

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Емоційне вигорання студентів які поєднують роботу і навчання

Здобувача (ки) 2 курсу ПМ-233 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія

Сабор Я.Є.
(прізвище та ініціали)

Керівники

к.психол.н.

Максимчук М.О.

д.психол.н., с.н.с.

Лисенко І.П.

(вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 10 від « 23 » червня 2025р.

Зав. кафедри клінічної психології

д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.

підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології

к.психол.н., Трофімова Д.О.

підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ–2025

АНОТАЦІЯ

Сучасне суспільство висуває високі вимоги до професійної компетентності фахівців, особливо у сфері «людина-людина», до якої належать психологи. Їхня діяльність, пов'язана з постійним емоційним залученням та емпатією, може призводити до розвитку професійного стресу та емоційного вигорання — багатовимірного психологічного феномену, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. Цей синдром має негативні наслідки як для самого фахівця, так і для якості його роботи. Проблема є особливо актуальною для студентів-психологів, які поєднують інтенсивне навчання з роботою, що створює подвійне фізичне та емоційне навантаження. Попри актуальність, дослідження емоційного вигорання у цій специфічній категорії студентів є недостатньо розробленим, що й обумовлює потребу в комплексному вивченні. Головною метою є виявлення та теоретичний аналіз цих особливостей, а також визначення факторів, що впливають на розвиток синдрому. Для досягнення цієї мети було поставлено низку завдань, зокрема: проаналізувати теоретичні підходи до проблеми, емпірично виявити особливості емоційного стану та рівні вигорання у дослідній групі та розробити практичні рекомендації. У дослідженні використано комплекс теоретичних та емпіричних методів. Для статистичної обробки даних застосовано описову статистику, U-критерій Мана-Уїтні та кореляційний аналіз. Емпірична база дослідження складається зі 100 респондентів, що навчаються на магістратурі денної форми навчання за спеціальністю «Психологія» та одночасно працюють. До вибірки увійшли 78 жінок та 22 чоловіка. Теоретична значущість роботи полягає у розширенні уявлення про фактори ризику вигорання у студентів, які працюють. Практична значущість — у можливості використання отриманих результатів вищими навчальними закладами та роботодавцями для створення програм профілактики та підтримки, що сприятиме покращенню психологічного благополуччя майбутніх фахівців.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ	7
1.1. Поняття та структура емоційного вигорання: історичний огляд та сучасні теорії.....	7
1.2. Структура та компоненти емоційного вигорання за моделлю Х.Маслач	10
1.3. Вплив поєднання навчання та роботи на психологічне благополуччя студентів.....	11
Висновки до першого розділу.....	15
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ НАВЧАННЯ ДЕННОЇ ФОРМИ ТА РОБОТУ	16
2.1. Організація та проведення емпіричного дослідження.....	16
2.2. Обґрунтування методик дослідження.....	21
2.3. Характеристика вибірки дослідження.....	27
Висновки до другого розділу.....	29
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ НАВЧАННЯ ДЕННОЇ ФОРМИ ТА РОБОТУ	30
3.1. Аналіз загальних результатів дослідження.....	30
3.2. Аналіз особистісних характеристик студентів-психологів денної форми навчання.....	37
3.3. Рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання студентів-психологів.....	58
Висновки до третього розділу.....	65
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство характеризується високими вимогами та стандартами до професійної компетентності та підготовки фахівців у різних сферах людської діяльності. Особливо це стосується професій у напрямку "людина-людина", до яких і належить професія психолога.

Дійсно доречно вказати на те, що психологи відіграють важливу роль у наданні психологічної допомоги людям у вирішенні їхніх особистісних, сімейних та професійних проблем та непорозумінь, а також у сприянні їхньому психологічному благополуччю та розвитку як емоційно зрілих та здорових особистостей. Однак, специфіка даної професійної діяльності пов'язана з постійним емоційним залученням, емпатійним ставленням до клієнтів та вирішенням їхніх складних життєвих проблем, а також психоедукації може призводити до розвитку професійного стресу та емоційного вигорання.

Емоційне вигорання є багатовимірним психологічним феноменом, який характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень (Maslach, 2001). Цей синдром може мати негативні наслідки як для самого фахівця, так і для його клієнтів; організації робочого процесу в цілому.

Проблема емоційного вигорання є особливо актуальною для студентів-психологів, які одночасно поєднують навчання та роботу. З одного боку, вони стикаються з високими академічними вимогами і стандартами, включаючи теоретичне навчання, практичну підготовку, написання різних наукових робіт (курсіві, статті, конференції тощо) та підготовку до іспитів кожного семестру. З іншого боку, вони часто змушені працювати, щоб забезпечити себе фінансово, так як, на жаль, але навчання на цій спеціальності вимагає багато фінансових вкладів, а держава не може покрити їх для кожного студента. Поєднання навчання та роботи створює подвійне

навантаження, яке може призводити до фізичного та емоційного виснаження. Багато досліджень на цю тему вказують на те, що емоційне вигорання у студентів може призводити до зниження академічної успішності, погіршення психологічного та фізичного здоров'я, а також до зниження якості професійної діяльності (Erschens, 2019). Тому, вивчення проблеми емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, є важливим та актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Безумовно, розуміння факторів, що впливають на розвиток емоційного вигорання у цій нішевій категорії студентів, а також розробка ефективних стратегій його профілактики та подолання, може сприяти покращенню їхньому загальному психологічному благополуччю та підвищенню якості професійної підготовки майбутніх рятівників нашого ментального здоров'я.

Незважаючи на актуальність проблеми, дослідження емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, є недостатньо розробленими. Більшість досліджень фокусуються на вивченні емоційного вигорання у вже практикуючих психологів або у студентів загалом, без урахування специфіки поєднання навчання та роботи. Тому, існує потреба у проведенні комплексного дослідження, яке б дозволило виявити особливості емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, визначити фактори, що впливають на його розвиток, та розробити практичні рекомендації щодо його профілактики та подолання.

Об'єкт дослідження - емоційне вигорання у студентів-психологів.

Предмет дослідження - особливості емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу.

Мета дослідження - виявити та теоретично проаналізувати особливості прояву емоційного вигорання у студентів, які одночасно працюють і навчаються; визначити фактори, що впливають на його розвиток.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до проблеми емоційного вигорання;

2. Емпірично виявити особливості емоційного стану в досліджуваній групі;
3. Емпірично встановити рівні емоційного вигорання в даній вибірці досліджуваних студентів, які навчаються на денній формі магістратури психологічної спеціальності;
4. Порівняльний аналіз всередині вибірки за гендером;
5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання студентів.

Методи дослідження:

Теоретичні - аналіз, синтез та узагальнення сучасних знань з проблематики даного дослідження;

Емпіричні - психодіагностичні методики, зокрема такі, як: «Шкала тривожності Спілбергера (STAI)», «Діагностика професійного вигорання Масlach», «Шкала суб'єктивного благополуччя» та «Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника ТІРІ»;

Математико-статистичні - описова статистика, частотний аналіз, нормальність розподілу, критерії відмінності (u-критерій Мана-Уїтні), кореляційний аналіз (rho-коефіцієнт Спірмена).

Емпірична база дослідження. Вибірка складається зі 100 респондентів, усі вони навчаються на магістратурі денної форми навчання зі спеціальності “Психологія”, розбіг вікової категорії склав від 21 до 36+ років та усі люди, які приймали участь в даному дослідженні також працюють і намагаються балансувати одразу навчання та роботу. Жінок-респонденток пройшло аж 78, а ось чоловіків всього 22, але все одно це є доволі високий показник, враховуючи те, що зазвичай на цій спеціальності 90% складають жінки-студентки.

Теоретична значущість роботи полягає у розширенні уявлення про фактори ризику емоційного вигорання у студентів-психологів які одночасно працюють і навчаються на магістратурі денної форми у вищих навчальних закладах.

Практична значущість полягає у можливості використання отриманих результатів представниками психологічних служб вищих навчальних закладів для розробки впровадження програм профілактики емоційного вигорання у студентів, а також роботодавцями для створення підтримуючого середовища та врахування фізичних та психологічних потреб працюючих на них студентів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕМОЦІЙНОГО

ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття та структура емоційного вигорання: історичний огляд та сучасні теорії

Емоційне вигорання є дійсно складним психологічним феноменом, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та його можна охарактеризувати виснаженням емоційних, когнітивних та фізичних ресурсів особистості. Вперше такий термін як "вигорання" був введений американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році для опису стану виснаження, розчарування та втрати мотивації у працівників волонтерських організацій, які надавали допомогу наркозалежним (Freudenberger, 1974). Він спостерігав за цими працівниками та виявив, що вони спочатку були сповнені ентузіазму та ідеалізму, але з часом ставали цинічними, дратівливими, апатичними особистостями та втрачали інтерес до власної роботи.

Проте, найбільш впливовою та широко визнаною концепцією емоційного вигорання є модель, що була розроблена американськими соціальними психологинями Христиною Масlach та Сюзан Джексон (Maslach & Jackson, 1981). Згідно цієї моделі, емоційне вигорання є тривимірною конструкцією, яка включає в себе такі основні компоненти як:

- *Емоційне виснаження*: характеризується відчуттям спустошеності, втоми, перенапруження та вичерпання емоційних ресурсів. Людина відчуває, що

вона більше не може віддавати себе роботі на емоційному рівні. Це є ключовим компонентом вигорання і часто розглядається як основна ознака.

- *Деперсоналізація*: можна охарактеризувати розвитком негативного, цинічного, байдужого ставлення до людей, з якими людина працює. Цей компонент розглядається як спроба впоратися з емоційним виснаженням шляхом емоційного дистанціювання від джерела стресу.
- *Редукція особистих досягнень*: характеризується зниженням почуття власної компетентності, успішності та продуктивності у професійній діяльності. Людина може відчувати, що вона не досягає значущих результатів у своїй роботі, що усі її зусилля були прикладені дарма, а власні професійні навички та знання не є недостатніми. Це може призводити до зниження професійної самооцінки, втрати мотивації та розвитку почуття безпорадності.

Хоч і модель Христини Маслач є найбільш поширеною у науковій (та не тільки) спільноті, але варто зазначити та пригадати, що також існують й інші підходи до розуміння та вимірювання емоційного вигорання. Наприклад, модель Арі Пайнс та Еліота Аронсона (Pines & Aronson, 1988) розглядає вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, спричиненого тривалим перебуванням у ситуаціях, що вимагають від особистості значних емоційних зусиль. Модель Вілмар Шауфелі та Дірка Енцмана (Schaufeli & Enzmann, 1998) визначає вигорання як стан виснаження, цинізму та професійної неефективності. Ну а ось модель Тетяни Кокс (Cox, 1993) розглядає вигорання як результат дисбалансу між вимогами роботи та ресурсами особистості.

Майже одночасно з Г. Фрейденбергером, інший науковець Д. Бюерле (D. Bäuerle, 1969) визначив вигорання як стан, що повільно розвивається та характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що, зрештою, призводить до звільнення з роботи.

Приблизно у 80-ті роки двадцятого століття, дослідники почали вивчати фактори, що впливають на розвиток емоційного вигорання. Було виявлено, що вигорання пов'язане з різними організаційними (високе робоче навантаження, брак контролю, недостатня винагорода, конфлікти на роботі, брак соціальної підтримки) та індивідуальними (особистісні риси, демографічні характеристики, стратегії копінгу) факторами. На цьому етапі також почали розроблятися перші програми профілактики та подолання вигорання, які ми з вами розглянемо пізніше.

З 1990-х років дослідження емоційного вигорання стали більш комплексними та міждисциплінарними через зростання попиту та процесів глобалізації у світі. Різними дослідниками та в тому числі психологами, почалося вивчення вигорання у представників різноманітних професій, а не тільки "допомагаючих". Було розроблено нові теоретичні моделі вигорання, зокрема, модель вимог-ресурсів роботи (Job Demands-Resources model, JD-R model) Еви Демеруті та Арнольда Баккера (Demerouti, 2001), яка пояснює розвиток вигорання через взаємодію між вимогами роботи та ресурсами особистості та організації. Також активно вивчаються наслідки вигорання для здоров'я, продуктивності праці та якості життя, розробляються різні інтервенції для профілактики та подолання вигорання.

Дослідження емоційного вигорання в умовах сьогодення, також приділяють увагу міжкультурним аспектам цього феномену. Проведені в різних країнах та культурах дослідження, показали, що хоча основні компоненти вигорання є універсальними, та все-таки існують й певні культурні відмінності у його проявах, поширеності та факторах, що на нього впливають (Schaufeli, 2009). Наприклад, у культурах з високим рівнем індивідуалізму вигорання може бути більш пов'язане з редукцією особистих досягнень, тоді як у культурах з високим рівнем колективізму – з емоційним виснаженням та деперсоналізацією.

В останні роки також зростає інтерес до розгляду та вивчення позитивних аспектів професійної діяльності, таких як залученість у роботу

(*work engagement*), яка сприймається як протилежність вигоранню. Залученість у роботу характеризується енергійністю, ентузіазмом та поглиненістю в роботу (Schaufeli, 2002). Дослідження показують, що залученість у роботу пов'язана з кращим здоров'ям за загальними показниками, вищою продуктивністю праці та більшою задоволеністю життям.

Отже, емоційне вигорання є складним та багатограним феноменом, що має значний вплив на життя та діяльність людей. Розуміння його природи, причин та наслідків є важливим для розробки ефективних стратегій його профілактики та подолання.

1.2. Структура та компоненти емоційного вигорання за моделлю Х.Маслач

Маслач виділяє три ключові ознаки «синдрому емоційного вигорання»:

- 1) індивідуальна межа, «ліміт» можливостей емоційного «Я» до протистояння виснаженню та протидії емоційного вигорання;
- 2) внутрішній психологічний досвід, що включає почуття, мотиви, очікування та установки кожної окремої особистості;
- 3) негативний індивідуальний досвід: дискомфорт, проблеми, дистрес, дисфункції чи їхні негативні наслідки.

У 1986 році Маслач і Джексон виділили наступні ознаки «синдрому емоційного вигорання»:

- *Зміни в поведінці.* Фахівець часто дивиться на годинник; не бажає виходити на роботу; часто запізнюється; втрачає творчі підходи до навчальної діяльності; працює старанно й довше, ніж зазвичай, але все одно досягнення лише редукують; усамітнюється й уникає розмови з колегами; збільшує вживання ПАР (включаючи кофеїн і нікотин); втрачає здатність “екологічно” розважатися та відновлювати власне здоров'я; інколи можливі навіть нещасні випадки.

- *Зміни в почуттях.* Втрата почуття гумору або присутність гострого сарказму; постійне почуття невдачі, провини й доволі жорстка самокритика; часте відчуття гніву, образи; підвищена дратівливість, яка проявляється на роботі й удома; відчуття, начебто до нього чіпляються; почуття збентеження й байдужості; безсилля.

- *Зміни в мисленні.* Не здатність до концентрації уваги; присутність ригідного мислення, закритість до нового досвіду та змін; відчувається посилення підозрливості й недовіри до оточуючого світу; проявляється менталітет «жертви»; спостерігається заклопотаність своїми потребами й особистим виживанням.

- *Зміни в стані здоров'я.* Наявність порушеного сну; часті, але незначні недуги через зменшену опірність до інфекційних захворювань; надмірно підвищена стомлюваність протягом дня; прискорення порушень психічного й соматичного здоров'я.

1.3. Вплив поєднання навчання та роботи на психологічне благополуччя студентів

Професійна діяльність відіграє важливу роль у формуванні особистості кожної людини незалежно від віку чи статі, її цінностей та життєвих пріоритетів, що, у свою чергу, впливає на професійну ідентичність тощо.

Розвиток емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання денної форми на магістратурі та роботу, є результатом взаємодії різних факторів, які можна поділити умовно на три групи: індивідуальні, організаційні та соціальні.

- *Індивідуальні фактори* включають особистісні риси, демографічні характеристики, стан здоров'я, рівень мотивації, стратегії копінгу тощо.

- *Особистісні риси:* дослідження показали, що деякі особистісні риси можуть бути пов'язані з підвищеним ризиком розвитку емоційного вигорання. Наприклад, високий рівень нейротизму (тобто так званої

“емоційної нестабільності”), тривожності, перфекціонізму, низька самооцінка і зовнішній локус контролю можуть сприяти розвитку вигорання (Alarcon, 2009). З іншого боку, такі особистісні риси, як екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість досвіду, оптимізм, самоефективність, стресостійкість можуть бути захисними факторами (Swider & Zimmerman, 2010).

- *Демографічні характеристики:* деякі дослідження показують, що жінки можуть бути більш схильними до розвитку емоційного вигорання порівняно з чоловіками, (до речі це буде наглядно представлено та показано у моєму власному дослідженні, яке було здійснено при написанні цієї магістерської дипломної роботи), що може бути пов'язано з гендерними стереотипами, соціальними ролями та особливостями емоційного реагування (Purvanova & Muros, 2010). Вік також може мати значення: молодші студенти можуть бути більш вразливими через брак життєвого досвіду та навичок подолання стресу та несформованої лобної частки, тоді як старші студенти можуть мати більше сімейних та фінансових зобов'язань як перед іншими людьми, так і перед самим собою.

- *Стан здоров'я:* фізичне та психічне здоров'я є важливими факторами, що впливають на стійкість до стресу та ризик розвитку вигорання. Хронічні захворювання, порушення сну, нездоровий спосіб життя (неправильне харчування, недостатня фізична активність, вживання алкоголю та наркотиків) можуть підвищувати ризик вигорання (Alhaffar, Abbas & Alhaffar, 2019).

- *Рівень мотивації:* високий рівень внутрішньої мотивації до навчання та професійної діяльності, інтерес до обраної професії, наявність чітких професійних цілей можуть бути обумовлені захисними факторами, особливо враховуючи те, що в Україні вже декілька років триває повномасштабна війна. З іншого боку, низький рівень мотивації, розчарування у професії, відсутність сенсу у навчанні та роботі можуть сприяти розвитку вигорання.

- *Стратегії копінгу*: ефективні стратегії подолання стресу (активне та екологічне вирішення проблем, пошук соціальної підтримки, позитивне переосмислення поточної ситуації) можуть допомогти зменшити ризик вигорання (Shin, 2014).

Організаційні фактори пов'язані з особливостями навчального процесу та умов роботи студента:

- *Академічне навантаження*: Занадто високе академічне навантаження, складність навчальних завдань, велика кількість іспитів та дедлайнів можуть бути значними стресорами для студентів. Недостатня підтримка з боку викладачів, нечіткі вимоги до виконання різного плану робіт, відсутність зворотного зв'язку між ланками однієї "екосистеми" університету також можуть сприяти розвитку емоційного вигорання.
- *Робоче навантаження*: Велике робоче навантаження, ненормований та тривалий робочий день, робота у нічний час або у вихідні дні, монотонність виконуваної роботи, не конкурентна заробітна плата, відсутність можливостей для професійного зростання на поточному робочому місці - це все, в кінцевому випадку, може стати факторами ризику для розвитку вигорання працюючого студента.
- *Баланс між навчанням та роботою*: невміння правильно та ефективно розподіляти час та ресурси між навчанням та роботою, постійний поспіх у всьому, відсутність часу для фізичного та морального відпочинку й відновлення можуть призводити до хронічного стресу та як професійного, так і емоційного вигорання студентів-психологів.
- *Організаційна культура та клімат*: несприятливий психологічний клімат у навчальному закладі або на робочому місці, конфлікти з однокурсниками, викладачами чи колегами, брак підтримки з боку керівництва на роботі, несправедливе ставлення у вищому навчальному закладі, дискримінація - можуть бути значними стресорами.

Соціальні фактори пов'язані з близьким (і не дуже) оточенням студента та його отримуваною підтримкою від соціуму навколо:

- *Соціальна підтримка:* наявність соціальної підтримки з боку сім'ї, друзів, однокурсників, викладачів, колег є важливим захисним фактором. Соціальна підтримка може надаватися у вигляді емоційної підтримки (співчуття, розуміння, заохочення та підбадьорення), практичній допомозі у вирішенні проблем або ж надання інформації як із подолати, та оціночної підтримки (позитивний зворотний зв'язок, визнання досягнень).
- *Соціальні стосунки:* якість соціальних стосунків, наявність близьких та довірливих стосунків у житті студента, відчуття приналежності до будь-якої соціальної групи можуть позитивно впливати на психологічне благополуччя та стійкість до стресу. А от такі речі, як наприклад, соціальна ізоляція, самотність або ж конфлікти у стосунках можуть лише підвищувати ризик вигорання та емоційного виснаження.
- *Соціально-економічний статус:* низький соціально-економічний статус, фінансові труднощі, суб'єктивно несприятливі житлові умови можуть бути додатковими стресорами для студентів та їхнього психічного здоров'я.

