігаємо два різноспрямованих вектора:

- 1) інтеграція, зміцнення й укріплення міжособистісних зв'язків у родині, взаємодопомога, емоційна та психологічна ідентифікація, співробітництво, згуртованість, поява ціннісно-орієнтаційної єдності родини;

2) дезінтеграція (аж до рівня повної руйнації), взаємне відсторонення, виникнення сімейних конфліктів, ворожнеча, втрата у членів родини спільних життєвих цінностей, планів на майбутнє [19].

Основним завданням з психологічної підтримки фахівців в умовах війни є досягнення оптимального стану їх власного психічного здоров'я і суб'єктивного благополуччя, розвиток психологічної стійкості до впливу постійно діючого стресу і психологічної готовності працівника до подолання труднощів.

Варто спрямувати підтримку психічного благополуччя фахівців в умовах воєнного часу за такими напрямками:

- збереження, підтримка і відновлення відчуття безперервності життя для інтеграції досвіду подолання травми до історії життя людини;
- протидія негативному інформаційно-психологічному впливу та інформаційна гігієна, тобто формування критичного мислення у фахівців і вміння аналізувати інформацію;
- відпрацювання навичок протидії зовнішнього маніпулятивному впливу;
- надання кризової психологічної допомоги працівникам і фахівцям, які перебували або перебувають у психотравмуючих ситуаціях [47].

Для фахівців в умовах підприємств, організацій та установ варто організувати і проводити тренінги з активізації особистісних ресурсів, пошуку та усвідомлення шляхів психологічної допомоги і відновлення в умовах війни, здійснювати профілактичні заходи з професійного вигорання.

Аналізуючи результати дослідження Т. Зайчикової [18], С. Максименко [45], нами встановлено, що структура професійного вигорання у керівників, фахівців і працівників є двокомпонентної і складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Наголосимо, що такий компонент як редуція професійних досягнень виключається з цієї структури. Проте, саме для фахівців детермінантою професійного вигорання є статусно-рольова позиція. Супутнім чинником, що впливає на появу симптомів професійного

вигорання в працюючих є «впевненість у собі», що включає емоційну стабільність, рішучість та соціальну активність [45].

Підсумуємо, що виникнення професійного вигорання у фахівців на окремих посадах веде до змін здатності контролювати тривожність, а також, до неможливості сприймати адекватно реальну ситуацію, що призводить до заниження результативності праці та рівня професіоналізму.

Психологи-практики, що працюють з проблемою і симптомами професійного вигорання вважають, що поява і розвиток цього вигорання не обмежується професійною сферою. Наслідки позначаються на сімейному житті людини, її взаємодії з членами родини.

У зв'язку з вищезазначеним проаналізуємо психологічні дослідження, що присвячено визначенню особливостей взаємозв'язку професійного вигорання фахівців з суб'єктивним сімейним благополуччям.

Так у статті Ю. Завадського «Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя особистості: матримоніальний вимір» пояснено, що однією з значущих сфер життєдіяльності особистості є сім'я, в якій центральне місце посідають шлюбні відносини [17]. Ці відносини створюють психологічний простір життєдіяльності особистості, визначають якість життя і задоволення її сімейним станом. Сімейне благополуччя, з точки зору автора, забезпечує переживання суб'єктивної задоволеності особистості подружніми стосунками, що, в свою чергу, стає підґрунтям її психологічного комфорту та позитивного самопочуття [17].

Ю. Завадським емпірично (було використано тест «Опитувальник задоволеності шлюбом» та методику «Діагностика самореалізації особистості в сім'ї» у модифікації Ю. Дмитрук) доведено якість подружніх стосунків у групах визначається через суб'єктивні почуття членів родин задоволеності шлюбом, які не завжди схожі у подружжя. Встановлено, що дружини більшою мірою відчують незадоволеність шлюбом в порівнянні зі своїми чоловіками, незалежно від рівня благополуччя в шлюбі. Це свідчить про те, що чоловіків більше влаштовують їх подружні взаємини, в порівнянні з жінками [17, 37].

Методом факторного аналізу дослідник з ймовірністю $p \leq 0,02$ встановив, що «високий показник за факторами оцінки та складності поєднується з низькими показниками за факторами сили і активності, що свідчить про слабкість регулюючого впливу уявлень про благополуччя при високій його оцінці та когнітивній складності» [17, 37]. Це дозволяє зрозуміти, чому для чоловіків і жінок задоволеність шлюбом пов'язана з такими цінностями як: «щасливе сімейне життя», «чуйність», «любов», «незалежність», «відсутність матеріальних труднощів», «життєва мудрість», «широта поглядів», «спільний відпочинок», «прояв відповідальності».

Також у низці психологічних досліджень [1;11; 12; 17] було встановлено, що існує взаємозв'язок між високим рівнем суб'єктивного сімейного благополуччя особистості та проявом соціально-психологічної адаптованості, встановлений з ймовірністю $p \leq 0,01$. Дослідники визначали, що суб'єктивне сімейне благополуччя у контексті системи відносин особистості перебувають у взаємозв'язку з характеристиками і симптомами професійного вигорання. До прикладу, показниками суб'єктивного благополуччя досліджуваних в шлюбі виявлено комплекс таких психологічних особливостей, як «інтернальність», «самоприйняття», «накопичення стресу» та «прийняття інших», які високі в подружжі. З гендерного аспекту «інтернальність» домінує у жінок, а «самоприйняття» і «прийняття інших» – у чоловіків (з ймовірністю $p \leq 0,01$) [17].

Проведений аналіз емпіричних досліджень з проблем суб'єктивного сімейного благополуччя дорослих дозволив констатувати, що цей вид благополуччя слід розуміти як багатофункціональне інтегральне утворення. До структури цього утворення входять такі складові як когнітивна (конкретизація і розширення системи знань про потреби власної особистості, уявлення про суб'єктивне сімейне благополуччя, суб'єктивне ставлення до себе та шлюбного партнера), мотиваційно-ціннісна (вироблення адекватного оцінювання своїх можливостей і потенціалу у сімейному житті) та поведінкова (рівень задоволеність сімейним життям та шлюбом) [17].

У психологічних дослідженнях науковцями встановлено, що існує зв'язок таких симптомів професійного вигорання як деперсоналізація та редукція професійних досягнень з рівнем особистісної тривожності. До прикладу у випадку з деперсоналізацією можна констатувати появу порушення у професійних і сімейних комунікаціях (як соціального підґрунтя особистісної тривожності). Психологи довели, що це взаємозалежний процес: виникає байдужість як захисна реакція організму людини від втоми та тривоги.

Під час аналізу кореляційних зв'язків між показниками професійного вигорання встановлено, що в фахівців емоційне виснаження, як і деперсоналізація, корелюють із особистісною тривожністю. У дослідженні Н. Гуцуляк, М. Душкевич та А. Янкова доведено, що зі здатністю до зрівноваженої поведінки в проблемній ситуації деперсоналізація працюючого знаходиться у зворотній залежності. Особистісна тривожність у працюючих пов'язана з їхніми переживанням психотравмуючих ситуацій, появою емоційного виснаження і корелює з деперсоналізацією [12, 127].

Психологічні емпіричні дослідження засвідчують існування зв'язку між особистісною тривожністю і редукцією професійних досягнень як симптомом професійного вигорання [1]. У цьому випадку тривога виникає на основі неадекватної професійної самооцінки фахівця, спричинюючи більший рівень стресу. Редукція професійних досягнень розуміється як реакція на неможливість людини протистояти стресу. Також доведено, що особистісна тривожність фахівців слабо корелює з показниками фази напруження. Це пояснюється впливом особистісної тривожності на оцінку безпечності професійного середовища.

Війна також скорегувала умови праці, до яких фахівцям і працівникам на підприємствах доводиться швидко адаптуватись, зберігаючи при цьому минулий рівень ефективності. Під час війни більшості підприємств довелося перевести персонал на віддалений формат роботи, що стало проблемою, пов'язаною із звичними традиціями, які входили на наявній до війни

корпоративної культури. . Зміна умов праці призвела до низки проблем і в сімейному житті людей.

Війну та її наслідки можна визначити як кризу, яка суттєво позначилася на всіх сферах життя українців. Страх, втома і тривога від невизначеності, дефіцит позитивної інформації, неможливість переміщатись за межі країни для чоловіків, відсутність більшості сімейних жінок і дітей в Україні, дистанційна робота, зменшення комунікацій під час професійної діяльності, нестабільність, страх безробіття – це чинники, які впливають на професійне вигорання і суб'єктивне сімейне благополуччя фахівців і працівників та їх ефективність праці під час війни. У багатьох виробничих колективах почалася тенденція професійного вигорання.

Ураховуючи проблеми, які додала війна українцям, до психологічних особливостей взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя нині слід віднести наявність у людини толерантності, емоційного сприйняття взаємодії в родині, ціннісної єдності із партнером в благополуччі шлюбних стосунків, задоволеність шлюбом, узгодженість значущості сімейних цінностей, можливість особистісного саморозвитку кожного члена родини, отримання професійних та особистих досягнень в поєднанні з домінуванням сімейних цінностей, збіг уявлень про рольову поведінку кожного в родині, низький рівень конфліктності в сімейній взаємодії. Фахівець, який є толерантним до невизначеності під час війни, здатен приймати рішення, трансформуватись і задовольняти власні потреби в несприятливих обставинах, які змінюються. Це може значно впливати на ефективність його функціонування на переживання ним свого життя в умовах війни як відносно благополучного.

Поява і розвиток професійного вигорання фахівців пояснюється через поступове накопичення негативних емоцій, що сприяє наростанню нервової й емоційної напруги. Таке накопичення призводить до виснаження працюючої людини та вмикає механізми психічного захисту, які характеризуються в емоційному обмеженні реагування на сторонні подразники. Поступово втома і

виснаження викликають стан депресії, роздратування, гнівливність, напругу, дискомфорт. При цьому, внаслідок втрати ресурсів, у людини є наявний високий рівень стресу, що бере початок з професійної взаємодії.

Більш детально про це написано в авторській публікації «Професійне вигорання фахівців підприємств в умовах військового стану» [48].

Працівники і фахівці з високо вираженими симптомами професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, відсутність редукції особистих і професійних досягнень) відрізняються пониженим емоційним тонусом, втратою інтересу до професій, до оточуючих людей, негативізмом і цинічністю настанов по відношенню до колег, проте не схильні до негативного оцінювання себе, суб'єктивно не знижують значущості власних досягнень і успіхів. У них з'являються психосоматичні симптоми у вигляді постійної фізичної втоми, безсоння, хронічного болю, появи проблем з тиском тощо. Працівник майже завжди роздратований, стає замкнутим, може почати конфліктувати з колегами, у нього пропадає мотивація до праці, з'являється ухиляння від виконання професійних обов'язків. Такі прояви впливають на його розуміння якості життя. На рівень суб'єктивного сімейного благополуччя значний вплив здійснюють також психологічні утворення особистості фахівця.

Важливо також ураховувати, що для кожної працюючої людини характерна індивідуальна система соціально-професійної поведінки, що відображає індивідуальні та соціальні наміри і прагнення. Для досягнення суб'єктивного сімейного благополуччя система цілей повинна стати оптимально збалансованою як і для конкретної особистості, так і для спільнот (родин), членом яких вона є.

У процесі розуміння впливу професійного вигорання на суб'єктивне сімейне благополуччя слід використовувати як зовнішні стандарти (засвоєні соціальні чи професійні взірці, інформація, отримана в процесі професійної комунікації), так і внутрішні орієнтири людини (рівень задоволення власних потреб, існуюча самооцінка). Таким чином, оцінюючи свій соціальний статус і професійну поведінку (в минулому, теперішньому й майбутньому), людина

визначає межі життєвих прагнень та самовизначається щодо стратегії для досягнення очікувань.

Теоретичний огляд психологічної літератури засвідчує відсутність єдиного погляду науковців на визначення феномену «професійне вигорання», чинників його виникнення, детермінант і симптомів. Аналіз психологічних джерел українських і зарубіжних дослідників свідчить про те, що професійне вигорання є складним полікомпонентним феноменом, який характеризується станом фізичного, емоційного й розумового виснаження. В узагальненому розумінні професійне вигорання прийнято розглядати як відповідну реакцію особистості дорослого на тривалі професійні стреси у процесі професійної комунікації. До складових варто віднести такі три компоненти як виснаження, деперсоналізацію внаслідок спроби знизити когнітивну напругу в професійній діяльності та редукцію за персональними досягненнями.

Встановлено, що професійне вигорання можна трактувати як синдром фізичного та емоційного виснаження працівника, що виникає через довготривалі стреси і може бути охарактеризований як втрата фахівцем позитивної мотивації до виконання професійної діяльності, поява низької самооцінки та негативного ставлення до результатів власної роботи. Професійне вигорання здійснює негативний вплив на професійну діяльність фахівця під час війни.

З'ясовано, що специфіка суб'єктивного сімейного благополуччя залежить від переживання дорослим власного життя, яке включає в себе когнітивний компонент загальної задоволеності життям і залежить від наявності стійкого позитивного емоційного фону та суб'єктивної оцінки дійсності. Рівень суб'єктивного сімейного благополуччя залежить від можливості задоволення дорослим особистісних і соціальних потреб.

