

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Статеві особливості професійного вигорання працівників
корпоративного сектору**

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-241 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Психологія забезпечення ментального здоров'я
Наталії НАЗАРЕНКО
(прізвище та ініціали)

Керівники

Дар'я ТРОФІМОВА, к.психол.н., доц.,
Євгенія ІВАНОВА, к.психол.н.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

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

Протокол №11 від «22» червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.

Зав. кафедри соціальної психології _____
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.

Київ–2026

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	4
КЛЮЧОВІ СЛОВА.....	5
УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ.....	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАТЕВОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	11
1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен. Структура, підходи та сучасні моделі (ЕЕ, DP, PA) та робочий стрес, як фактор розвитку професійного вигорання.	11
1.2. Конфлікт між роботою та сімейним життям (Work–Family Conflict) та ментальне навантаження (Mental Load) у контексті поєднання професійної та сімейної ролей. Соціальна підтримка як ресурс подолання професійного вигорання.	14
1.3. Поняття та підходи до визначення майндфулнесу. Майндфулнес у корпоративному середовищі. Психологічні ефекти майндфулнесу.	20
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІ- ДЖЕННЯ.....	27
2.1. Опис етапів дослідження, вихідні дані та обмеження.....	27
2.2. Опис методик, використаних в роботі.	35
Висновки до розділу 2	39
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ РОЗРАХУНКІВ, ПСИХОЛОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЇХ ЕМПІРИЧНА ПЕРЕВІРКА.....	41

3.1. Аналіз та інтерпретація даних щодо опитування професійного вигорання, загальний аналіз взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та психологічними чинниками.....	41
3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання працівників корпоративного сектору.....	67
3.3. Авторська тренінгова програма для подолання вигорання працівників корпоративного сектору.	71
Висновки до розділу 3.....	87
ВИСНОВКИ.....	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	93

АНОТАЦІЯ

У магістерській роботі досліджуються психологічні чинники професійного вигорання працівників корпоративного сектору з урахуванням статевих особливостей. Особлива увага приділяється ролі робочого стресу, конфлікту між роботою та сімейним життям, ментального навантаження у побуті, соціальної підтримки та практик майндфулнес як можливих чинників і ресурсів психологічної стійкості.

У теоретичній частині роботи проаналізовано основні підходи до вивчення професійного вигорання, зокрема модель К. Масlach, концепцію дисбалансу між зусиллями та винагородою (Effort–Reward Imbalance), а також сучасні дослідження взаємодії робочих та сімейних ролей. Розглянуто значення соціальної підтримки, ментального навантаження та практик усвідомленості як чинників, що можуть впливати на рівень емоційного виснаження та психологічного благополуччя.

Емпіричне дослідження здійснено за допомогою комплексу психодіагностичних методик, зокрема Maslach Burnout Inventory (MBI), Effort–Reward Imbalance Questionnaire (ERI), шкали Work–Family Conflict, шкали сприйнятої соціальної підтримки (MSPSS), а також блоку питань, спрямованих на оцінку ментального навантаження та практик майндфулнес.

Результати дослідження дозволили виявити, що ключовим чинником професійного вигорання є конфлікт між роботою та сімейним життям. Встановлено, що побутове навантаження підвищує рівень конфлікту між роботою та сімейним життям, а соціальна підтримка, навпаки, пов'язана зі зниженням цього конфлікту. Також виявлено статеві відмінності у структурі предикторів вигорання: для чоловіків значущим ресурсом виступає соціальна підтримка, тоді як для жінок вирішальним чинником є конфлікт між професійними та сімейними ролями.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

Професійне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, конфлікт між роботою та сімейним життям, робочий стрес, соціальна підтримка, побутове навантаження, майндфулнес.

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

EE — емоційне виснаження (Emotional Exhaustion)

DP — деперсоналізація (Depersonalization)

PA — редукція особистих досягнень (Personal Accomplishment)

MBI — опитувальник професійного вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory)

ERI — робочий стрес (Effort-Reward Imbalance)

WFC — конфлікт між роботою та сім'єю (Work-Family Conflict)

MSPSS — багатовимірна шкала сприйнятої соціальної підтримки
(Multidimensional Scale of Perceived Social Support)

ML — побутове навантаження (Mental Load)

EE (total) — сумарний показник емоційного виснаження

DP (total) — сумарний показник деперсоналізації

PA (total) — сумарний показник особистих досягнень

ERI_total — загальний рівень робочого стресу

WFC_total — загальний рівень конфлікту робота–сім'я

MSPSS_total — загальний рівень соціальної підтримки

ML_total — загальний рівень побутового навантаження

R^2 — коефіцієнт детермінації

β (beta) — коефіцієнт регресії

p — рівень статистичної значущості

t — t-критерій Стюдента

SD — стандартне відхилення

SE — стандартна помилка

M — середнє значення

ВСТУП

У сучасному корпоративному середовищі спостерігається постійне зростання інтенсивності трудових навантажень, рівня професійного стресу та вимог до ефективності працівників. Багатозадачність, висока відповідальність, необхідність швидкого прийняття рішень, інтенсивна комунікація та розмитість меж між роботою і особистим життям створюють умови для розвитку професійного вигорання.

Професійне вигорання сьогодні розглядається як один із ключових психологічних ризиків сучасного ринку праці, що негативно впливає на емоційний стан працівників, їхню мотивацію, продуктивність та загальне психологічне благополуччя. Особливої уваги у сучасних дослідженнях набуває питання статевих відмінностей у переживанні професійного вигорання.

Працівники різної статі можуть по-різному реагувати на робочі вимоги, розподіл ролей у сім'ї та поєднання професійних і приватних обов'язків. У цьому контексті важливими чинниками є ментальне навантаження у побуті, конфлікт між роботою та сімейним життям та рівень робочого стресу, зокрема дисбаланс між зусиллями та винагородою, описаний у моделі Effort–Reward Imbalance. Поряд із факторами ризику значну роль можуть відігравати і ресурсні чинники, що здатні пом'якшувати вплив стресу та знижувати ймовірність розвитку професійного вигорання. До таких ресурсів належать соціальна підтримка з боку близького оточення та практики майндфулнес, які розглядаються як можливі інструменти розвитку усвідомленості, емоційної саморегуляції та психологічної стійкості.

Таким чином, дослідження професійного вигорання потребує комплексного підходу, що враховує як індивідуальні психологічні ресурси, так і соціальні та організаційні чинники, а також можливі статеві відмінності у переживанні робочого стресу та розподілі життєвих ролей.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання працівників корпоративного сектору.

Предметом дослідження є статеві особливості професійного вигорання та взаємозв'язок між статтю, ментальним навантаженням, конфліктом між роботою та сімейним життям, робочим стресом, соціальною підтримкою та практиками майндфулнес.

Метою дослідження є виявлення статевих особливостей професійного вигорання працівників корпоративного сектору та аналіз ролі робочого стресу, ментального навантаження, конфлікту між роботою і сімейним життям, соціальної підтримки та практик майндфулнес у формуванні вигорання.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

1. здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до вивчення професійного вигорання; проаналізувати статеві відмінності у переживанні робочого стресу та професійного навантаження;
2. провести емпіричне дослідження взаємозв'язків між статтю, робочим стресом, ментальним навантаженням, конфліктом між роботою та сімейним життям, соціальною підтримкою, практиками майндфулнес та рівнем професійного вигорання; здійснити статистичний аналіз отриманих результатів та інтерпретувати виявлені зв'язки.

У контексті поставленої мети та завдань дослідження сформульовано дослідницькі питання, що дозволяють конкретизувати напрям емпіричного аналізу.

Зокрема, дослідження спрямоване на з'ясування,

1. чи існують статеві відмінності у рівні професійного вигорання серед працівників корпоративного сектору,
2. які саме чинники найбільше впливають на формування емоційного виснаження.
3. Чи є соціальна підтримка таким ресурсом, що знижує рівень вигорання
4. Чи впливають на вигорання практики майндфулнесу.

У дослідженні використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема Maslach Burnout Inventory для оцінки рівня професійного вигорання, Effort–Reward Imbalance Questionnaire для вимірювання робочого стресу, шкалу Work–Family Conflict для оцінки конфлікту між професійною діяльністю та сімейним життям, шкалу Multidimensional Scale of Perceived Social Support для вимірювання рівня соціальної підтримки, а також блоки питань, спрямовані на оцінку ментального навантаження та практик майндфулнес.

Емпіричне дослідження здійснювалося за допомогою онлайн-опитування, у якому взяли участь 60 працівників корпоративного сектору. Вибірку склали 35 жінок (58,3%) та 25 чоловіків (41,7%) віком від 22 до 57 років.

Участь у дослідженні була добровільною та анонімною, а отримані дані використовувалися виключно в наукових цілях.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному аналізі статевих особливостей професійного вигорання працівників корпоративного сектору з урахуванням взаємодії робочого стресу, ментального навантаження, конфлікту між роботою та сімейним життям, соціальної підтримки та практик майндфулнес.

Практична значущість роботи полягає у розробці тренінгової програми та диференційних програм профілактики професійного вигорання у корпоративному середовищі. Зокрема, результати дослідження дозволили враховувати роль робочого навантаження, конфлікту між професійними та сімейними ролями, а також рівня соціальної підтримки у формуванні психологічного благополуччя працівників.

Отримані дані також будуть використані фахівцями з управління персоналом, організаційними психологами та керівниками для вдосконалення політик управління людськими ресурсами, спрямованих на зниження рівня емоційного виснаження та підвищення ефективності працівників. Зокрема, практичні рекомендації включають впровадження програм психологічної підтримки працівників, розвиток корпоративних ініціатив, спрямованих на баланс між роботою та особистим життям, а також оптимізацію робочого навантаження.

Методологічну основу дослідження становить системний та комплексний підхід, що дозволяє розглядати професійне вигорання у взаємозв'язку з індивідуальними, соціальними та організаційними чинниками. Для емпіричного дослідження застосовано стандартизовані психодіагностичні методики, спрямовані на оцінку рівня емоційного вигорання, робочого навантаження, конфлікту між роботою та сімейним життям, а також рівня сприйнятої соціальної підтримки.