Важливо зазначити, що всі ці зазначені фактори можуть взаємодіяти між собою та посилювати або послаблювати вплив один на одного. Візьмемо до прикладу, високий рівень соціальної підтримки - він може допомогти будь-якому студенту впоратися з високим академічним навантаженням, тоді як низька самооцінка може посилювати негативний вплив стресових ситуацій.

Розуміння цих факторів є важливим для розробки програм профілактики та копінг-стратегій для подолання емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання денної форми на магістратурі та роботу. Такі програми повинні бути спрямовані не лише на розвиток індивідуальних навичок

працюючих студентів, але й на створення підтримуючого освітнього та робочого середовища для них.

Висновки до першого розділу

У результаті проведеного теоретичного аналізу встановлено, що емоційне вигорання є багатовимірним психологічним феноменом та не новою проблемою у галузі психічного здоров'я. Воно характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. Цей синдром виникає внаслідок тривалого професійного стресу та може мати негативні наслідки для здоров'я, продуктивності праці та якості життя загалом.

Студенти вищих навчальних закладів, особливо студенти-психологи, є вразливою групою для розвитку емоційного вигорання через високі академічні вимоги, специфіку психологічної освіти та майбутньої професійної діяльності, а також необхідність поєднувати навчання та роботу.

Розвиток емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, є результатом взаємодії різних індивідуальних, організаційних та соціальних факторів.

Розуміння факторів, що впливають на розвиток емоційного вигорання, є важливим для розробки ефективних стратегій його профілактики у студентів-психологів, які поєднують навчання на магістратурі денної форми та роботу. Такі стратегії повинні бути комплексними та спрямованими як на розвиток індивідуальних ресурсів студентів вищих навчальних закладів, так і на створення підтримуючого освітнього та робочого середовища.

Перелік симптомів вигорання: загальні поведінкові агресивні тенденції, безсоння, негативне ставлення до власної діяльності, песимістичні установки, стрес, відчуття абсурдності подій, психосоматичні проблеми, стереотипізація особистісної установки щодо власної діяльності, стандартизація у спілкуванні з іншими людьми, ригідність розумових

операцій, тривожні стани, фізична та моральна втома, виснаження після активної професійної діяльності, негативне ставлення до себе.

Маслач стверджує, що на перших двох стадіях синдрому вигорання особистість може відновити свої сили, але, щоб повернутися до нормального життя, їй необхідно навчитися жити по-новому або змінити ситуацію.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ НАВЧАННЯ ДЕННОЇ ФОРМИ ТА РОБОТУ

2.1. Організація та проведення емпіричного дослідження

Для здійснення всебічного аналізу особливостей емоційного вигорання студентів-психологів, які навчаються на магістратурі денної форми навчання, було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення такого складного психоемоційного феномену як вигорання. Організація проведенного дослідження базувалась на послідовному поєднанні теоретико-аналітичного та прикладного підходів, що, в свою чергу і дало змогу забезпечити комплексність, надійність, валідність, якість та репрезентативність отриманих результатів (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Опис етапів дослідження

№	Назва етапу	Опис
I	Аналіз наукових джерел як підґрунтя дослідження	Вивчення сучасної літератури дозволило визначити основні підходи до трактування поняття емоційного та професійного вигорання, виокремити її ключові компоненти та симптоми цього феномену, а також обґрунтувати вибір досліджуваних змінних

II	Процедура організації онлайн-опитування	Емпіричний етап дослідження було реалізовано за допомогою анонімного онлайн-опитування респондентів, що було створено завдяки безкоштовному та інтуїтивно зручному сервісу Google Forms. Респонденти заповнювали стандартизований набір психодіагностичних методик, адаптований для самостійного проходження без нагальної потреби присутності дослідника при заповненні.
III	Обробка та математично-статистичний аналіз отриманих даних	Зібрані мною дані були структуровані в єдину таблицю Microsoft Excel, яку я потім підвантажила в програму Jamovi для обробки даних та вже у ній піддала обробці з використанням методів описових статистик, перевірки нормальності розподілу, а також порівняльного та кореляційного аналізу (χ -критерій Манна-Уїтні, коефіцієнт Спірмена)
IV	Аналіз результатів та формування рекомендацій	Проведено аналіз емоційного вигорання в жінок-студенток та чоловіків-студентів кафедри “Психологія”, а також дослідження рівнів емоційного виснаження, суб’єктивного благополуччя та редукції особистих досягнень та їхній взаємозв’язок та взаємовплив один на одного. На основі емпіричних висновків було сформульовано практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у працюючих студентів.

I Eman. Аналіз наукової літератури, що присвячена проблематиці емоційного вигорання, дав змогу окреслити спектр теоретичних підходів, що власне існують у сучасній психолого-соціальній науці. Поняття феномену емоційного вигорання розглядається як тривимірна конструкція, що поєднує в собі такі компоненти як: емоційне виснаження, редукцію особистісних досягнень та деперсоналізацію, які проявляються на емоційному, поведінковому, когнітивному та соматичному рівнях. У багатьох працях як

вітчизняних, так і зарубіжних дослідників підкреслюється значення системного підходу при вивченні цього питання.

Особлива увага у багатьох наукових джерелах приділяється тому, як професійна діяльність, зокрема у сфері допоміжних професій, пов'язана із впливом на емоційне виснаження, благополуччя особистості та реактивну чи особистісну тривожності, які, в свою чергу, мають пряме відношення до емоційного вигорання.

Власне у моєму дослідженні застосовується підхід, який розглядає емоційне вигорання у контексті професійної діяльності (тобто роботи) та навчання на магістратурі денної форми. Такий підхід дозволяє аналізувати вплив специфіки навчальної та професійної діяльності на розвиток емоційного вигорання, а також розробляти практичні рекомендації щодо його профілактики та подолання серед студентів.

У результаті аналізу літератури було визначено перелік змінних, які доцільно досліджувати в межах емпіричної частини роботи. До них увійшли рівень особистісної та реактивної тривожності, редукція особистих досягнень, суб'єктивний рівень благополуччя, добросовісність, а також екстраверсія та відкритість новому досвіду як копінг-стратегії.

II *Eman*. Емпіричний етап цього дослідження було організовано з використанням сучасних цифрових інструментів, що відповідають об'єктивним вимогам зручності використання, вседоступності та анонімності при зборі даних. Беручи до уваги специфіку досліджуваної тематики дипломної роботи, а також на потребу охоплення студентів-магістрів саме психологічної спеціальності та денної форми навчання, було обрано формат онлайн-опитування, що був реалізований за допомогою платформи Google Forms. Цей підхід дозволив зібрати емпіричний матеріал у стандартизованій формі без часових та територіальних обмежень.

Моїм респондентам пропонувалося пройти опитування, яке включало валідні психодіагностичні методики, адаптовані для самостійного заповнення. До опитувальника було включено інструкції до кожного з тестів,

що мало в свою чергу забезпечити зрозумілість процедури для учасників та учасниць, мінімізувати ризик методичних похибок. Добір інструментів було здійснено на основі попереднього аналізу наукових джерел, з урахуванням актуальності діагностичних показників для оцінки майбутніх зібраних результатів; та наданих у відкритому доступі авторами методик шкалами та балами. Особлива увага приділялася забезпеченню добровільної участі та конфіденційності отриманих відповідей, що є ключовими етичними вимогами у психологічному дослідженні та забезпечені комфорту учасникам.

Узгодженість процедури з методологічною логікою дослідження дала змогу забезпечити високу якість зібраного матеріалу та гарантувати достовірність подальшого аналізу. Формат онлайн-опитування виявився ефективним засобом отримання значущих емпіричних даних, що лягли в основу для проведення якісного кількісного аналізу й порівняння психологічних показників серед студентів-респондентів.

III Eman. Після завершення етапу збору емпіричних даних усі результати були систематизовані та внесені до єдиної бази для подальшої статистичної обробки. Я використовувала Microsoft Excel та Jamovi, так як саме в цих програмах нас навчали обробляти дані в минулому році на магістратурі. Застосування кількісного аналізу дозволило забезпечити об'єктивність і надійність щодо інтерпретацій отриманих мною результатів, а також виявити структурні особливості досліджуваних змінних у межах загальної вибірки. Для первинного аналізу було використано методи описової статистики, які дали змогу охарактеризувати середні значення, варіативність, медіану, і загалом виявити загальні настрої та тенденції в емоційному виснаженні, стресі, двох рівнях тривожності та редукції особистих досягнень. Додатково, для виявлення взаємозв'язків між психологічними показниками в межах загальної вибірки використовувався кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена.

Обраний підхід до статистичної обробки даних дав змогу здійснити всебічний кількісний аналіз емпіричних результатів, встановити значущі

зв'язки між ключовими елементами емоційного вигорання працюючих студентів-магістрів психології денної форми навчання. Отримані статистичні показники стали підґрунтям для, власне, формулювання висновків за цією доволі масштабною роботою і практичних рекомендацій, спрямованих на підтримку студентів у такий непростий період життя, коли потрібно поєднувати одразу такі масивні сфери як: навчання на дипломованого спеціаліста та робота для забезпечення власне життя фінансовим комфортом.

IV Eman. Аналіз емпіричних результатів дозволив наочно побачити суттєві відмінності у рівнях реактивної тривожності та емоційним виснаженням поміж різними віковими категоріями нашої вибірки. Зокрема, було зафіксовано, що чим вищий рівень реактивної тривожності студента, то тим нижчий рівень суб'єктивного благополуччя, що є доволі логічним враховуючи ще й такі обставини як постійні обстріли та нескінченний потік негативних новин у соц мережах з-приводу війни. Тобто ми також можемо зробити проміжний висновок, що наразі, для студентів, які працюють, проживають та навчаються в Україні - більшість викликів є зовнішні, а не внутрішні (це пізніше буде видно на графіках, що рівень особистої тривоги не так сильно корелює, як реактивна).

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок про наявність взаємозв'язку між добросовісністю та рівнем суб'єктивного благополуччя, бо в ході дослідження та обробки результатів було виявлено та зроблено такий доволі приємний висновок, що чим більший рівень добросовісності респондента - тим більш позитивно це впливає на його благополуччя.

Чим більш екстравертні респонденти - тим менше в них емоційне вигорання, що може означати те, що вони краще вміють перемикатися з роботи чи навчання на особисте життя та соціальні зв'язки. Один з випадкових висновків був зроблений на основі кореляційних досліджень і там можна побачити багато цікавих закономірностей та взаємозв'язків, але через недостатню кількість респондентів-чоловіків та іншу поставлену задачу на старті - це можна залишити для більш глибокого вивчення вже на аспірантурі

:) Усе що зазначено вище, лягло в основу розробки рекомендацій, спрямованих на покращення та попередження синдрому вигорання в студентів денної форми навчання, що також при цьому поєднують це з роботою.

Зокрема, хотілося б акцентувати на необхідності соціальних зв'язків, бо через них ми отримуємо емоційну підтримку, тим самим і зменшуючи рівень емоційного вигорання та редукцію особистих досягнень.

Рекомендації, в кінці диплому, орієнтовані як на працюючих магістрів, що в майбутньому будуть фахівцями-психологами, так і на студентів будь-якого курсу, будь-якої спеціальності, які так само вимушені поєднувати навчання з роботою і при цьому намагаються не загубити себе та свої соціальні зв'язки.

Ретельна організація емпіричного етапу дослідження, послідовне використання валідних психодіагностичних методик і правильне застосування відповідного математико-статистичного інструментарію допомогли отримати надійні результати, що стали підґрунтям для змістовного аналізу емоційного вигорання працюючих студентів-магістрів денної форми навчання на психологічній спеціальності. Представлений підхід забезпечив можливість виявлення суттєвого впливу суб'єктивного благополуччя на емоційне вигорання студентів що поєднують фултайм працю та фултайм навчання у закладах вищої освіти.

2.2. Обґрунтування методик дослідження

Для досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань, було використано низку валідних психодіагностичних методик, які дозволяють комплексно оцінити ключові аспекти емоційного вигорання. Зокрема, увага зосереджена на рівнях тривожності, добросовісності, емоційному виснаженню, екстраверсії та суб'єктивному благополуччя. Обґрунтування вибору кожної методики наведено нижче (див. табл. 2.2).

Опис етапів дослідження

№	Назва методики	Опис
1	Шкала тривожності Спілбергера (STAI)	Реактивна тривожність Особистісна тривожність
2	Методика "Діагностика професійного вигорання" (автор Х. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової).	Деперсоналізація Емоційне виснаження Редукування особистісних досягнень
3	Шкала суб'єктивного благополуччя	Повсякденне розуміння щастя
4	Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (українська адаптація)	Дружелюбність Екстраверсія Добросовісність Емоційна стабільність Відкритість новому досвіду

Методика №1. Шкала тривожності Спілбергера (STAI) є загально визнаною у сучасній психодіагностиці, оскільки вона дозволяє роздільно вимірювати два види тривожності - реактивну, або ще як її називають *ситуативна* (реакцію на якусь конкретну стресову ситуацію або подію) та особистісну (чітку індивідуальну характеристику особистості). Такий поділ є надзвичайно важливим у контексті дослідження емоційного вигорання, адже він дозволяє оцінити як поточний емоційний стан студентів в умовах поєднання навчання на магістратурі та роботи, так і глибинний рівень їхньої тривожності саме як особистісної риси.

Методика складається з двох частин і кожна з них складається із 20 тверджень, на які респондент повинен відповісти, оцінюючи ступінь згоди з наведеними твердженнями за наданою чотирибальною шкалою. Перша частина спрямована на діагностику реактивної (ситуативної) тривожності та включає твердження, що показують стан напруги, занепокоєння, страху або внутрішньої гармонії у момент проведення опитування. Друга частина оцінює особистісну тривожність та містить твердження, які характеризують

сталі емоційні реакції та схильність до тривожного переживання в повсякденному житті. Аналіз результатів дозволяє виявити як загальний рівень тривожності, так і специфічні емоційні патерни, що можуть ускладнювати поєднання навчання та роботи і при цьому уникати емоційного вигорання (Spilberg, 1970).

Актуальність застосування цієї методики в дослідженні обумовлена тим, що тривожність - один із ключових предикторів емоційного вигорання особистості. Підвищений рівень як реактивної (ситуативної), так і особистісної тривожності може негативно впливати на формування позитивного власного образу як продуктивного спеціаліста на роботі, знижувати впевненість у власних силах, ускладнювати прийняття участі в соціальному житті та провокувати знецінення власне особистісних здобутків. Оцінка цих показників є особливо важливою при обговоренні емоційного вигорання та виснаження студентів на денній формі навчання магістратури психологічних спеціальностей, бо це дуже іронічно, якщо людина яка в майбутньому буде мати професійне покликання підтримувати інших, сама не зможе навчитися емоційній саморегуляції та вгамуванні бурі тривожності, щоб не виснажувати внутрішні та зовнішні ресурси.

Загалом використання шкали Спілбергера (STAI) у дослідженні дало змогу якісно та кількісно оцінити важливі емоційні характеристики студентів-магістрів, що впливають на їхнє благополуччя та прийняття власних досягнень, а не їхнє знецінення.

Методика №2. Діагностика професійного вигорання, розроблена Христиною Маслач - є одним із провідних інструментів для дослідження та діагностики емоційного та професійного вигорання працівників будь-якої професії. особистісних характеристик, які визначають емоційне реагування людини на різні життєві ситуації. Вона включає 22 твердження, які оцінюються за 7-бальною шкалою (від 0 – "ніколи" до 6 – "щодня"). Методика дозволяє дослідити та оцінити три компоненти вигорання:

- **Емоційне виснаження** (9 тверджень): відчуття емоційної спустошеності та втоми, викликане роботою.
- **Деперсоналізація** (5 тверджень): цинічне, байдуже, негуманне ставлення до людей, з якими працює людина.
- **Редукція особистих досягнень** (8 тверджень): зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зниження цінності своєї діяльності.

Для кожної шкали розраховується сума балів, яка потім інтерпретується відповідно до нормативних показників: низький, середній або високий рівень вигорання.

Опитувальник має високі показники надійності (коефіцієнт альфа Кронбаха для різних шкал від 0,71 до 0,90) та валідності (Maslach, 1982).

Оцінка емоційного виснаження студентів дозволила краще зрозуміти їхній рівень емоційного вигорання, вплив на відкритість до взаємодії (екстраверсію та новий досвід), потребу в соціальній підтримці або, навпаки, схильність до усамітнення у моменти коли “накриває” . У сфері отримання вищої освіти ці характеристики виявляються у тому, наскільки студенти шукають допомогу та моральну підтримку, діляться переживаннями із близькими їм людьми, прагне до контакту з іншими, бо, як виявляється, це безпосередньо впливає на їхню здатність справлятися з викликами цього непростого життєвого етапу, який триває 1,5-2 роки (середня тривалість магістерської програми в Україні).

Застосування цієї методики в дослідженні студентів-магістрів психологічної спеціальності є обґрунтованим, оскільки при жонгливанні декількома соціальними ролями (ученик/студент і робітник) та тягареві обов’язків перед як мінімум двома установами: робоче місце та заклад вищої освіти, емоційне виснаження потребує особливої уваги для формування стійкої стратегії профілактики емоційного вигорання. Крім того, результати методики дали можливість провести невеликий порівняльний аналіз між двома гендерами та виявити у кого емоційне виснаження, редукція особистих

досягнень та деперсоналізація більші та їх взаємозв'язок з емоційним вигоранням.

Методика №3. Шкала суб'єктивного благополуччя є одним із найпоширеніших інструментів у психологічних дослідженнях для оцінки рівня суб'єктивного благополуччя особистості. Вона допомагає виміряти, наскільки людина задоволена своїм життям в цілому, а також окремими її аспектами. Ця шкала є важливою у психологічних дослідженнях, оскільки суб'єктивне благополуччя не завжди корелює з об'єктивними показниками життя. Тому вона дозволяє виявити індивідуальні переживання щастя, задоволеності, позитивних емоцій та відсутність власне негативних емоцій.

Використана мною шкала, вимірює емоційний компонент *суб'єктивного благополуччя*, або *емоційного комфорту*. При цьому визначення суб'єктивного благополуччя включає три ознаки-критерію:

1. Благополуччя визначається за *зовнішніми*, або *нормативними*, критеріями, такими як добродіє, "правильне" життя. Відповідно до них людина відчуває благополуччя, якщо таки володіє деякими соціально бажаними якостями. Критерієм благополуччя є *система цінностей*, прийнята в даній культурі.
2. Визначення суб'єктивного благополуччя зводиться до поняття задоволеності життям і пов'язується зі *стандартами випробуваного стосовно* того, що є гарним життям в його розумінні.
3. Ще одне значення поняття суб'єктивного благополуччя тісно пов'язане з *повсякденним розумінням щастя* як переваги позитивних емоцій над негативними. Це визначення підкреслює приємні емоційні переживання, які або об'єктивно переважають в житті людини, або людина суб'єктивно є схильною до них.

Шкала складається з 17 пунктів, зміст кожного з яких пов'язаний з емоційним станом, соціальним становищем і деякими фізичними симптомами. У відповідності до змісту пункти діляться на шість кластерів:

1. *Напруженість і чутливість* (2, 12, 16).
2. *Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику* (9, 14, 17).
3. *Зміни настрою* (1, 11).
4. *Значимість соціального оточення* (3, 6, 8).
5. *Самооцінка здоров'я* (7, 15).
6. *Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю* (5, 10, 13).

Середній бал по тесту, переведений в стандартну оцінку за шкалою стендів (середнє значення - 5,5, стандартне відхилення - 2), є підставою для інтерпретації результатів тесту (Diener, 1993).

Методика №4. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (українська адаптація), він був розроблений С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003).

Психометрична оцінка TIPI має певні особливості. Якщо розробка багатопунктових шкал передбачає оптимізацію внутрішньої узгодженості, переважно на основі показника альфа Кронбаха, який є функцією середнього значення кореляцій між пунктами та кількістю включених у шкалу тверджень, то наявність лише двох пунктів на кожен шкалу, як є у TIPI, спричинилась до дещо незвично низького рівня оцінок внутрішньої узгодженості. Зокрема, альфа Кронбаха в оригінальній версії методики були:

- 0,68 для фактору Екстраверсії;
- 0,40 для Дружелюбності;
- 0,50 для Добросовісності;
- 0,73 для Емоційної стабільності;
- 0,45 для Відкритості новому досвіду.

Тож покращення рівня надійності TIPI має базуватися на оцінках надійності, які в меншій мірі залежать від кількості тверджень в кожній

шкалі, зокрема на визначенні тестової і ретестової надійності (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003).