У психологічних емпіричних дослідженнях науковцями доведено, що особливості професійного вигорання зумовлені не об'єктивними умовами професійної діяльності, а реакціями працівника чи фахівця на вимоги соціального середовища, що формуються за цими реакціями. Чим більш

розвиненими у фахівців під час війни є психологічні особливості (толерантність, емоційне сприйняття взаємодії в родині, ціннісна єдність із партнером в благополуччі шлюбних стосунків, задоволеність шлюбом) та особистісні утворення, тим більшою мірою вони сприймають своє життя як благополучне.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА СУБ'ЄКТИВНОГО СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація і методика емпіричного дослідження

У відповідності до завдань дослідження була проведена дослідно-експериментальна робота з визначення взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни, яка складалася з п'яти етапів:

1) теоретичний аналіз проблеми дослідження професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя (див. розділ 1);

2) збір первинних емпіричних даних (методами спостереження, бесіди та анкетування).

3) констатувальний етап дослідження, який був проведений із застосуванням психодіагностичних методик для обстеження фахівців підприємства під час війни.

4) формувальний та контрольний етапи дослідження – це апробація тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни.

5) узагальнюючий етап дослідження – систематизація й узагальнення результатів дослідження.

Основні завдання емпіричного дослідження полягали у визначенні особливостей і симптомів професійного вигорання фахівців, діагностуванні рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя та апробації програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни.

Метою констатувального етапу було здійснення відбору та обґрунтування методик діагностики фахівців, формування та опис вибірки респондентів.

До завдань цього етапу віднесено:

1) відбір методик і методів діагностики для фахівців з метою встановлення їхніх рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя;

2) формування вибірки респондентів;

3) проведення діагностування.

Констатувальний етап емпіричного дослідження складався з двох послідовних кроків. На першому кроці було проведено відбір та апробацію психодіагностичних методик і складено послідовну схему проведення діагностики фахівців на підприємстві. Під час діагностування (принцип добровільності для респондентів) використовувались методики, які докладно описані в психологічній літературі. На другому кроці – за результатами діагностики було сформульовано гіпотезу дослідження і проведено розподіл фахівців на експериментальну (ЕГ) і контрольну (КГ) групи для проведення формувального етапу.

Математична обробка результатів діагностування респондентів на всіх етапах дослідження проводилася за допомогою спеціалізованої прикладної програми Microsoft Office Excel 2003.

На констатувальному етапі дослідження було сформовано вибірку респондентів і використано комплекс психодіагностичних методик. Цей етап дослідження виконувався методами спостереження, бесіди й анкетування. Наукова цінності цих методів, з точки зору О. Бондарчук, полягає в узагальненні проявів, рівнів професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни, а сутність – у можливості достатньо тривалого спостереження за поведінкою респондентів [3].

Не дивлячись на значне різноманіття методик дослідження професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя, нами не виявлено стандартизованого опитувальника щодо встановлення взаємозв'язку між ними. Проаналізувавши наукові праці українських психологів (Т. Данільченко [14], Н. Каргіна [21], О. Каретна та А. Курова [22], О. Льошенко та В. Кондратьєва [30]), нами складено комплекс діагностичних методик. Так у нашому дослідженні було використано авторську анкету «Професійне і сімейне благополуччя» (додаток А) і психодіагностичні методики:

- 1) методика «Шкала оцінки якості життя» (О. Чабан) [50; 58];
- 2) методика «Тест життєстійкості», яка призначена для оцінки здатності і готовності активно діяти в складній ситуації (професійна діяльність в умовах війни є складною ситуацією). Цей тест є адаптацію опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом С. Мадді [69];
- 3) методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової [34];
- 4) опитувальник «Індекс благополуччя WHO-5» (WHO-5 WELL-BEING INDEX) в адаптація Л. Карамушки, К. Терещенко та О. Креденцер [32, 31].

Надаємо детальний опис авторської анкети і цих методик.

Авторська анкета «Професійне і сімейне благополуччя» складалась з двох блоків запитань, до яких віднесено такі: вік, стать, наявність (чи відсутність шлюбу), стаж професійної діяльності (перший блок загальних відомостей про респондентів). Також у другому блоці анкети були такі запитання:

Як Ви вважаєте, у якому віці Вам вдалося досягти сімейного благополуччя?

Як Ви вважаєте, у якому віці Вам вдалося досягти професійного успіху?

Рівень Вашої задоволеності трудовою діяльністю під час війни (0 – повністю не задоволений/не задоволена, 5 – повністю задоволений/задоволена)

Чи впливають Ваші сімейні проблеми на успішність професійної діяльності?

У подальшому отримані результати анкетування фахівців вплинули на створення тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни.

Методика «Шкала оцінки рівня якості життя» (CQLS), розроблена й апробована О. Чабаном [50]. Ця шкала є самоопитувальником і містить 10 питань, що дозволяють визначити у респондентів задоволеність різними аспектами життя. Назви шкал: «Чи задоволені Ви:

1. Своїм фізичним станом?
2. Настроєм?
3. Проведенням вільного часу?
4. Любов'ю, сексуальною активністю?
5. Повсякденною активністю (хобі, робота по дому та ін.)?
6. Соціальною активністю (спілкування з рідними, друзями)?
7. Фінансовим благополуччям?
8. Умовами проживання?
9. Роботою, навчанням, іншою зайнятістю?
10. Загальний рівень задоволеності життям?» [50].

Кожне із запропонованих запитань можна оцінити за 11-бальною шкалою від 0 (зовсім не задоволений) до 10 (надзвичайно задоволений). Шкала самооцінювання має 5 ступенів задоволеності якістю життя: починається з вкрай (дуже) низької (0-56 балів), низької (57-66 балів), середньої (67-75 балів), високої (76-82 бали), завершується дуже високою (83-100 балів).

Обробка отриманих результатів. Кількість балів по кожному із 10 тверджень сумується та вираховується загальний бал. Мінімально можливий бал, який може отримати респондент – це 0, максимально можливий – це 100. Шкала має гарну внутрішню узгодженість ($\alpha = 0,905$) та надійність ($r = 0,923$), конвергентну та дискримінантну валідність [58].

У дослідженні ми використовували середнє значення показників респондентів щодо рівнів якості життя, яке обчислили з а формулою:

$$\bar{X} = (X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5) / 5, \quad (2.1)$$

де 5 – це кількість рівнів якості життя за методикою.

Методика «Тест життєстійкості» призначена для оцінки здатності і готовності фахівців активно діяти в складній ситуації.

Життєстійкість, як доведено С. Мадді, є особистісною характеристикою, яка загальною мірою характеризує психічний стан людини і має три життєві настанови: залученість, контроль над ситуаціями та готовність до ризику [69]. Розуміти життєстійкість у нашому дослідженні слід як ступінь здатності дорослого працівника витримувати довготривалий стрес, зберігати внутрішній збалансованості і не знижуючи успішність професійної діяльності. Життєстійкість характеризує систему переконань фахівця про себе, про вплив професійного і сімейного середовища, яка включає в себе три автономних складових: залученість, контроль та прийняття ризику.

Охарактеризуємо ці складові для фахівців в умовах війни. «Залученість» характеризує наявність у працюючого моменту вибору: чи взаємодіяти з соціальним оточенням, чи обмежити себе у міжособистісних комунікаціях, що відображає зв'язок дій з емоційною сферою. «Контроль» характеризує особливості фахівців активно діяти з пошуку шляхів, методів впливу на життєві і професійні ситуації. Зазначена складова свідчить про свідомий пошук причинно-наслідкових зв'язків між діями працюючих та реальною ситуацією військового стану, що є в країні. Контроль напряму пов'язаний з когнітивною сферою фахівця, що дозволяє їй переосмислити і

перевести напруженість від реальності у менш стресогенний стан. «Прийняття ризику» певною мірою свідчить про можливість фахівців отримувати власний досвід, бути спроможними його модифікувати. Ця складова життєстійкості відбивається на поведінковій сфері працюючих та характеризує їхню професійну активність.

У тесті пропоновано 45 тверджень, які розподілені за субшкалами: залученість, контроль і прийняття ризику. Респондентам слід обрати один із запропонованих варіантів відповідей: «ні», «скоріше ні, ніж так», «скоріше так, ніж ні», «так».

Обробка та інтерпретація результатів здійснюється у такій послідовності:

1) обчислювання і підрахунок результатів відповідей на прямі пункти містить бали від 0 до 3 («ні» – 0 балів, «скоріше ні, ніж так» – 1 бал, «скоріше так, ніж ні» – 2 бали, «так» – 3 бали);

2) відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 («ні» – 3 бали, «так» – 0 балів);

3) підсумовується загальний бал життєстійкості і показники для кожної зі субшкал.

4) За субшкалами отримані бали мають норму, середнє і вище середнє значення. Так отримані результати, які вищі середніх значень, свідчить про вираженість у респондента вимірюваних показників.

Зазначимо, що використання методики «Тест життєстійкості» у практиці діагностики фахівців на підприємстві дозволяє перейти до вивчення виміру переживання дорослими складних життєвих і сімейних ситуацій.

Методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексона в адаптації Н. Водоп'янової.

Пропонована методика має 22 твердження про почуття та переживання, що пов'язані з професійною діяльністю та три субшкали:

1) «емоційне виснаження» (9 тверджень, характеризується втратою інтересу до професійного і сімейного середовища або емоційним перенасиченням, агресивною поведінкою, ознаками гніву, проявами депресії);

2) «деперсоналізація» (5 тверджень, визначає появу трансформації комунікацій і взаємодій у професійній діяльності і міжособистісному спілкуванні, характеризує появу залежності від оточення, негативне ставлення до інших людей);

3) «редукція особистих досягнень» (8 тверджень, є умовою появи негативної самооцінки, характеризує зниження важливості власних професійних й особистісних досягнень, обмеження свої здібностей, негативне ставлення до трудових обов'язків, зниження професійної мотивації).

Наголосимо, що зміст деперсоналізації характеризує порушення сприйняття людиною власного «Я». Виникає суб'єктивне відчуття нереальності того, що відбувається, з'являється соціальна ізоляція і відчуження. Загалом, для всіх проявів деперсоналізації є характерною втрата емоційного компонента психічних процесів особистості і зниження емпатії.

За трьома субшкалами підсумовують і визначають рівень професійного вигорання у респондентів. Наголосимо, що професійне вигорання може бути наслідком довготривалого стресу, але ніколи не утотожнюється з сильним стресом, що супроводжує життя людини.

Процедуру діагностики фахівців за допомогою тест-опитувальника можна проводити в невеликій групі чи пропонувати відповідати на питання одному респонденту. Також кожному учаснику слід надати бланк тесту-опитувальника.

Обробка результатів здійснюється відповідно до «ключа», коли підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

Для інтерпретації отриманих балів пропоновано таблицю рівнів за субшкалами професійного вигорання (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Характеристика рівнів професійного вигорання за методикою
«Діагностика професійного вигорання»**

Субшкала/ Рівні	Низький	Середній	Високий
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	0-31	32-38	39 і більше

Опитувальник «Індекс благополуччя ВООЗ-5» (WHO-5 WELL-BEING INDEX) в адаптація Л. Карамушки, К. Терещенко та О. Креденцер [32].

Ця методика складається з 5 тверджень та вимірює рівень психологічного благополуччя особистості. Респондентам пропоновано оцінити від 0 до 5 балів такі твердження:

1. Я відчував/відчувала бадьорість і був/була у гарному настрої
2. Я відчував/відчувала спокій і розслабленість
3. Я почувався/почувалась активним/активною і повним/повною енергії.
4. Я прокидався/прокидалась свіжим/свіжою і відпочившим/відпочившою.
5. Моє щоденне життя було наповнене цікавими речами.

Відповідність відповідей і балів така: 0 – ніколи; 1 – певний час; 2 – менше половини часу; 3 – більше половини часу; 4 – більшість часу; 5 – весь час.

Обробка та інтерпретація результатів: загальний бал обчислюється шляхом підсумовування балів на всі відповіді. Мінімальний бал, який може набрати респондент встановив 0, а максимальний – 25. Для отримання

відсоткового показника від «0» до «100», загальний бал кожного респондента множать на «4». Інтерпритація результатів. Відсотковий показник «0» характеризує найнижчий рівень благополуччя, а «100» – найвищий:

0% – 40% – це низький рівень благополуччя;

41% – 62% – це середній рівень благополуччя;

63% – 100% – це високий рівень благополуччя.

Ураховуючи отримані результати за допомогою анкетування і діагностування фахівців, у подальшому можна розробити програму запобігання синдрому «професійного вигорання» для окремих фахівців (або групи людей), які працюють в одному колективі на підприємстві чи в організації.

Для отримання характеристик рівнів нами було проаналізовано результати спостережень, бесід з респондентами, також узагальнено отримані бали за методиками «Шкала якості життя», «Тест життєдіяльності» і «Діагностика професійного вигорання» (для опису рівнів професійного вигорання) та за методиками «Шкала якості життя» і опитувальником «Індекс благополуччя ВООЗ-5» (для опису рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя).

Відзначимо, що під час проведення діагностики фахівців, нами було використано діагностичні і психоконсультативні заходи. Так на констатувальному етапі дослідження під час діагностування нами використовувались спостереження і бесіди. Метою бесід стало з'ясування ключових проблем (сімейних і професійних) у фахівців.

Запитання до бесід:

- 1) Як змінився спосіб життя у фахівців під час війни?;
- 2) Чи має фахівець позитивне відношення до проведення психологом діагностичних обстежень?;
- 3) Чи є у фахівців прагнення до зниження симптомів професійного вигорання?

4) Як зараз фахівець може охарактеризувати своє сімейне благополуччя?