Робота має чітку логічну структуру і складається зі вступу, трьох розділів, висновків та практичних рекомендацій, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ГЕНДЕРНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен. Структура, підходи та сучасні моделі (ЕЕ, DP, PA)

Професійне вигорання є одним із ключових психологічних феноменів, що визначають якість життя та ефективність працівників корпоративного сектору. У класичному розумінні вигорання трактується як хронічна реакція на тривалі професійні стресори, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень (Maslach & Jackson, 1981). Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб (МКХ-11), професійне вигорання не розглядається як медичний діагноз, проте класифікується як фактор, пов'язаний із трудовою діяльністю.

Однією з найпоширеніших моделей оцінки професійного вигорання є Maslach Burnout Inventory (MBI), у межах якої вигорання розглядається як тривимірна конструкція.

Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion, EE) є центральною та найбільш досліджуваною компонентою вигорання. Воно проявляється у відчутті виснаження ресурсів, хронічної перевтоми, емоційної спустошеності та зниження здатності «віддавати себе» професійній діяльності. Працівники з високим рівнем EE часто зазначають, що робочі обов'язки перестають приносити сенс або задоволення, а будь-яка взаємодія здається надмірно обтяжливою. Дослідження показують, що саме емоційне виснаження найбільш тісно пов'язане з рівнем стресу, тривоги та погіршенням ментального здоров'я (Schaufeli & Enzmann, 1998). У корпоративному секторі емоційне виснаження часто виникає через інтенсивні робочі графіки, багатозадачність, високі очікування менеджменту, цифрову перенасиченість та труднощі у встановленні меж між роботою й особистим життям.

Деперсоналізація (Depersonalization / Cynicism, DP) характеризується розвитком дистанційованості, цинізму, байдужості або негативізму щодо колег чи клієнтів. У класичному розумінні DP частіше проявляється у професіях типу «людина — людина», проте сучасні дослідження демонструють, що у корпоративному середовищі цинізм також може бути реакцією на надмірні вимоги, організаційні зміни, нестабільність або відсутність підтримки з боку керівництва.

Працівники з високим рівнем DP описують відчуження від робочих процесів, зниження емпатії та емоційне функціонування в режимі «автопілоту». Цей компонент часто розглядається як захисний механізм психіки, спрямований на компенсацію емоційного виснаження.

Редукція особистих досягнень (Personal Accomplishment, PA) відображає суб'єктивне відчуття ефективності та професійної продуктивності. Низький рівень PA пов'язаний із відчуттям некомпетентності, зниженням віри у власні можливості, зменшенням ініціативності та переживанням марності зусиль. На відміну від емоційного виснаження та деперсоналізації, редукція особистих досягнень не є прямим наслідком перевтоми, а значною мірою формується через когнітивні інтерпретації професійного досвіду, порівняння себе з іншими, перфекціоністичні настанови та дефіцит визнання або зворотного зв'язку.

Сучасні дослідження вказують на те, що особисті досягнення (PA) можуть функціонувати як відносно автономний компонент, який не завжди так само тісно взаємодіє з емоційним виснаженням та деперсоналізацією. Це пояснює, чому в окремих вибірках, зокрема у корпоративному секторі, цей показник може бути стабільнішим або менш чутливим до інтервенцій. Саме таку тенденцію було зафіксовано і в межах даного дослідження.

Робочий стрес як фактор розвитку професійного вигорання: У сучасних умовах професійної діяльності робочий стрес виступає одним із ключових чинників, що зумовлюють розвиток професійного вигорання. Постійні зміни у соціально-економічному середовищі, зростання вимог до працівників, інтенсифікація праці та

високий рівень відповідальності сприяють підвищенню рівня психоемоційного напруження, що, у свою чергу, негативно впливає на психологічний стан особистості. Поняття «робочий стрес» розглядається у межах психології праці як стан напруження, що виникає у відповідь на несприятливі або надмірні вимоги професійного середовища, які перевищують адаптаційні можливості працівника.

Важливий внесок у дослідження стресу зробив Ганс Сельє, який визначав стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-яку вимогу. У контексті професійної діяльності стрес набуває хронічного характеру, що створює передумови для розвитку емоційного виснаження.

Суттєвим теоретичним підґрунтям для розуміння механізмів впливу робочого стресу є модель «вимоги–ресурси» (Job Demands–Resources model), запропонована Евангелія Демеруті та Арнольд Баккер. Згідно з цією моделлю, професійне вигорання виникає внаслідок дисбалансу між високими вимогами роботи (перевантаження, емоційна напруга, часовий тиск) та недостатністю ресурсів (соціальна підтримка, автономія, можливості розвитку). У таких умовах працівник поступово втрачає енергію та мотивацію, що веде до формування симптомів вигорання. Професійне вигорання як психологічний феномен було ґрунтовно описане Крістіною Масlach, яка визначила його як синдром, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень. Саме робочий стрес виступає пусковим механізмом цих змін. Тривале перебування у стресових умовах призводить до виснаження емоційних ресурсів, формування цинічного ставлення до роботи та зниження ефективності діяльності.

Серед основних джерел робочого стресу можна виділити: надмірне робоче навантаження; нечіткість професійних ролей; конфлікти у колективі; відсутність контролю над робочими процесами; низький рівень винагороди або визнання; емоційно напружена взаємодія з людьми (особливо у «допомагаючих» професіях).

Важливо зазначити, що вплив робочого стресу на розвиток вигорання має індивідуально-психологічні та гендерні особливості. Дослідження показують, що жінки частіше стикаються з емоційним виснаженням через поєднання професійних і сімейних ролей, тоді як чоловіки можуть частіше демонструвати деперсоналізацію як форму психологічного захисту. Гендерні відмінності у переживанні стресу обумовлюються як соціальними очікуваннями, так і особливостями емоційної регуляції.

Крім того, значну роль відіграють організаційні чинники, такі як стиль керівництва, корпоративна культура та рівень підтримки з боку керівництва. Підтримуюче середовище може виступати буфером, що знижує негативний вплив стресу, тоді як токсичне робоче середовище, навпаки, прискорює розвиток вигорання.

Таким чином, робочий стрес є одним із провідних факторів розвитку професійного вигорання. Його хронічний характер, поєднання з індивідуальними та гендерними особливостями, а також організаційними умовами діяльності формують складний механізм виникнення цього явища. Розуміння ролі стресу у розвитку вигорання є необхідним для розробки ефективних стратегій профілактики та психологічної підтримки працівників.

1.2. Конфлікт між роботою та сімейним життям (Work–Family Conflict)

У сучасних умовах професійної діяльності особливого значення набуває проблема узгодження робочих та сімейних ролей. Зростання професійних вимог, інтенсифікація праці та зміни у структурі сім'ї зумовлюють виникнення конфлікту між роботою та сімейним життям, який розглядається як важливий чинник розвитку професійного вигорання.

Поняття Work–Family Conflict (WFC) було введено у науковий обіг представниками організаційної психології Джеффрі Грінхаус та Ніколас Беутелл. Вони визначили цей феномен як форму міжрольового конфлікту, за якого вимоги

однієї сфери життя (роботи чи сім'ї) ускладнюють або роблять неможливим виконання ролей в іншій сфері. Конфлікт між роботою та сім'єю має двонаправлений характер:

Work-to-Family Conflict ($W \rightarrow F$) — коли професійні обов'язки перешкоджають виконанню сімейних ролей;

Family-to-Work Conflict ($F \rightarrow W$) — коли сімейні обставини впливають на професійну діяльність.

Основними формами прояву цього конфлікту є: часовий конфлікт (дефіцит часу для виконання ролей); напруження (strain-based conflict) — перенесення емоційного виснаження з однієї сфери в іншу; поведінковий конфлікт — несумісність поведінкових моделей у різних соціальних ролях.

Згідно з підходами Роберт Карасек та Торес Теорелл, високі професійні вимоги у поєднанні з низьким рівнем контролю над робочими процесами значно підсилюють ризик виникнення рольового конфлікту. Це, у свою чергу, сприяє накопиченню стресу та розвитку емоційного виснаження.

Конфлікт між роботою та сімейним життям безпосередньо пов'язаний із формуванням професійного вигорання. Постійне напруження, пов'язане з необхідністю балансувати між різними ролями, призводить до виснаження психологічних ресурсів особистості. У цьому контексті важливими є положення теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory), розробленої Стефаном Хобфоллом. Відповідно до цієї теорії, людина прагне зберігати та накопичувати ресурси (час, енергію, емоційний стан), а їх втрата або загроза втрати призводить до стресу. Work–Family Conflict виступає саме таким фактором втрати ресурсів.

Особливої уваги у межах даного дослідження заслуговують статеві аспекти конфлікту між роботою та сім'єю. Соціальні ролі та очікування щодо чоловіків і жінок значною мірою впливають на характер і інтенсивність переживання цього конфлікту. Жінки, як правило, частіше стикаються з Work–Family Conflict через

подвійне навантаження, пов'язане з професійною діяльністю та виконанням сімейних обов'язків. Це підвищує ризик емоційного виснаження як ключового компонента вигорання. Водночас чоловіки також можуть переживати значний рівень конфлікту, особливо в умовах зміни традиційних гендерних ролей та зростання участі у сімейному житті. Однак прояви цього конфлікту можуть відрізнятися: чоловіки частіше демонструють інструментальні стратегії подолання або емоційне дистанціювання. Організаційні чинники відіграють важливу роль у зменшенні або посиленні Work–Family Conflict. Гнучкий графік роботи, можливість дистанційної зайнятості, підтримка з боку керівництва та сімейно-орієнтована корпоративна політика сприяють зниженню рівня конфлікту. Натомість жорсткі робочі умови, понаднормова зайнятість та відсутність підтримки підвищують ризик його виникнення.

Таким чином, конфлікт між роботою та сімейним життям є важливим психологічним чинником, що впливає на розвиток професійного вигорання. Його багатовимірна природа, зв'язок із робочим стресом та гендерними особливостями робить цей феномен ключовим у межах теоретичного аналізу проблеми гендерного професійного вигорання. Розуміння механізмів виникнення Work–Family Conflict є необхідною умовою для розробки ефективних стратегій підтримки балансу між професійною та особистою сферами життя.