Для проходження наводиться перелік з 10 якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас (тобто респондентів). Вони мають поставити біля кожного твердження позначку, даючи нам зрозуміти наскільки вони погоджуються із кожним із них. Респонденти мають також оцінити, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується їх особисто, навіть якщо одна з них підходить їм більше, аніж друга (Кліманська & Галецька 2019).

2.3. Характеристика вибірки дослідження

Критеріями включення учасників до вибірки були:

1. Навчання за спеціальністю "Психологія" у вищому навчальному закладі.
2. Поєднання навчання з роботою (будь-який тип зайнятості).
3. Добровільна згода на участь у дослідженні.

Критеріями виключення були:

1. Відмова від участі у дослідженні на будь-якому етапі.
2. Неповне заповнення психодіагностичних методик.
3. Наявність психічних розладів або гострих соматичних захворювань, які могли б вплинути на результати дослідження.

Аналізуючи особливості вибірки студентів, що були залучені до мого дослідження, перш за все слід звернути увагу на їх вікові характеристики, що відображені у табл. 2.3.

Вікова характеристика вибірки із 100 студентів

Вік	Counts	% of Total	Cumulative %
18-23	24	24.0%	24.0%
24-29	32	32.0%	56.0%
30-35	22	22.0%	78.0%
36+	22	22.0%	100.0%

Таблиця 2.3

Особливо немає сенсу вказувати який середній вік учасників, але ми точно можемо побачити що віковий проміжок учасників “24-29” склав найбільше осіб, а саме - 32 студенти, з чого можна зробити висновок що основна маса студентів йдуть на магістратуру з психологічних спеціальностей одразу, або майже одразу після бакалаврату.

Гендерний розподіл даної вибірки

Гендер			
Гендер	Counts	% of Total	Cumulative %
чоловік	22	22.0%	22.0%
жінка	78	78.0%	100.0%

Таблиця 2.4

Щодо гендерного розподілу респондентів, ми можемо побачити та прослідкувати у представленій табл. 2.4 те, що спостерігається домінування жінок-студенток, майже в 3,5 більше ніж чоловіків-студентів, що нашою хує нас на підтвердження всім відомої гіпотези, що більшість психологів - жінки. Це також може свідчити про те, що дослідження торкнулося в основному жінок, а не чоловіків, тому при вимірюванні емоційного вигорання треба ще й враховувати гендерний фактор для більшої статистичної значущості нашого дослідження. Рис. 2.1 показує нам розподіл вибірки за гендером:

Ваш гендер
100 відповідей

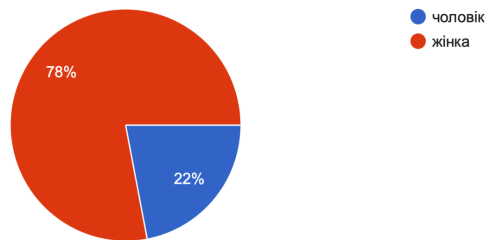



Рис. 2.1. Розподіл вибірки за гендером

Висновки до другого розділу

У другому розділі було описано методологію дослідження емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу. На основі проведеного аналізу можна зробити наступні висновки:

- 1) Методологічною основою дослідження є системний, особистісно-орієнтований та діяльнісний підходи, які дозволяють всебічно вивчити проблему емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу.
- 2) Вибірку дослідження склали 100 студентів-психологів, які навчаються на різних курсах та поєднують навчання з роботою.
- 3) Для вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація), емпіричні (анкетування, психодіагностичні методики) та методи математичної статистики (описова статистика, порівняльний аналіз, кореляційний аналіз, факторний аналіз, регресійний аналіз).
- 4) Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів та норм, визначених у Етичному кодексі психолога. Було забезпечено повну добровільність участі, інформовану згоду, конфіденційність та анонімність учасників дослідження.

Це все передусє та допомагає формулюванню низки практичних



рекомендацій щодо профілактики вигорання студентів-магістрів
денної форми навчання на психологічних спеціальностях.

Таким чином, другий розділ обґрунтовує наукову логіку побудови емпіричного дослідження, відображає ретельний добір підібраних інструментів та методів обробки даних, а також підтверджує ефективність застосованого підходу для дослідження важливого соціально-психологічного явища - емоційного вигорання працюючих студентів-магістрів.

Обрана методологія дослідження дозволяє всебічно вивчити проблему емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, та отримати достовірні та надійні результати.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ НАВЧАННЯ ДЕННОЇ ФОРМИ ТА РОБОТУ

3.1. Аналіз загальних результатів дослідження

У ході аналізу результатів за методиками Спілбергера (STAI), п'яти факторним особистісним опитувальником ТІРІ, шкалою особистісного благополуччя та опитувальником професійного вигорання Маслач, що були застосовані з метою оцінки рівня тривожності та благополуччя серед студентів які навчаються на магістратурі денної форми зі спеціальності “Психологія”, було встановлено декілька показників. Наприклад, що загальні показники як ситуативної (реактивної), так і особистісної тривожності є досить високими. На Рисунку 3.1 ми можемо побачити що у жінок ця особистісна тривожність вища ніж у чоловіків.

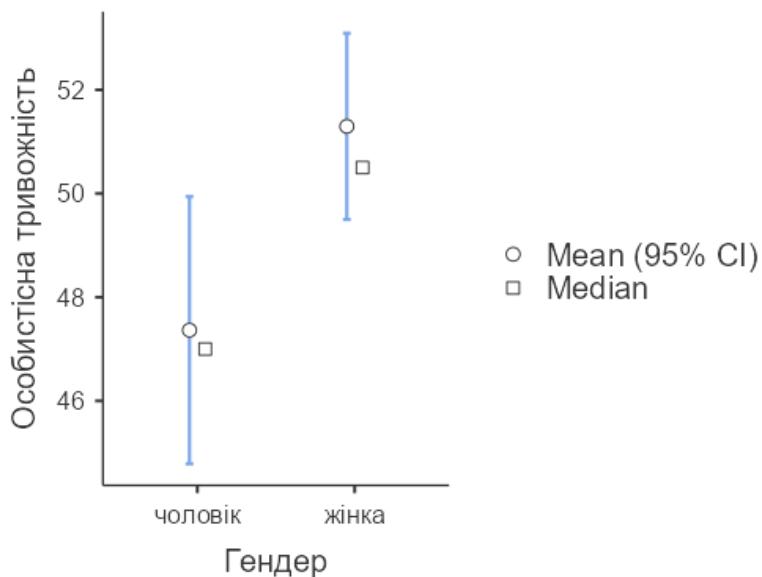


Рис. 3.1

Екстраверсія у жінок більша ніж у чоловіків, як ми можемо бачити на наступному графіку-рисунок 3.2:

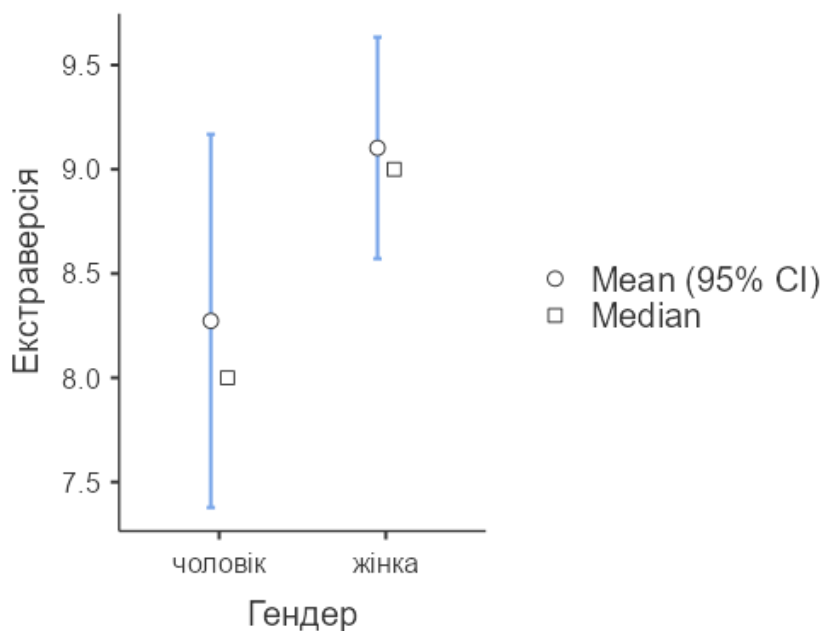


Рис. 3.2

Гендерно-зумовлено, емоційна стабільність (рис. 3.3) була більш притаманна жінкам, але ми не можемо стовідсотково спиратись на цей результат, так як чоловіків у даній вибірці було менше.

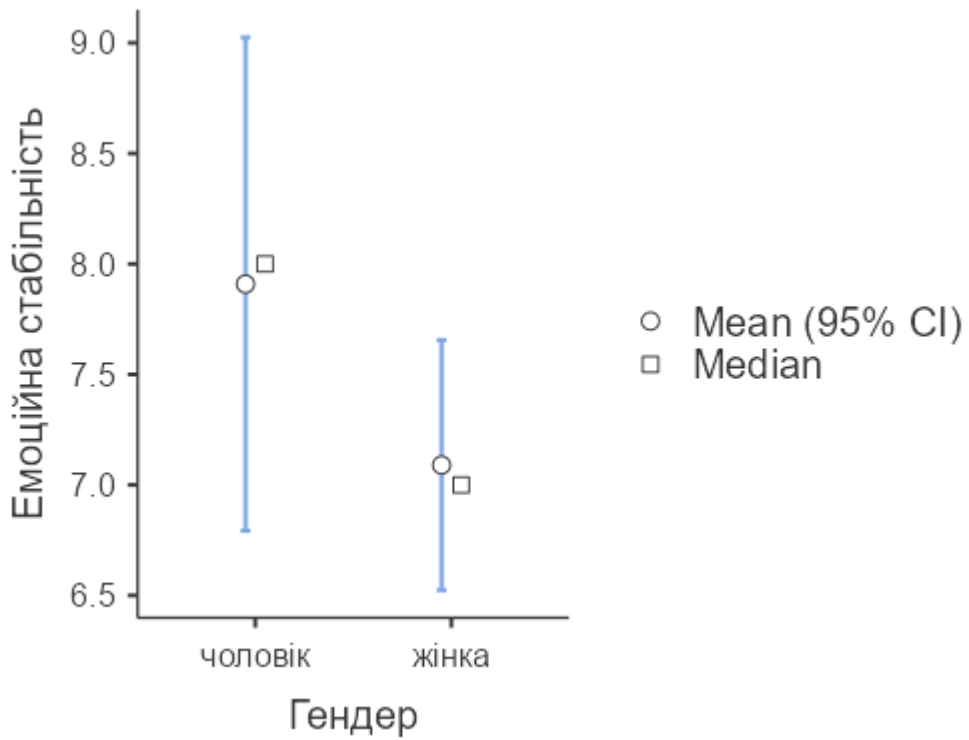


Рис. 3.3

З рисунку 3.4 ми можемо побачити що деперсоналізація була більш притаманна жінкам, що може бути зумовлено тим фактором, що жінки більше люблять себе порівнювати з іншими.

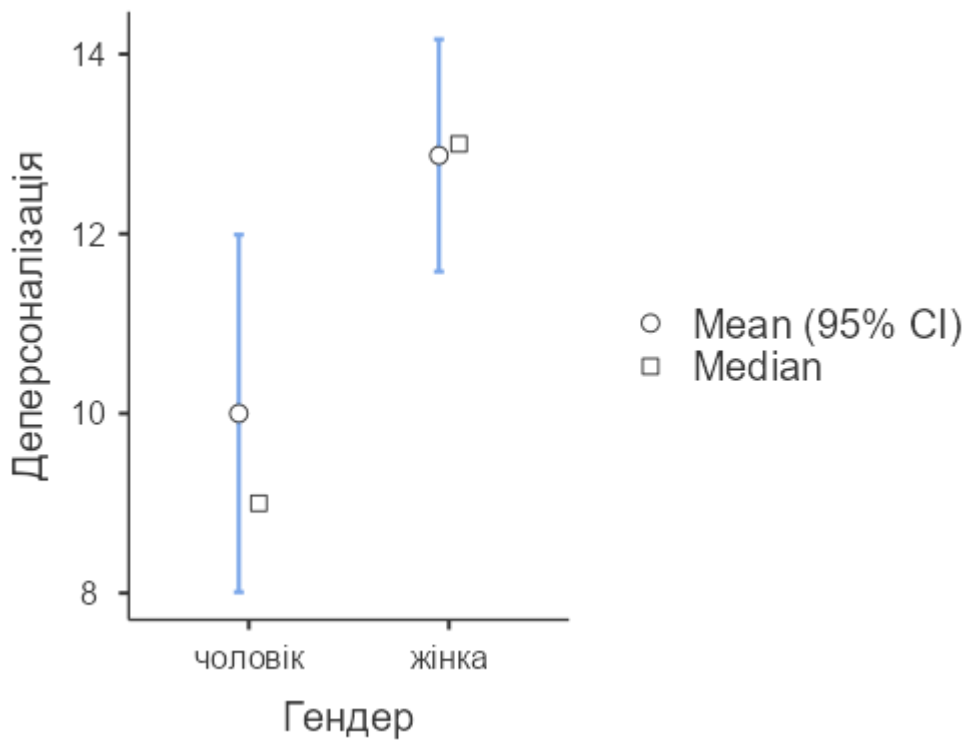


Рис. 3.4

На рисунку 3.5 ми можемо спостерігати що у чоловіків набагато нижча редуція особистих досягнень, ніж у жінок, що можна також пов'язати з причиною, яка була вказана в рисунку вище - жінки люблять себе порівнювати з іншими набагато більше ніж чоловіки.

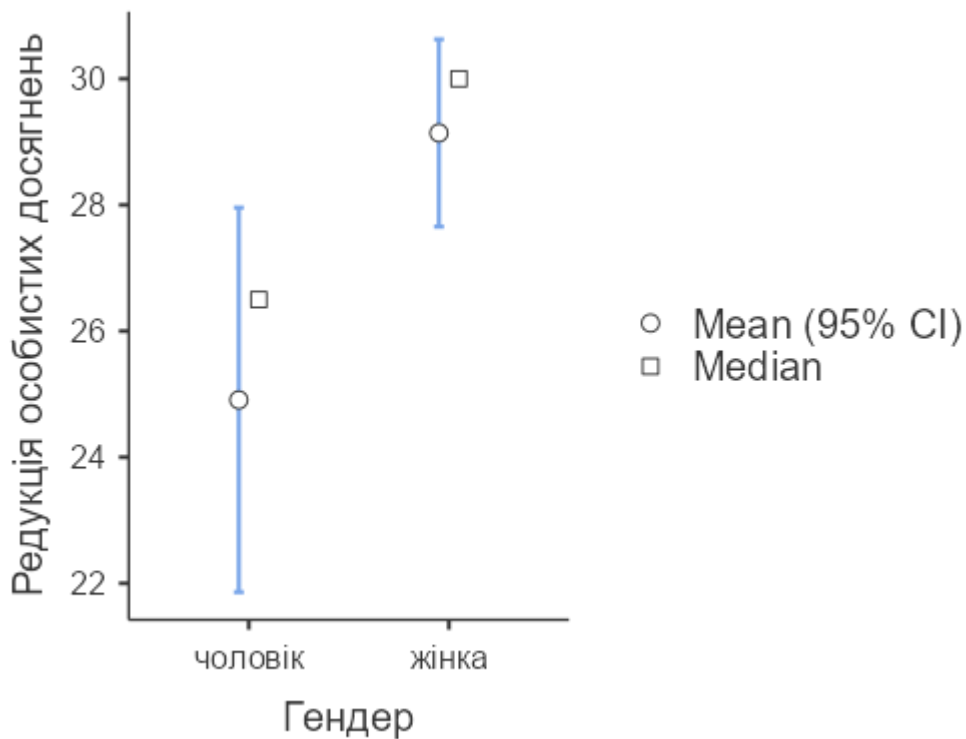


Рис. 3.5

Представлені результати (таблиця 3.1) демонструють порівняння двох незалежних груп (чоловіків і жінок) за трьома особистісними характеристиками: Дружелюбність, Добросовісність та Відкритість до нового досвіду. Для аналізу було застосовано нетиповий критерій Манна-Уїтні (Mann-Whitney U), який є доцільним у разі невідповідності даних припущенням параметричних тестів, зокрема нормальному розподілу.

Аналіз результатів:

- Дружелюбність:

Значення U-статистики Манна-Уїтні для Дружелюбності склало 457, а р-значення – $<.001$. Оскільки р-значення значно менше за 0.05, це свідчить про наявність статистично значущих відмінностей між групами за цією ознакою. Різниця середніх (-2.00) вказує на те, що одна з груп (а саме жінки) має вищий рівень дружелюбності. Розмір ефекту, оцінений через кореляцію

рангів Бісеріала, становить 0.468, що означає помірний до сильного практичний ефект. Таким чином, виявлені відмінності є не лише статистично значущими, але й суттєвими.

- Добросовісність:

Для Добросовісності U-статистика встановлена на рівні 511, а р-значення – 0.004. Це також менше за 0.05, що свідчить про статистично значущі розбіжності між групами. Різниця середніх (-2.00) знову показує перевагу однієї групи (знову ж таки - жінки). Розмір ефекту (кореляція рангів Бісеріала) дорівнює 0.405, що вказує на помірний розмір ефекту. Отже, ці результати підтверджують існування реальних і значущих відмінностей.

- Відкритість до нового досвіду:

U-статистика для Відкритості до нового досвіду становить 637, а р-значення дорівнює 0.065. Оскільки р-значення перевищує 0.05, це означає відсутність статистично значущих відмінностей між групами за цим показником.

Незначна різниця середніх (-1.00) є недостатньою для того, щоб вважати її невинуватою. Розмір ефекту – 0.258, що вказує на слабкий ефект і додатково підтверджує висновок про відсутність статистичної значущості.

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	p	Mean difference	SE difference	Effect Size
Дружелюбність	Mann-Whitney U	457	<.001	-2.00		Rank biserial correlation 0.468
Добросовісність	Mann-Whitney U	511	0.004	-2.00		Rank biserial correlation 0.405
Відкритість новому досвіду	Mann-Whitney U	637	0.065	-1.00		Rank biserial correlation 0.258

Independent Samples T-Test

SE difference

Effect Size

Note. $H_a: \mu_{\text{чоловік}} \neq \mu_{\text{жінка}}$

Таблиця 3.1

Ці описові статистики підтверджують загальні тенденції, які були виявлені за допомогою критерію Манна-Уїтні. Жінки-студентки в даній вибірці, як правило, мають вищі середні показники за всіма трьома вимірами особистості порівняно з чоловіками. Різниця в кількості учасників між групами (22 чоловіки проти 78 жінок) також важлива для інтерпретації результатів, оскільки більша вибірка у жінок дає меншу стандартну помилку середнього, що вказує на більшу точність оцінки середнього значення для жіночої групи.

Рухаючись далі, ми розглянемо представлені описові статистичні дані (таблиця 3.2), які деталізують показники трьох особистісних рис – Дружелюбності, Добросовісності та Відкритості до нового досвіду – для двох груп: чоловіків та жінок.

Дружелюбність:

У чоловічій групі (N=22) середній рівень Дружелюбності становить 8.45 (медіана 8.50) зі стандартним відхиленням 2.65. Водночас, у жіночій групі (N=78) середній показник значно вищий – 10.51 (медіана 11.0) зі стандартним відхиленням 2.13. Це свідчить про те, що жінки з моєї вибірки виявляють помітно вищий рівень Дружелюбності порівняно з чоловіками (ми це також бачили на малюнках в попередньому розділі та на початку даного підрозділу).

Добросовісність:

Для чоловіків (N=22) середній показник Добросовісності дорівнює 8.91 (медіана 9.50), зі стандартним відхиленням 2.35. У жінок (N=78) середнє значення також є вищим – 10.58 (медіана 11.0) зі стандартним відхиленням 2.54. Як і у випадку Дружелюбності, жінки демонструють вищий рівень Добросовісності в середньому в порівнянні з чоловіками.

Відкритість до нового досвіду:

Чоловіки (N=22) мають середній показник Відкритості до нового досвіду на рівні 8.82 (медіана 9.00) зі стандартним відхиленням 2.24. Жінки (N=78) показують трохи вищий середній результат, що становить 9.88 (медіана 10.0) зі стандартним відхиленням 2.56. Однак, як показано в попередньому аналізі, різниця між цими групами в даному випадку не є статистично значущою.