Проведений відбір та використання анкети і вищезазначених методик довели необхідність узагальнення рівнів професійного вигорання і рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя (див. табл. 2.2):

Таблиця 2.2

Характеристика рівнів професійного вигорання і суб'єктивне сімейне благополуччя

Рівні	Професійне вигорання	Суб'єктивне сімейне благополуччя
Низький	Високий рівень якості життя, активна професійна діяльність, наявність впливу на життєві і професійні ситуації. Відсутність емоційного напруження, апатії, втоми, деформації стосунків.	Відсутність позитивних переживань і сприятливого емоційного життєвого фону в сім'ї, незадоволеність шлюбом, сімейними ролями.
Середній	Достатній рівень якості життя, незначна агресивна поведінка, ситуативне нервово напруження, втома, ознаки депресії, наявність деформації стосунків, зниження соціальної активності.	Ситуативна відсутність позитивних переживань і сприятливого емоційного життєвого фону в сім'ї, недостатня задоволеність шлюбом, сімейними ролями.
Високий	Низький рівень якості життя, емоційне напруження, апатія, депресивність, постійна втома. Значна деформація соціальних стосунків, зростання залежності від оточуючих, поява цинізму.	Переживання позитивних емоцій, наявність сприятливого емоційного життєвого фону в сім'ї, задоволеність шлюбом і сімейними ролями, реалізацією базових потреб.

Формувальний етап емпіричного дослідження проводився на базі Державного підприємства «Прогрес» у місті Запоріжжі у жовтні 2023 р. Цільову аудиторію респондентів формувального експерименту склали працівники і фахівці цього закладу. З-поміж респондентів було утворено дві

групи: контрольну групу склали 13 осіб, а експериментальну групу склали 10 осіб. Частота зустрічей в ЕГ відбувалася 1 раз на тиждень (у вихідний день) впродовж 4 тижнів та складала 4 години, проте в КГ зустрічей не відбувалосьь.

Метою формувального етапу була розробка й апробація на підприємстві тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни.

Завдання формувального етапу:

1) скласти тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни;

2) апробувати цю тренінгову програму в умовах Державного підприємства «Прогрес».

На формувальному етапі емпіричного дослідження після кожної зустрічі з респондентами ЕГ проводились індивідуальні бесіди, що були спрямовані на підвищення соціальної і професійної активності, ознайомлення з конфліктологічною компетентністю, розширення способів конструктивної поведінки з метою подолання виникаючих конфліктних ситуацій у професійній і сімейній комунікаціях.

Після проведення формувальних заходів в ЕГ – з'ясувалась результативність та ефективність розробленої тренінгової програми. З цією метою був реалізований контрольний етап дослідження.

Завдання контрольного етапу:

1) проведення повторної діагностики фахівців з ЕГ та КГ за психодіагностичними методиками;

2) порівняння результатів діагностування фахівців в ЕГ та КГ;

3) висновок про підтвердження (або спростування) гіпотези дослідження.

Контрольний етап було проведено у листопаді 2023 р. За отриманими результатами контрольного етапу було перевірено ефективність проведеної

тренінгової роботи з фахівцями і складено рекомендації з удосконалення профілактики професійного вигорання.

У процесі діагностики на констатувальному і контрольному етапах дослідження було використано однакові психодіагностичні методики. Також на контрольному етапі емпіричного дослідження з фахівцями з ЕГ проводились групові заняття психоедукаційної спрямованості. З фахівцями з КГ таких заходів проведено не було.

На узагальнюючому етапі систематизовано результати дослідження.

В узагальненому унаочненому вигляді організація і послідовність проведення дослідження мали таку логіку (див. рис. 2.2).



Рис. 2.2. Послідовність проведення емпіричного дослідження

Таким чином, емпіричне дослідження містило такі етапи: констатувальний, формувальний, контрольний та узагальнюючий, а для проведення діагностування було складено комплекс із авторської анкети і чотирьох послідовних психодіагностичних методик. У емпіричному дослідженні використовувались такі методи як: спостереження, бесіди, анкетування, тестування, експеримент. Узагальнено й співставлено рівні професійного вигорання і рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя(низький, середній, високий).

У наступному підрозділі висвітлимо результати діагностування фахівців на констатувальному етапі.

2.2. Стан взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни

Проаналізуємо результати діагностування фахівців державного підприємства «Прогрес» в кількості 37 осіб на констатувальному етапі дослідження.

Авторська анкета «Професійне і сімейне благополуччя» складалась з двох блоків запитань. До першого блоку було віднесено загальні відомості про фахівців, які взяли участь на констатувальному етапі дослідження.

За статтю розподіл респондентів наступний: чоловіки склали 17 (45,95%), жінки 20 (54,05%). Специфіка діяльності на державному підприємстві така, що під час війни чоловіки там працюють.

Відповідно до предмету і завдань нашого дослідження нас цікавлять відповіді на запитання «Чи знаходитесь Ви зараз у шлюбних відношеннях?». Встановлено, що переважна більшість респондентів 26 (70,27%) знаходяться у шлюбі, проте 11 (29,73 %) респондентів не мають шлюбних відносин.

Також нас цікавив стаж роботи цьому підприємстві. Більшість респондентів 25 (67,57%) мала стаж роботи від 16 до 32 років, 5 (13,51%) осіб працюють впродовж 40 років і більше. 7 (18,92%) осіб мали стаж роботи до 5 років. Це переважно були чоловіки.

На запитання «Як Ви вважаєте, у якому віці Вам вдалося досягти сімейного благополуччя?» фахівці відповіли таким чином: після 10 років шлюбу (12 респондентів, або 32,43%); на 15 році спільного життя (5, або 13,51% респондентів); в шлюбі, але ще не досягли (9, або 24,32% респондентів); не знаходяться у шлюбі (11, або 29,73 % респондентів). Встановлено, що більше половини фахівців підприємств (54,05%) думають, що вони не досягли сімейного благополуччя.

На запитання «Як Ви вважаєте, у якому віці Вам вдалося досягти професійного успіху?» більшість респондентів відзначили, що після 30 років праці (15 осіб, або 40,54%), до 25 років праці (16 осіб, або 43,24%), проте 6

(16,22%) респондентів нічого не відповіли на це запитання, бо не могли для себе визначити, чи досягли вони професійного успіху чи ні.

На запитання «Рівень Вашої задоволеності трудовою діяльністю під час війни (0 – повністю не задоволений/не задоволена, 5 – повністю задоволений/задоволена)» ми не отримали відповідей від фахівців, які повністю не задоволені працею. Половина респондентів 19 (51,25%) майже задоволені (4 бали за шкалою), решта 18(48,65%) осіб – частково задоволена (3 бали за шкалою). Це пояснити можна тим, що анкетування проходило в умовах професійної діяльності на підприємстві і цей факт не можна не брати до уваги, бо зараз люди бояться стати безробітними.

На запитання «Чи впливають Ваші сімейні проблеми на успішність професійної діяльності?» значна більшість фахівців відповіли, що так 24 особи (64,86%), решта 13 осіб (35,14%), що «ні».

Отримані результати анкетування дозволили сформулювати уявлення про фахівців державного підприємства, визначити їх загальні особливості і розуміння ними складових благополуччя під час війни.

У результаті проведення з ними методики «Шкала оцінки якості життя» отримано такі данні (див табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Рівень якості життя фахівців на констатувальному етапі

Рівень	К-ть	У %	Середнє значення (\bar{X}) у балах
Дуже високий	0	0	Відсутнє
Високий	3	8,11	78,67
Середній	6	16,21	69,83
Низький	14	37,84	58,39
Дуже низький	14	37,84	50,42
Разом	37	100	$\bar{X} = 51,46$

Дуже високий рівень якості життя в опитаних фахівців не виявлено. У 3 (8,11%) респондентів визначено високий рівень. У цих фахівців у ході бесід було встановлено значне задоволення власним фізичним здоров'ям, настроєм, вони, на їх думку, насичено проводили дозвілля, продовжували бути соціально активними. Зазначимо, що це були жінки віком 62, 64 і 65 років.

Середній рівень якості життя встановлено у 6 (16,21%) фахівців. Ці респонденти були задоволені фінансовим станом, умовами проживання, роботою, взаємодією з членами родини та можливістю бути соціально активними. Низький і дуже низький рівень було встановлено разом у 28 (75,68%) фахівців. Це більша частина опитаних. Для них характерною стала втома, депресія, зниження мотивації до професійної діяльності, недостатність вільного часу, фінансів тощо.

Узагальнений за формулою 2.1 середній показник рівнів склав 51,46 бали, що відповідає дуже низькому рівню якості життя. Отже, у фахівців встановлено у середньому дуже низький рівень задоволеності якістю життя під час війни.

Узагальнення результатів діагностики за методикою, власних спостережень і бесід з респондентами на констатувальному етапі дозволили зробити висновок, що якість життя – це інтегральна характеристика сучасної працюючої дорослої людини щодо задоволення нею власних матеріальних, особистісних, сімейних, професійних і культурних потреб. Ця характеристика включає показники комфорту і безпеки існування, рівня добробуту, доступність освіти і культури, наявність вільного часу тощо.

Результати діагностики фахівців за методикою «Тест життестійкості» (див. табл. 2.4). Рівні прояву такої особистісної якості як життестійкості у фахівців мають наступні особливості.

По-перше, достатня більшість респондентів показали низький рівень показників «залучення» (15 респондентів, тобто 40,56 %), «контроль» (21 респондент (56,77 %) та «прийняття ризику» (21 респондент (56,77 %)).

Низький рівень за показником «залучення» свідчить про те, що респонденти не розуміють навколишню ситуацію, сприймають її як «чужу», незрозумілу. Фахівці, що мають цей рівень залученості завжди роблять вибір або взаємодіяти з оточенням, або навпаки, слід обмежити взаємини з колегами, членами родини. Така їхня особливість визначається наявністю впливу стороннього (часто примусового) вибору, якому посприяли зовнішні і внутрішні чинники та неспроможність дорослої працюючої людини завдяки наявності невирішених сімейних чи професійних проблем звернутись за допомогою до психологів.

Таблиця 2.4

Рівні прояву життєстійкості фахівців на констатувальному етапі

Рівні	Залучення		Контроль		Прийняття ризику		Життєстійкість	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Низький	15	40,56	21	56,77	21	56,77	18	48,64
Середній	18	48,64	13	35,13	12	32,13	16	43,26
Високий	4	10,80	3	8,10	4	10,80	3	8,10
Разом	37	100	37	100	37	100	37	100

За показником «контроль» його низький рівень підтверджує наявність у фахівців відчуття небезпеки та внутрішнього безсилля, відсутність усвідомленого пошуку причинно-наслідкових зв'язків між діями та вчинками колег чи членів родин та тією життєвою ситуацією, в якій вони зараз знаходяться, про неможливість виокремлення внутрішніх ресурсів і власного потенціалу задля вирішення труднощів життя в умовах війни.

Низький рівень показника «прийняття ризику» характеризує такий стан фахівців, коли будь-яка взаємодія з колегами, членами родини чи оточуючими завжди містять для них елемент неочікуваної несподіванки. У дорослих виникає розчарування, що робить їх психологічно неготовими до спілкування (особистісного чи професійного) та активних професійних дій.

По-друге, встановлено достатню кількість фахівців з показниками середнього рівня за всіма субшкалами: «контроль» (визначено у 13 осіб, тобто у 35,13 %), «залученість» (у 18 осіб (48,64 %), «прийняття ризику (у 21 респондента (32,13 %)). Цей рівень характеризує помірну активність працюючих до життєдіяльності у складних життєвих ситуаціях, як, наприклад, у ситуації війни. Фахівці з середнім рівнем показників цих субшкал мають достатню сміливість усвідомлювати складні життєві ситуації, намагаються не уникати їх та робити спроби їх подолати. Поведінка фахівців із середнім рівнем свідчить про наявність у них можливості використовувати власний досвід, ресурси і потенціал для покращення соціальних відносин з колегами чи членами родин.

По-третє, за всіма субшкалами показники високого рівня встановлено лише у незначній кількості фахівців: так «залученість» спостерігається у 4 (10,80 %) респондентів, «контроль» – у 3 (8,10 %) осіб, «прийняття ризику» теж у 4 (10,80 %). Фахівці, що мають цей рівень складових життєдіяльності відзначаються усвідомленням свого соціального, професійного і сімейного становища, певною соціальною активністю, можливістю оцінювання обставин життя, прогнозуванням як саме потрібно діяти та які наслідки можуть очікуватись від дій.

За результатами розподілу складових життєстійкості відповідно до високого, середнього та низького рівнів можемо стверджувати, що кожна складова життєстійкості має свої специфічні прояви у фахівців, які по-різному позначаються на їхній життєдіяльності.

Унаочнимо показники рівнів життєстійкості фахівців за даними табл. 2.5 у діаграмі (див. рис. 2.3).