У сучасних дослідженнях проблеми професійного вигорання дедалі більшої уваги набуває феномен ментального навантаження (Mental Load), який є важливим, але часто недооціненим чинником психоемоційного виснаження особистості. Особливо актуальним цей феномен постає у контексті поєднання професійних і сімейних ролей, що безпосередньо пов'язано з гендерними аспектами вигорання.

Ментальне навантаження визначається як постійна когнітивна та емоційна залученість у процес організації, планування, контролю та координації повсякденних завдань. У межах соціальної психології цей феномен розглядається

як невидима форма праці, що не завжди усвідомлюється або визнається, проте потребує значних психологічних ресурсів.

На відміну від фізичного чи часово вимірюваного навантаження, ментальне навантаження має латентний характер і включає такі компоненти: постійне планування та організація завдань; контроль за виконанням обов'язків; емоційна відповідальність за інших членів сім'ї; необхідність утримувати у свідомості множинні задачі одночасно.

У контексті професійної діяльності ментальне навантаження поєднується з робочими вимогами, створюючи ефект «подвійного когнітивного навантаження». Працівник змушений одночасно утримувати у полі уваги як професійні завдання, так і сімейні обов'язки, що призводить до хронічного перевантаження та виснаження когнітивних ресурсів.

Теоретичне осмислення цього феномену тісно пов'язане з положеннями теорії ресурсів Стефан Хобфолл, згідно з якою людина має обмежений запас психічної енергії. Постійне ментальне навантаження спричиняє поступову втрату цих ресурсів, що підвищує вразливість до стресу та сприяє розвитку професійного вигорання.

Особливо значущим є гендерний аспект ментального навантаження. Дослідження показують, що жінки значно частіше виконують функції «когнітивного менеджменту» сімейного життя: вони планують побут, організовують сімейні події, контролюють потреби дітей та інших членів родини. Навіть за умов формального розподілу обов'язків, саме жінки нерідко залишаються відповідальними за «невидиму» координацію процесів.

Це явище посилюється соціальними нормами та очікуваннями, які закріплюють за жінками роль основних організаторів сімейного життя. У результаті виникає асиметрія ментального навантаження, що сприяє підвищенню рівня емоційного виснаження у жінок порівняно з чоловіками. У чоловіків ментальне навантаження також може проявлятися, однак часто має інший характер і пов'язане переважно з

професійною сферою. Водночас сучасні тенденції до більш рівномірного розподілу сімейних ролей призводять до зростання ментального навантаження і серед чоловіків, що також може впливати на їхній психологічний стан.

Важливо зазначити, що ментальне навантаження є тісно пов'язаним із феноменом Work–Family Conflict. Постійне утримання в полі уваги численних завдань із різних сфер життя ускладнює процес відновлення ресурсів і підсилює відчуття перевантаження. Це створює передумови для розвитку хронічного стресу та, як наслідок, професійного вигорання.

Організаційні та соціальні фактори можуть як посилювати, так і знижувати рівень ментального навантаження. Зокрема, підтримка з боку партнера, справедливий розподіл обов'язків у сім'ї, а також гнучкі умови праці та підтримка з боку організації сприяють зменшенню когнітивного перевантаження. Натомість відсутність таких ресурсів призводить до накопичення напруження.

Таким чином, ментальне навантаження виступає важливим психологічним механізмом, який поєднує професійну та сімейну сфери життя та суттєво впливає на розвиток професійного вигорання. Його гендерна зумовленість, латентний характер і тісний зв'язок із робочим стресом та рольовим конфліктом роблять цей феномен важливим елементом теоретичного аналізу проблеми гендерного професійного вигорання.

У контексті дослідження професійного вигорання важливе місце займає аналіз ресурсів, що здатні знижувати його негативні наслідки та запобігати розвитку. Одним із ключових таких ресурсів є соціальна підтримка, яка виступає ефективним буфером у протидії робочому стресу, ментальному навантаженню та конфлікту між роботою і сімейним життям.

У межах соціальної психології соціальна підтримка визначається як система міжособистісних взаємодій, що забезпечують індивіда емоційними, інформаційними та інструментальними ресурсами. Вона включає відчуття

приналежності, прийняття, розуміння та допомоги з боку значущих інших — сім'ї, друзів, колег, керівництва.

Теоретичне осмислення ролі соціальної підтримки у подоланні стресу ґрунтується на працях Шелдона Коена та Томаса Віллса, які розробили буферну модель (buffering hypothesis). Відповідно до цієї моделі, соціальна підтримка пом'якшує негативний вплив стресових факторів на психологічне благополуччя, знижуючи ризик розвитку дезадаптивних станів, зокрема професійного вигорання.

Соціальна підтримка може проявлятися у різних формах: емоційна підтримка (співчуття, розуміння, прийняття); інструментальна підтримка (конкретна допомога у виконанні завдань); інформаційна підтримка (поради, рекомендації, зворотний зв'язок); оцінювальна підтримка (визнання, схвалення, позитивна оцінка діяльності).

У професійному середовищі особливого значення набуває підтримка з боку колег та керівництва. Сприятливий психологічний клімат у колективі, довіра, відкритість у комунікації та можливість отримати допомогу у складних ситуаціях знижують рівень стресу та сприяють збереженню емоційних ресурсів працівників.

Згідно з моделлю «вимоги–ресурси» (Job Demands–Resources model), запропонованою Евангелія Демеруті та Арнольд Баккер, соціальна підтримка є одним із ключових ресурсів, що компенсують високі вимоги роботи. Вона сприяє підвищенню мотивації, залученості та задоволеності працею, а також знижує ймовірність розвитку емоційного виснаження.

У контексті теорії збереження ресурсів Стефана Хобфолла соціальна підтримка розглядається як важливий зовнішній ресурс, що допомагає відновлювати втрачені сили та запобігати подальшому виснаженню. Вона також може виступати як фактор, що запобігає втраті ресурсів, забезпечуючи відчуття стабільності та безпеки.

Особливого значення соціальна підтримка набуває у контексті гендерного професійного вигорання. Дослідження показують, що жінки частіше звертаються за емоційною підтримкою та більш чутливі до якості міжособистісних відносин, тоді

як чоловіки можуть менш активно використовувати цей ресурс через соціальні стереотипи щодо самотійності та емоційної стриманості. Це може впливати на ефективність подолання стресу та рівень вигорання у представників різних гендерів.

У сфері сімейних відносин підтримка партнера є важливим чинником зниження Work–Family Conflict та ментального навантаження. Рівномірний розподіл обов'язків, емоційна залученість та взаєморозуміння сприяють збереженню психологічного благополуччя та підвищують здатність до подолання стресу.

Організації також відіграють важливу роль у формуванні системи соціальної підтримки. Впровадження програм психологічної допомоги, менторства, розвитку командної взаємодії, а також підтримка балансу між роботою та особистим життям створюють умови для профілактики професійного вигорання.

Таким чином, соціальна підтримка є одним із ключових ресурсів, що забезпечують ефективне подолання професійного вигорання. Вона виконує як захисну, так і відновлювальну функцію, знижуючи вплив стресових факторів та сприяючи збереженню психологічних ресурсів особистості. У контексті гендерного аналізу особливості використання соціальної підтримки набувають додаткового значення, що підкреслює необхідність комплексного підходу до вивчення даного феномену.

1.3. Поняття та практики майндфулнес як фактор профілактики професійного вигорання

Поняття майндфулнес (*mindfulness*) у сучасній психології розглядається як здатність людини свідомо спрямовувати увагу на поточний момент із позиції прийняття та відкритості. Одним із перших, хто ввів майндфулнес у науковий та клінічний контекст, був Джон Кабат-Зінн, засновник програми MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction). Він визначав майндфулнес як «усвідомлення, що виникає внаслідок навмисного фокусування уваги в даний момент без оцінювання» (Kabat-

Zinn, 2003). У цьому підході акцент робиться на трьох ключових компонентах: намірі, увазі та ставленні прийняття.

Одним із найбільш цитованих сучасних визначень майндфулнесу є модель Bishop та співавторів (2004). Автори виокремлюють дві основні складові: саморегуляцію уваги, яка підтримує переживання досвіду «тут і тепер», а також орієнтацію на досвід, що характеризується відкритістю, допитливістю та прийняттям.

Це визначення дозволяє розглядати майндфулнес не лише як медитативну практику, а як психологічну навичку, яка формується через регулярні тренування уваги та розвиток рефлексії. Інший впливовий підхід представлено у роботах Рут Баєр (Baer, 2006), яка запропонувала багатовимірну модель майндфулнесу. Вона включає такі компоненти, як спостереження внутрішніх і зовнішніх переживань, здатність описувати досвід словами, усвідомленість дій, неосудність власних переживань та негативну реактивність, тобто здатність не включатися автоматично в емоційні реакції. Ця модель лягла в основу багатьох психометричних інструментів для вимірювання рівня майндфулнесу, що активно застосовуються у сучасних емпіричних дослідженнях.

Окремим напрямом розвитку сучасних психологічних досліджень є вивчення майндфулнесу як ресурсу професійної діяльності. Зростання вимог до працівників, інтенсивні навантаження, інформаційний шум та хронічний стрес сприяли широкому впровадженню майндфулнес-програм у корпоративному секторі. Компанії, такі як Google, SAP, Intel та General Mills, інтегрували майндфулнес у внутрішні тренінги для співробітників, що позитивно позначилося на продуктивності, емоційній стійкості та зниженні рівня професійного вигорання.

Емпіричні дослідження показують, що майндфулнес-практики сприяють зниженню рівня стресу та емоційного виснаження (Hülshager et al., 2013), покращенню концентрації уваги та якості прийняття рішень, підвищенню рівня

задоволеності роботою, розвитку навичок емоційної саморегуляції, а також покращенню якості міжособистісних взаємодій у колективі.

У корпоративному контексті майндфулнес розглядається як інструмент профілактики професійного вигорання, оскільки він допомагає працівникам ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями, знижує рівень автоматичних реакцій та підвищує толерантність до невизначеності.