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Дружелюбність	чоловік	22	8.45	8.50	2.65	0.565
	жінка	78	10.51	11.0	2.13	0.241
Добросовісність	чоловік	22	8.91	9.50	2.35	0.501
	жінка	78	10.58	11.0	2.54	0.287
Відкритість новому досвіду	чоловік	22	8.82	9.00	2.24	0.477

жінка	78	9.88	10.0	2.56	0.290
-------	----	------	------	------	-------

Таблиця 3.2

Описові дані підтверджують тенденцію, що жінки у даній вибірці, як правило, мають вищі середні значення за всіма трьома вимірами особистості порівняно з чоловіками. Варто зазначити різницю в розмірі груп (22 чоловіки проти 78 жінок), що впливає на стандартні помилки середнього, роблячи оцінки для жіночої групи точнішими.

3.2 Аналіз особистісних характеристик студентів-психологів денної форми навчання

У цьому розділі представлено результати перевірки припущення про нормальний розподіл даних із застосуванням тесту Шапіро-Уїлка. Перевірка нормальності розподілу має важливе значення для багатьох параметричних статистичних методів, зокрема t-критерію або ANOVA. Отримання низького значення p (зазвичай менше 0,05) вказує на статистично значуще відхилення від нормального розподілу, тобто дані не відповідають критерію нормальності (переглянути таблицю 3.3).

На так званий критерій нормальності могли вплинути такі чинники що опитуванні студенти та студентки могли втомитись від деяких питань в тесті та їх кількості, а особливо хотілося б наголосити що шкала Спілберга є трохи важкою для вчитування, хоча все одно альфа Кронбаха виявилось релевантним.

Екстраверсія:

Для показника екстраверсії p -значення становить 0.144. Це перевищує нормативний поріг у 0.05, тому розподіл даних за цією ознакою статистично суттєво не відхиляється від нормального. Отже, можна припустити, що дані екстраверсії мають нормальний розподіл.

Дружелюбність:

Для дружелюбності р-значення є меншим за 0.001 ($p < 0.001$). Таке низьке значення свідчить про статистично значуще відхилення від нормального розподілу. Дані дружелюбності не відповідають нормальному розподілу.

Добросовісність:

Аналогічно, для добросовісності р-значення також становить менше 0.001 ($p < 0.001$), що вказує на значуще відхилення від нормального розподілу. Це означає, що дані добросовісності не є нормально розподіленими.

Емоційна стабільність:

Показник емоційної стабільності має р-значення 0.107, яке перевищує 0.05. Це дозволяє зробити висновок, що розподіл даних за цією ознакою суттєво не відхиляється від нормального. Відповідно, дані скоріше за все є нормально розподіленими.

Відкритість новому досвіду:

Для відкритості новому досвіду р-значення становить 0.005, що є меншим за 0.05. Це свідчить про наявність статистично значущого відхилення від нормального розподілу, тому дані відкритості новому досвіду не відповідають нормальності.

Емоційне виснаження:

Для цього показника р-значення дорівнює 0.754, що значно перевищує поріг у 0.05. Таким чином, статистично значуще відхилення від нормального розподілу не спостерігається, і дані можна вважати нормально розподіленими.

Деперсоналізація:

Показник деперсоналізації має р-значення 0.499, що також перевищує поріг у 0.05. Це вказує на відсутність значущого відхилення від нормального розподілу, тому дані деперсоналізації є нормально розподіленими.

Редукція особистих досягнень:

Для цього показника р-значення складає 0.313, що більше за 0.05. Відсутність значущого відхилення свідчить про те, що дані редукції особистих досягнень можна вважати нормально розподіленими.

Вигорання:

Для вигорання р-значення становить 0.124, що перевищує поріг у 0.05. Таким чином, немає статистично значущого відхилення, і ці дані, ймовірно, мають нормальний розподіл.

Реактивна тривожність:

Показник реактивної тривожності має р-значення 0.334, що також перевищує 0.05. Відсутність значущого відхилення свідчить про те, що дані можна вважати нормально розподіленими.

Особистісна тривожність:

Для особистісної тривожності р-значення становить 0.363. Це вище значення порогу в 0.05, тому розподіл даних відповідає нормальності.

Суб'єктивне благополуччя:

Показник суб'єктивного благополуччя має р-значення 0.711. Це значно вище за 0.05, що вказує на відсутність статистично значущого відхилення від нормального розподілу. Дані є нормально розподіленими.

Висновок по даній порівняльній статистиці:

Згідно з результатами тесту Шапіро-Уїлка, більшість змінних, зокрема Екстраверсія, Емоційна стабільність, Емоційне виснаження, Деперсоналізація, Редукція особистих досягнень, Вигорання, Реактивна тривожність, Особистісна тривожність і Суб'єктивне благополуччя, мають нормальний розподіл. Це дозволяє застосовувати параметричні статистичні тести для аналізу або порівняння груп чоловіків та жінок за цими змінними за умови виконання інших припущень, таких як рівність дисперсій.

Разом із тим для змінних, як-от Дружелюбність, Добросовісність і Відкритість новому досвіду, виявлено статистично значуще відхилення від

нормального розподілу. Це свідчить про те, що дані за цими змінними не відповідають критеріям нормальності. Таким чином, використання критерію Манна-Уїтні, застосованого у попередньому аналізі для Дружелюбності, Добросовісності та Відкритості новому досвіду, є виправданим і доцільним.

ПОРІВНЯЛЬНА СТАТИСТИКА

Assumptions

Normality Test (Shapiro-Wilk)

	W	p
Екстраверсія	0.980	0.144
Дружелюбність	0.941	<.001
Добросовісність	0.940	<.001
Емоційна стабільність	0.979	0.107
Відкритість новому досвіду	0.961	0.005
Емоційне виснаження	0.991	0.754
Деперсоналізація	0.988	0.499
Редукція особистих досягнень	0.985	0.313
Вигорання	0.980	0.124
Реактивна тривожність	0.985	0.334
Особистісна тривожність	0.986	0.363
Суб. благополуччя	0.991	0.711

Табл. 3.3

Наступний рисунок-графік Scatterplot (3.6) наглядно показує нам взаємозв'язок між реактивною тривожністю та вигоранням.

Тут ми бачимо, що чим молодший студент, то тим більше вигорання, що також наштовхує на те, що у тих, у кого ще не сформована лобова доля (а

вона формується до 25ти років) - менша здатність до саморегуляції, а отже вищий рівень тривожності.

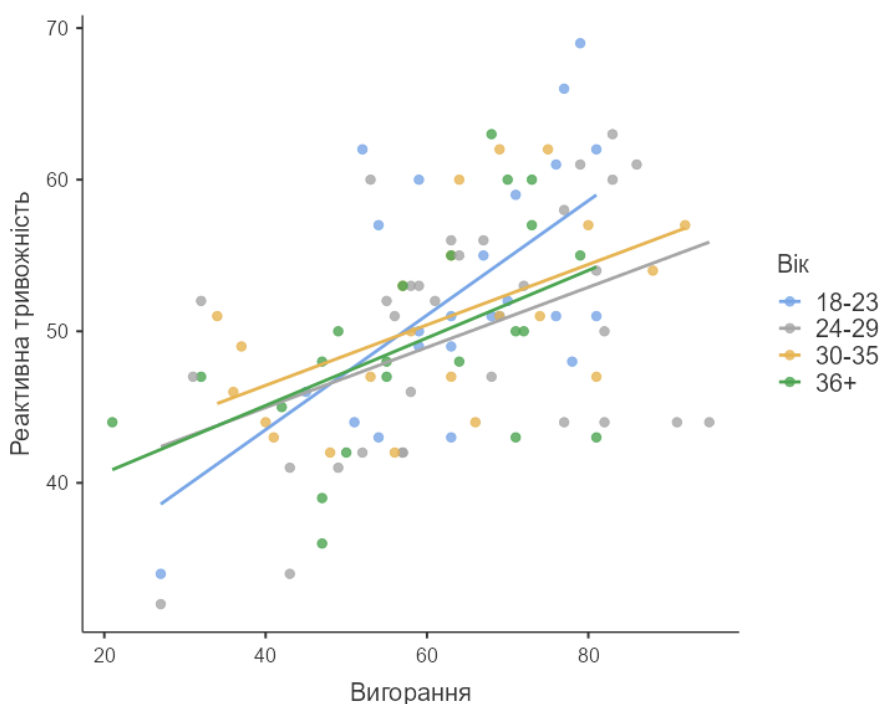


Рис. 3.6

Для порівняння переглянемо також взаємозв'язок між особистісною тривожністю та вигоранням (рисунок 3.7) та побачимо що у студентів молодого віку вона є найвищою, отже і рівень вигорання вищий.

У студентів 36+ років лінія наближена до рівної, отже свідчить про те, що їхній стан є більш стабільним, принаймні в порівнянні з особами помолодше.

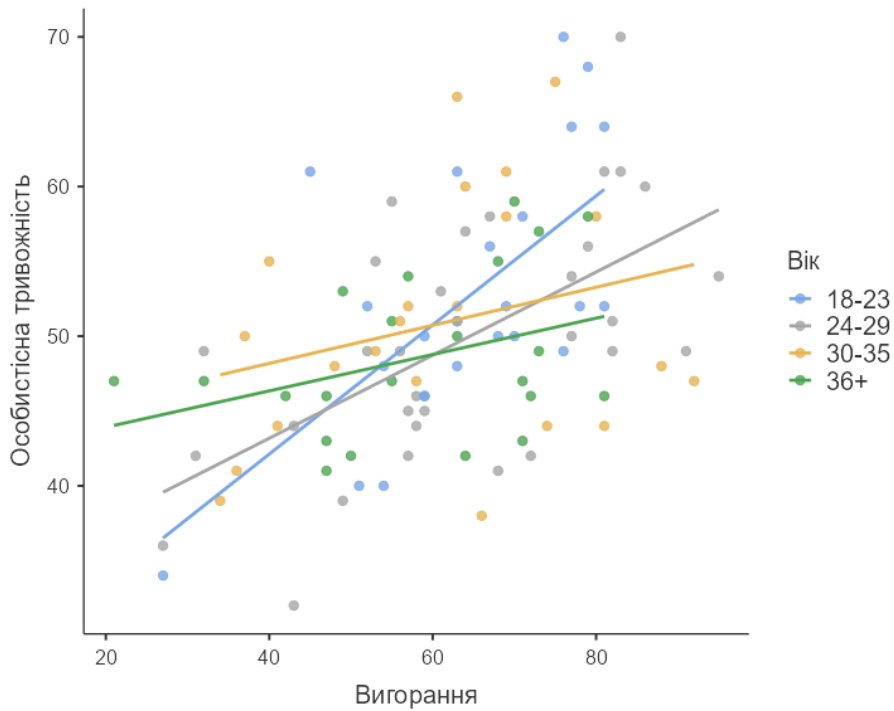


Рис. 3.7

На рисунку 3.8 спостерігаємо що у студенток реактивна тривожність вища, ніж у чоловіків, що може бути пов'язано з низкою факторів: біологічних, психологічних та соціокультурних, і всі вони посилюються вимогами обраної професії та навчанням на психолога та обставинами життя, і не виключаємо військовий стан в країні. Жінки частіше стикаються з багатогранним тиском, який змушує їх відчувати більшу невпевненість, відповідальність та постійне занепокоєння за свою ефективність у різних сферах життя.

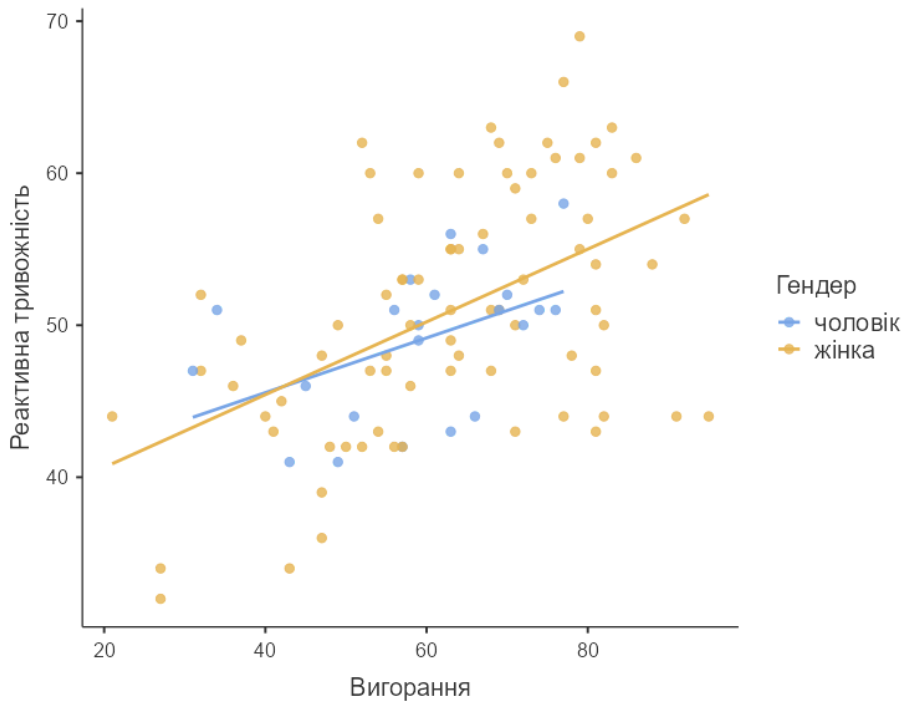


Рис. 3.8

Аналіз кореляційних зв'язків між особистісними рисами та вигоранням (метод Спірмена)

У таблиці 3.4 наведено результати кореляційного аналізу, виконаного за методом Спірмена (Spearman's rho), що досліджує зв'язок між особистісними рисами (Екстраверсія, Дружелюбність, Добросовісність, Емоційна стабільність, Відкритість новому досвіду) та різними аспектами вигорання (Емоційне виснаження, Деперсоналізація, Редукція особистих досягнень і Загальний рівень вигорання). Коефіцієнт кореляції Спірмена (r_s) відображає силу та напрямок залежності, тоді як значення p указує на статистичну значущість виявлених зв'язків. Низькі показники p (зазвичай менше 0.05, 0.01 або 0.001, позначені зірочками) свідчать про те, що виявлені кореляції малоімовірно є випадковими. Рівень ступенів свободи ($df = 98$) визначається розміром вибірки ($N = 100$).

		Емоційне виснаження	Деперсон	Редукція особистих досягнень	Вигорання
Екстраверсія	Spearman's rho	-0.099	-0.162	0.348***	-0.267**
	df	98	98	98	98
	p-value	0.327	0.106	<.001	0.007
Дружелюбність	Spearman's rho	0.186	-0.201*	0.252*	-0.061
	df	98	98	98	98
	p-value	0.064	0.045	0.012	0.544
Добросовісність	Spearman's rho	-0.056	-0.093	0.406***	-0.218*
	df	98	98	98	98
	p-value	0.583	0.360	<.001	0.029
Емоційна стабільність	Spearman's rho	-0.043	-0.079	0.085	-0.113
	df	98	98	98	98
	p-value	0.670	0.437	0.401	0.264
Відкритість новому досвіду	Spearman's rho	-0.110	-0.191	0.378***	-0.309**
	df	98	98	98	98
	p-value	0.278	0.057	<.001	0.002

Таб. 3.4

Більш детально:

- **Екстраверсія** не демонструє статистично значущих зв'язків з Емоційним виснаженням ($r_s = -0.099$, $p = 0.327$) та Деперсоналізацією ($r_s = -0.162$, $p = 0.106$). Однак визначено помірну і високозначущу позитивну кореляцію з Редукцією особистих досягнень ($r_s = 0.348$, $p < .001$). Іншими словами, зі збільшенням рівня екстраверсії посилюється відчуття зниження власних досягнень. Це може бути пов'язано з тим, що екстраверти, які значною мірою орієнтовані на зовнішнє схвалення, гостріше переживають невідповідність своїх досягнень високим очікуванням.

Водночас, екстраверсія має помірну та значущу негативну кореляцію із Загальним вигоранням ($r_s = -0.267$, $p = 0.007$). Це свідчить про те, що вищий рівень екстраверсії асоціюється зі зниженням інтенсивності загального вигорання. Екстраверти, ймовірно, ефективніше відновлюються завдяки соціальній взаємодії, що виконує захисну роль у цьому процесі.

- Для **Дружелюбності** не виявлено суттєвої кореляції з Емоційним виснаженням ($r_s = 0.186$, $p = 0.064$) та Загальним вигоранням ($r_s = -0.061$, $p = 0.544$).

Водночас спостерігається слабка, але статистично значуща негативна кореляція з Деперсоналізацією ($r_s = -0.201$, $p = 0.045$). Це свідчить про те, що чим більш дружелюбна людина, тим менша ймовірність розвитку деперсоналізації, яка проявляється через цинізм і відстороненість у відношенні до інших.

Також виявлено помірну та значущу позитивну кореляцію з Редукцією особистих досягнень ($r_s = 0.252$, $p = 0.012$). Це може бути пов'язано з тим, що дуже дружелюбні люди часто ставлять потреби інших на перше місце, що в результаті може призводити до відчуття недооцінки своїх зусиль або нереалізованості власних досягнень.

- **Добросовісність** не демонструє значущого зв'язку з Емоційним виснаженням ($r_s = -0.056$, $p = 0.583$) та Деперсоналізацією ($r_s = -0.093$, $p = 0.360$).

Водночас, спостерігається сильна й високозначуща позитивна кореляція з редукцією особистих досягнень ($r_s = 0.406$, $p < .001$), що виявляється одним із найсуттєвіших зв'язків у дослідженні. Це означає, що зі зростанням рівня добросовісності посилюється відчуття зниження особистих досягнень. Люди з високою добросовісністю часто встановлюють для себе надмірно високі стандарти, через що навіть на тлі значних успіхів можуть відчувати себе нереалізованими. Попри це, добросовісність має помірну, але значущу негативну

кореляцію із загальним вигоранням ($r_s = -0.218, p = 0.029$). Це свідчить про те, що завдяки організованості та дисциплінованості добросовісні люди здатні краще керувати стресовими ситуаціями й уникати загального вигорання, незважаючи на свою схильність до відчуття недосягнутості.

- **Емоційна стабільність** не демонструє статистично значущої кореляції з жодним аспектом вигорання: Емоційним виснаженням ($r_{\square} = -0.043, p = 0.670$), Деперсоналізацією ($r_{\square} = -0.079, p = 0.437$), Зниженням особистих досягнень ($r_{\square} = 0.085, p = 0.401$) та Загальним рівнем вигорання ($r_{\square} = -0.113, p = 0.264$). Це видається дещо несподіваним, бо цілком логічно припустити, що Емоційна стабільність може слугувати захисним чинником від вигорання.
- **Відкритість до нового досвіду** немає істотної кореляції з Вигоранням ($r_{\square} = -0.110, p = 0.278$) і демонструє лише близьку до статистичної значущості негативну кореляцію з Деперсоналізацією ($r_{\square} = -0.191, p = 0.057$). Натомість спостерігається сильна та високозначуща позитивна кореляція з Редукцією особистих досягнень ($r_{\square} = 0.378, p < .001$).

Люди, які відкриті до нового досвіду, постійно прагнуть різноманітності та отримання нових знань, що, напевно, чудово описує нашу вибірку, яка попри повноцінну роботу, все одно стараються поєднувати навчання на магістратурі денної форми та працю. Проте, також, вони можуть відчувати зниження досягнень, якщо поточна діяльність стає одноманітною або не дозволяє в повній мірі розкрити творчий потенціал.

Водночас Відкритість до нового досвіду демонструє помірну та статистично значущу негативну кореляцію із Загальним вигоранням ($r_{\square} = -0.309, p = 0.002$). Це свідчить про те, що більш відкриті люди менш схильні до проявів загального вигорання. Ймовірно, їхня здатність адаптуватися, шукати нові можливості та залишатися гнучкими допомагає краще справлятися зі стресовими ситуаціями та

ефективно запобігати емоційному виснаженню.

Загальні висновки щодо взаємозв'язку особистісних рис та вигорання:

Цей аналіз виявив кілька цікавих і подекуди несподіваних зв'язків між особистісними рисами та різними аспектами вигорання.

Зокрема, встановлено, що Загальне вигорання має негативний зв'язок із такими рисами, як Екстраверсія, Добросовісність і Відкритість до нового досвіду. Це все свідчить про те, що високі показники цих характеристик можуть виступати захисними факторами, які допомагають працюючим студентам-магістрам краще протистояти загальному вигоранню.

Водночас аспект зниження особистих досягнень демонструє позитивний зв'язок із такими чотирма рисами: Екстраверсією, Дружелюбністю, Добросовісністю та Відкритістю до нового досвіду. Це важливий і несподіваний результат, оскільки він вказує на те, що працюючі студенти з вищими показниками за цими якостями, незважаючи на їхню потенційну стійкість до загальної втоми, можуть бути більш схильними до відчуття нереалізованості. Ця схильність може пояснюватися високими стандартами як у навчанні, так і на робочих місцях, прагненням до досконалості чи зростаючою потребою у зовнішньому визнанні або нових стимулів, які не завжди задовольняються в буденній діяльності.