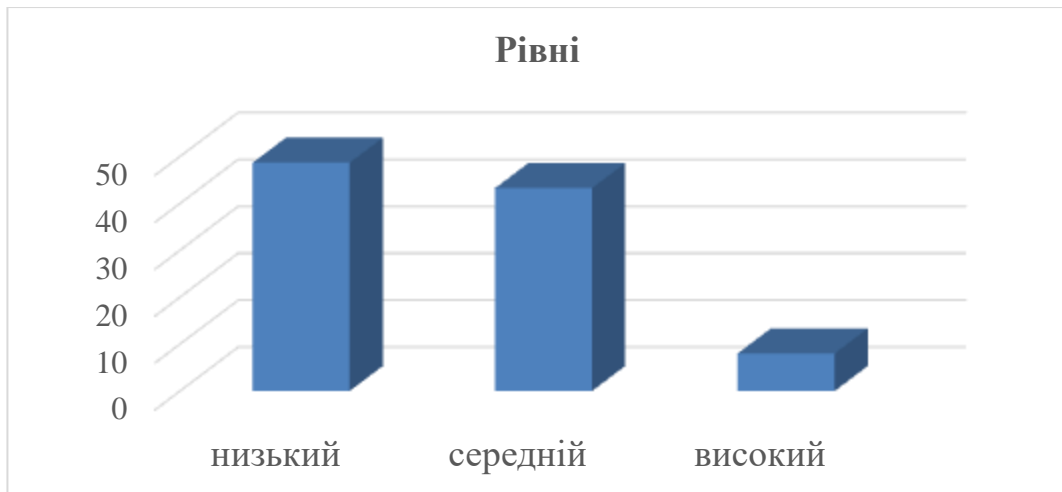


Рис. 2.3. Рівні життєстійкості фахівців на констатувальному етапі

За результатами діагностики маємо, що значна більшість фахівців підприємства мають або низький рівень (18 (48,64%) респондентів), або середній рівень (16 (43,26 %) респондентів) життєстійкості. Це свідчить про необхідність психологічної допомоги фахівцям різного віку і різного професійного стажу в умовах підприємства з метою підвищення їхньої життєстійкості.

Встановлений низький рівень життєстійкості у значній кількості фахівців впливає на їх якість життя та соціальну активність. Результати наших спостережень, проведених бесід та діагностики фахівців підтверджують цей висновок. Такі дорослі незацікавлені власним життям під час війни, схильні до соціальної ізоляції, демонструють низьку адаптованість до змін як в особистісному так і в професійному розвитку.

Фахівці, в яких діагностовано середній рівень життєстійкості, готові набувати й удосконалювати власний досвід під час кризової життєвої ситуації. За нашими спостереженнями, дорослі з цим рівнем життєстійкості не готові відокремлюватись від своїх позитивних спогадів, від свого сприятливого минулого життя, водночас вони не блокують новий життєвий досвід в умовах війни, учасником якого несподівано стали.

Показники високого рівня життєдіяльності, який встановлений лише у 3 (8,10 %) фахівців, дозволяють їм більш емоційно реагувати та усвідомлено будувати власне життя в умовах військових дій, маючи значну вмотивованість у здійсненні цих дій.

З метою визначення рівня професійного вигорання була проведена методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон. Результати відобразили у табл. 2.5.

Відзначимо, що у більшості фахівців щодо субшкали «Емоційне виснаження» встановлено високий рівень у 22 (59,46%) респондентів. Середній рівень визначено у 15 (40,54%) респондентів. Низький рівень відсутній. «Емоційне виснаження» розглядається як основна професійного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, втому, байдужістю та емоційним перенасиченням.

Таблиця 2.5.

Розподіл результатів діагностування фахівців за рівнями професійного вигорання на констатувальному етапі

Субшкали	Низький		Середній		Високий	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Емоційне виснаження	0	0	15	40,54	22	59,46
Деперсоналізація	0	0	13	35,14	24	64,86
Редукція професійних досягнень	3	8,11	17	45,95	17	45,95
Середні значення (\bar{X}) професійного вигорання	1	2,70	15	40,54	21	56,76

Отже у більшості фахівців, що працюють на державному підприємстві під час війни спостерігається високий (встановлений у 59,46% респондентів) і середній (визначений у 40,54% фахівців) рівні емоційного виснаження, що є передумовою прояву професійного вигорання.

Стосовно субшкали «Деперсоналізація» маємо, що більшість респондентів (24 (64,86%) мають високий рівень, 13 (35,14%) мають середній рівень. Фахівців з низьким рівнем деперсоналізації на констатувальному етапі не встановлено. Деперсоналізація може проявлятися у погіршенні стосунків з колегами по роботі, зчленами родин, якщо вони живуть разом. У багатьох випадках спостерігається зростання таких рис як негативізм, цинічність стосовно колег і оточуючих.

У більшості фахівців встановлено високий рівень за субшкалою «Редукція професійних досягнень»: 18 (48,65%) респондентів. У 17 (45,95%) визначено середній рівень і лише у 3 (8,11%) – низький. Отримані результати свідчать про те, що працівники, які мають високий рівень, негативно оцінюють себе (мають знижене самосприйняття), недооцінюють власні професійні досягнення та успіхи, у них спостерігається негативізм до професійних обов'язків, знижена мотивація до праці. У цих респондентів також є зниження розуміння професійної компетентності, незадоволеність собою, у них втрачається перспектива професійного розвитку, виникає внутрішня тривога, розчарування в собі.

Узагальнюючи відзначимо, що за середніми значеннями рівнів професійного вигорання у більшості фахівців визначено високий рівень (56,76%), середній рівень відзначено у 40,54% респондентів, низький – у 2,70% (див. рис. 2.3).



Рис. 2.4. Розподіл рівнів професійного вигорання фахівців на констатувальному етапі

За результатами власних спостережень і бесід можна говорити про те, що якщо у фахівця встановлено високий рівень субшкали «Емоційне виснаження», то і за субшкалами «Деперсоналізація», і «Редукція професійних досягнень» у нього скоріше за все буде високий рівень. Якщо фахівець має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція професійних досягнень у нього може бути або середнього, або високого рівня.

Аналізуючи результати за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» встановлено, що у переважній більшості фахівців спостерігається повна або часткова сформованість професійного вигорання. Це є тривожний висновок для дорослих під час війни.

Отримані результати вказують на те, що зі всіма фахівцями державного підприємства варто провести програму з подолання симптомів і підвищення рівнів професійного вигорання.

Результати діагностування за опитувальником «Індекс благополуччя ВООЗ-5». У фахівців встановлено такі рівні благополуччя: низький визначено у 14 (37,84%) респондентів, середній – у 21 (56,76%) респондента та високий лише у 2 (5,40%). Опис цих рівнів надано у табл. 2.2. Отже

більшість фахівців (94,60%), які взяли участь на цьому етапі дослідження мають низький і середній рівень благополуччя.

Для отримання якісних результатів нами було застосовано методи математичної статистики за рахунок програми спеціалізованої прикладної програми Microsoft Office Excel 2003.

З метою визначення зв'язку рівнів професійного вигорання та рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя, а також, інших взаємозв'язків за шкалами методик дослідження, було проведено кореляційний аналіз r-Пірсона. Значущі кореляції між професійним вигоранням і рівнями благополуччя на рівні $p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$ наведено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Кореляційний аналіз r-Пірсона за шкалами методик дослідження
(n = 37)**

Професійне вигорання/рівень благополуччя	Низький	Середній	Високий
Емоційне виснаження	0,735	0,431	0,321
Деперсоналізація	0,711	0,524	0,278
Редукція професійних досягнень	0,819	0,688	0,201

Спостерігаємо наявність прямого кореляційного зв'язку між ознаками професійного вигорання і рівнями благополуччя. Найбільш значуща кореляція визначена між складовими професійного вигорання і низьким рівнем благополуччя (0,735; 0,711; 0,819). Зниження кореляційних зав'язків спостерігаємо в залежності від встановлено у респондентів рівня благополуччя. До прикладу, зв'язок між субшкалою «Емоційне виснаження» і рівнями знижується від 0,735 до 0,321, що характеризує появу відчуття нестачі ресурсів людини для будь-яких професійних комунікацій. Це доказує вплив сімейного благополуччя на прояв емоційного виснаження як складової професійного вигорання у фахівців.

За спостереженнями нами встановлено, що із віком рівні сімейного благополуччя і такі складові професійного вигорання як деперсоналізація та редукція професійних досягнень (що не залежать від стажу та можуть пояснюватись особливостями вибірки, віковими особливостями особистості, її сімейним станом тощо) слабо пов'язані.

У респондентів показники субшкали «Редукція професійних досягнень» корелюють (значущі на рівні $p \leq 0,05$ зв'язки) з шкалою «Вік», утворюючи зворотній зв'язок помірної сили, де $r = -0,38$. Тобто чим менше вік респондентів, тим вища у них редукція професійних досягнень. Редукції професійних обов'язків визначає невиконання своїх обов'язків фахівцем у повному обсязі, належним чином, вона є ознакою зниження професіоналізму. Причиною такої поведінки є відсутність сил та низька мотивація. Проте показники субшкали «Деперсоналізація» корелюють зі шкалою «Вік», утворюючи значущий на рівні $p \leq 0,05$ прямий зв'язок помірної сили, де $r = 0,364$. Тобто чим старше респонденти, тим у них більша деперсоналізація.

Спостерігається більша кореляція від стану фізичного та психічного здоров'я у фахівців. Отже, фізичне і психічне здоров'я є одним із чинників, що визначають силу кореляційних зав'язків між сімейним благополуччя і деперсоналізація та редукція професійних досягнень.

Професійне вигорання має достатній негативний вплив на стан психічного та фізичного здоров'я працюючих дорослих, призводячи до порушення самосприйняття і ресурсності, порушення сприйняття «Я-образу».

З метою з'ясування чи існує кореляційний зв'язок між рівнями професійного вигорання і рівнями суб'єктивного сімейного благополуччя нами складено табл. 2.7. за результатами діагностування і проведення індивідуальних бесід з респондентами.

Таблиця 2.7

Показники рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя (кількість респондентів)

Рівні професійного вигорання	Рівні суб'єктивного сімейного благополуччя			Разом
	Низький	Середній	Високий	
Низький	1	0	0	1
Середній	3	11	1	15
Високий	11	9	1	21
Разом	14	21	2	37

Спочатку треба обчислити показник взаємної спряженості φ^2 , а потім розрахувати коефіцієнт Пірсона. Усі розрахунки у додатку Б.

За розрахунками отримано, що у фахівців державного підприємства між рівнями професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя існує прямий зв'язок, який дорівнює 0,37.

Отримані результати дозволяють сформулювати гіпотезу дослідження у двох частинах: стан, спричинений війною в Україні призводить до появи професійного вигорання у фахівців; рівень суб'єктивного сімейного благополуччя впливає на рівень професійного вигорання у фахівців під час війни. Цей вплив достатній ($r_{1,2} = 0,37$).

У подальшій психологічній роботі варто привернути увагу на відновлення і підтримку психічного здоров'я працюючих під час війни. Професійне вигорання являє собою комплекс психічних й емоційних переживань, які відображаються на працездатності, фізичному і психічному самопочутті, а також на інтерперсональних відносинах фахівців всередині підприємства та поза його межами. Під час війни важливо враховувати когнітивне складні професійні комунікації у роботі, перенасичене ділове спілкування, необхідність постійного підвищення професійної

компетентності, адаптацію до нових людей, змінні професійні ситуації, відсутність готових професійне зумовлених рішень.

Емпіричне дослідження складалося з констатувального, формувального, контрольного та узагальнюючого етапів. На констатувальному етапі дослідження було сформовано вибірку респондентів і використано авторську анкету «Професійне і сімейне благополуччя» та комплекс психодіагностичних методик. Цей етап дослідження виконувався методами спостереження, бесіди й анкетування зі застосуванням психодіагностичних методик: «Шкала оцінки якості життя», «Тест життєстійкості», «Діагностика професійного вигорання», опитувальник «Індекс благополуччя ВООЗ-5» (WHO-5 WELL-BEING INDEX).

За результатами констатувального етапу дослідження були узагальнені рівні професійного вигорання і суб'єктивного сімейного контролю, визначено кореляційну залежність між ними та сформовано гіпотезу дослідження. На формувальному етапі дослідження була складена й апробована тренінгова програма запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни на Державному підприємстві «Прогрес» в ЕГ респондентів в кількості 10 осіб. Контрольний етап включав повторне проведення психодіагностичних методик для визначення зміни рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя до та після проведення тренінгової програми. На узагальнюючому етапі дослідження було систематизовано, узагальнено та унаочнено результати дослідження. З'ясовано, що важливою детермінантою подолання професійного вигорання фахівців є рівень їхньої успішності, самосприйняття та здатність до емоційної саморегуляції та протистояння дії стресових факторів.

Доведено, що за результатами діагностики професійного вигорання у переважній більшості фахівців за субшкалами «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Редукція професійних досягнень» можна встановити повністю або частково сформоване професійне вигорання. У більшості фахівців, що працюють на державному підприємстві під час війни

спостерігався низький рівень (48,64% респондентів), або середній рівень (43,26 % респондентів) життєстійкості, високий (59,46% респондентів) і середній (40,54% респондентів) рівні емоційного виснаження, які були передумовою професійного вигорання.

У фахівців встановлено такі рівні сімейного благополуччя: низький у 14 (37,84%) респондентів, середній – у 21 (56,76%) респондента, високий у 2 (5,40%) осіб.

Доведено існування кореляційного зв'язку ($r_{1,2} = 0,37$) між рівнями професійного вигорання і рівнями суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців державного підприємства під час війни.

У наступному розділі презентуємо тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни і результати формувального, контрольного й узагальнюючого етапів дослідження.