Наукові дослідження відзначають широке коло позитивних психологічних ефектів майндфулнесу. Одним із ключових ефектів є емоційна регуляція. Майндфулнес посилює здатність помічати та регулювати власні емоції, не переходячи до надмірних реакцій або емоційного уникнення. Практики усвідомленості сприяють зменшенню інтенсивності емоційної реактивності та формуванню більш збалансованих способів реагування.

Метаналітичні дослідження підтверджують, що майндфулнес-програми суттєво знижують рівень стресу, тривожності та психофізіологічного виснаження. Зокрема, метааналізи свідчать про статистично значущий вплив практик майндфулнесу на зниження рівня стресу та тривожності (Goyal et al., 2014; Khoury et al., 2015).

У професійному контексті майндфулнес асоціюється зі зменшенням емоційного виснаження та деперсоналізації, які розглядаються як ключові компоненти професійного вигорання (Virgili, 2015; Lomas et al., 2018). Вплив на субшкалу особистих досягнень має більш опосередкований характер і реалізується через зниження дистресу та відновлення психологічних ресурсів (Shapiro et al., 2006).

Регулярна практика майндфулнесу також асоціюється з підвищенням життєвого задоволення, оптимізму та відчуття смислу, що безпосередньо пов'язано з поняттям життєвого процвітання. Крім того, практика майндфулнесу розвиває усвідомленість дій, сприяє зменшенню багатозадачності та покращенню якості виконання складних робочих завдань, що робить її цінним інструментом для працівників сфер із високою інтенсивністю діяльності.

У межах сучасних психологічних досліджень професійного вигорання значна увага приділяється аналізу статевих відмінностей у його переживанні та проявах. Стать як біопсихосоціальна категорія визначає специфіку поведінкових реакцій, емоційної регуляції та способів адаптації до стресових умов професійної діяльності.

У рамках психології особистості професійне вигорання розглядається як феномен, що формується під впливом як об'єктивних умов праці, так і індивідуально-психологічних особливостей, зокрема статевих відмінностей. Біологічні, психологічні та соціальні чинники у сукупності визначають специфіку реагування чоловіків і жінок на професійний стрес.

Класична трикомпонентна модель професійного вигорання, запропонована Крістіною Масlach, включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Дослідження свідчать, що ці компоненти можуть мати різний рівень вираженості залежно від статі.

Жінки частіше демонструють підвищений рівень емоційного виснаження, що пов'язано з більшою емоційною залученістю у професійну діяльність та високою чутливістю до міжособистісних взаємодій. Додатковим чинником виступає поєднання професійних і сімейних ролей, що посилює психоемоційне навантаження.

Чоловіки, у свою чергу, частіше проявляють деперсоналізацію, яка виражається у формі емоційного дистанціювання, формального ставлення до роботи та зниження емпатії у професійній взаємодії. Така стратегія може виконувати захисну функцію в умовах тривалого стресу.

Статеві відмінності проявляються також у виборі копінг-стратегій. Жінки частіше використовують емоційно орієнтовані способи подолання стресу, зокрема звернення за соціальною підтримкою, тоді як чоловіки схильні до проблемно орієнтованих або унікальних стратегій, таких як дистанціювання чи ігнорування проблем.

Важливим аспектом є вплив соціальних стереотипів, які, хоча й пов'язані з гендером, відображаються у поведінці осіб різної статі. Очікування щодо «емоційності» жінок і «стриманості» чоловіків можуть впливати на спосіб переживання та вираження стресу, а також на готовність звертатися за допомогою.

Суттєву роль відіграє також конфлікт між роботою та сімейним життям (Work–Family Conflict), а також ментальне навантаження, які нерідко мають різну інтенсивність у чоловіків і жінок. Жінки частіше стикаються з поєднанням професійних і сімейних обов'язків, що підвищує ризик емоційного виснаження. Чоловіки можуть відчувати більший тиск у сфері професійної реалізації та матеріального забезпечення.

З позиції теорії ресурсів Стефана Хобфолла, статеві відмінності у вигоранні можуть бути пов'язані з особливостями розподілу, використання та відновлення ресурсів. Різні пріоритети та способи інвестування ресурсів обумовлюють відмінності у переживанні стресу та виснаження.

Організаційні фактори також впливають на прояв статевих особливостей вигорання. Нерівномірний розподіл ролей, відмінності у професійних очікуваннях та умовах праці можуть виступати додатковими стресорами. Водночас сприятливе робоче середовище та підтримка з боку організації сприяють зниженню рівня вигорання незалежно від статі.

Таким чином, статеві особливості переживання професійного вигорання є важливим аспектом його теоретичного аналізу. Вони відображають складну взаємодію біологічних, психологічних та соціальних чинників і мають враховуватися при розробці програм профілактики та подолання вигорання.

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання з урахуванням статевих особливостей його прояву. На основі опрацювання наукових джерел узагальнено основні підходи до розуміння сутності, структури та чинників розвитку цього феномену.

Встановлено, що професійне вигорання є складним багатовимірним психологічним явищем, яке формується під впливом тривалого професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження особистісних досягнень. Його виникнення зумовлене дисбалансом між вимогами професійної діяльності та ресурсами особистості.

У процесі аналізу визначено ключову роль робочого стресу як одного з провідних чинників розвитку вигорання. Хронічний характер стресових впливів призводить до виснаження психологічних ресурсів, зниження мотивації та погіршення емоційного стану працівників.

Важливим аспектом розглянуто конфлікт між роботою та сімейним життям, який має двонаправлений характер і виступає джерелом міжрольового напруження. Доведено, що він суттєво впливає на психологічне благополуччя особистості та сприяє накопиченню стресу.

Окрему увагу приділено феномену ментального навантаження як прихованому, але значущому фактору виснаження, що пов'язаний із постійною когнітивною та емоційною залученістю до організації повсякденного життя, особливо в умовах поєднання професійних і сімейних ролей.

У теоретичному аналізі також визначено соціальну підтримку як важливий ресурс подолання вигорання, що виконує буферну функцію щодо стресу, сприяє відновленню психологічних ресурсів та підвищує адаптаційні можливості особистості.

Особливу увагу приділено статевим особливостям переживання професійного вигорання. Встановлено, що жінки частіше демонструють емоційне виснаження,

тоді як чоловіки — деперсоналізацію, що зумовлено як психологічними, так і соціальними чинниками.

Отже, професійне вигорання є інтегративним феноменом, формування якого зумовлене взаємодією індивідуальних, професійних та соціальних факторів. Отримані теоретичні положення створюють підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей вигорання залежно від статі та чинників, що впливають на його розвиток.

РОЗДІЛ 2.

ОПИС ЕТАПІВ ДОСЛІДЖЕННЯ, ВИХІДНІ ДАНІ, ОБМЕЖЕННЯ ТА ОПИС МЕТОДИК, ЩО БУЛИ ВИКОРИСТАНІ В РОБОТІ

2.1. Опис етапів дослідження, вихідні дані та обмеження

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення статевої особливості професійного вигорання працівників корпоративного сектору, а також визначення ролі робочого навантаження, конфлікту між роботою та сімейним життям, ментального навантаження та соціальної підтримки у його формуванні.

Організація дослідження передбачала кілька послідовних етапів. На першому етапі було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел з метою обґрунтування вибору психодіагностичних методик. Відбір інструментарію здійснювався за критеріями валідності, надійності, відповідності меті дослідження та можливості комплексного вивчення досліджуваних змінних.

Зокрема, для оцінки рівня професійного вигорання було обрано методику, що дозволяє визначити основні його компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Для аналізу особливостей робочого навантаження та його суб'єктивного сприйняття було використано опитувальник, побудований на основі моделі «зусилля–винагорода». Дослідження конфлікту між роботою та сімейним життям здійснювалося за допомогою шкали Work–Family Conflict, що дозволяє оцінити двонаправлений вплив професійної та сімейної сфер.

Окремий блок опитувальника було сформовано для оцінки ментального навантаження, що відображає рівень когнітивної та емоційної залученості до організації повсякденного життя. Для визначення рівня соціальної підтримки використано багатовимірну шкалу сприйманої соціальної підтримки (MSPSS), яка дозволяє оцінити підтримку з боку сім'ї, друзів та значущих інших.

На другому етапі було здійснено конструювання інтегрованого онлайн-опитувальника. Усі обрані методики були адаптовані до єдиного формату та об'єднані в

структуровану анкету, яка складалася з тематичних блоків: соціально-демографічні характеристики, показники професійного вигорання, особливості робочого навантаження, конфлікт між роботою та сім'єю, ментальне навантаження та соціальна підтримка. Формулювання запитань було уніфіковано, а шкали відповідей приведено до узгодженого вигляду для зручності сприйняття респондентами.

На третьому етапі проводилося безпосереднє збирання емпіричних даних за допомогою онлайн-платформи. Опитування здійснювалося в умовах добровільної та анонімної участі респондентів. Перед початком опитування учасникам надавалася інформація про мету дослідження та гарантії конфіденційності отриманих даних.

На четвертому етапі здійснювалася обробка та підготовка даних до аналізу, включаючи перевірку повноти відповідей, кодування змінних та первинну систематизацію результатів.

Серед обмежень дослідження слід відзначити використання методу самозвіту, що може впливати на суб'єктивність отриманих даних, а також наявність окремих пропущених відповідей у соціально-демографічному блоці. Крім того, вибірка сформована за принципом доступності, що обмежує можливість узагальнення результатів на всю генеральну сукупність. Таким чином, організація дослідження забезпечила комплексний підхід до вивчення професійного вигорання та пов'язаних із ним психологічних і соціальних факторів.

Дослідження здійснювалося у форматі онлайн-опитування з використанням стандартизованих психодіагностичних методик. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною, що сприяло підвищенню достовірності отриманих відповідей. Первинна інформація отримана на підставі проведеного анкетування була попередньо оброблена, закодована та трансформована до подальшої обробки у спеціалізованому програмному забезпеченні *Jamovi*.

Вибірку дослідження склали 60 респондентів, які є працівниками корпоративного сектору. Серед них 25 чоловіків та 35 жінок, що забезпечило можливість проведення порівняльного аналізу статевих особливостей професійного вигорання.