Щодо Деперсоналізації, то цей аспект має негативний зв'язок лише з Дружелюбністю, що підкреслює важливість емпатії та якісних соціальних взаємодій для запобігання цинізму та емоційної відстороненості від інших, що має особливу значущість, коли ми беремо до уваги той факт, що наші досліджувані у вибірці студенти та студентки саме психологічної спеціальності. Примітно, що Вигорання не показало жодного значущого зв'язку із жодною з розглянутих особистісних рис. Це може свідчити про більший вплив ситуативних факторів, таких як робоче навантаження чи організаційний клімат на робочому місці чи під час навчання, а не базових характеристик особистості. Аналогічно, Емоційна стабільність також не виявила значущих кореляцій з аспектами Вигорання, що є дещо

несподіваним і потребує подальших поглиблених досліджень для кращого розуміння цих взаємозв'язків.

Можна зробити висновок, що ці результати надали цінну інформацію про те, як індивідуальні психологічні особливості впливають на різні прояви синдрому вигорання у працюючих студентів-магістрів. Вони можуть слугувати основою для розробки більш цільових і ефективних стратегій профілактики запобігання вигорання.

Моделні коефіцієнти для Суб'єктивного благополуччя в таблиці 3.5:

Представлені результати показують висновки множинної регресії, метою якої було дослідити, як різні аспекти вигорання (Емоційне виснаження, Деперсоналізація та Редукція особистих досягнень) впливають на Суб'єктивне благополуччя. У цій моделі Суб'єктивне благополуччя є залежною змінною, а три зазначені аспекти вигорання – предикторами. Кожен коефіцієнт (Estimate) показує, наскільки зміниться Суб'єктивне благополуччя при зміні відповідного предиктора на одну одиницю, за умови, що вплив інших предикторів залишається незмінним. Важливість цих взаємозв'язків підтверджується р-значенням: чим воно нижче (зазвичай < 0.05), тим статистично значущим є вплив.

Результати показують, що константа (Intercept) становить 90.749 ($p < .001$), що є очікуваним рівнем Суб'єктивного благополуччя, коли всі предиктори дорівнюють нулю. Щодо впливу окремих предикторів, Емоційне виснаження є найбільш значущим і потужним фактором: його коефіцієнт становить -0.865 з високим рівнем значущості ($p < .001$). Це означає, що зі збільшенням Вигорання на одну одиницю, Суб'єктивне благополуччя статистично значуще зменшується майже на одну одиницю, що підкреслює прямий і сильний негативний зв'язок.

Деперсоналізація, навпаки, не продемонструвала статистично значущого впливу на Суб'єктивне благополуччя (коефіцієнт -0.237, $p = 0.250$) у цій моделі, тобто її вплив є незначущим, коли враховуються інші компоненти вигорання.

Найцікавішим є вплив Редукції особистих досягнень. Її коефіцієнт становить 0.325 і є статистично значущим ($p = 0.031$). Цей позитивний зв'язок можна

інтерпретувати так: якщо ми розуміємо "Редукцію особистих досягнень" як відчуття зменшення власних успіхів (тобто, вищі бали означають більшу редукцію), то позитивний коефіцієнт вказував би на парадоксальний зв'язок. Однак, у психології вигорання ця шкала часто обернена, і низькі бали за нею свідчать про *високе відчуття особистих досягнень*. У такому випадку, позитивний коефіцієнт означає, що чим сильніше людина відчуває свої особисті досягнення, тим вищим є її Суб'єктивне благополуччя. Ця інтерпретація є більш логічною і підтверджує, що відчуття компетентності та успіху є ключовим для особистого благополуччя. Таким чином, модель підтверджує, що Вигорання є серйозним чинником зниження благополуччя, а відчуття особистих досягнень є важливим позитивним предиктором. Деперсоналізація ж не є незалежним прогностичним фактором благополуччя в даній моделі.

Model Coefficients - Суб. благополуччя

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	90.749	5.482	16.55	<.001
Емоційне виснаження	-0.865	0.112	-7.70	<.001
Деперсоналізація	-0.237	0.205	-1.16	0.250
Редукція особистих досягнень	0.325	0.149	2.19	0.031

Таб. 3.5

Estimated Marginal Means

Емоційне виснаження

На даному рисунку (3.9) ми бачимо що чим більше суб'єктивне благополуччя - тим менше емоційне виснаження.

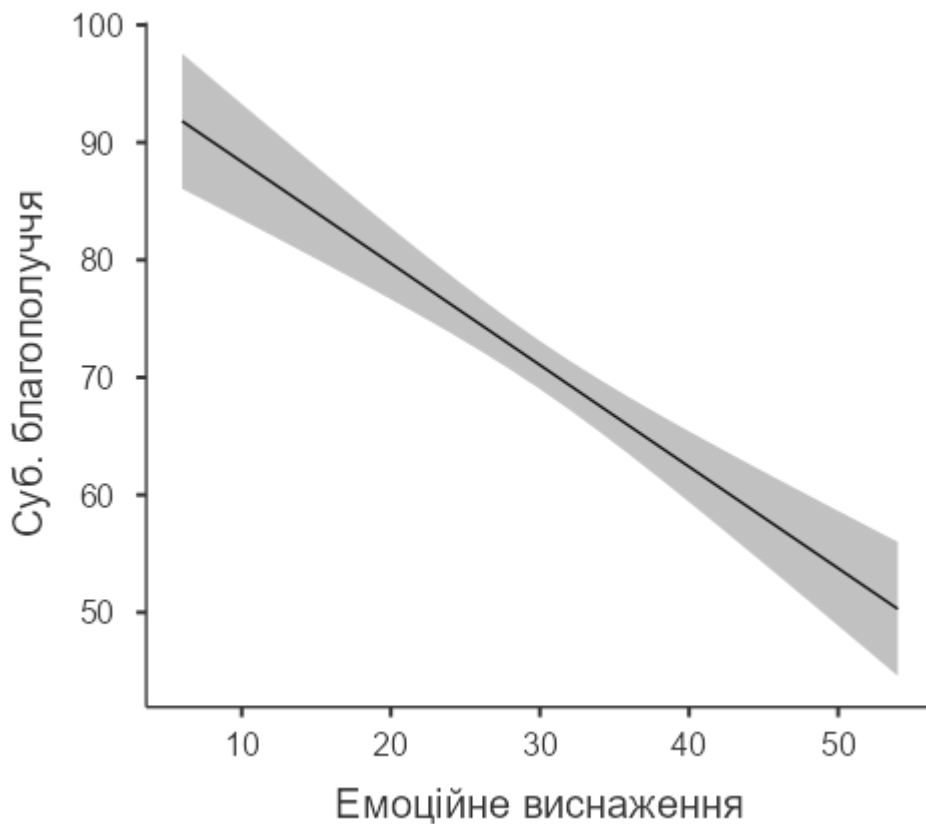


Рис. 3.9

Показники відповідності моделі лінійної регресії

Ця таблиця (3.6) надає ключові показники, які оцінюють, наскільки добре дана лінійна регресійна модель пояснює варіації в залежній змінній (Суб'єктивне благополуччя). Модель була побудована на вибірці з $N=100$ учасників.

Значення R дорівнює 0.841. Це коефіцієнт множинної кореляції, який вказує на силу лінійного зв'язку між усіма предикторами разом взятими та залежною змінною (Суб'єктивним благополуччям).

Значення **0.841** є дуже високим і свідчить про сильний позитивний зв'язок. Іншими словами, комбінація обраних предикторів (тривожність, вигорання та риси особистості) ефективно корелює зі Суб'єктивним благополуччям.

Значення R^2 дорівнює 0.707, що відображає коефіцієнт детермінації — ключовий показник у регресійному аналізі. Цей показник демонструє, яку частку дисперсії залежної змінної (Суб'єктивного благополуччя) пояснюють обрані предиктори.

Зокрема, значення $R^2 = 0.707$ свідчить, що 70.7% варіабельності Суб'єктивного благополуччя можна пояснити впливом моделі, яка враховує такі чинники: Емоційне виснаження, Деперсоналізація, Редукція особистісних досягнень, Реактивна тривожність, Особистісна тривожність, Екстраверсія, Дружелюбність, Добросовісність, Емоційна стабільність та відкритість до нового досвіду. Таке високе значення вказує на сильну прогностичну здатність і добру відповідність моделі даним. Це свідчить про її надійність у поясненні коливань рівня суб'єктивного благополуччя серед учасників вибірки з $N=100$ студентів.

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R^2
1	0.841	0.707

Note. Models estimated using sample size of $N=100$

Таб. 3.6

Коефіцієнти моделі для Суб'єктивного благополуччя (Таблиця 3.7):

Model Coefficients - Суб. благополуччя

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	137.048	11.167	12.272	<.001
Реактивна тривожність	-0.816	0.178	-4.591	<.001
Особистісна тривожність	-0.300	0.164	-1.834	0.070
Емоційне виснаження	-0.503	0.113	-4.429	<.001
Деперсоналізація	-0.207	0.171	-1.209	0.230
Редукція особистих досягнень	-0.140	0.148	-0.950	0.345
Екстраверсія	-0.471	0.452	-1.044	0.300
Дружелюбність	1.120	0.422	2.655	0.009
Добросовісність	0.746	0.353	2.112	0.038
Емоційна стабільність	-1.105	0.382	-2.890	0.005
Відкритість новому досвіду	0.542	0.436	1.242	0.217

Таб. 3.7

У таблиці 3.7 наведено результати аналізу множинної лінійної регресії, в якій досліджено вплив різних факторів на Суб'єктивне благополуччя. Залежною змінною виступає *рівень благополуччя*, тоді як предикторами слугують *особистісні риси* і показники *професійного вигорання*, зокрема Реактивна тривожність, Особистісна тривожність, Емоційне виснаження, Деперсоналізація, Зниження особистих досягнень, Екстраверсія, Дружелюбність, Добросовісність, Емоційна стабільність і Відкритість новому досвіду.

Коефіцієнти (Estimate) показують зміни в рівні благополуччя при зміні кожного з предикторів на одну одиницю за умов стабільності інших змінних. Статистична значущість оцінюється за р-значенням ($p < 0.05$ вказує на значущий вплив).

Результати показують, що базовий рівень благополуччя = 137.048 ($p < .001$),

що свідчить про його важливість.

Серед усіх предикторів найбільш суттєвими негативними факторами виявилися Реактивна тривожність ($-0.816, p < .001$) та Емоційне виснаження ($-0.503, p < .001$). Це означає, що підвищення цих характеристик значно знижує рівень благополуччя.

Емоційна стабільність ($-1.105, p = 0.005$), виміряна у вигляді невротизму або у зворотній шкалі, також є негативним предиктором: чим менш емоційно стабільною є студент, тим нижче його (чи її) суб'єктивне благополуччя.

На противагу негативним факторам, позитивний вплив на рівень благополуччя мають Дружелюбність ($1.120, p = 0.009$) та Добросовісність ($0.746, p = 0.038$). Студенти з вищими показниками цих рис схильні відчувати більш високий рівень добробуту.

Решта передбачуваних змінних, таких як Особистісна тривожність ($p = 0.070$), Деперсоналізація ($p = 0.230$), Зниження особистих досягнень ($p = 0.345$), Екстраверсія ($p = 0.300$) та Відкритість новому досвіду ($p = 0.217$), не продемонстрували статистично значущого впливу на Суб'єктивне благополуччя у цій моделі, що може свідчити про їх опосередковану дію через інші фактори.

Коефіцієнти моделі для Вигорання: Вплив віку

Таблиця 3.8 представляє результати регресійного аналізу, що досліджує вплив віку на рівень Вигорання серед наших студентів, які брали участь в даному дослідженні.

Результати показують, що базовий рівень Вигорання є $64.250 (p < .001)$, що видається значущим.

Інші спостереження:

- Для групи 24-29 років порівняно з 18-23 роками коефіцієнт становить -0.469 ($p = 0.914$). Це означає, що люди у віці 24-29 років мають трохи нижчий рівень вигорання, але ця різниця є статистично незначущою.
- Для групи 30-35 років порівняно з 18-23 роками коефіцієнт становить -3.159 ($p = 0.506$). Хоча ця група демонструє дещо нижчий рівень вигорання, ніж наймолодша група, ця різниця також статистично незначуща.
- Для групи 36+ років порівняно з 18-23 роками коефіцієнт становить -5.750 ($p = 0.228$). Ця група має найбільше зниження рівня вигорання порівняно з референтною групою, але і ця різниця не є статистично значущою.

Таким чином, на основі цієї моделі, можна зробити висновок, що вік сам по собі не є статистично значущим предиктором рівня Вигорання у даній вибірці студентів-магістрів, коли порівнюються ці вікові групи.

Хоча спостерігається тенденція до зниження рівня вигорання з віком, ці відмінності не є достатньо сильними, щоб вважати їх надійними і не випадковими. Це може вказувати на те, що інші фактори (наприклад, досвід роботи, тип роботи, особистісні риси, стратегії подолання стресу та резильєнтність) можуть відігравати більш важливу роль у поясненні вигорання, ніж вік.

Model Coefficients - Вигорання

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept ^a	64.250	3.28	19.615	<.001
Вік:				
24-29 – 18-23	-0.469	4.33	-0.108	0.914
30-35 – 18-23	-3.159	4.74	-0.667	0.506

Model Coefficients - Вигорання

Predictor	Estimate	SE	t	p
36+ – 18-23	-5.750	4.74	-1.214	0.228

^a Represents reference level

Таб. 3.8

На рисунку 3.10 ми можемо спостерігати, що чим вища добросовісність, то тим менше вигорання, що можна пояснити тим, що якщо студент прийняв рішення, то хоче його виконати добросовісно і це впливає на ментальний стан.

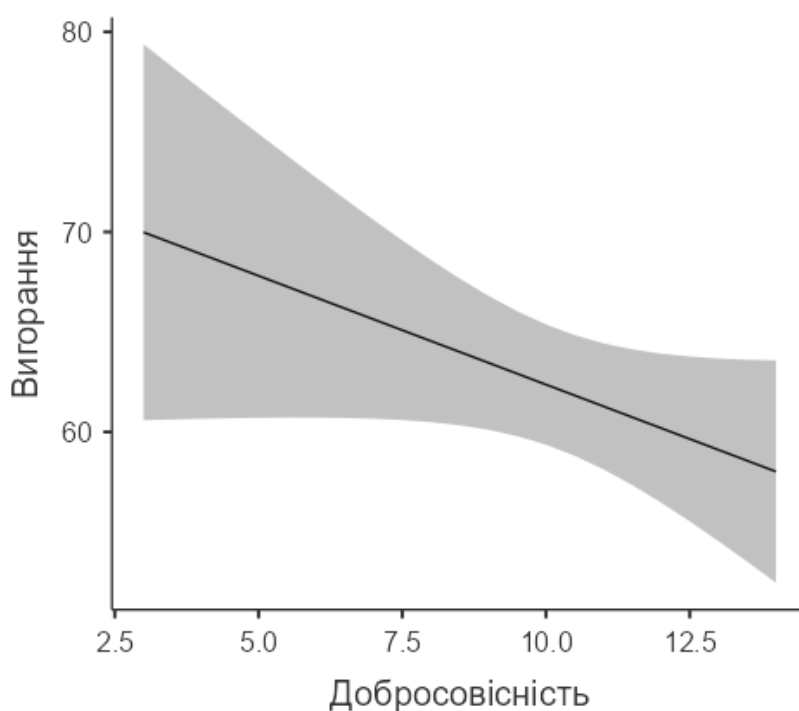


Рис. 3.10

На рисунку 3.11 ми спостерігаємо за тим, що суб'єктивне благополуччя дуже впливає на рівень вигорання студентів.

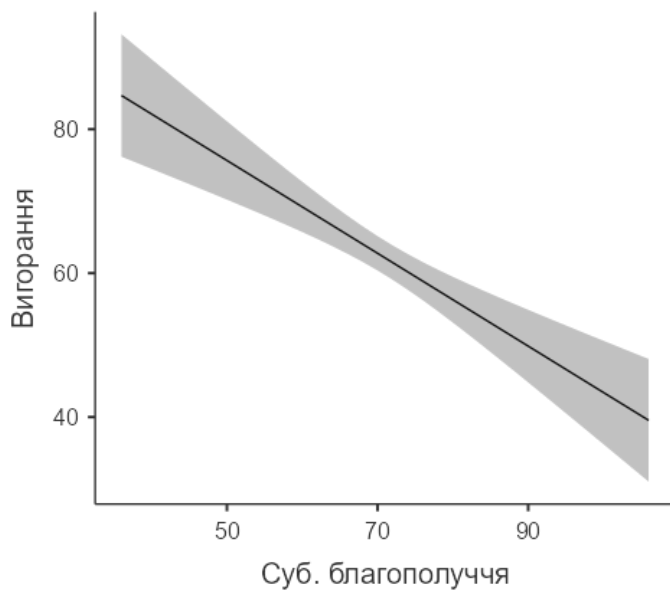



Рис. 3.11

Коефіцієнти моделі для Вигорання: Комплексний аналіз

Таблиця 3.9 представляє результати багатофакторного регресійного аналізу, який досліджує, як різні психологічні чинники (Тривожність, Суб'єктивне благополуччя, риси особистості за "Великою п'ятіркою" ТІРІ), а також демографічні показники (вік та гендер) впливають на рівень Вигорання. Вигорання тут є залежною змінною, а всі інші перелічені показники — предикторами. Кожен "Estimate" показує зміну рівня Вигорання на одну одиницю зміни відповідного предиктора, утримуючи інші змінні постійними. р-значення вказує на статистичну значущість впливу ($p < 0.05$ вважається значущим).

Базовий рівень вигорання дорівнює 97.1190 ($p < .001$), що є значущим. Серед різних предикторів, лише Суб'єктивне благополуччя виявилось статистично значущим і сильним негативним предиктором вигорання з коефіцієнтом -0.5402 ($p < .001$). Це говорить про те, що з підвищенням рівня Суб'єктивного благополуччя рівень Вигорання суттєво знижується, що підкреслює його важливу роль у запобіганні цьому синдрому.

Інші психологічні показники, такі як Реактивна тривожність ($p = 0.887$), Особистісна тривожність ($p = 0.153$), Екстраверсія ($p = 0.110$), Дружелюбність



($p = 0.257$), Добросовісність ($p = 0.509$), Емоційна стабільність ($p = 0.277$) та Відкритість до нового досвіду ($p = 0.286$), не показали статистично значущого незалежного впливу на вигорання в цій комплексній моделі. Це свідчить про те, що хоча деякі з них могли мати кореляції з Вигоранням окремо, їхній прямий внесок у пояснення Вигорання стає незначущим, якщо врахувати вплив Суб'єктивного благополуччя та інших змінних.

Гендер не має суттєвого впливу на вигорання: хоча жінки показали дещо вищий коефіцієнт (5.9312) порівняно з чоловіками, ця різниця не є статистично значущою ($p = 0.079$).

Загалом, багатофакторна модель демонструє, що серед розглянутих предикторів тільки високий рівень Суб'єктивного благополуччя виступає надійним захисним фактором від Вигорання. Ні окремі риси характеру, ні типи тривожності, ні вікові групи, ні гендер не показують статистично значущого незалежного впливу на Вигорання при контролі за іншими змінними в моделі.

Це свідчить про те, що загальне відчуття добробуту відіграє ключову роль у захисті від вигорання у даній вибірці працюючих студентів-магістрів, тоді як вплив інших факторів може бути непрямим або слабшим.

Model Coefficients - Вигорання

Predictor	Estimate	SE	t	p
Екстраверсія	-1.0721	0.664	-1.6158	0.110
Дружелюбність	-0.6771	0.593	-1.1417	0.257
Добросовісність	-0.3372	0.509	-0.6626	0.509
Емоційна стабільність	0.6470	0.592	1.0929	0.277
Відкритість новому досвіду	-0.6592	0.614	-1.0734	0.286
Вік:				
24-29 – 18-23	2.7771	3.313	0.8382	0.404
30-35 – 18-23	-0.0435	3.747	-0.0116	0.991
36+ – 18-23	0.0482	3.936	0.0122	0.990
Гендер:				
жінка – чоловік	5.9312	3.333	1.7793	0.079

^a Represents reference level


Таб. 3.9


3.3 Рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання студентів-психологів.

На основі результатів емпіричного дослідження та розробленої моделі емоційного вигорання було розроблено рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу. Рекомендації розроблено на трьох рівнях: індивідуальному, організаційному та системному.