РОЗДІЛ 3

ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ПІДПРИЄМСТВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1. Тренінгова програма запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни

Використання тренінгової форми роботи з фахівцями на підприємствах надало нам можливість системно підходити до запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни. Тренінгові заняття ефективні для дорослої аудиторії і дозволяють ефективно вирішити задачі, пов'язані з особистісним та професійним зростанням. На таких заняттях учасники навчаються керувати та контролювати свої емоційні і психічні стани, розвивають уміння розуміти емоції оточуючих людей та толерантно виражати власні. Тренінг також сприяє самопізнанню та самоприйняттю дорослої людини самої себе, що особливо важливо у професійній діяльності і сімейному житті.

Нами було вирішено розробити тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни відповідно до результатів дослідження.

Мета програми: запобігання та подолання професійного вигорання фахівців на підприємствах в умовах війни.

Завдання тренінгової програми:

1. Навчити дорослих навичкам саморегуляції поведінки.
2. Сформувати усвідомлення відповідальності за події у власному житті та можливість їх змінювати відповідно до бажань особистості.
3. Розвивати складові суб'єктивного сімейного благополуччя як особистісне зростання, сімейна інтеграція.

4. Ознайомити фахівців із засобами ефективного використання своїх емоційних ресурсів.

Методи тренінгової діяльності:

1) інформаційне забезпечення тренінгу у формі міні-лекцій і презентацій;

2) використання ігрових технологій: ділові та рольові ігри для учасників;

2) методи, що пов'язані із отриманням зворотного зв'язку як від учасників до тренера, так і від тренера до учасників.

Для впровадження тренінгової програми нами було використано різноманітні інтерактивні техніки (заповнення робочих аркушів як форми виконання домашніх завдань, «мозкові штурми», ділові та рольові ігри, робота з інтернет-ресурсами, дискусії, психологічні практикуми), спрямовані на організацію спільної групової діяльності учасників. Слід зазначити, що всі інтерактивні техніки, які використовувались у тренінгу, за своїм змістом були авторськими, але будувались на основі аналізу психологічних джерел.

Організаційні умови: тренінгові заняття проводили в центральному офісі підприємства у вихідний день, зручний для всіх учасників. Один тренінговий день був розрахований на 4 години спілкування.

Очікувані результати тренінгової програми:

1. Актуалізація почуттів учасників, пов'язаних з професійними обов'язками на підприємстві.

2. Зняття напруги і дратівливості, які пов'язані з професійним вигоранням.

3. Набуття практичних умінь і навичок емоційної саморегуляції.

4. Зниження рівня професійного вигорання і підвищення рівня суб'єктивного сімейного благополуччя у кожного учасника.

Організація занять: тренінгова програма розрахована на 4 заняття-зустрічі.

Тренінгова програма включала такі блоки:

Блок 1. «Зміст професійної діяльності: позитивні та негативні характеристики»;

Блок 2. «Професійне вигорання в умовах підприємства: як проявляється цей феномен, які має симптоми і рівні?»;

Блок 3. «Як впливає сімейне благополуччя на прояви професійного вигорання у дорослих?»;

Блок 4. «Як себе захистити від професійного вигорання під час війни?».

Кожен із тренінгових блоків було побудовано з відповідно до технологічного підходу Л. Карамушки [20]. Зміст цих блоків складався із трьох компонентів:

а) змістовно-теоретичного (орієнтований переважно на оволодіння фахівцями знаннями про зміст та складові професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя);

б) оцінно-діагностичного (орієнтований переважно визначення у фахівців рівнів професійного вигорання та рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя);

в) корекційно-розвивального (орієнтований переважно на оволодіння фахівцями засобами і прийомами подолання симптомів професійного вигорання) [9].

Згідно з технологією тренінгу змістовно-теоретичний компонент тренінгу передбачав оволодіння фахівцями як учасниками знаннями щодо сутності професійного вигорання, його структури, чинників, які обумовлюють його виникнення, симптомів проявлення, прийомів запобігання і подолання. У нашому тренінгу цей компонент було реалізовано за допомогою метода «незавершених речень», «мозкових штурмів», роботи учасників в парах, міні-лекцій, групових дискусій.

Основну роль у реалізації оцінно-діагностичного компоненту у тренінгу відігравали психологічні практикуми, але певне значення мали виконання домашніх завдань, які передбачали активну позицію фахівця та проведення міні-лекцій (коли до групи доводяться результати попередніх досліджень та досліджень близьких за тематикою).

Корекційно-розвивальний компонент передбачав оволодіння учасниками тренінгу навичками запобігання та подолання професійного вигорання на їхньому робочому місці. Цей компонент включав такі інтерактивні техніки як: ділові і рольові ігри, за допомогою яких моделювались різні ситуації професійної діяльності на їхньому підприємстві, які зумовили виникнення емоційного напруження, втоми, депресії тощо; виконання учасниками аналітичних завдань під час зустрічей в парах; виконання домашніх завдань з метою пошуку ресурсів.

Характеристика змісту занять-зустрічей з фахівцями Державного підприємства «Прогрес».

Тренінгова програма складалась із 4 блоків занять-зустрічей по 4 години 1 раз на тиждень, разом 16 годин. Кожне із занять-зустрічей спрямовано на зниження рівня професійного вигорання і розвиток одного із компонентів суб'єктивного сімейного благополуччя: особистісне зростання, сімейна інтеграція як відповідальність за власне життя і членів родини, суб'єктне благополуччя родини. Останнє заняття-зустріч було спрямовано на отримання зворотнього зв'язку, обговорення перших результатів та їх рефлексію в групі. Також за запитом учасників паралельно була запропонована можливість проводити приватно індивідуальні психологічні консультації для підвищення ефективності тренінгової роботи.

Напочатку кожного заняття-зустрічі ми завжди використовували кілька вправ, які допомагають учасникам включитись у спільну групову роботу, дізнатись про інших учасників більше інформації та згуртуватись. Наприкінці заняття-зустрічі ми також завжди використовували рефлексію і

кілька прощальних вправ, щоб завершити нашу зустріч в позитивній психологічній атмосфері для кожного із учасників.

Виконання учасниками тренінгу домашніх завдань давало їм можливість:

а) закріпити нову інформацію (теоретичні знання, практичні уміння та навички), отриману під час занять-зустрічей;

б) побудувати власний профіль професійної діяльності та вираженості симптомів професійного вигорання;

в) осмислити ряд проблем (сімейних і професійних), які потребують подальшого вирішення.

У табл. 3.8 представлено опис тренінгового заняття-зустрічі №1. Більша частина цього заняття є організаційною. Тобто, спочатку учасники групи повинні дізнатись більше один про одного, познайомитись, встановити правила спілкування і взаємодії на занятті-зустрічі та побудувати безпечні і довірливі відносини.

Таблиця 3.8

Приклад тренінгового заняття-зустрічі

Тема	Мета	Завдання	Структура
Зустріч 1. «Я приймаю себе!»	Познайомити учасників. Сприяти особистісному зростанню фахівця.	1. Сформувати у дорослого уявлення про самоприйняття та самоповагу. 2. Сприяти формуванню власної позитивної оцінки. 3. Сформувати навички відстеження негативних настанов щодо власного сприйняття, їх усвідомлення та трансформація в позитивні. 4. Сприяти розвитку рефлексії.	1. Знайомство, привітання. Визначення правил роботи у групі. 2. Міні-лекція. Вправи. 3. Домашнє завдання №1.

Блок 1. «Зміст професійної діяльності: позитивні та негативні характеристики».

Тема «Я приймаю себе!».

Вступне слово.

Вправа «Криголам: «Мене звати... Я працюю... Найбільш в світі я люблю свою сім'ю тому, що.....». Мета: познайомити учасників тренінгу, вивчити їх очікування учасників.

Учасники відповідають на такі запитання:

1. Чому я беру участь у цьому тренінгу у вихідний день?;
2. Чи приємно і спокійно мені тут?;
3. З яким особистісним результатом я хотів би завершити цей тренінг?.

Проведення міні-лекції на тему « і показ мультимедійної презентації на тему «Визначення мети та завдань нашого тренінгу».

Групове обговорення: «Як би нам хотілось організувати нашу роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо).

Установлення правил взаємодії учасників у тренінгу:

1. Правило «Принцип «Я». Основна увага учасників повинна зосереджуватись на процесах самопізнання, самоаналізі та саморефлексії. Всі висловлювання дорослому слід будувати з використанням особових займенників однини. Це важливо тому, що пов'язано з одним із завдань тренінгу – навчитися брати відповідальність на себе.

2. Правило «Стоп». Правило можна використовувати, коли учасник більше не хоче відповідати на запитання тренера, відчуваючи при взаємодії дискомфорт. Також важливо толерантно відноситись до зони особистісного простору кожного із учасників.

3. Правило «Щирість, відвертість, прозорість». Воно сприяє отриманню чесного зворотного зв'язку кожним учасником як по відношенню до себе, так і до інших, тобто тієї інформації, яка так важлива для дорослих і яка

запускає не тільки механізми рефлексії, а й механізми комунікативної взаємодії.

4. Правило «Доброчесність та активність». Тренінг відноситься до активних розвивальних методів, тому активна участь на зустрічі усіх учасників є обов'язковою. Навіть якщо вправу носить демонстративний характер, кожен учасник має право висловитися в кінці.

5. Правило «Конфіденційність». Все, про що йдеться при обговоренні в групі, має залишитися всередині цієї групи – це є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і комфорту учасників і тренера.

Групова рефлексія та домашнє завдання.

Отримуємо зворотній зв'язок від учасників під час групового обговорення. На прикладі тренер показує техніку АВС. Обговорюємо, які фрази можуть заважати дорослому приймати себе таким, який він є, використовуємо техніку «мозкового штурму».

Домашнє завдання:

1) тренер пропонує учасникам відслідковувати негативні особистісні і професійні настанови до наступного заняття-зустрічі;

2) завдання на розвиток уміння аналізувати позитивні та негативні аспекти своєї професійної діяльності з метою обґрунтування, як можна «використати» позитивні аспекти і «нейтралізувати» негативні.

Блок 2. «Професійне вигорання в умовах підприємства: як проявляється цей феномен, які має симптоми і рівні?».

Починаємо заняття з привітання, налаштування на роботу.

Інформаційне повідомлення «Про стрес і професійне вигорання». Мета: надати інформацію про стрес, його види, вплив на організм; ознайомити з поняттям «професійне вигорання».

Мультимедійна презентація: «Вивчаємо стрес і професійне вигорання»
Мета: ознайомлення з особливостями стресу і професійного вигорання у фахівців під час війни.

Спочатку ми розглянемо та проаналізуємо з учасниками поняття «професійне вигорання» та його детермінанти і симптоми. Далі слід визначити шляхи профілактики їх виникнення та шляхи подолання.

Міні-лекція: «Професійний вигорання: спільне та відмінне». Мета: повідомлення нової інформації, розвиток психологічної обізнаності.

Групове обговорення теми: «Як Ви організуєте свою професійну діяльність?». Мета: обговорення організаційних моментів професійної діяльності, правил взаємодії фахівців та їх колег на підприємстві тощо.

Вправи на актуалізацію і закріплення настанови на професійний розвиток. Мета: сприяння професійному розвитку фахівця на підприємстві.

Вправа «Криголам»: «Позитивні риси сучасного фахівця...».

Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Особистісний і організаційний розвиток...», «Шлях успішного фахівця...».

Міні-лекція: Зміст та проблеми особистісного і професійного розвитку фахівців під час війни. Мета: повідомлення нової інформації, розвиток обізнаності. Робота в малих групах: визначення складових особистісного і професійного розвитку фахівців на Державному підприємстві «Прогрес».

Презентація результатів роботи малих груп: обговорення переліку складових, визначених кожною групою учасників; складання узагальненого списку складових професійного розвитку фахівців на Державному підприємстві «Прогрес» під час війни.

Авторська ділова гра « Профіль мого професійного вигорання і сімейного благополуччя». Ця гра є способом розширення досвіду, сприяє більшому саморозкриттю учасників, послабленню негативного зворотного зв'язку, зняттю напруги й розвитку ресурсів і потенціалів учасників тренінгу.

Групова дискусія: «Позитивний і негативний вплив професійного розвитку фахівців на їхню професійну спрямованість». Мета: обговорення в групі учасників отриманої інформації.

Групова рефлексія.

Робота в парах: «Аналіз та систематизація особистісних характеристик, які сприяють (заважають) виникненню у фахівців професійного вигорання».

Мета: обговорення в парах учасників проблеми.

Обговорення в групі результатів роботи в парах.

Психологічний практикум: «Визначення ціннісного ставлення дорослих до особистісного розвитку за допомогою ціннісних орієнтацій (за методикою М. Рокича). Мета: визначення кожним учасником переліку власних ціннісних орієнтацій.

Психологічний практикум: «Дослідження автентичності самопрезентації фахівця» за допомогою визначення наявності і видів психологічних захистів (за опитувальником Р. Плутчика в адаптації Л. Васермана та ін.). Мета: визначення кожним учасником власних механізмів психологічного захисту в умовах війни.

Психологічний практикум: «Дослідження когнітивної основи взаємодії фахівців з колегами» (за допомогою методики Е. Шострома «Самоактуалізаційний тест»). Мета: визначення кожним учасником власної самоактуалізації.

Групова рефлексія. Підведення підсумків другого заняття-зустрічі.

Домашнє завдання: проведіть інтерв'ю з Вашими колегами та визначте їх рівень професійного вигорання. Зробіть узагальнення.

Блок 3. «Як впливає сімейне благополуччя на прояви професійного вигорання у дорослих?».

Починаємо заняття з привітання, налаштування на роботу.