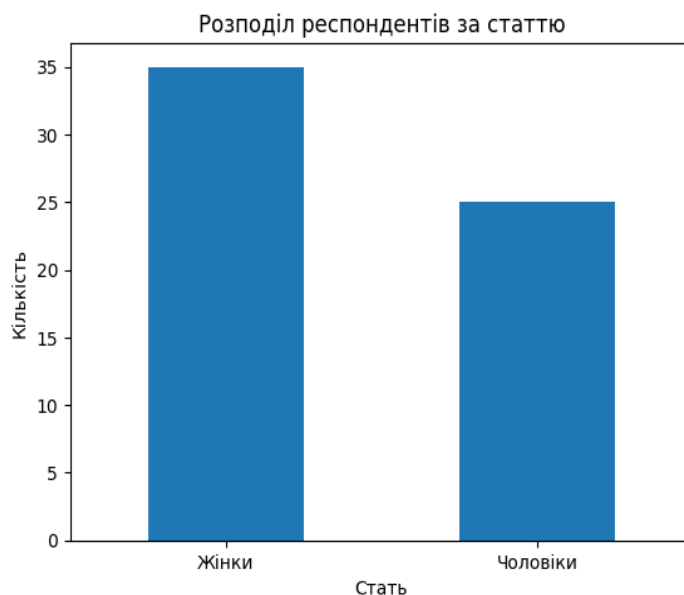


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за статтю

Віковий діапазон учасників дослідження становить від 22 до 57 років, що дозволяє охопити різні етапи професійного розвитку. Аналіз розподілу за віковими групами показав, що найбільш чисельною є група респондентів віком 41–50 років — 44,4% вибірки, що свідчить про переважання осіб середнього дорослого віку з усталеним професійним досвідом.

Респонденти віком 31–40 років та 50+ представлені в однаковій кількості — по 22,2%, що забезпечує можливість врахування як періоду активного професійного зростання, так і більш пізніх етапів кар’єри. Найменш чисельною є група віком 22–30 років — 11,1%, що може бути пов’язано з меншою представленістю молодих спеціалістів у досліджуваній вибірці.

Загалом вікова структура характеризується домінуванням осіб середнього дорослого віку, що є типовим для корпоративного середовища та створює належні умови для аналізу впливу професійного досвіду, рівня відповідальності та поєднання робочих і сімейних ролей на прояви професійного вигорання.

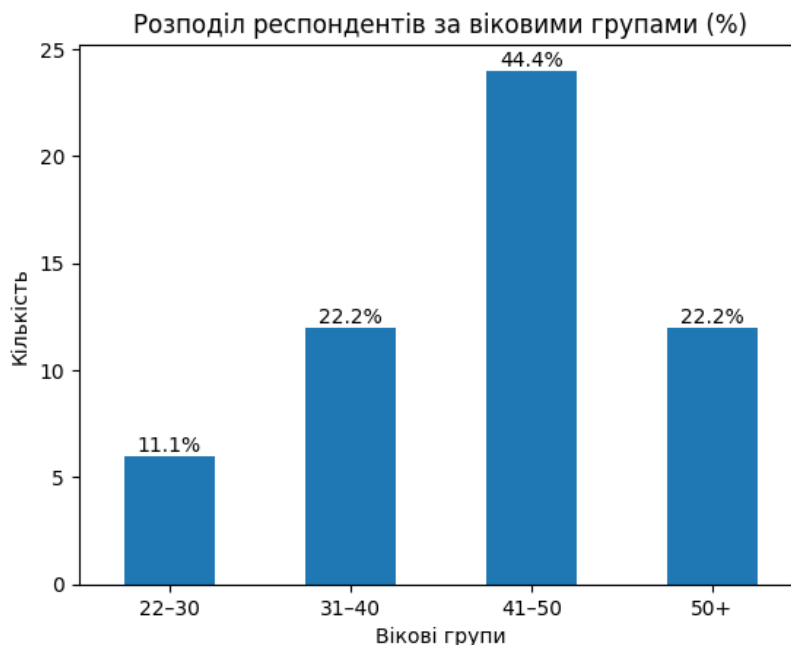


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком

Це дозволяє комплексно аналізувати взаємозв'язок між професійним навантаженням, робочо-сімейним конфліктом, емоційним вигоранням, соціальною підтримкою. Слід зазначити, що частина соціально-демографічних змінних (зокрема сімейний статус та професійний досвід) містить пропущені або некоректно закодовані дані, що обмежує можливість їх повноцінного статистичного аналізу. Аналіз сімейного стану респондентів показав, що переважна більшість учасників дослідження перебуває у шлюбі або партнерських стосунках — 80% вибірки. Це свідчить про домінування у вибірці осіб, які мають стабільні сімейні відносини та, відповідно, поєднують професійну діяльність із сімейними ролями. Водночас 13,3% респондентів не перебувають у стосунках, що дозволяє врахувати групу осіб без сімейних зобов'язань, а 6,7% є розлученими або перебувають у процесі розлучення, що може бути пов'язано з додатковими емоційними та психологічними навантаженнями.

Такий розподіл є важливим для інтерпретації результатів дослідження, оскільки сімейний стан безпосередньо пов'язаний із рівнем соціальної підтримки, а також із можливим виникненням конфлікту між роботою та особистим життям.

Переважає респондентів, які перебувають у партнерських стосунках, у поєднанні з високою часткою осіб, що мають дітей, створює умови для аналізу впливу сімейних факторів на розвиток професійного вигорання.

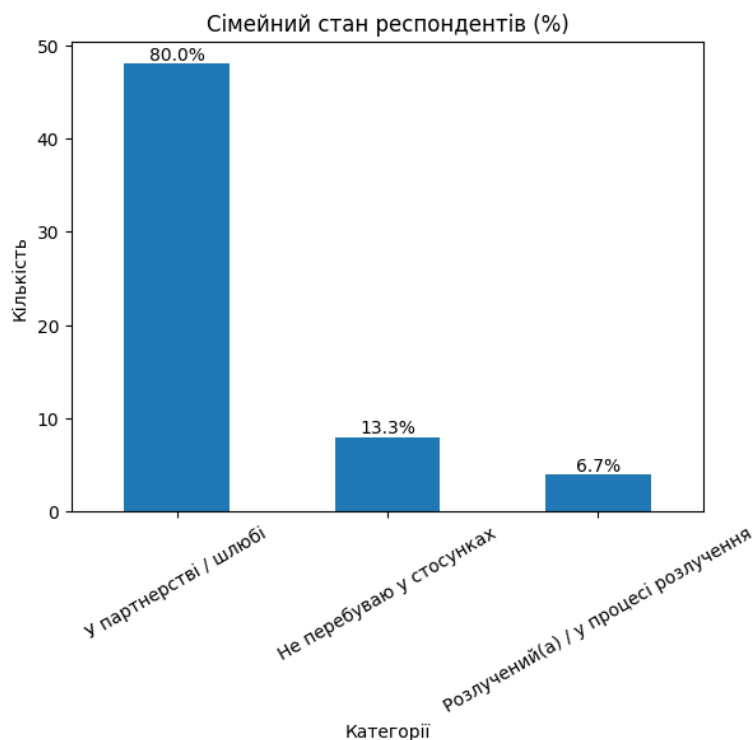


Рис. 2.3. Розподіл респондентів за сімейним станом (%)

Аналіз наявності дітей серед респондентів показав, що переважна більшість учасників дослідження має дітей — 76,7% вибірки, тоді як 23,3% респондентів не мають дітей. Такий розподіл свідчить про те, що у вибірці домінують особи, які поєднують професійну діяльність із виконанням сімейних та батьківських обов'язків. Отримані дані є важливими у контексті дослідження професійного вигорання, оскі-

льки наявність дітей часто пов'язана з підвищеним рівнем відповідальності, додатковим навантаженням та необхідністю балансування між роботою і сімейним життям. Це, у свою чергу, може сприяти виникненню або посиленню конфлікту між професійними та сімейними ролями.

Водночас наявність у вибірці респондентів без дітей (23,3%) дозволяє здійснювати порівняльний аналіз та оцінювати вплив сімейного контексту на рівень професійного вигорання. Таким чином, структура вибірки за даним показником створює передумови для більш глибокого аналізу взаємозв'язку між сімейними обставинами та психологічним благополуччям працівників корпоративного сектору.

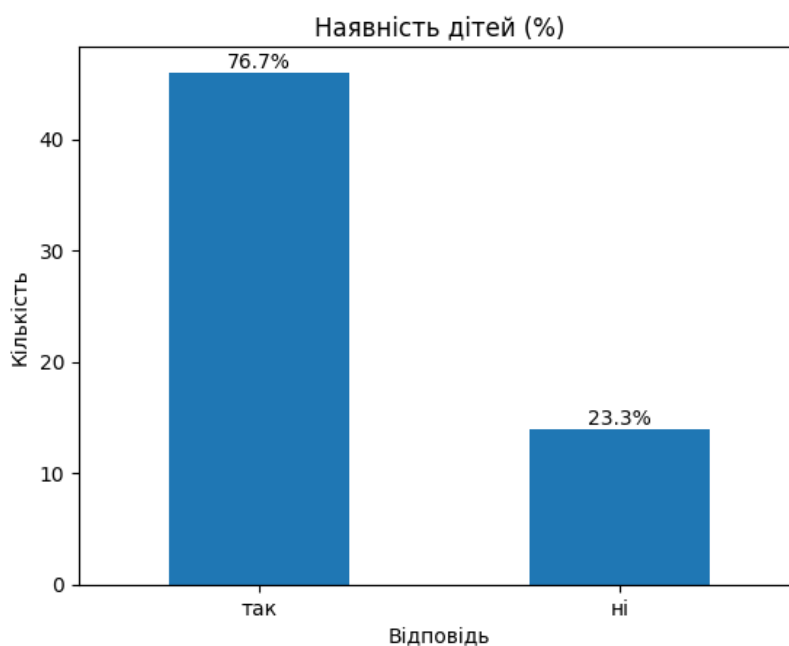


Рис. 2.4. Розподіл респондентів за наявністю дітей (%)

Аналіз даних щодо понаднормової роботи показав, що вона є поширеним явищем серед респондентів. Найбільша частка опитаних — 56,7% — зазначила, що працює понаднормово іноді, що свідчить про епізодичне, але регулярне перевищення стандартної тривалості робочого часу.