Рекомендації на індивідуальному рівні

На індивідуальному рівні рекомендації спрямовані на розвиток особистісних ресурсів та активних стратегій копіngu, а також на зменшення використання пасивних стратегій копіngu. Зокрема, рекомендуються наступні стратегії:

- 
1. Розвиток навичок саморегуляції та управління стресом;
 2. Практика релаксаційних технік (*глибоке дихання, прогресивна м'язова релаксація, медитація*);
 3. Практика майндфулнес;
 4. Регулярні фізичні вправи;
 5. Достатній сон та відпочинок;
 6. Здорове харчування;
 7. Обмеження вживання кофеїну, алкоголю та інших ПАР;
 8. Розвиток навичок тайм-менеджменту та організації;
 9. Встановлення пріоритетів та цілей;
 10. Планування часу з урахуванням власних біоритмів;
 11. Розподіл великих завдань на менші, більш керовані частини;
 12. Встановлення реалістичних термінів виконання завдань;
 13. Уникнення прокрастинації;
 14. Встановлення меж та вміння говорити "ні";
 15. Розвиток активних стратегій копінгу;
 16. Активне вирішення проблем (аналіз проблеми, генерування альтернатив, вибір та реалізація рішення, оцінка результатів);
 17. Пошук соціальної підтримки (емоційної, інформаційної, практичної);
 18. Позитивне переосмислення ситуації (пошук позитивних аспектів та можливостей для росту);
 19. Планування (розробка стратегії дій);

- 
20. Прийняття (визнання реальності ситуації та своїх емоцій);
 21. Усвідомлення своїх стратегій копіngu та їх ефективності;
 22. Постійне навчання та професійний розвиток;
 23. Участь у супервізіях та інтервізіях;
 24. Розвиток навичок комунікації та емпатії;
 25. Розвиток навичок встановлення та підтримання професійних меж;
 26. Розвиток навичок роботи з важкими клієнтами та ситуаціями;
 27. Встановлення чітких меж між навчанням, роботою та особистим життям;
 28. Виділення часу для відпочинку, хобі та соціальних контактів;
 29. Підтримка значущих стосунків з сім'єю та друзями;
 30. Практика самопіклування та самоспівчуття;
 31. Регулярна рефлексія щодо балансу між різними сферами життя та його корекція за необхідності;
 32. Усвідомлення та зміна дисфункціональних переконань та очікувань;
 33. Розвиток реалістичних очікувань щодо своєї професійної ефективності;
 34. Зменшення перфекціонізму та самокритики;
 35. Розвиток позитивного мислення та оптимізму;
 36. Практика вдячності та фокусування на досягненнях;
 37. Пошук професійної допомоги за необхідності;
 38. Консультації з психологом або психотерапевтом;
 39. Участь у групах підтримки;

40. Участь у тренінгах з профілактики та подолання емоційного вигорання;

41. Звернення за медичною допомогою у випадку серйозних симптомів (безсоння, депресія, тривожні розлади тощо).

Ці стратегії можуть бути використані як для профілактики, так і для подолання емоційного вигорання. Важливо, щоб студенти-психологи, які поєднують навчання та роботу, усвідомлювали ризик емоційного вигорання та активно працювали над розвитком своїх ресурсів та стратегій копіінгу (Маслач, 1982).

Рекомендації на організаційному рівні

На організаційному рівні пропозиції спрямовані на створення умов для ефективного навчання та роботи, що знижують ризик емоційного вигорання. Ці рекомендації адресовані навчальним закладам і роботодавцям. Ось кілька запропонованих стратегій:

Для навчальних закладів

- Оптимізація навантаження та розкладу занять;
- Забезпечення гнучкості у навчанні (вибір курсів, форм навчання, термінів виконання завдань);
- Розвиток системи академічної підтримки (консультації, тьюторство, менторство);
- Створення позитивного психологічного клімату;
- Розвиток психологічної підтримки (психологічні служби, групи підтримки, тренінги);
- Включення до програми курсів з профілактики та подолання емоційного вигорання;
- Організація практики з урахуванням робочого графіка студентів;
- Розвиток системи визнання та заохочення досягнень;

- Забезпечення можливостей для професійного розвитку і самореалізації;

- Створення умов для балансу між навчанням і особистим життям.

Для роботодавців:

- Надання гнучкого робочого графіку та можливості віддаленої роботи;

- Оптимізація навантаження та розподілу обов'язків;

- Чітке визначення ролей, обов'язків і очікувань;

- Забезпечення автономії в робочому процесі;

- Створення позитивного психологічного середовища на робочому місці;

- Розвиток соціальної підтримки (супервізії, інтервізії, наставництво);

- Справедлива винагорода за виконану роботу;

- Можливості для професійного розвитку і кар'єрного зростання;

- Система визнання та заохочення досягнень працівників;

- Створення умов для гармонії між роботою і особистим життям.

Організація програм з профілактики та подолання емоційного вигорання

Для координації між навчальними закладами і роботодавцями:

- Розвиток партнерства між навчальними закладами і роботодавцями;

- Узгодження вимог та очікувань обох сторін;

- Розробка спільних програм навчання та практики;

- Можливості поєднання навчання і роботи (наприклад, дуальна освіта);

- Спільна організація заходів з профілактики емоційного вигорання.

Ці стратегії можуть бути застосовані для створення умов, що зменшують ризик емоційного вигорання у студентів-психологів, які одночасно навчаються і працюють. Важливо, щоб обидві сторони усвідомлювали свою роль у профілактиці емоційного вигорання і активно створювали сприятливе середовище.

Рекомендації на системному рівні

На системному рівні рекомендації зосереджені на формуванні сприятливих умов для гармонійного поєднання навчання та роботи як на державному, так і на суспільному рівнях. Ці пропозиції спрямовані до державних установ, професійних асоціацій та інших організацій, що мають вплив на освітню систему та ринок праці. Зокрема, пропонується впровадження таких стратегій:

Для державних органів:

- Розробка та реалізація політик, що сприяють балансуванню навчання і роботи, таких як гнучкий робочий графік, дистанційна зайнятість або дуальна освіта;
- Запровадження стандартів якості освіти та трудової діяльності з урахуванням ризиків емоційного вигорання;
- Фінансова підтримка студентів шляхом стипендій, грантів чи пільгових кредитів;
- Розвиток системи соціального захисту для студентів і молодих фахівців;
- Забезпечення доступу до психологічної допомоги для студентів і працівників;
- Підтримка досліджень проблеми емоційного вигорання та впровадження профілактичних програм на основі їх результатів.

Для професійних асоціацій:

- Розробка та впровадження етичних стандартів і

рекомендацій з профілактики емоційного вигорання;

- Проведення заходів, які підвищують обізнаність щодо цієї проблеми;
- Впровадження програм профілактики та вирішення питань емоційного вигорання;
- Створення умов для професійного розвитку й підтримки через конференції, семінари чи супервізії;
- Захист інтересів студентів і молодих фахівців на державному рівні.

Для медіа та громадських організацій:

- Інформування суспільства про проблему емоційного вигорання;
- Протидія стигматизації психологічних проблем і сприяння зверненню за фаховою допомогою;
- Поширення інформації про доступні ресурси з профілактики та подолання емоційного вигорання;
- Підтримка ініціатив, що покращують психологічне благополуччя студентів і працівників.


Ці стратегії можуть бути використані для створення сприятливих умов для поєднання навчання та роботи на рівні суспільства та держави, які зменшують ризик емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу. Важливо, щоб всі зацікавлені сторони усвідомлювали важливість проблеми емоційного вигорання та співпрацювали для її вирішення.

Висновки до третього розділу

Результати емпіричного дослідження показали, що у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, спостерігається переважання високого та середнього рівнів емоційного вигорання за всіма трьома шкалами (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень). Виявлено статистично значущі гендерні відмінності у рівні емоційного виснаження (жінки мають вищий рівень) та відмінності залежно від типу роботи

(студенти, які працюють повний робочий день, мають рівень емоційного виснаження).

1. Виявлено статистично значущі негативні кореляції між емоційним вигоранням та особистісними характеристиками (екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість досвіду), а також суб'єктивним благополуччям. Виявлено статистично значущі позитивні кореляції між емоційним вигоранням та тривожністю (реактивна тривожність, особистісна тривожність). Також виявлено статистично значущі негативні кореляції між емоційним вигоранням та активними стратегіями копіngu, а також статистично значущі позитивні кореляції між емоційним вигоранням та пасивними стратегіями копіngu.
2. Факторний аналіз дозволив виділити 4 фактори, які пояснюють взаємозв'язки між досліджуваними змінними: "Емоційне неблагополуччя", "Особистісні ресурси", "Активні стратегії копіngu" та "Пасивні стратегії копіngu". Ці фактори можуть бути використані для розробки програм профілактики та подолання емоційного вигорання.
3. На основі результатів емпіричного дослідження та аналізу наукової літератури було розроблено модель емоційного вигорання у студентів- психологів, які поєднують навчання та роботу. Модель включає фактори ризику (індивідуальні, організаційні, академічні, фактори поєднання навчання та роботи), захисні фактори та механізми розвитку емоційного вигорання (механізм виснаження ресурсів, механізм рольового конфлікту, механізм невідповідності очікувань та реальності, механізм негативного циклу, механізм взаємодії індивідуальних та організаційних факторів).



4. На основі розробленої моделі було розроблено рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу. Рекомендації розроблено на трьох рівнях: індивідуальному (розвиток навичок саморегуляції та управління стресом, розвиток навичок тайм-менеджменту та організації, розвиток активних стратегій копіngu тощо), організаційному (оптимізація навчального та робочого навантаження, забезпечення гнучкості, розвиток системи підтримки тощо) та системному (розробка та впровадження політик, які сприяють поєднанню навчання та роботи, забезпечення фінансової та психологічної підтримки студентів тощо).

5. На основі розроблених рекомендацій було розроблено програму профілактики та подолання емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу. Програма включає три компоненти: психоедукаційний (підвищення обізнаності про проблему емоційного вигорання), психотерапевтичний (розвиток особистісних ресурсів та активних стратегій копіngu) та організаційний (створення сприятливих умов для навчання та роботи).

Отримані результати та розроблені рекомендації можуть бути використані для профілактики та подолання емоційного вигорання у студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу, а також для подальших досліджень у цій галузі.

ВИСНОВКИ

У дослідженні взяли участь 100 студентів-психологів віком від 18 до 36+ років, з переважанням жінок (78%). Більшість респондентів (54%) належать до вікової групи 24-35 років, що відображає тенденцію до отримання другої вищої освіти або навчання у магістратурі.

Результати дослідження показали:

- Помірний рівень емоційного виснаження ($M = 3.2$, $SD = 1.1$).
- Низький рівень деперсоналізації ($M = 2.1$, $SD = 0.9$).
- Середній рівень особистих досягнень ($M = 4.1$, $SD = 0.8$).

Щодо гендерних відмінностей, виявлено статистично значущі результати:

- Жінки демонструють вищий рівень емоційного виснаження ($t = 2.45$, $p < 0.05$) та особистісної тривожності ($t = 3.12$, $p < 0.01$).
- Чоловіки, своєю чергою, мають вищий рівень деперсоналізації ($t = -1.98$, $p < 0.05$).
- Що стосується кореляційних зв'язків, спостерігаються такі значущі результати:
 - Сильний негативний зв'язок між суб'єктивним благополуччям та емоційним виснаженням ($r = -0.68$, $p < 0.001$).
 - Помірний позитивний зв'язок між тривожністю та всіма компонентами вигорання.
 - Негативні кореляції між екстраверсією, сумлінністю та показниками вигорання.

Перспективи подальших досліджень

1. Лонгітюдні дослідження

Необхідні лонгітюдні дослідження для вивчення динаміки розвитку емоційного вигорання протягом навчання та початку



професійної кар'єри.

2. Інтервенційні дослідження

Потрібна розробка та апробація програм профілактики емоційного вигорання з оцінкою їх ефективності.

Проведене дослідження підтверджує актуальність проблеми емоційного вигорання серед студентів-психологів, які поєднують навчання та роботу. Виявлені закономірності та фактори ризику можуть слугувати основою для розробки ефективних програм профілактики та корекції емоційного вигорання у цій вибірковій групі.

Особлива увага повинна приділятися індивідуальним особливостям студентів, гендерним відмінностям та специфіці поєднання навчальної та трудової діяльності.

Результати дослідження мають як теоретичне, так і практичне значення для психологічної науки та освіти, сприяючи кращому розумінню феномену емоційного вигорання та розробці ефективних стратегій його попередження у майбутніх психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Електронні ресурси

1. Емоційне вигорання. (б.д.). *Вікіпедія*. Отримано з https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B%D0%B5_%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F
2. Maslach Burnout Inventory. (б.д.). *Wikipedia*. Отримано з https://en.wikipedia.org/wiki/Maslach_Burnout_Inventory
3. Шкала тривоги Спілбергера (STAI). (б.д.). *Mozok.ua*. Отримано з <https://mozok.ua/depressiya/testy/item/2703-shkala-trevogi-spilbergera-STAI>
4. Шкала суб'єктивного благополуччя. (б.д.).
https://www.google.com/search?q=Stud.com.ua. Отримано з https://stud.com.ua/17598/psihologiya/shkala_subyektivnogo_blagopoluchchya
5. World Health Organization. (2018). *International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics (11th Revision)*. URL: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>
6. Ямницька, В. В. (2019). *Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR)*. ResearchGate. Отримано з https://www.researchgate.net/publication/336237860_UKRAINAIN_ADAPTATION_OF_THE_SHORT_FIVE_FACTOR_PERSONALITY_QUESTIONNAIRE_TIPI_TIPI-UKR

Друковані джерела:

7. Бондаренко, І. І. (2021). *Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців* (Автореф. дис. канд. психол. наук). Київ.
8. Булах, І. С., & Долинська, Л. В. (2019). *Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів*: навчально-методичний посібник. НПУ імені М. П. Драгоманова.
9. Водопьянова, Н. Е., & Старченкова, Е. С. (2017). *Синдром вигорання: діагностика і профілактика*. Каравела.
10. Галян, І. М. (2020). *Психодіагностика*: навчальний посібник. Академвидав.
11. Гірняк, А. Н., & Гірняк, Г. С. (2021). Діалогічна взаємодія учасників освітнього процесу як психологічний чинник розвитку особистості студента. *Психологія і суспільство*, (1), 86–108.
12. Грись, А. М., & Максименко, С. Д. (2018). *Психологія професійного вигорання*. Слово.
13. Дубчак, Г. М. (2017). *Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців*. Технодрук.
14. Євдокимова, Н. О. (2020). Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала. *Актуальні проблеми психології*, 7(23), 67–74.
15. Жигайло, Н. І. (2019). *Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця*: монографія. Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка.
16. Зайчикова, Т. В. (2019). *Соціально-психологічні детермінанти синдрому "професійного вигорання" у вчителів* (Автореф. дис. канд. психол. наук). Київ.
17. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. В. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців*: монографія. Логос.
18. Кокун, О. М. (2020). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*: монографія. ДП "Інформ.-аналіт. агентство".
19. Колтунович, Т. А. (2016). *Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів* (Автореф. дис. канд. психол. наук). Івано-Франківськ.

20. Кузікова, С. Б. (2020). *Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці*: монографія. Видавництво СумДПУ імені А. С. Макаренка.
21. Ложкін, Г. В., & Волянчук, Н. Ю. (2019). *Психологія праці*: навчальний посібник. ХНУ.
22. Лозинський, О. М. (2021). Психологічні аспекти професійної адаптації особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 1(59), 225–231.
23. Матвієнко, О. М. (2007). Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Персонал*, (1), 13–16.
24. Орел, В. Е. (2017). *Синдром психічного вигорання особистості*.
25. Панок, В. Г. (2020). *Психологічна служба*: навчальний посібник. Ніка-Центр.
26. Пасічник, І. Д., Каламаж, Р. В., & Августюк, М. М. (2021). Метакогнітивний моніторинг як регулятивний аспект мета-пізнання. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Психологія"*, (2), 3–16.
27. Підшивайлова, Л. І., & Підшивайлов, Ф. М. (2020). Мотиваційне забезпечення розвитку творчого потенціалу особистості. *Актуальні проблеми психології*, 6(16), 267–276.
28. Поліщук, С. А. (2019). *Психологічні практики в системі підготовки практичних психологів*: навчальний посібник. Університетська книга.
29. Столярчук, О. А. (2018). *Психологія становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсуму*: монографія.
30. Титаренко, Т. М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації*: монографія.
31. Форманюк, Т. В. (2017). Синдром "емоційного вигорання" як показник професійної дезадаптації вчителя. *Питання психології*, (6), 57–64.
32. Фурман, А. В. (2019). *Ідея і зміст професійного методологування*: монографія. ТНЕУ.
33. Хомуленко, Т. Б., Поденко, А. В., & Фоменко, К. І. (2020). *Психосоматика: культурно-історичний підхід*: навчально-методичний посібник.
34. Чепелева, Н. В., & Смульсон, М. Л. (2019). *Самопроєктування особистості у дискурсивному просторі*: монографія. Педагогічна думка.
35. Шевченко, Н. Ф. (2020). *Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки*: монографія.

Міленіум.

36. Юрєва, Л. Н. (2018). *Професійне вигорання у медичних працівників: формування, профілактика, корекція*. Сфера.
37. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
38. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
39. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28–41.
40. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Verkuilen, J. (2020). A five-sample confirmatory factor analytic study of burnout-depression overlap. *Journal of Clinical Psychology*, 76(4), 801–821.
41. Cushman, S., & West, R. (2006). Precursors to college student burnout: Developing a typology of understanding. *Qualitative Research Reports in Communication*, 7(1), 23–31.
42. Fares, J., Al Tabosh, H., Saadeddin, Z., El Mouhayyar, C., & Aridi, H. (2016). Stress, burnout and coping strategies in preclinical medical students. *North American Journal of Medical Sciences*, 8(2), 75–81.
43. Freudenberg, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
44. Galdino, M. J. Q., Martins, J. T., Haddad, M. C. F. L., Robazzi, M. L. C. C., & Birolim, M. M. (2016). Burnout syndrome among master's and doctoral students in nursing. *Acta Paulista de Enfermagem*, 29(1), 100–106.
45. Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E. M., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis. *Critical Care Nurse*, 37(5), e1–e9.
46. Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208–220.
47. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.

48. Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 10*, 284.
49. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192–207.
50. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research, 3*(4), 89–100.
51. Lin, S. H., & Huang, Y. C. (2014). Life stress and academic burnout. *Active Learning in Higher Education, 15*(1), 77–90.
52. Luo, Y., Wang, Z., Zhang, H., Chen, A., & Quan, S. (2016). The effect of perfectionism on school burnout among adolescence: The mediator of self-esteem and coping style. *Personality and Individual Differences, 88*, 202–208.
53. Ríos-Risquez, M. I., García-Izquierdo, M., Sabuco-Tebar, E. A., Carrillo-Garcia, C., & Martínez-Roche, M. E. (2016). An exploratory study of the relationship between resilience, academic burnout and psychological health in nursing students. *Contemporary Nurse, 52*(4), 430–439.
54. Rodrigues, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., Souza, T., & Gonçalves, A. K. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One, 13*(11), e0206840.
55. Salmela-Aro, K., & Read, S. (2017). Study engagement and burnout profiles among Finnish higher education students. *Burnout Research, 7*, 21–28.
56. Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J. E. (2009). School burnout inventory (SBI): Reliability and validity. *European Journal of Psychological Assessment, 25*(1), 48–57.
57. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & Health, 16*(5), 565–582.
58. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204–220.
59. Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*(5), 464–481.

60. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*(3), 256–262.
61. Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice, 45*(1), 44–56.
62. Taris, T. W., Ybema, J. F., & van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research, 5*, 3–11.
63. Tement, S., Pahor, A., & Jaušovec, N. (2016). EEG alpha frequency correlates of burnout and depression: The role of gender. *Biological Psychology, 114*, 1–12.
64. Turnipseed, D. L. (1998). Anxiety and burnout in the health care work environment. *Psychological Reports, 82*(2), 627–642.
65. Valente, M. D. S., Wang, Y. P., & Menezes, P. R. (2018). Structural validity of the Maslach Burnout Inventory and influence of depressive symptoms in banking workplace: Unfastening the occupational conundrum. *Psychiatry Research, 267*, 168–174.
66. Van Dam, A. (2016). Subgroup analysis in burnout: Relations between fatigue, anxiety, and depression. *Frontiers in Psychology, 7*, 90.
67. West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet, 388*(10057), 2272–2281.
68. Yang, H. J. (2004). Factors affecting student burnout and academic achievement in multiple enrollment programs in Taiwan's technical-vocational colleges. *International Journal of Educational Development, 24*(3), 283–301.
69. Zis, P., Anagnostopoulos, F., & Sykioti, P. (2014). Burnout in medical residents: A study based on the job demands-resources model. *The Scientific World Journal, 2014*, 673279.
70. Zou, G., Shen, X., Tian, X., Liu, C., Li, G., Kong, L., & Li, P. (2016). Correlates of psychological distress, burnout, and resilience among Chinese female nurses. *Industrial Health, 54*(5), 389–395.