Робота в парах. Аналітичне завдання: «Проаналізуйте своє робоче навантаження на підприємстві. Як Ви думаєте, яким чином робоче навантаження впливає на появу у Вас симптомів професійного вигорання? Як можна було б оптимізувати Ваш день більш з точки зору задоволення, як професійних, так і сімейних потреб, і, відповідно, подолання професійного вигорання?».

Психологічний практикум: «Діагностика професійних здібностей» за спеціально розробленим опитувальником. Мета: встановлення переліку професійних здібностей у фахівців на підприємстві.

Обговорення в групі результатів роботи в парах.

Робота в малих групах та групове обговорення: «Подумайте, як організоване дозвілля в сім'ї та сімейне спілкування можуть сприяти подоланню професійного вигорання у дорослих під час війни».

Складіть рекомендації щодо запобігання професійного вигорання для членів сім'ї двох типів: а) які проживають разом під час війни; б) які не проживають разом під час війни.

«Мозговий штурм» на тему «Що Вам допомагає подолати емоційне виснаження?». Мета: групове узагальнення засобів подолати емоційного виснаження фахівців на підприємстві.

Групова рефлексія. Підведення підсумків третього заняття-зустрічі.

Домашнє завдання: «Розробка інструкції: «Як можна запобігти професійному вигоранню на робочому місці?» Обговорити із членами своєї родини, як можна протидіяти професійному вигоранню та як зробити Вашу професійну діяльність більш успішною, а життя більш «емоційно радісним». Представити результати виконання домашнього завдання у вигляді спеціальної «Інструкції» та презентації.

Блок 4. «Як себе захистити від професійного вигорання під час війни?».

Починаємо заняття з привітання, налаштування на роботу.

Вправа «Емоційний досвід». Мета: розвиток навичок концентрації уваги на власних почуттях та емоціях.

Інформаційне повідомлення на тему «Стресостійкість». Мета: надати інформацію про стресостійкість, спрямувати психологів до пошуку ефективних способів подолання стресів.

Вправа «Моє внутрішнє кіно». Мета: ознайомлення учасників з технікою деперсоналізації.

Інформаційне повідомлення на тему «Копінг-поведінка». Мета: ознайомити учасників із копінг-стратегіями поведінки в стресовій ситуації.

Психологічний практикум: «Дослідження особливостей особистісної саморегуляції фахівців на підприємстві» за допомогою визначення локусу контролю за модифікованим варіантом шкали Дж. Роттера. Мета: визначення кожним учасником тренінгу власного рівня локусу контролю [9].

Психологічний практикум: «Дослідження проблем особистісного розвитку фахівців на підприємстві» за допомогою визначення рівня «професійного вигорання» за методикою К Маслач, Л. Джексон та стилів поведінки у складних ситуаціях (за опитувальником С. Хобфолла). Мета: визначення кожним учасником власного рівня професійного вигорання.

Підведення підсумків, завершальна групова рефлексія.

Рефлексивний аналіз:

1. Якою мірою наш тренінг задовольнив Ваші очікування?;
2. Що найбільше сподобалось Вам в тренінгу?;
3. Чи порадили би Ви пройти такий тренінг своїм колегам?

Пропонований зміст тренінгових занять-зустрічей спрямований на усвідомлення фахівцями підприємства суті професійного вигорання та його симптомів і наслідків, вдосконаленню навичок емоційної та поведінкової саморегуляції, розвитку особистісної і професійної ідентичності.

Таким чином, нами була розроблена та впроваджена тренінгова програма для фахівців державного підприємства, основна мета якої полягала у зниженні рівнів і проявів професійного вигорання та підвищенні рівня суб'єктивного сімейного благополуччя, що впливає на їх продуктивність професійної діяльності і сімейні відносини.

У наступному підрозділі проаналізуємо результати дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя після проведення тренінгової програми з фахівцями на державному підприємстві.

3.2. Аналіз результатів дослідження

Для проведення формувального етапу дослідження було залучено 23 фахівця, які мали показники високого та середнього рівня професійного вигорання і всіх рівнів благополуччя. До ЕГ респондентів увійшло 10 фахівців державного підприємства «Прогрес». До початку тренінгової програми, яка почалася у жовтні 2023 р., з респондентами ЕГ була проведена первина діагностика за чотирьома методиками: «Шкала оцінки якості життя», «Тест життєстійкості», «Діагностика професійного вигорання» та опитувальник «Індекс благополуччя ВООЗ-5». Після закінчення тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни було проведено повторне діагностичне обстеження респондентів ЕГ.

До КГ респондентів увійшло 13 працюючих на підприємствах та в організаціях м. Запоріжжя дорослих, які відвідували групу підтримки при приватному психологічному центрі у м. Запоріжжя. З ними на початку жовтня тренер також провів первину діагностику за вищезазначеними методиками. З респондентами КГ проводились заняття з тілесної терапії за планом діяльності приватного психологічного центру. На початку листопада з представниками КГ була проведена вторинна діагностика з метою встановлення їх результатів і порівняння з результатами представників ЕГ.

Представимо результати контрольного етапу емпіричного дослідження, за допомогою яких перевіримо ефективність проведеної тренінгової програми.

1. Результати діагностики фахівців ЕГ та КГ за методикою «Шкала оцінки якості життя» (див. табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Рівень якості життя фахівців на контрольному етапі

Рівні	ЕГ (n=10)				КГ (n=13)			
	До		Після		До		Після	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Дуже високий	0	0	0	0	0	0	0	0
Високий	1	10	1	10	0	0	0	0
Середній	4	40	7	70	6	46,16	5	37,46
Низький	3	30	2	20	5	38,46	6	46,16
Дуже низький	2	20	0	0	2	15,38	2	15,38
\bar{x} (у балах)	56,44		68,12		57,67		59,42	

У респондентів ЕГ не спостерігаємо появу дуже високого рівня якості життя після проведення тренінгової програми: як було 0% так і залишилось. У респондентів КГ дуже високий рівень якості життя також не визначено. В ЕГ спостерігаємо відсутність змін показників високого рівня (залишився на рівні 10%). Проте спостерігаємо підвищення на 30% (70% – 40%) показника середнього рівня якості життя і зменшення на 10% показника низького рівня. Дуже низький рівень не встановлено після проведення тренінгової програми з фахівцями підприємства, що увійшли до ЕГ.

Цікавим є факт, що у респондентів КГ незначно підвищився показник низького рівня (з 38,46% до 46,16%) і не змінився показник дуже низького рівня (залишилось 15,38% респондентів з цим рівнем).

Узагальнений за формулою 2.1 середній показник рівнів якості життя після формувальних заходів склав 68,12 бали, що відповідає середньому рівню якості життя у респондентів ЕГ. Доведено підвищення в середньому якості життя респондентів ЕГ з низького рівня до середнього. Це свідчить про ефективність проведення психологом тренінгових занять-зустрічей з представниками ЕГ.

У респондентів КГ середній бал рівнів якості життя підвищився на 1,75 (59,42 – 57,67) балу, але залишився на низькому рівні. Отже змін в рівні якості життя у респондентів КГ не спостерігалось.

Результати діагностики й обробки емпіричних даних, отриманих в результаті діагностування респондентів ЕГ і КГ за методикою «Тест життєстійкості» на контрольному етапі зображено в табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Результати діагностики фахівців на контрольному етапі за показниками «Життєстійкість»

Рівні	ЕГ (n=10)				КГ (n=13)			
	До		Після		До		Після	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Низький	4	40	2	20	4	30,77	5	38,46
Середній	6	60	7	70	9	69,23	8	61,53
Високий	0	0	1	10	0	0	0	0

В ЕГ респондентів спостерігаємо підвищення на 10% показників високого рівня життєстійкості. Також встановлено зниження на 10% кількості респондентів з середнім та на 20% з низьким рівнями. Проведені психологом заняття-зустрічі сприяли підвищенню життєстійкості у фахівців з ЕГ.

У респонденті КГ незначно знизилась показники кількості середнього рівня життєстійкості на 7,69% (з 69,23% до 61,63%), кількість респондентів з низьким рівнем підвищилась на 7,69%.

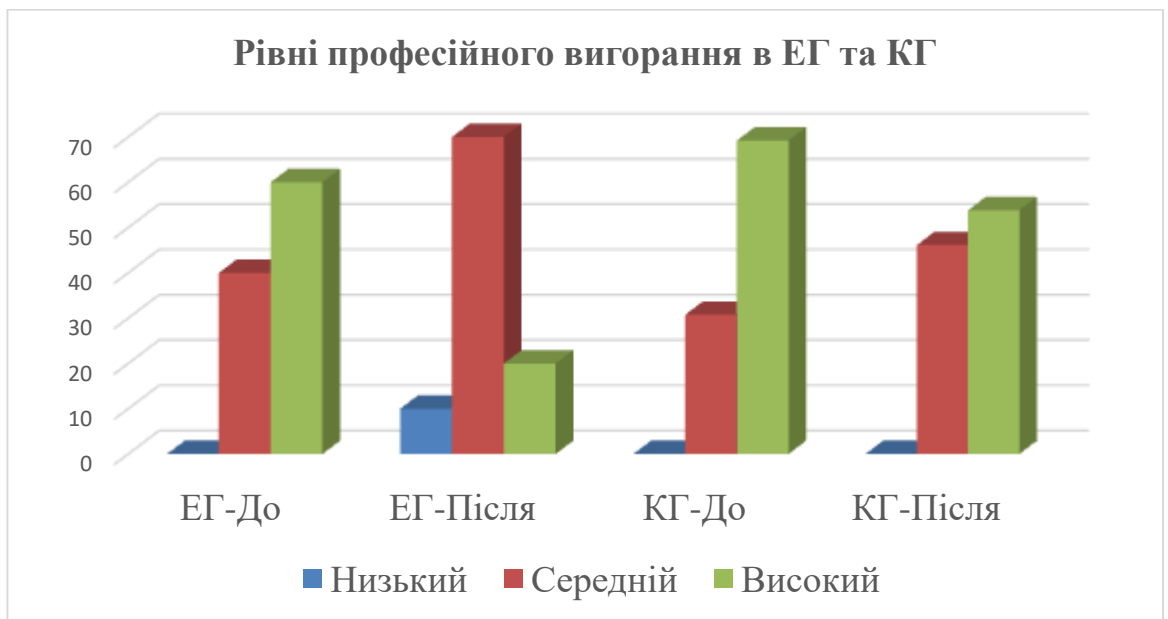
Результати повторного діагностування з метою встановлення рівня професійного вигорання узагальнено в Додатку В.

За даними табл. В.1 додатку В спостерігаємо, що після проведення тренінгової програми у 10% респондентів ЕГ з'явився показник низького рівня як середнє значення за всіма складовими професійного вигорання («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція професійних

досягнень»). На 30% (з 40% до 70%) підвищився показник середнього рівня і на 40% (з 60% до 20%) знизився показник високого рівня. Це свідчить про ефективність проведених тренінгових занять-зустрічей з фахівцями на підприємстві.

За даними табл. В. 2 додатку В встановлено, що у респондентів КГ низького рівня за всіма складовими професійного вигорання не визначено. Підвищився показник середнього рівня з 30,77% до 46,15% та знизився показник високого рівня з 69,23% до 53,85%.

За середніми значеннями (\bar{X}) рівнів професійного вигорання у респондентів ЕГ (див. табл. В.1 додатку В) та респондентів КГ (див. табл. В.2. додатку В) нами узагальнено й унаочнено динаміку рівнів професійного вигорання до і після проведення формувального етапу і побудовано діаграму розподілу (див. рис. 3.5).



**Рис. 3.5 Динаміка рівнів професійного вигорання у респондентів
ЕГ та КГ**

Узагальнюючи відзначимо, що в ЕГ спостерігалась позитивна динаміка стосовно низького рівня і середнього. В КГ було лише незначна динаміка щодо показника середнього рівня.

Результати діагностування за опитувальником «Індекс благополуччя ВООЗ-5» респондентів ЕГ і КГ на контрольному етапі узагальнено в табл. 3.11.

Таблиця 3.11

**Результати діагностування рівнів благополуччя у респондентів
ЕГ і КГ на констатувальному етапі**

Рівні	ЕГ (n=10)				КГ (n=13)			
	До		Після		До		Після	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Низький	6	60	2	20	5	38,46	4	30,77
Середній	4	40	7	70	9	69,23	8	61,53
Високий	0	0	1	10	0	0	0	0

У фахівців ЕГ спостерігалось зниження низького рівня благополуччя на 40%, підвищення на 30% середнього рівня і поява у 10% респондентів високого рівня благополуччя. У респондентів КГ встановлено такі результати: знизився показник середнього рівня з 69,23% до 61,53% і показник низького рівня з 38,46% до 30,77%. Показників високого рівня благополуччя не встановлено.

У результати контрольного етапу емпіричного дослідження, підтверджено ефективність проведеної тренінгової роботи у межах програми.

Можна констатувати підтвердження першої частини гіпотези про те, що стан, спричинений війною в Україні призводить до появи професійного вигорання у фахівців.

Другу частину гіпотези перевіримо за рахунок обчислювання коефіцієнта Пірсона для ЕГ і КГ після проведення тренінгової програми. За результатами таблиць В.1 і В.2 додатку В та таблиці 3.11 узагальнимо показники рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя респондентів ЕГ і КГ в табл. 3.12.