Водночас 30% респондентів вказали, що працюють понаднормово регулярно, що відображає систематичний характер додаткового навантаження. Окрему увагу привертає група опитаних (10%), які працюють понаднормово майже щодня, що може свідчити про високий рівень хронічного перевантаження та підвищений ризик емоційного виснаження.

Лише 3,3% респондентів зазначили, що ніколи не працюють понаднормово, що підтверджує загальну тенденцію до перевищення нормального робочого часу у корпоративному середовищі.

Загалом отримані результати свідчать про високий рівень робочого навантаження серед більшості опитаних. Понаднормова робота має різний ступінь інтенсивності — від епізодичного до майже постійного характеру, що дозволяє розглядати її як важливий фактор ризику розвитку професійного вигорання та порушення балансу між роботою і особистим життям.

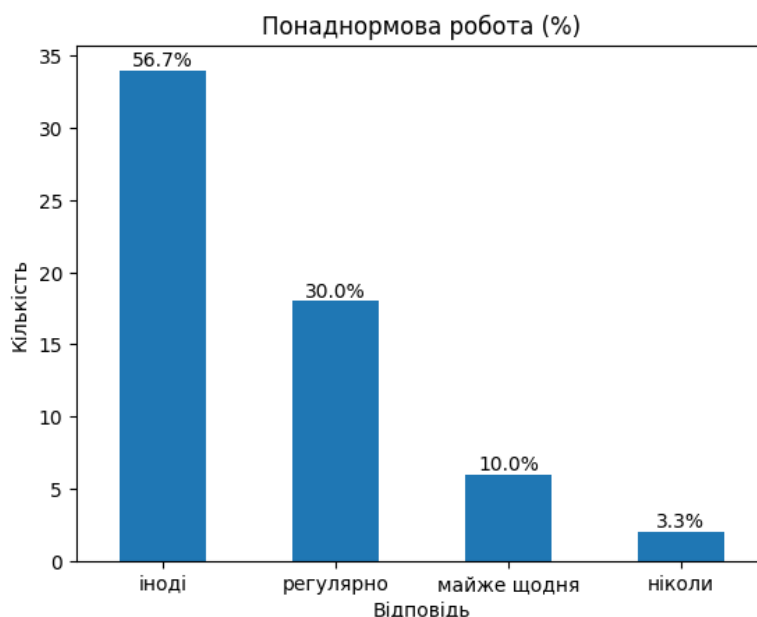


Рис. 2.5. Розподіл респондентів за наявністю понаднормової роботи (%)

Серед респондентів, які мають дітей, переважають особи з однією дитиною (54,3%). Значна частина також має двох дітей (41,3%), тоді як багатодітні сім'ї представлені мінімально (4,4%).

Табл. 2.1.

Розподіл респондентів за кількістю дітей (серед тих, хто має дітей)

Кількість дітей	Кількість осіб	%
1 дитина	25	54,3%
2 дітей	19	41,3%
4 дітей	2	4,4%
Разом	46	100%

Аналіз тривалості сну респондентів у будні дні показав, що більшість опитаних спить у межах 6–7 годин, що є нижньою межею рекомендованої норми для дорослого населення. При цьому значна частина респондентів також демонструє скорочену тривалість сну — менше 6 годин на добу.

Отримані результати свідчать про тенденцію до недостатнього відновлення серед працівників корпоративного сектору, що може бути пов'язано з високим рівнем робочого навантаження та наявністю понаднормової роботи. Водночас група респондентів із тривалістю сну 7–8 годин представлена меншою мірою, а повноцінний сон тривалістю 8 і більше годин практично відсутній.

Загалом це вказує на те, що більшість опитаних не досягає оптимального рівня відпочинку, що у поєднанні з високим професійним навантаженням може виступати важливим фактором ризику розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання.

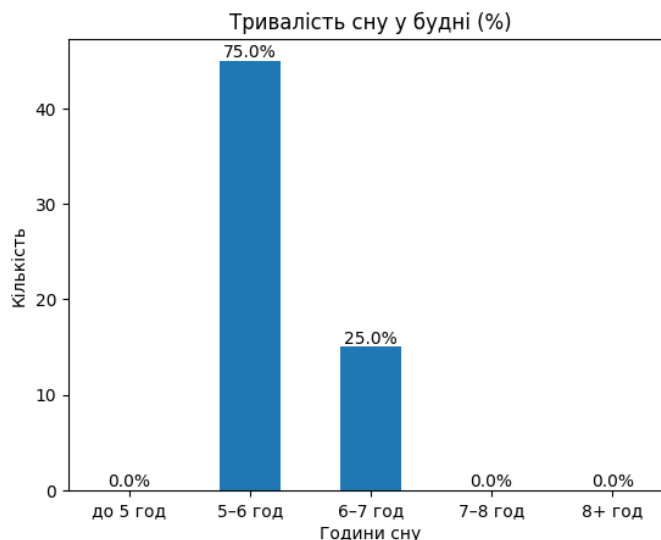


Рис. 2.6. Тривалість сну у будні.

Аналіз формату роботи респондентів показав, що найбільша частка опитаних працює в офлайн-форматі (постійно в офісі) — 50% вибірки, що свідчить про домінування традиційної організації праці в корпоративному секторі.

Майже така ж частка респондентів (46,7%) працює у гібридному форматі, поєднуючи роботу в офісі та дистанційно, що відображає сучасні тенденції трансформації робочого середовища.

Водночас лише незначна частина опитаних (3,3%) працює повністю дистанційно, що свідчить про обмежене поширення віддаленого формату серед досліджуваної вибірки.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що більшість респондентів функціонує в умовах фізичної присутності на робочому місці або часткового поєднання форматів, що може впливати на рівень робочого навантаження, організацію часу та баланс між професійним і особистим життям.

2.2. Опис методик, використаних у дослідженні

Для досягнення мети дослідження було використано комплекс стандартизованих психодіагностичних методик, що дозволяють всебічно оцінити рівень професійного

вигорання, особливості робочого стресу, конфлікту між роботою та сімейним життям, ментального навантаження та соціальної підтримки.

Для оцінки рівня професійного вигорання у дослідженні було застосовано опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI), який є одним із найбільш валідних і широко використовуваних інструментів у сучасній психологічній науці. Методика дозволяє комплексно оцінити вигорання як багатовимірний синдром, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження (Emotional Exhaustion, EE), деперсоналізацію (Depersonalization, DP) та редукцію особистісних досягнень (Personal Accomplishment, PA).

Емоційне виснаження відображає відчуття перевтоми, спустошення та втрати емоційних ресурсів унаслідок професійної діяльності. Деперсоналізація характеризується формуванням відстороненого, цинічного або формального ставлення до клієнтів, колег або об'єктів професійної діяльності. Редукція особистісних досягнень проявляється у зниженні відчуття професійної ефективності, задоволеності результатами своєї роботи та власною компетентністю.

Респонденти оцінювали частоту переживання відповідних станів за шкалою, що відображає інтенсивність проявів вигорання — від рідкісних до регулярних і щоденних проявів. Це дозволило отримати кількісні показники за кожною із субшкал та визначити загальну структуру вигорання у вибірці.

У межах даного дослідження особливу увагу було приділено показнику емоційного виснаження (EE), оскільки саме цей компонент вважається центральним ядром синдрому професійного вигорання та найбільш чутливим до впливу зовнішніх стресогенних факторів. Саме показники EE використовувалися як базовий критерій для подальшого аналізу та порівняння з іншими змінними, зокрема рівнем робочого стресу, конфліктом між роботою та сімейним життям, ментальним навантаженням і соціальною підтримкою.

Такий підхід дозволив не лише оцінити загальний рівень професійного вигорання, але й більш глибоко проаналізувати його структурні компоненти та визначити ключові фактори, що найбільшою мірою пов'язані з емоційним виснаженням як провідним індикатором вигорання. Для дослідження робочого стресу було використано опитувальник, побудований на основі моделі «зусилля–винагорода» (Effort–Reward Imbalance, ERI). Дана методика дозволяє оцінити співвідношення між зусиллями, які працівник вкладає у професійну діяльність, та винагородами, які він отримує. До зусиль належать інтенсивність роботи, часовий тиск, відповідальність та навантаження, тоді як винагороди охоплюють матеріальну компенсацію, соціальне визнання, стабільність зайнятості та можливості кар'єрного зростання. Окремо враховується компонент надмірної залученості до роботи, що відображає внутрішню мотивацію та схильність до перевантаження. Дисбаланс між високими зусиллями та низькими винагородами розглядається як ключовий фактор формування стресу. У межах дослідження показники ERI аналізувалися у взаємозв'язку з емоційним виснаженням як основним компонентом професійного вигорання.

Для оцінки конфлікту між роботою та сімейним життям застосовано шкалу Work–Family Conflict (WFC), яка дозволяє визначити ступінь взаємного впливу професійної та сімейної сфер. Методика охоплює два напрями конфлікту: вплив роботи на сімейне життя та вплив сімейних обов'язків на професійну діяльність. Вона дозволяє виявити рівень міжрольового напруження, що виникає внаслідок несумісності вимог різних життєвих сфер. Отримані показники використовувалися для аналізу їхнього зв'язку з рівнем емоційного виснаження, що дозволило оцінити роль конфлікту ролей у формуванні вигорання.

Для визначення рівня соціальної підтримки було використано багатовимірну шкалу сприйманої соціальної підтримки (Multidimensional Scale of Perceived Social Support, MSPSS). Методика спрямована на оцінку суб'єктивного відчуття підтримки з боку трьох основних джерел: сім'ї, друзів та значущих інших. Високий рівень сприйманої підтримки розглядається як ресурс, що знижує вплив стресу та сприяє

психологічному відновленню. У дослідженні показники MSPSS аналізувалися як фактор, що може пом'якшувати прояви емоційного виснаження та професійного вигорання загалом.