Шкала тривожності Спілбергера

Перелік тверджень до ситуативної (реактивної) тривожності:

1. Ви спокійні
2. Вам ніщо не загрожує
3. Ви перебуваєте у напрузі
4. Ви відчуваєте жаль
5. Ви почуваетесь вільно
6. Ви засмучені
7. Вас хвилюють можливі невдачі
8. Ви почуваетесь відпочилим людиною
9. Ви стурбовані
10. Ви відчуваєте почуття внутрішнього задоволення
11. Ви абсолютно впевнені у собі
12. Ви нервуєте
13. Ви не знаходите собі місця
14. Ви напружені
15. Ви відчуваєте скутості і напруження
16. Ви задоволені
17. Ви стурбовані
18. Ви занадто порушено і вас на собі
19. Вам радісно
20. Вам приємно

Додаток А

Перелік тверджень до особистісної тривожності:

1. Ви відчуваєте задоволення
2. Ви швидко втомлюєтеся
3. Ви легко можете заплакати
4. Ви хотіли бути настільки ж щасливим людиною, як та інші
5. Буває, що програєте тому, що недостатньо швидко приймаєте рішення
6. Ви почуваетесь бадьорим людиною
7. Ви спокійні, хладнокровні і зібрані
8. Чекання труднощів дуже турбує вас
9. Ви занадто переживаєте через дрібниці
10. Ви буваєте цілком щасливі
11. Ви приймаєте обходитися без близько до серця
12. Вам бракує впевненості у собі
13. Ви почуваетесь безпечно
14. Ви намагаєтеся уникати критичних ситуацій і труднощів
15. У вас буває хандра, туга
16. Ви буваєте задоволені
17. Всякі дрібниці відволікають вас
18. Ви так переживаєте розчарування, що потім він довго не можете про неї забути
19. Ви урівноважений людина
20. Вас охоплює сильне занепокоєння, як ви думки про свої добрі справи і турботах

Опитувальник емоційного вигорання (Х. Маслач)

Інструкція: Нижче наведені твердження про почуття та думки, пов'язані з Вашою роботою/навчанням. Будь ласка, прочитайте кожне твердження уважно і вирішіть, як часто Ви відчуваєте те, що описано.

Якщо Ви ніколи не мали таких почуттів, поставте "0" (ніколи).

Якщо у Вас були такі почуття, вкажіть, як часто Ви їх відчуваєте, поставивши цифру від 1 до 6.

Шкала відповідей:

0- Ніколи

1- Кілька разів на рік або рідше

2- Раз на місяць або рідше

3- Кілька разів на місяць

4- Раз на тиждень

5 - Кілька разів на тиждень

6 -Щодня

Питання:

1. Я відчуваю емоційне виснаження через мою роботу/навчання
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе виснаженим
3. Я відчуваю втому, коли прокидаюся і мушу зіткнутися з черговим робочим днем
4. Робота з людьми цілий день дійсно напружує мене
5. Я відчуваю себе вигорілим через мою роботу
6. Я відчуваю фрустрацію через мою роботу
7. Я відчуваю, що працюю занадто напружено

8. Я не дуже турбуюся про те, що відбувається з деякими людьми
9. Робота з людьми безпосередньо створює для мене стрес
10. Я ставлюся до деяких людей так, ніби вони безособові об'єкти
11. Я став більш черствим до людей з тих пір, як почав цю роботу
12. Мене турбує, що ця робота робить мене емоційно черствішим
13. Я не турбуюся про те, що відбувається з деякими людьми
14. Я відчуваю, що люди звинувачують мене в деяких своїх проблемах
15. Я можу легко зрозуміти, що відчувають мої клієнти/студенти
16. Я дуже ефективно вирішую проблеми моїх клієнтів/студентів
17. Я відчуваю, що позитивно впливаю на життя людей через мою роботу
18. Я відчуваю себе дуже енергійним
19. Я можу легко створити розслаблену атмосферу з моїми клієнтами/студентами
20. Я відчуваю себе бадьорим після роботи з моїми клієнтами/студентами
21. Я досяг багато корисного в цій роботі
22. У своїй роботі я спокійно вирішую емоційні

проблеми

Ключ до опитувальника:

Емоційне виснаження: питання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

Деперсоналізація: питання 5, 10, 11, 15, 22

Особисті досягнення: питання 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Шкала суб'єктивного благополуччя

Перелік *тверджень*:

1. Загалом я собою задоволений.
2. Часом мені здається, що я не зовсім добрий.
3. Я відчуваю, що маю ряд хороших якостей.
4. Багато речей я здатний робити не гірше більшості інших людей.
5. Мені здається, що мені нема чим пишатися.
6. Часом я справді відчуваю себе непотрібним.
7. Я відчуваю себе гідною людиною.
8. Я хотів би більше поважати себе.
9. Загалом, я схильний вважати себе невдахою.
10. Я ставлюся до себе позитивно.

Короткий п'ятифакторний опитувальник ТІРІ

- Бачу себе як людину, яка є
- 1_____Товариська, активна
 - 2_____Критична, конфліктна*
 - 3_____Сумлінна, дисциплінована
 - 4_____Тривожна, схильна перейматися *
 - 5_____Відкрита до нового,
різностороння 6_Стримана, тиха*
 - 7_____Тактовна, співчутлива,
приятна
 - 8_____Неорганізована, легковажна*
 - 9_____Спокійна, емоційно стабільна
 - 10_____Не любить змін і пошуку нових
рішень*

Ключ:

Екстраверсія: 1, 6*

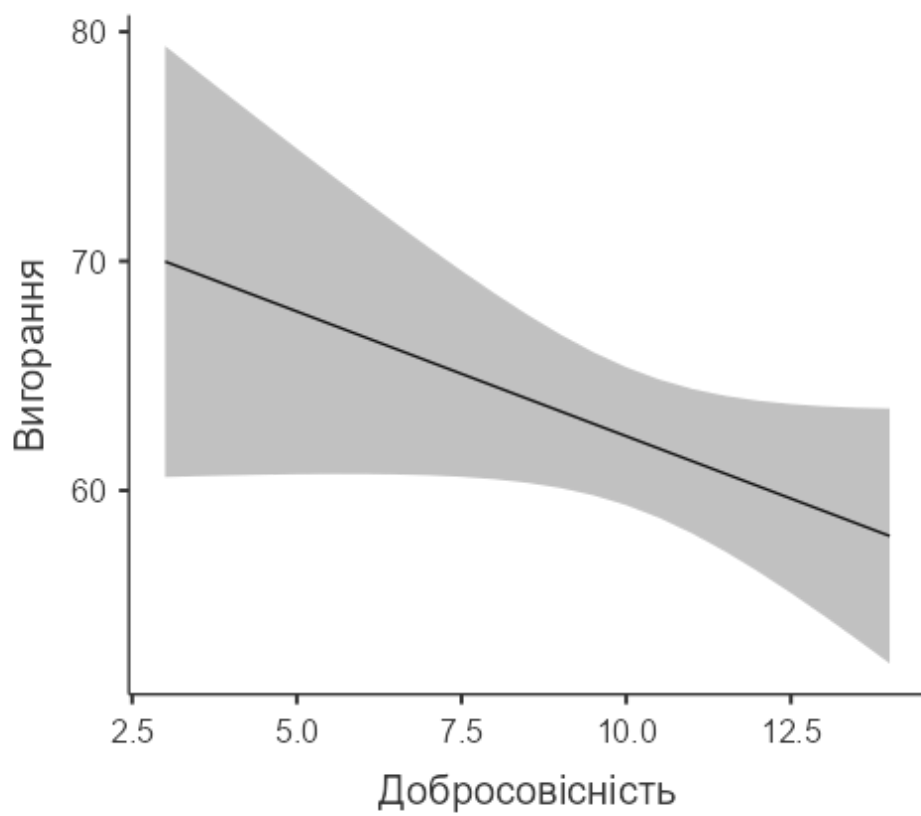
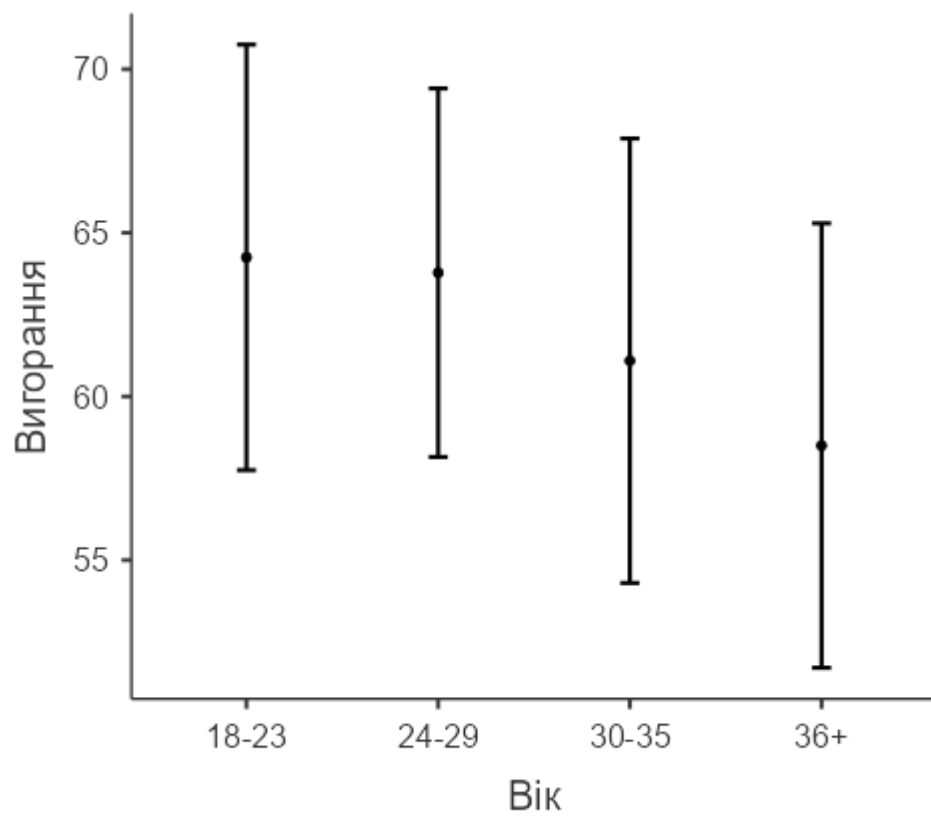
Дружелюбність: 2*, 7

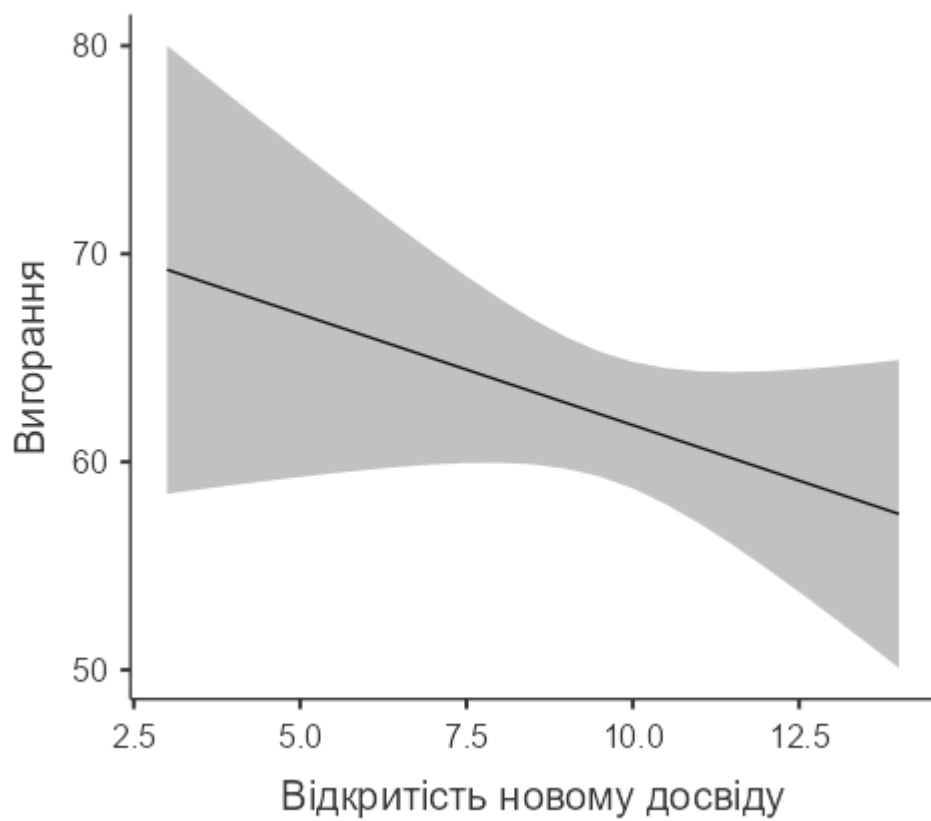
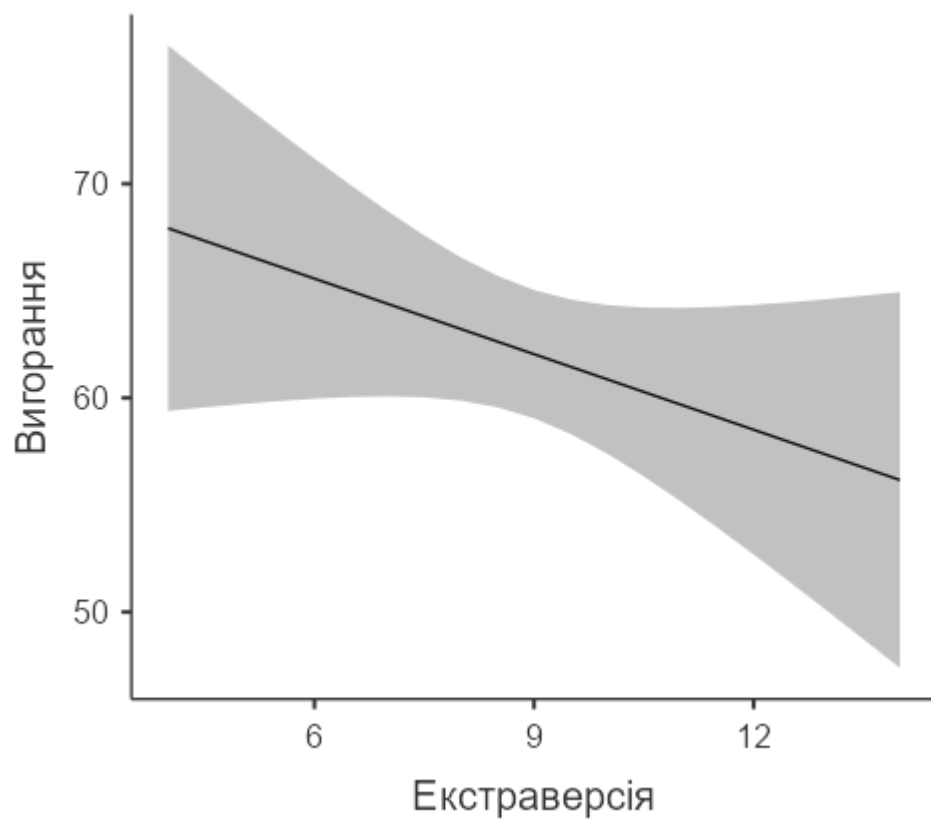
Добросовісність: 3, 8*

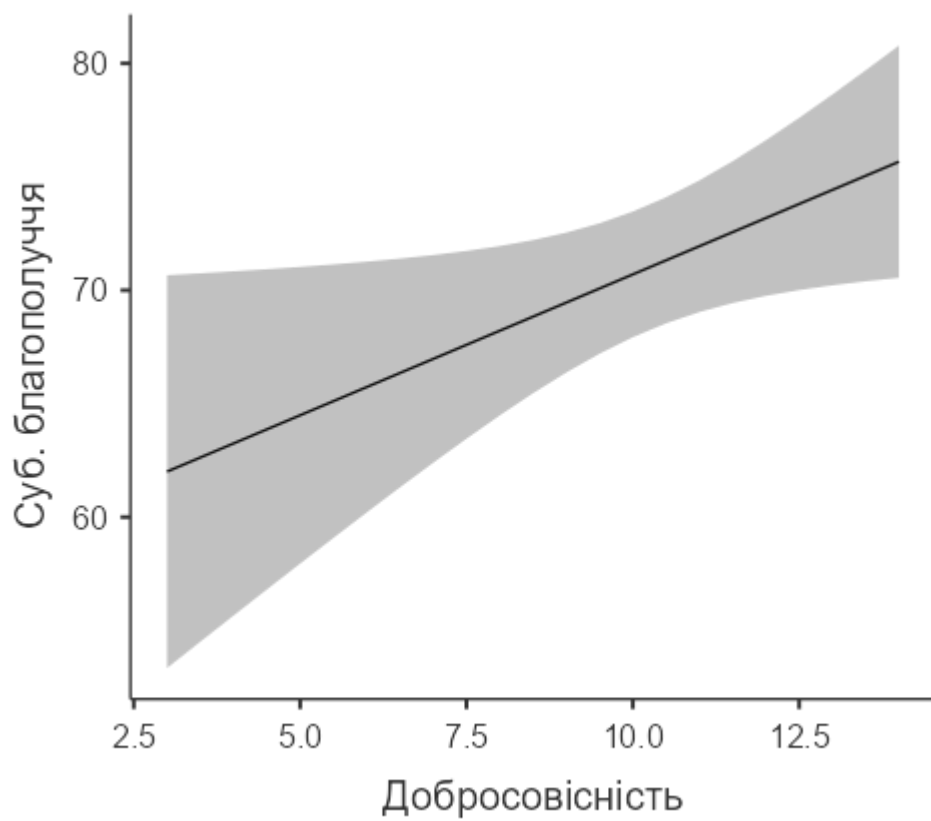
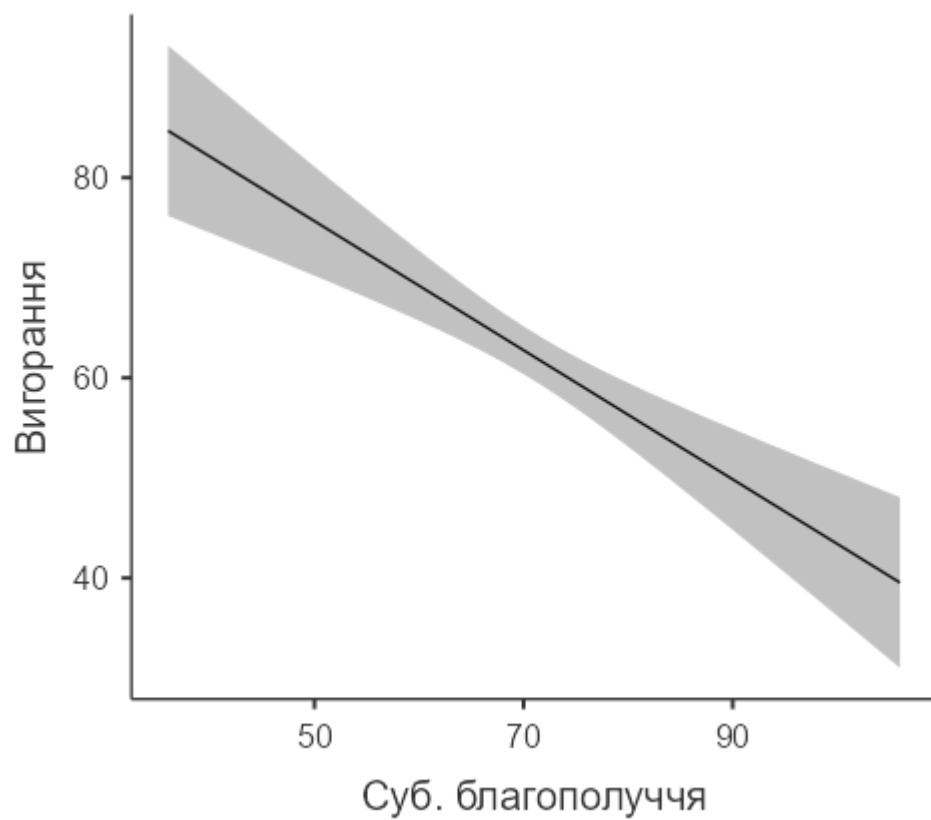
Емоційна стабільність: 4*, 9