Таблиця 3.12

Показники рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя респондентів ЕГ і КГ на узагальнюючому етапі

Рівні професійного вигорання	Рівні суб'єктивного сімейного благополуччя			Разом
	Низький	Середній	Високий	
ЕГ				
Низький	1	0	0	1
Середній	3	2	0	5
Високий	0	3	1	4
Разом	4	5	1	10
КГ				
Низький	2	6	0	8
Середній	4	1	0	5
Високий	0	0	0	0
Разом	6	7	0	13

Спочатку треба обчислити показник взаємної спряженості φ^2 , а потім розрахувати коефіцієнт Пірсона. Використовуючи формули Б.1 і Б. 2 із додатку Б отримали:

За даними табл. 3.5 щодо порівняння рівнів респондентів ЕГ маємо, що показник взаємної спряженості $\varphi_{ЕГ}^2 = 0,11$ (розраховано за формулою Б.1. додатка Б), тоді коефіцієнт Пірсона $r_{ЕГ} = 0,31$ (розраховано за формулою Б.2 додатку Б). Це свідчить про наявність прямого кореляційного зв'язку між рівнями професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя у респондентів ЕГ після проведення тренінгової програми.

За даними табл. 3.5 щодо порівняння рівнів респондентів КГ маємо, що показник взаємної спряженості $\varphi_{КГ}^2 = 0,28$, тоді коефіцієнт Пірсона $r_{КГ} = 0,46$. Це свідчить про наявність прямого кореляційного зв'язку між рівнями

професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя у респондентів КГ. Отримане значення характеризує середній прямий зв'язок між рівнями у цих респондентів. Цікаво, що коефіцієнт Пірсона більше у респондентів КГ, ніж ЕГ.

Узагальнюючи, наголосимо, що атмосфера занять-зустрічей підтверджувала лояльність учасників/учасниць. Під час тренінгової взаємодії всі отримали підтримку, повагу і схвалення від малознайомих людей і колег.

Результати емпіричного дослідження дозволили встановити особливості впливу суб'єктивного сімейного благополуччя на динаміку рівнів професійного вигорання. Таким чином, доведено, що рівень суб'єктивного сімейного благополуччя впливає на рівень професійного вигорання у фахівців під час війни. Цей вплив є прямим і достатнім. Отже, друга частина гіпотези підтверджена.

На узагальнюючому етапі нами з респондентами ЕГ було проведено бесіди стосовно удосконалення їхнього суб'єктивного сімейного благополуччя. Це благополуччя зумовлено такими психологічними особливостями респондентів, як загальна задоволеність сімейним життям, оптимальний рівень тривожності та нервово-психічного напруження в родині.

За результатами дослідження узагальнимо рекомендації з удосконалення надання психологічної допомоги фахівцям і працівникам підприємств, організацій та установ під час війни

До форм роботи психолога з подолання симптомів професійного вигорання та підвищення рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя дорослих працюючих рекомендуємо віднести тренінги.

Тренінг (психологічний, соціально-психологічний) є спеціально підготовленою діяльністю психолога, яка спрямована на набуття учасниками/учасницями інформації та компетенцій, необхідних для подолання емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень та підвищення якості життя і життєстійкості людиною.

На підставі аналізу наукових джерел [6; 7; 9; 20; 34; 43] виокремимо такі характерні особливості тренінгу, як:

1) короткостроковість проведення занять (1 тренінговий день є оптимальним терміном, впродовж якого дорослих може з користю для себе витримати високі психологічні навантаження);

2) інтерактивність комунікацій і міжособистісної взаємодії (у тренінгах учасників взаємодія організована зі застосуванням ділових ігор, «мозкового штурму», роботи в групах, парах тощо);

3) наближеність ситуацій до реальності;

4) залученість на заняттях всіх без винятку учасників.

Тренінгові заняття відтворюють реальну життєву ситуацію, водночас це дає можливість дорослим природно відкритись, без керованого впливу психолога. До того ж відкритість і щирість оточуючих допомагають іншим учасникам спочатку правильно їх виокремити, усвідомити, зрозуміти власні потреби та проблеми, а потім поступово озвучити їх і розібратись в них.

Організація підготовки і проведення тренінгових занять передбачає планування психологом видів професійної діяльності поетапно, розподіляючи їх за трьома послідовними структурними підрозділами: вступна, основна та заключна частини тренінгу.

Вступна частина як початок всього тренінгу складається з вітального слова тренера (психолога), знайомства учасників та їхньої самопрезентації (лише на першому занятті); засвоєння правил і норм групової роботи впродовж тренінгу; зняття зайвої напруги шляхом використання релаксійних вправ; визначення мети та завдань занять; з'ясування очікувань учасників в групі. Основна частина тренінгу включає елементи анкетування, опитування, психологічної діагностики, самодіагностики, повідомлення нової інформації у форматі міні-лекцій і презентацій та поглиблену саморефлексію і рефлексію; з'ясування напрямків особистісного (або групового) розвитку; засвоєння правил міжособистісних комунікацій і соціальної поведінки. Заключна частина зводиться до підведення підсумків групової роботи на

тренінговому занятті, проведені рефлексії психічного й емоційного стану та почуттів і очікувань кожного учасника тренінгу [9].

Таким чином, основні рекомендації щодо подолання симптомів і зниження рівнів професійного вигорання спрямовані на такі аспекти удосконалення процесу відновлення психічного здоров'я дорослих під час війни як: а) важливим для процесу відновлення є організація ефективної соціальної (групової) взаємодії; б) психологічна робота спрямована на підтримку позитивного минулого досвіду та емоцій дорослих, на підвищення рівня їхньої життєстійкості під час війни; в) діяльність тренера (психолога) обов'язково містить арт-терапевтичні вправи, групові і командні форми робіт, інтерактивні методи і техніки.

В умовах війни рекомендуємо ввести до тренінгових занять з працюючими дорослими такі теми:

1. Перша психологічна допомога при стресі.
2. Базові навички турботи про себе та оточуючих
3. Депресія і серцеві захворювання
4. Антистресові психотехнології.
5. Організуємо групи підтримки. Підхід відновлення.
6. Психоемоційна підтримка: Готуємось до майбутнього!

На підґрунті встановленого впливу на рівні професійного вигорання рівнів сімейного благополуччя варто також врахувати, що суб'єктивне сімейне благополуччя зумовлює становлення таких особистісних рис у дорослої людини, як екстраверсія, пластичність та емоційна врівноваженість, здатність до самоконтролю, що формує самоактуалізацію, вмотивованість до міжособистісного спілкування на роботі чи з членами родини.

Проаналізувавши стан взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни, нами було створено тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни, яка складалась із 4 тренінгових занять-зустрічей по 4 години кожна. Завдання програми: навчити дорослих

навичкам саморегуляції поведінки; сформувати усвідомлення відповідальності за події у власному житті та можливість їх змінювати відповідно до бажань особистості; розвивати складові суб'єктивного сімейного благополуччя як особистісне зростання, сімейна інтеграція; ознайомити фахівців із засобами ефективного використання своїх емоційних ресурсів. До змістових блоків тренінгової програми віднесено такі: «Зміст професійної діяльності: позитивні та негативні характеристики», «Професійне вигорання в умовах підприємства: як проявляється цей феномен, які має симптоми і рівні?», «Як впливає сімейне благополуччя на прояви професійного вигорання у дорослих?», «Як себе захистити від професійного вигорання під час війни?».

Доведено, що після проведення тренінгової програми у 10% респондентів ЕГ з'явився показник низького рівня професійного вигорання, на 30% підвищився показник середнього рівня і на 40% знизився показник високого рівня, що є свідченням ефективності проведених тренінгових занять-зустрічей з фахівцями на підприємстві. Обчислено коефіцієнт Пірсона з метою з'ясування наявності чи відсутності впливу рівнів суб'єктивного сімейного благополуччя і рівнів професійного вигорання респондентів ЕГ і КГ. Встановлено наявність прямого зв'язку.

За результатами впровадження тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни, нами було розроблено ряд практичних рекомендацій для психологів, які взаємодіють з фахівцями і працівниками на підприємствах, в організаціях та установах.

ВИСНОВКИ

У дослідженні теоретично обґрунтовано та емпірично досліджено взаємозв'язок професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни. Отримано такі висновки:

1. Теоретично проаналізовано проблему професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя, з'ясовано їх зв'язок у фахівців підприємств під час війни.

Обґрунтовано, що професійне вигорання є наслідком довготривалих напружень середньої інтенсивності зі стійким і неконтрольованим рівнем збудження, яке слід розглядати як одну із характеристик професійної деформації працівника і розуміти як механізм психологічного захисту особистості від емоційного і психічного перенавантаження. До складових професійного вигорання віднесено емоційне виснаження (як втрата інтересу до професійного і сімейного середовища, емоційне перенасичення, агресивність і депресивність), деперсоналізацію (як залежність від оточення, негативне ставлення до інших людей, цинічна поведінка) та редукцію професійних досягнень (як зниження значущості власних професійних й особистісних досягнень, негативне ставлення до професійних обов'язків, зникнення професійної мотивації). До його основних симптомів психологи відносять психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми

З'ясовано, що суб'єктивне сімейне благополуччя є складним цілісним переживанням, яке може виражатись у дорослого в суб'єктивних відчуттях щастя, задоволеністю собою та якістю життям, що тісно пов'язується із базисними цінностями і потребами людини. Структура суб'єктивного сімейного психологічного благополуччя включає в себе такі компоненти: сімейну інтеграцію (як єдність особистостей, що самостійно розвивають та реалізують себе у сімейній взаємодії, як наявність узгодженості всіх

процесів спільної життєдіяльності членів родини), особистісне зростання (характеризується задоволеністю сімейними відносинами і є власне ставленням людини до своєї до себе, до підтримки зростання кожного члена родини), суб'єктне благополуччя родини (як екзистенційне переживання ставлення людини до власного життя та пов'язане з реалізацією базових потреб і цінностей в умовах сімейного середовища). Отже, суб'єктивне сімейне благополуччя характеризує повне задоволення сімейним життям, яке тісно пов'язане з рівнем досягнення життєвої.

2. Обґрунтовано психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни.

Війну та її наслідки можна визначити як кризу, яка суттєво позначилася на професійній й особистісній сферах життя українців. У зв'язку з цим виокремлено такі психологічні особливості взаємозв'язку професійного вигорання фахівців та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни як толерантність, емоційне сприйняття взаємодії в родині, ціннісна єдність із партнером щодо розуміння благополуччя шлюбних стосунків, загальна задоволеність шлюбом, узгодженість значущості сімейних цінностей, можливість особистісного саморозвитку кожного члена родини, отримання професійних та особистих досягнень в поєднанні з домінуванням сімейних цінностей, збіг уявлень про рольову поведінку кожного члена родині, низький рівень конфліктності в сімейній взаємодії.

3. Організовано і проведено емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя під час війни, основними завдання якого стало визначення особливостей, симптомів і складових професійного вигорання фахівців, діагностування рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя та апробація програми запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни. Емпіричне дослідження містило констатувальний, формувальний, контрольний та узагальнюючий етапи. На констатувальному

етапі взяло участь 37 фахівців підприємств, організацій та установ міста Запоріжжя.

Встановлено стан взаємозв'язку професійного вигорання та суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців під час війни. За розрахунками отримано, що у між рівнями професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя існує прямий зв'язок, який дорівнює 0,37.

4. Розроблено тренінгову програму запобігання та подолання професійного вигорання фахівців в умовах війни, основною метою якої стало зниження рівнів професійного вигорання та підвищенні рівня суб'єктивного сімейного благополуччя, які вплинули на продуктивність професійної діяльності і сімейні відносини учасників.

Доведено, що тренінгові заняття найбільш ефективні для дорослої аудиторії і дозволяють вирішити задачі, що пов'язані з особистісним та професійним зростанням. Для впровадження тренінгової програми було використано різноманітні інтерактивні техніки. Зміст програми складався з 4 занять-зустрічей один раз на тиждень по 4 години, разом 16 годин. Програма складалася з 4 змістових блоків.

5. Досліджено і підтверджено ефективність тренінгової програми запобігання та подолання професійного вигорання у фахівців в умовах війни. Визначено рівні якості життя, життєстійкості, обчислено середні значення щодо кількості рівнів професійного вигорання у респондентів ЕГ та респондентів КГ, узагальнено й унаочнено динаміку рівнів професійного вигорання на контрольному етапі дослідження.

Обчислено коефіцієнт Пірсона, який свідчить про наявність прямого кореляційного зв'язку між рівнями професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя у респондентів ЕГ і КГ. З'ясовано, що він складає 0,31 (для респондентів ЕГ) та 0,46 (для респондентів КГ).

Гіпотеза дослідження підтверджена, мета досягнена, завдання виконанні.

Подальшою перспективою для дослідження може стати вивчення видів психологічної допомоги фахівцям і працівникам підприємств, організацій й установ, а також членам їх родин з подолання стресових розладів в умовах війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я. Генезис тривожності особистості як провідної емоційної компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 54 (1). С. 29-36. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-29-36>.
2. Аршава І. Ф. Позитивність образу Я і психологічне благополуччя особистості: монографія. Днепропетровськ: Вид-во «Інновація», 2011. 134 с.
3. Бондарчук О. І. Професійна деформація особистості керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі їх соціалізації. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України*. Т. Х. Ч. 1. К., 2018. С. 27-33.
4. Бочелюк В. Й. Моделювання соціально-психологічних систем: теоретико-прикладний аспект: монографія. 2-е вид. перероб. і доп. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2013. 363 с.
5. Власова М. Д. Фактори психологічного благополуччя сім'ї. *Молодий вчений*. 2019. № 49 (287). С. 545-547.
6. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. 2 (45). С. 41-45.
7. Говорун Т. В. Шлюбно-сімейна звичаєвість українців. *Вісник Прикарпатського університету*. Івано-Франківсь: Плай, 2001. Вип. 6. С. 92-100.
8. Горбаль І. С. Відчуття суб'єктивного благополуччя як передумова та втілення психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Львівського держ. ун-ту*. 2012. Вип. 2. С. 293-303.