Для оцінки ментального навантаження було використано блок авторських запитань, спрямованих на виявлення рівня когнітивної та емоційної залученості до організації повсякденного життя. Зокрема, оцінювалися такі аспекти, як відповідальність за планування домашніх справ, необхідність постійного контролю за виконанням завдань, а також складність психологічного «відключення» від побутових обов'язків. Отримані результати дозволили оцінити рівень прихованого навантаження, яке може посилювати загальний рівень стресу та впливати на емоційне виснаження.

Усі зазначені показники були проаналізовані у взаємозв'язку з компонентом емоційного виснаження як центральним індикатором професійного вигорання. Такий підхід дозволив визначити, які саме фактори — робочий стрес, конфлікт ролей, ментальне навантаження чи соціальна підтримка — мають найбільш значущий вплив на формування вигорання у працівників корпоративного сектору.

Усі методики були інтегровані в єдиний онлайн-опитувальник із використанням стандартизованих шкал відповідей (переважно п'яти- та семибальних), що забезпечило зручність для респондентів та можливість подальшої кількісної обробки даних.

Для обробки результатів було використано статистичне програмне забезпечення Jamovi, яке дозволило здійснити описову статистику, а також подальший аналіз взаємозв'язків між досліджуваними змінними. Зокрема, аналізувалися показники за субшкалами професійного вигорання (MBI), робочого стресу (ERI), конфлікту між роботою та сім'єю (WFC), соціальної підтримки (MSPSS) та ментального навантаження. Таким чином, використаний комплекс методик забезпечив можливість всебічного дослідження професійного вигорання та чинників, що впливають на його розвиток, з урахуванням статевих особливостей.

Висновок до розділу 2

У другому розділі магістерської роботи було описано організацію емпіричного дослідження статевої особливості професійного вигорання працівників корпоративного сектору. Розкрито основні етапи проведення дослідження, вихідні умови, обмеження, особливості формування вибірки, а також подано опис психодіагностичних методик, використаних для збору даних.

Дослідження проводилося у форматі онлайн-опитування, участь у якому була добровільною та анонімною. Вибірку склали 60 працівників корпоративного сектору, серед яких 25 чоловіків та 35 жінок. Соціально-демографічна характеристика вибірки показала, що у дослідженні взяли участь респонденти різного віку, сімейного стану, з різним досвідом поєднання професійних і сімейних ролей.

У межах описової статистики було встановлено, що більшість респондентів перебуває у шлюбі або партнерських стосунках, а також має дітей. Також було охарактеризовано формат роботи, наявність понаднормової праці та тривалість сну у будні дні. Отримані описові дані дозволили окреслити загальний соціально-професійний контекст вибірки, однак не розглядалися як підсумкові результати дослідження.

Для збору емпіричних даних було використано комплекс методик: Maslach Burnout Inventory (MBI) для оцінки професійного вигорання, Effort–Reward Imbalance (ERI) для визначення робочого стресу, Work–Family Conflict (WFC) для оцінки конфлікту між роботою та сімейним життям, MSPSS для визначення рівня соціальної підтримки, а також окремі блоки питань щодо ментального навантаження та практик майндфулнес.

Первинна обробка даних передбачала перевірку повноти відповідей, кодування змінних, підготовку бази даних та проведення описової статистики. Подальша статистична обробка була запланована із використанням програмного забезпечення jamovi, зокрема методів порівняльного, кореляційного та регресійного аналізу.

Серед основних обмежень дослідження визначено використання самооцінювальних методик, відносно невеликий обсяг вибірки, її формування за принципом доступності, а також кореляційний характер дослідження, що не дозволяє встановлювати причинно-наслідкові зв'язки.

Таким чином, у другому розділі було сформовано методичну та організаційну основу для подальшого аналізу статевих особливостей професійного вигорання, який буде представлено у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЇХ ЕМПІРИЧНА ПЕРЕВІРКА

3.1. Аналіз та інтерпретація даних щодо опитування професійного вигорання, загальний аналіз взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та психологічними чинниками.

З метою вивчення статевої особливості професійного вигорання працівників корпоративного сектору було проведено статистичний аналіз даних, отриманих за допомогою стандартизованих психодіагностичних методик: MBI, ERI, Work–Family Conflict, MSPSS та показників ментального навантаження.

На початковому етапі було здійснено перевірку даних на повноту та коректність. У дослідженні взяли участь 60 респондентів, пропущені значення відсутні. Для первинного аналізу застосовано методи описової статистики, а також перевірено розподіл змінних на нормальність. Подальший аналіз включав t-критерій Стьюдента, кореляційний аналіз Пірсона та лінійну регресію.

Табл. 3.1.

Описова статистика показників вигорання (MBI)

Показник	Емоційне виснаження (EE)	Деперсоналізація (DP)	Редукція особистих досягнень (PA)
Кількість (N)	60	60	60
Пропущені значення	0	0	0
Середнє значення (M)	2.07	1.34	1.50
Медіана (Me)	2.00	1.20	1.38

Показник	Емоційне виснаження (EE)	Деперсоналізація (DP)	Редукція особистих досягнень (PA)
Стандартне відхилення (SD)	0.888	0.677	0.629
Мінімальне значення	0.333	0.200	0.375
Максимальне значення	4.11	2.40	2.88

Як видно з таблиці, у дослідженні взяли участь 60 респондентів, при цьому пропущені значення відсутні, що свідчить про повноту та надійність зібраних даних. Аналіз середніх значень показав, що найбільш вираженим компонентом професійного вигорання є емоційне виснаження ($M = 2.07$; $SD = 0.888$), що дозволяє розглядати його як центральний елемент у структурі даного феномену.

Показник деперсоналізації має нижчий рівень ($M = 1.34$; $SD = 0.677$), що свідчить про відносно слабо виражені тенденції до емоційного дистанціювання у респондентів. Аналогічно, редукція особистих досягнень також характеризується невисокими значеннями ($M = 1.50$; $SD = 0.629$), що може вказувати на збереження відчуття професійної ефективності у більшості учасників дослідження.

Медіанні значення є близькими до середніх, що свідчить про відносно симетричний розподіл показників. Водночас аналіз мінімальних і максимальних значень вказує на наявність варіативності, особливо за шкалою емоційного виснаження, де спостерігається найбільший розкид результатів.

Таким чином, отримані дані дозволяють зробити висновок про домінування емоційного виснаження як провідного компонента професійного вигорання у досліджуваній вибірці, тоді як інші складові синдрому мають менш виражений характер.

Табл. 3.2.

Змінні	Кореляційний аналіз		
	EE	DP	PA
ERI	-0.245	0.129	-0.432
WFC	0.733	0.628	0.504
MSPSS	-0.444	-0.522	-0.468
Mental Load	0.270	—	0.268

Найсильніший зв'язок із вигоранням має конфлікт між роботою та сім'єю, який позитивно корелює з усіма його компонентами. Соціальна підтримка демонструє зворотний зв'язок і виконує захисну функцію. Ментальне навантаження пов'язане з емоційним виснаженням і конфліктом ролей, однак має слабший вплив.

Табл 3.3.

Регресійний аналіз (предиктори EE)		
Предиктор	B	p
Work–Family Conflict	0.67	< .001
ERI	-0.27	.099
MSPSS	-0.05	.474
Mental Load	н.з.	—

Конфлікт між роботою та сім'єю виступає єдиним статистично значущим предиктором емоційного виснаження. Модель пояснює 57.1% варіації показника ($R^2 = 0.571$), що свідчить про високий рівень її пояснювальної здатності.

Табл. 3.4

кореляцій (MSPSS та Mental Load)				
Змінна	EE	DP	PA	WFC
MSPSS	-0.444	-0.522	-0.468	-0.531
Mental Load	0.270	—	0.268	0.456

Представлені у таблиці дані свідчать про наявність статистично значущих взаємозв'язків між рівнем соціальної підтримки, ментального навантаження та основними компонентами професійного вигорання.

Зокрема, показник соціальної підтримки (MSPSS) демонструє стабільні негативні кореляційні зв'язки з усіма компонентами вигорання: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистісних досягнень. Це означає, що зі зростанням рівня сприйманої соціальної підтримки знижується вираженість проявів професійного вигорання. Найбільш сильний зв'язок спостерігається між соціальною підтримкою та деперсоналізацією, що може свідчити про важливу роль міжособистісних ресурсів у запобіганні емоційного відсторонення у професійній діяльності.

Крім того, встановлено негативний зв'язок між соціальною підтримкою та конфліктом між роботою та сімейним життям, що вказує на її роль у зниженні міжрольового напруження. Також соціальна підтримка зворотно пов'язана з ментальним навантаженням, що підтверджує її функцію як ресурсу, який сприяє зменшенню загального психологічного навантаження.

Ментальне навантаження, у свою чергу, демонструє позитивні зв'язки з емоційним виснаженням та редукцією особистісних досягнень, що свідчить про його роль як фактору, який сприяє формуванню окремих компонентів професійного вигорання. Особливо значущим є його зв'язок із конфліктом між роботою та сімейним життям, що дозволяє розглядати ментальне навантаження як чинник, який підсилює міжрольове напруження.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують, що соціальна підтримка виконує захисну функцію у структурі професійного вигорання, тоді як ментальне навантаження виступає фактором ризику, який пов'язаний із підвищенням рівня емоційного виснаження та посиленням конфлікту між життєвими ролями.

Отримані результати свідчать про те, що професійне вигорання працівників корпоративного сектору має виражений багатофакторний характер і формується під впливом взаємодії індивідуально-психологічних, професійних та соціально-контекстуальних чинників. При цьому ключовим компонентом у його структурі виступає емоційне виснаження як найбільш чутливий індикатор психоемоційного перевантаження. Найбільш значущим фактором, пов'язаним із формуванням вигорання, виявився конфлікт між роботою та сімейним життям, який демонструє найсильніші зв'язки з усіма компонентами синдрому та виступає його основним предиктором.