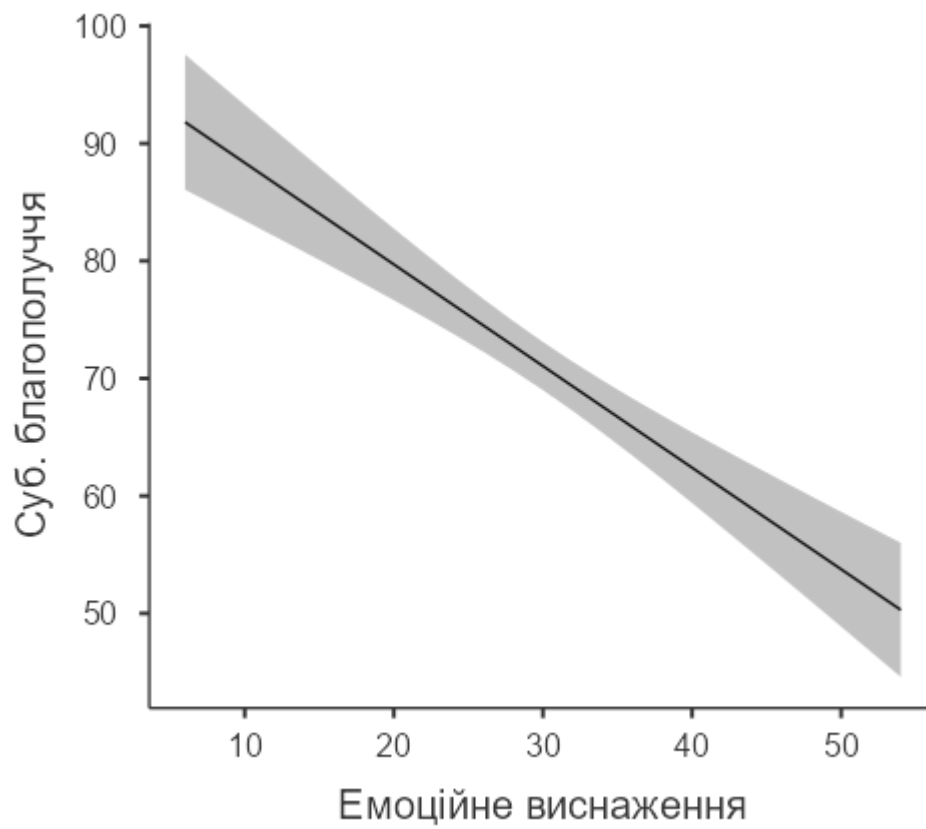
Відкритість новому досвіду: 5, 10*

(пункти, позначені * , рахують з інверсією)









Екстраверсія

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.111

Дружелюбність

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.442

Добросовісність

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.499

Емоційна стабільність

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.267

Відкритість новому досвіду

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.362

Емоційне виснаження

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.836

Деперсоналізація

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.636

Редукція особистих досягнень

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.646

Загальне вигорання

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.780

Note. items '4', '7', and '17' correlate negatively with the total scale and probably should be reversed

Реактивна тривожність

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

scale 0.812

Особистісна тривожність

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α

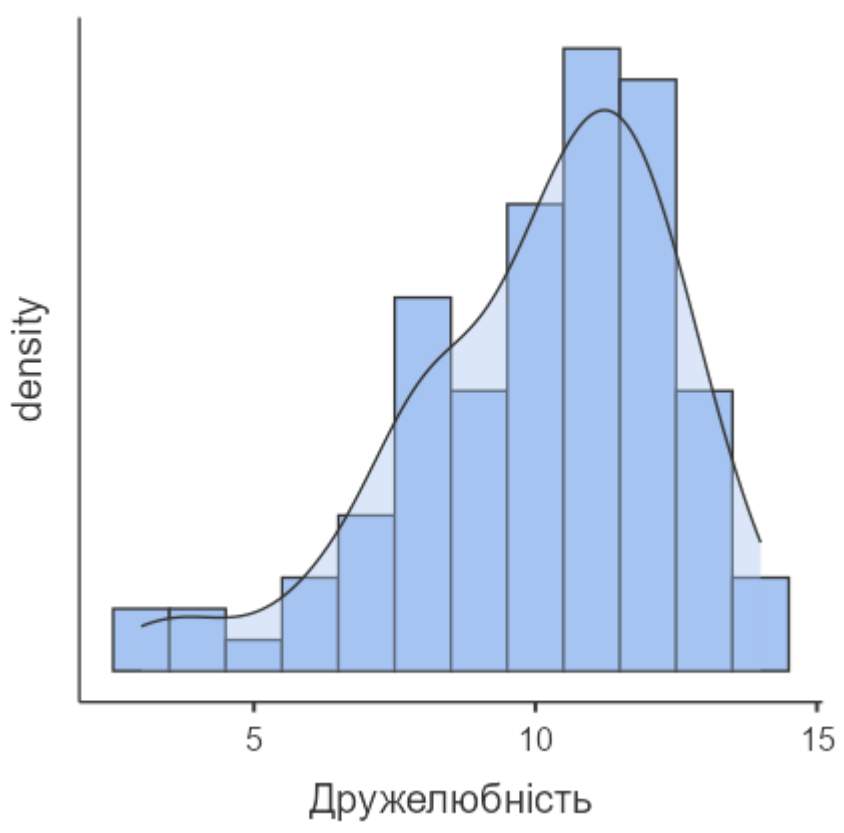
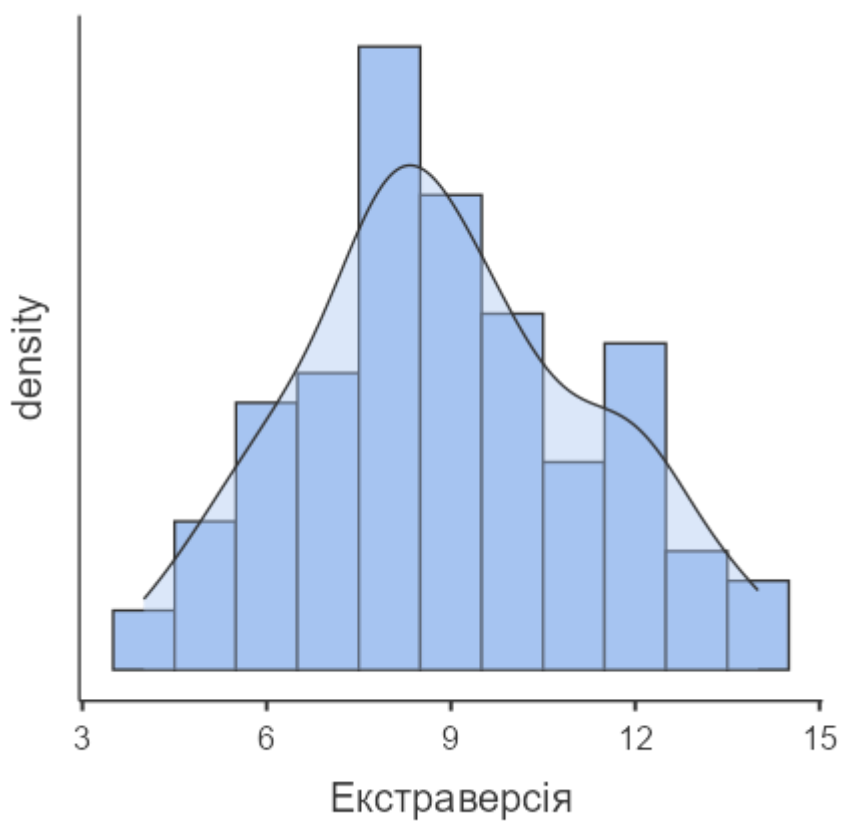
scale 0.825

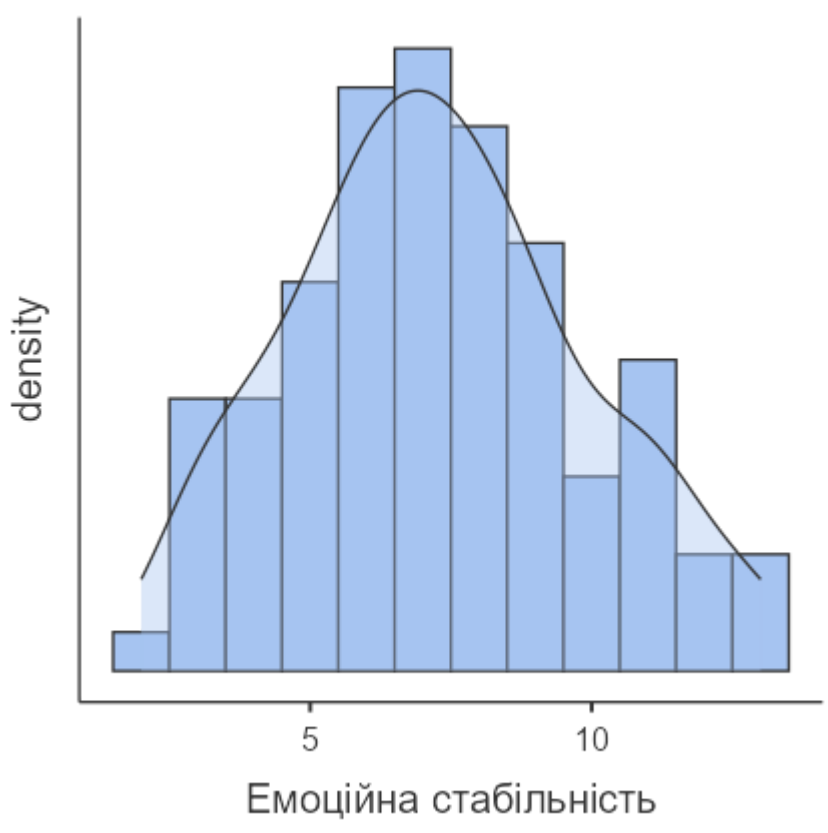
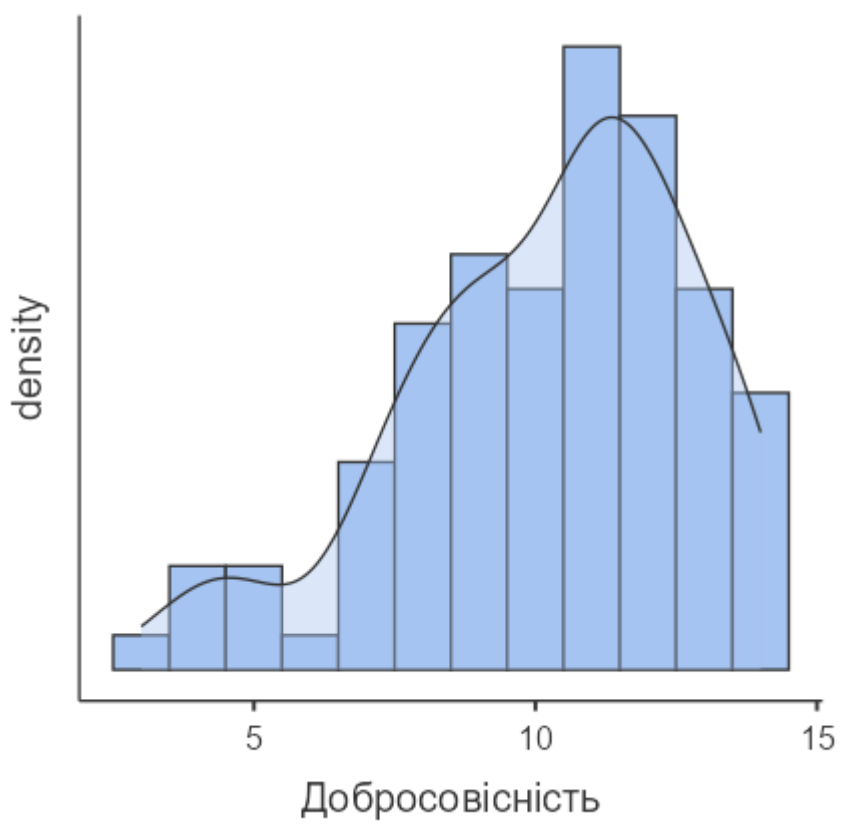
Суб. благополуччя

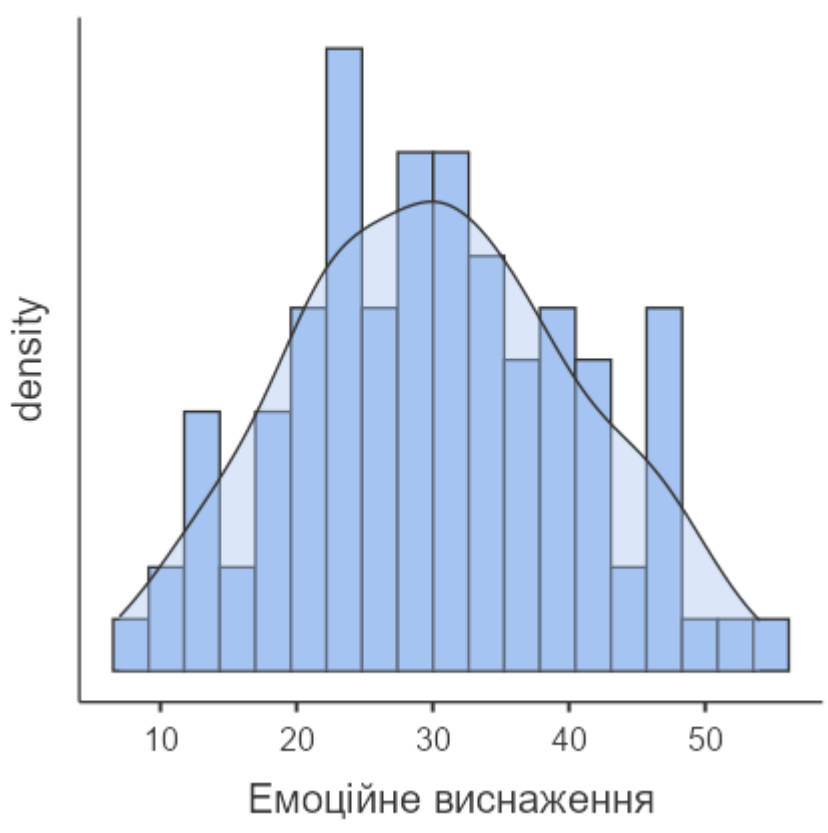
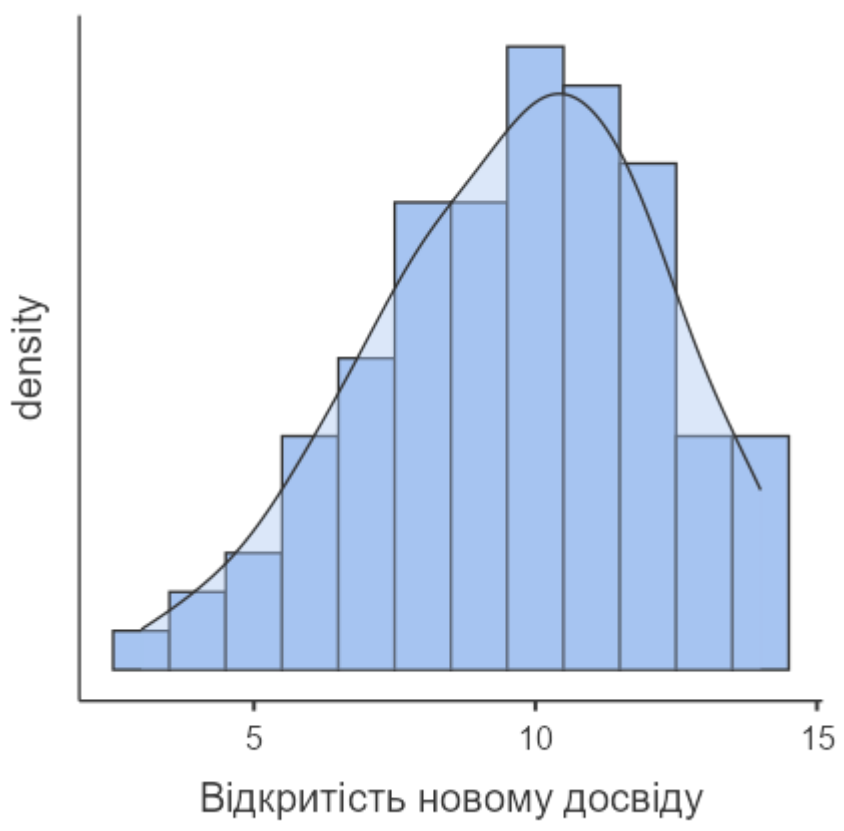
Scale Reliability Statistics

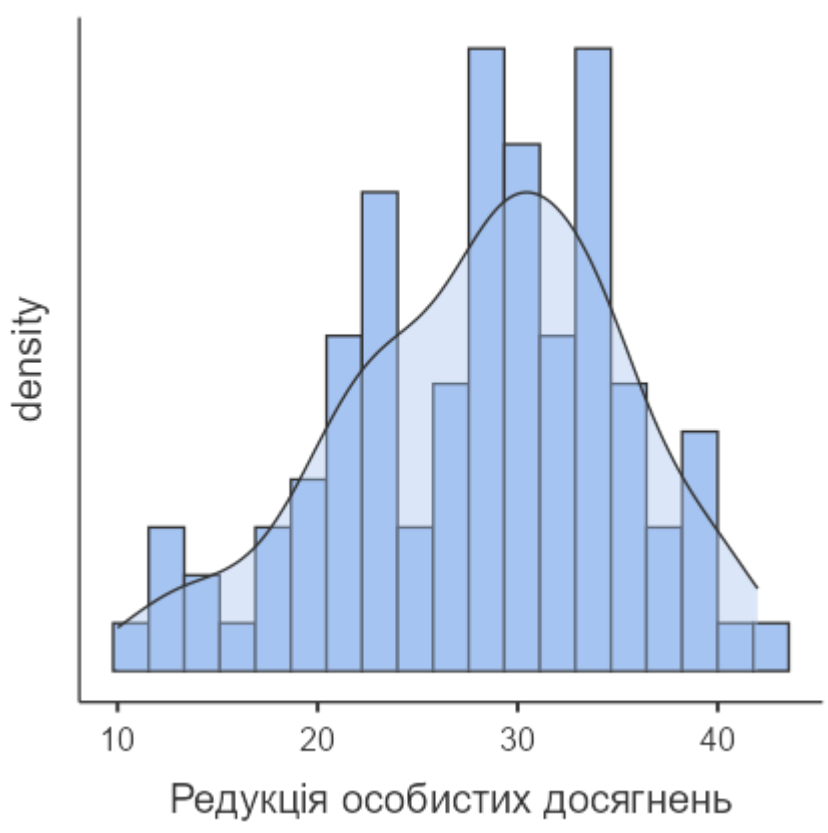
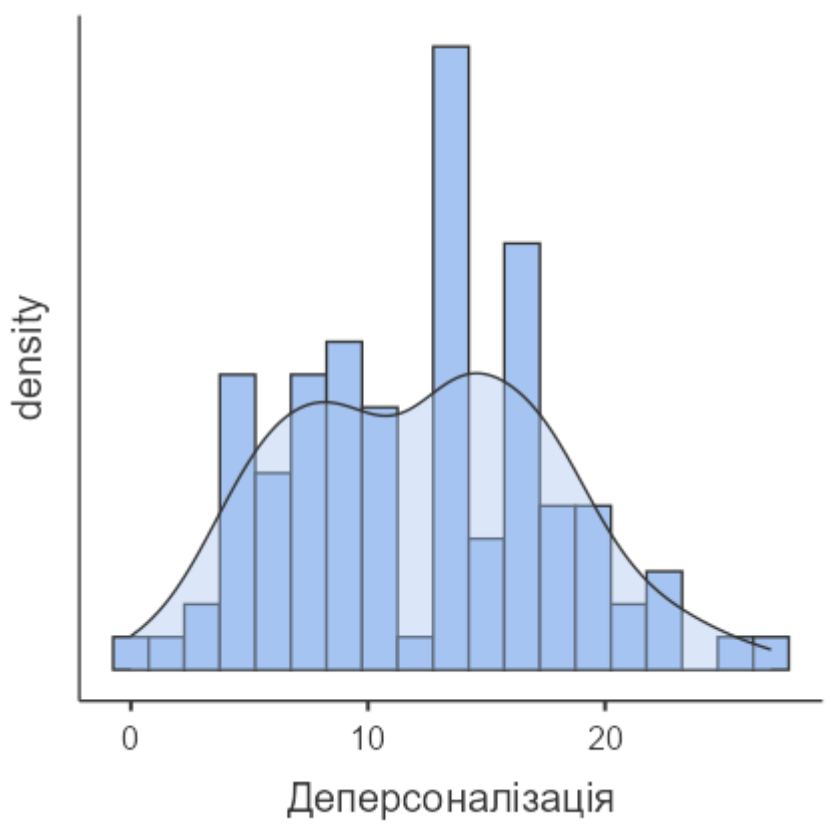
Cronbach's α

scale 0.807









Cronbach's α