9. Гнускіна Г. Аналіз ефективності тренінгової програми «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». *Організаційна психологія. економічна психологія*. 2020. № 1 (19), С.16-25. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.2>

10. Гуменюк Л. Й., Горін Н. О. Вплив сімейного благополуччя на організаційну поведінку керівника. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип 1. С.45-57

11. Гупаловська В. А. Опитувальник психологічної діагностики суб'єктивного сексуального благополуччя: розробка та валідизація. *Psychological journal*. 2021. Vol. 7. Issue 8 (52) С. 18-39. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.8>

12. Гуцуляк Н. М, Душкевич М. М., Янкова А. Г. Взаємозв'язок психоемоційного вигорання та схильності до конфліктної поведінки у військовослужбовців державної прикордонної служби України. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. Т.2. №4. С. 121-128. DOI: <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.23>

13. Данильченко Т. В. Емпірична структура суб'єктивного соціального благополуччя. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені І. Огієнка, Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2015. Вип. 30. С. 145-162.

14. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 543 с.

15. Денисенко А. О., Власова С. Б. Вплив професійної діяльності жінок на сімейне благополуччя. *Соціальна психологія. Юридична психологія*. 2021. Вип. 28. С. 147-151.

16. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Т. 32 (71). № 4. С. 28-34. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05>

17. Завадський Ю. Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя особистості: матримоніальний вимір. *Психологія особистості: науковий теоретико-методологічний і прикладний психологічний журнал*. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. Т.12. №1. С.33-41. DOI: <https://doi.org/10.15330/ps.12.1.35-41>

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

19. Зливков В., Лукомська С., Євдокимова, Н., Ліпінська С. Діти і війна: монографія. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М. 2023. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734177> (Дата звернення 08.10.2023).

20. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології*. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. Т.1 С. 210-217.

21. Каргіна Н. В. Аналіз взаємозв'язків між показниками життєстійкості особистості та переживанням психологічного благополуччя. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Северодонецьк. Вид-во СНУ ім. В. Даля*, 2017. № 2 (43). С.121-130.

22. Каретна О. О., Курова А. В. Соціально-психологічні аспекти сімейного благополуччя в умовах сучасності. *Правове життя сучасної України: у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М. Р. Аракелян*. Одеса: Гельветика, 2020. Т. 1. С. 272-274.

23. Кляпець О. Я. Психологічні чинники вибору молодою людиною цивільного шлюбу: автореф. дис.... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2004. 21 с.

24. Кологривова Е. І. Функції особистісних прагнень в переживанні молодою людиною суб'єктивного благополуччя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2008. 20 с.

25. Колтунович Т. А. Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. К.: Видавництво «Фенікс», 2012. Т. XII: Психологія творчості. Вип. 15, ч. II. С. 158-170.

26. Котлова Л.О. Сімейні труднощі на різних етапах життєвого циклу сім'ї. *Publishing Center of the European Association of pedagogues and psychologists «Science»*, Prague, 2014. Vol. 2. P.176-182.

27. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ніка-Центр, 2006. 580 с.

28. Кузнецов А. Що ліпше – суб'єктивність чи об'єктивність?
URL: <http://surl.li/mpxgt>

29. Лукасевич О. А. Суб'єктивне благополуччя як психологічний феномен. Зб. наук. праць «*Проблеми сучасної психології*», 2017. №2 (12). С. 109-114.

30. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105-112.
DOI: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.15>

31. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452.

32. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

33. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начальні-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.

34. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КРТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів. 2021. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf>

35. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*. 2017. № 3. С. 80-104.

36. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2011. 219 с.

37. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*: зб. наук. праць. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204-210.

38. Пілецька Л. С. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах шлюбу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. № 3 (38). С. 6-14.

39. Пілецький В. Соціально-психологічне розуміння суб'єктивного благополуччя особистості в шлюбі. *Філософія, соціологія, психологія*. Зб. наук. праць. 2016. Вип. 21. С. 113-119.

40. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с

41. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. №1 (34). С. 266-271. DOI: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-42>
42. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. №8. С. 26-28.
43. Седих К. В. Психологія сім'ї: навч. посіб. Київ: ВЦ «Академія», 2015. 192 с.
44. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології*. Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2017. Том V. Вип. 17. С. 124-133.
45. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.
46. Словник української мови: в 11 томах. АН УРСР. Інститут мовознавства. Київ: Наукова думка, 1970–1980. За ред. І. К. Білодіда. Т. 9. С. 815. URL: <http://sum.in.ua/s/sub.jektyvnyj>
47. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2018. 160 с.
48. Федорова Л. Професійне вигорання фахівців підприємств в умовах військового стану.
49. Хлопоніна Н. Є. Вплив рольових очікувань подружжя на характер сімейного спілкування: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2007. 20 с.
50. Чабан О. С., Безшейко В. Г., Москаленко О. В. Валідизація. Шкали оцінки якості життя. *Український вісник психоневрології*. 2017. Т. 25. Вип. 1. С. 159-160.

51. Чайка Г. В. Сучасні дослідження психологічного благополуччя (за матеріалами зарубіжних авторів). *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. 21. Вип. 17. С. 294-304.
52. Чепелева Н. О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Н. О. Чепелева. Одеса, 2010. 19 с.
53. Юркевич М. Г. Сучасна сім'я та суспільство. Київ: Відродження, 2012. 168 с.
54. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27-31. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4>
55. Bäuerle D. Supervision in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit. *Neues Beginnen*. 1969. 21 ff. S. 23.
56. Bradley H. B. Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*. 1969. № 15. P. 359-370. URL: <http://cad.sagepub.com/content/15/3/359.short>.
57. Bradburn N. M. The structure of psychological well-being. Oxford, England: Aldine, 1969. С. 56.
58. Chaban O., Khaustova O., Bezsheyko V. New quality of life scale in Ukraine: reliability and validity. *Ind J Soc Psychiatry*. 2016. №4. С. 473.
59. Diener E., Suh E. Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*. 2013. V. 40. № 1-2. P. 189-216.
60. Evansa G. W. Childhood poverty and adult psychological well-being. *Proceeding of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 2017. Vol. 113. №. 52. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1604756114>
61. Gilligan M., Suitor J. J., Nam S., Routh B., Rurka M., Con G. Family Networks and Psychological Well-Being in Midlife. *Soc. Sci*. 2017. 6(3). P. 94. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci6030094>

62. Freudenberger H. J., Richelson G. Burn-out: The high cost of high achievement. Garden City, NY: Anchor Press, 1980. 214 p.
63. Helliwell J. F., Putnam R. D. The social context of well-being. *Trans R Soc Lond B Biol Sci.* 2004. Sep 29. 359 (1449):1435-46. DOI: <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1522>.
64. Hitchcott P. K., Fastame M. Ch., Ferrai J., Penna M. P. Psychological WellBeing in Italian Families: An Exploratory Approach to the Study of Mental Health Across the Adult Life Span in the Blue Zone. *Europe's Journal of Psychology.* 2017. Vol. 13. № 3. P.112-122.
65. Kahill S. Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne.* 1988. Vol. 29 (3). P. 284-297.
66. Längle A. Why do we suffer? Understanding, treatment and processing of suffering in terms of existential analysis. *National Psychological Journal.* 2016. 4. P. 23-33.
67. Lent R. W. Toward a unifying theoretical and practical perspective on wellbeing and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology.* 2004. № 51 (4). P. 482-509.
68. Lucas R. E. Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science.* 2007. № 16(2), P. 75-79. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x>
69. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology.* 2004. № 44. P. 279-298.
70. Maher E. L. Burnout and commitment: A theoretical alternative. *Personnel and Guidance Journal.* 1983. Vol. 61. P. 390-393.
71. Maslach C. Burnout in health professionals. Cambridge handbook of psychology, health and medicine; ed by S. Ayers, A. Baum, C. McManus, S. Newman. 2 edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. 968 p.

72. Maslach C. Multidimensional Theory of Burnout. *Theories of Organizational Stress*. Oxford. 1994. P. 68-85.

73. Riff C., Keyes C., Lee M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719-727.

74. Rothlin P., Werder P. R. Diagnose Boreout: warum Unterforderung im Job krank macht. Heidelberg: Redline Wirtschaft, 2007. 136 s.

75. Ryan R., Frederick C. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*. 1997. № 65. P. 529-565.

76. Waterman A., Schwartz S., Zamboangac B. et al. The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*. 2010. №. 5 (1). P. 41-61.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторська анкета «Професійне і сімейне благополуччя»

Інструкція.

Добрий день! Дякую, що Ви добровільно погодилися взяти участь у нашому дослідженні. Дякую за виділений час та сили, це дуже ціно для нас. Для проходження анкетування Вам знадобиться приблизно 20 хвилин. Вказувати Ваші персональні дані не потрібно, оскільки вивчаються середньостатистичні результати. Будь ласка, постарайтеся давати щирі відповіді!

Запитання

Блок 1.

Ваш вік _____

Ваша стаття _____

Чи знаходитесь Ви зараз у шлюбних відношеннях? Так ___ Ні ___

Ваш стаж роботи на підприємстві: 0-3 р. ___ 4-9 р. ___ 10-15 р. ___ 16-25 р. ___
26-32 р. ___ 33-39 р. ___ 40 і більше р. _____

Блок 2.

Як Ви вважаєте, у якому віці Вам вдалося досягти сімейного благополуччя? _____

Як Ви вважаєте, у якому віці Вам вдалося досягти професійного успіху? _____

Рівень Вашої задоволеності трудовою діяльністю під час війни (0 – повністю не задоволений/не задоволена, 5 – повністю задоволений/задоволена)

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Чи впливають Ваші сімейні проблеми на успішність професійної діяльності? Так ___ Ні ___

Дякуємо за участь!

Додаток Б

Розрахунок кореляції Пірсона між рівнями професійного вигорання і рівнями суб'єктивного сімейного благополуччя на констатувальному етапі

Таблиця Б.1

Показники рівнів професійного вигорання і суб'єктивного сімейного благополуччя

Рівні професійного вигорання	Рівні суб'єктивного сімейного благополуччя			Разом
	Низький	Середній	Високий	
Низький	1	0	0	1
Середній	3	11	1	15
Високий	11	9	1	21
Разом	15	20	2	37

Показник взаємної спряженості:

$$\varphi^2 = \varepsilon_1 + \varepsilon_2 + \varepsilon_3 - 1 \quad (\text{Б.1})$$

Коефіцієнт Пірсона :

$$r_{1,2} = \sqrt{\frac{\varphi^2}{1+\varphi^2}} \quad (\text{Б.2})$$

Розрахунки:

$$\varepsilon_1 = \left(\frac{1^2}{15} + 0 + 0\right) / 1 = 0,06$$

$$\varepsilon_2 = \left(\frac{3^2}{15} + \frac{11^2}{20} + \frac{1^2}{2}\right) / 15 = 0,48$$

$$\varepsilon_3 = \left(\frac{11^2}{15} + \frac{9^2}{20} + \frac{1^2}{2}\right) / 21 = 0,6$$

$$\varphi^2 = 0,06 + 0,48 + 0,6 - 1 = 0,14$$

$$r_{1,2} = 0,37$$

Існує достатній прямий зв'язок між рівнями професійного вигорання і рівнями суб'єктивного сімейного благополуччя фахівців підприємств.

Додаток В

**Результати повторного діагностування респондентів ЕГ та КГ
після проведення тренінгової програми в ЕГ
та занять з тілесної терапії в КГ**

Таблиця В.1.

**Розподіл результатів діагностування респондентів ЕГ за рівнями
професійного вигорання на контрольному етапі**

Субшкали	Низький		Середній		Високий	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
До						
Емоційне виснаження	0	0	5	50	5	50
Деперсоналізація	0	0	3	30	7	70
Редукція професійних досягнень	0	0	4	40	6	60
Середні значення (\bar{X}) професійного вигорання	0	0	4	40	6	60
Після						
Емоційне виснаження	1	10	7	70	2	20
Деперсоналізація	1	10	8	80	1	10
Редукція професійних досягнень	1	10	6	60	3	30
Середні значення (\bar{X}) професійного вигорання	1	10	7	70	2	20

Таблиця В.2.

Розподіл результатів діагностування респондентів КГ за рівнями професійного вигорання на контрольному етапі

Субшкали	Низький		Середній		Високий	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
До						
Емоційне виснаження	0	0	3	23,08	10	76,92
Деперсоналізація	0	0	4	30,77	9	69,23
Редукція професійних досягнень	0	0	5	38,46	8	61,54
Середні значення (\bar{X}) професійного вигорання	0	0	4	30,77	9	69,23
Після						
Емоційне виснаження	0	0	6	46,15	7	53,85
Деперсоналізація	0	0	7	53,85	6	46,15
Редукція професійних досягнень	0	0	5	38,46	8	61,54
Середні значення (\bar{X}) професійного вигорання	0	0	6	46,15	7	53,85