Водночас соціальна підтримка виконує важливу захисну функцію, сприяючи зниженню рівня вигорання та послабленню рольового напруження, хоча її вплив має більш складний, частково опосередкований характер і проявляється неоднаково залежно від статі. Ментальне навантаження та робочий стрес, своєю чергою, не виступають прямими предикторами емоційного виснаження, проте пов'язані з окремими його проявами та взаємодіють із іншими чинниками, зокрема конфліктом між життєвими ролями.

Таким чином, професійне вигорання доцільно розглядати як результат комплексного впливу різних факторів, серед яких провідну роль відіграє саме баланс між професійною та сімейною сферами, а також наявність ресурсів психологічної підтримки.

З метою виявлення взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та психологічними чинниками було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона.

Табл. 3.5

Результати кореляційного аналізу між компонентами професійного вигорання та психологічними чинниками

Змінні	EE	DP	PA	ERI	MSPSS	ML	WFC
EE	—	0.653***	0.617***	-0.245	-0.444***	0.270*	0.733***
DP	0.653***	—	0.563***	0.129	-0.522***	0.101	0.628***
PA	0.617***	0.563***	—	-0.432***	-0.468***	0.268*	0.504***
ERI	-0.245	0.129	-0.432***	—	0.162	-0.065	-0.123
MSPSS	-0.444***	-0.522***	-0.468***	0.162	—	-0.392**	-0.531***
ML	0.270*	0.101	0.268*	-0.065	-0.392**	—	0.456***
WFC	0.733***	0.628***	0.504***	-0.123	-0.531***	0.456***	—

Примітка:

$p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

EE — емоційне виснаження; DP — деперсоналізація; PA — редукція особистих досягнень; ERI — робочий стрес; MSPSS — соціальна підтримка; ML — ментальне навантаження; WFC — конфлікт між роботою та сім'єю.

Результати показали наявність статистично значущих зв'язків між основними компонентами професійного вигорання. Зокрема, емоційне виснаження (EE) має сильний позитивний зв'язок із деперсоналізацією (DP) ($r = 0.653$, $p < .001$) та редукцією особистих досягнень (PA) ($r = 0.617$, $p < .001$), що свідчить про взаємопов'язаність компонентів вигорання.

Аналіз взаємозв'язків із зовнішніми чинниками показав, що конфлікт між роботою та сім'єю (WFC_total) має сильний позитивний зв'язок із емоційним виснаженням ($r = 0.733$, $p < .001$), деперсоналізацією ($r = 0.628$, $p < .001$) та редукцією особистих досягнень ($r = 0.504$, $p < .001$). Це свідчить про те, що зростання конфлікту між роботою та сімейним життям супроводжується підвищенням рівня професійного вигорання.

Ментальне навантаження (ML_total) демонструє слабкий, але статистично значущий позитивний зв'язок із емоційним виснаженням ($r = 0.270$, $p = .037$) та редукцією особистих досягнень ($r = 0.268$, $p = .038$), що вказує на його можливу роль у формуванні вигорання.

Рівень соціальної підтримки (MSPSS_total) має статистично значущий негативний зв'язок із усіма компонентами вигорання: емоційним виснаженням ($r = -0.444$, $p < .001$), деперсоналізацією ($r = -0.522$, $p < .001$) та редукцією особистих досягнень ($r = -0.468$, $p < .001$). Це свідчить про те, що соціальна підтримка виконує захисну функцію та пов'язана зі зниженням рівня професійного вигорання.

Щодо робочого стресу (ERI_total), виявлено слабкий негативний зв'язок із редукцією особистих досягнень ($r = -0.432$, $p < .001$), однак зв'язки з іншими компонентами вигорання не досягли статистичної значущості.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать, що найбільш вагомим чинником, пов'язаним із професійним вигоранням, є конфлікт між роботою та сімейним життям, тоді як соціальна підтримка виступає важливим захисним фактором.

Регресійний аналіз предикторів емоційного вигорання: з метою визначення найбільш значущих предикторів емоційного вигорання було проведено множинний регресійний аналіз, у якому залежною змінною виступало емоційне виснаження (EE), а незалежними — рівень робочого стресу (ERI), соціальної підтримки (MSPSS), побутового навантаження (ML) та конфлікту між роботою та сімейним життям (WFC).

Отримана регресійна модель демонструє високу пояснювальну здатність ($R = 0.755$; $R^2 = 0.571$), що свідчить про те, що 57.1% варіації емоційного вигорання пояснюється включеними до моделі змінними. Це дозволяє розглядати модель як достатньо інформативну для аналізу факторів професійного вигорання.

Аналіз окремих коефіцієнтів показав, що серед усіх досліджуваних змінних лише конфлікт між роботою та сімейним життям (WFC) є статистично значущим предиктором емоційного вигорання ($\beta = 0.6725$, $t = 6.520$, $p < 0.001$). Високе значення коефіцієнта та рівень значущості свідчать про сильний позитивний вплив цього фактору: зі зростанням конфлікту між ролями суттєво підвищується рівень емоційного виснаження.

Натомість інші змінні не продемонстрували статистично значущого впливу у межах даної моделі. Зокрема, рівень робочого стресу (ERI) має тенденцію до значущості ($p = 0.099$), однак не досягає прийнятного рівня ($p < 0.05$), що може свідчити про його опосередкований вплив на вигорання. Соціальна підтримка (MSPSS) та побутове навантаження (ML) також не є значущими предикторами у моделі ($p > 0.05$), незважаючи на виявлені раніше кореляційні зв'язки.

Такий результат вказує на важливу особливість: не всі фактори, які корелюють із вигоранням, зберігають свій вплив у багатфакторній моделі. Це означає, що їхній ефект може перекриватися або опосередковуватися більш сильними змінними.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що ключову роль у формуванні емоційного вигорання відіграє не стільки загальний рівень навантаження чи стресу, скільки суб'єктивне переживання конфлікту між різними життєвими ролями.

Таким чином, можна стверджувати, що саме конфлікт між професійними та сімейними обов'язками виступає центральним психологічним механізмом розвитку емоційного виснаження.

Як видно з таблиці 3.6, коефіцієнт множинної кореляції становить $R = 0.755$, що свідчить про сильний зв'язок між незалежними змінними та емоційним виснаженням. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0.571$ означає, що модель пояснює 57,1% варіації емоційного виснаження, що є достатньо високим показником і вказує на добру пояснювальну здатність побудованої моделі.

Табл. 3.6

Показники відповідності моделі та коефіцієнти множинного регресійного аналізу емоційного виснаження

Модель	R	R ²
1	0.755	0.571

Примітка. Модель побудована на вибірці $N = 60$.

Аналіз коефіцієнтів регресії (табл. 3.7) показав, що серед включених до моделі предикторів статистично значущим є лише конфлікт між роботою та сімейним життям (WFC) ($p < .001$). Позитивне значення коефіцієнта ($B = 0.673$) свідчить про те, що зі зростанням рівня конфлікту між професійною та сімейною сферами відбувається суттєве підвищення рівня емоційного виснаження. Це дозволяє розглядати даний показник як ключовий фактор формування вигорання у досліджуваній вибірці.

Табл. 3.7.

Коефіцієнти множинного регресійного аналізу емоційного виснаження (EE)

Предиктор	B (коэф.)	SE	t	p
Константа (Intercept)	2.102	0.860	2.444	0.018
Робочий стрес (ERI)	-0.274	0.163	-1.679	0.099
Соціальна підтримка (MSPSS)	-0.055	0.076	-0.721	0.474
Ментальне навантаження (ML)	-0.106	0.110	-0.965	0.339
Конфлікт робота–сім'я (WFC)	0.673	0.103	6.520	< .001

Інші змінні, зокрема робочий стрес (ERI), соціальна підтримка (MSPSS) та ментальне навантаження (ML), не досягли рівня статистичної значущості у межах регресійної моделі. Так, показник робочого стресу демонструє тенденцію до впливу ($p = .099$), однак не є достатньо сильним предиктором емоційного виснаження. Соціальна підтримка ($p = .474$) та ментальне навантаження ($p = .339$) також не виявили прямого впливу у моделі, що може свідчити про їх опосередковану роль у структурі вигорання.

Отримані результати узгоджуються з даними кореляційного аналізу, які показали, що хоча соціальна підтримка та ментальне навантаження пов'язані з окремими компонентами вигорання, їх вплив не є визначальним у порівнянні з конфліктом між роботою та сім'єю. Таким чином, можна зробити висновок, що саме конфлікт між професійними та сімейними ролями виступає основним предиктором емоційного виснаження, тоді як інші фактори виконують допоміжну або опосередковану функцію у формуванні професійного вигорання.

Статеві відмінності у рівні професійного вигорання, вплив соціальної підтримки та порівняльний аналіз предикторів професійного вигорання у чоловіків та жінок: з метою виявлення статевих особливостей професійного вигорання було проведено порівняльний аналіз показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень у чоловіків та жінок. Для цього використано метод описової статистики та подальший порівняльний аналіз середніх значень за відповідними субшкалами опитувальника MBI. Результати порівняльної описової статистики представлені в таблиці 3.8

Табл. 3.8.

Порівняльна описова статистика показників професійного вигорання (EE, DP, PA) у чоловіків та жінок

Показник	Група	N	Середнє (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Стандартна похибка (SE)
Емоційне виснаження (EE)	Чоловіки	25	1.84	1.56	1.122	0.224
	Жінки	35	2.24	2.33	0.642	0.109
Деперсоналізація (DP)	Чоловіки	25	1.30	1.20	0.849	0.170
	Жінки	35	1.37	1.20	0.535	0.090
Редукція особистих досягнень (PA)	Чоловіки	25	1.35	1.38	0.632	0.126
	Жінки	35	1.60	1.75	0.614	0.104

Як видно з таблиці, показники професійного вигорання мають певні відмінності залежно від статі респондентів. Зокрема, середній рівень емоційного виснаження у жінок ($M = 2.24$; $SD = 0.642$) є вищим порівняно з чоловіками ($M = 1.84$; $SD = 1.122$). Це свідчить про більшу вираженість емоційного перевантаження серед жінок, що може бути пов'язано з поєднанням професійних та сімейних ролей. За показником деперсоналізації відмінності між групами є менш вираженими: середнє значення у чоловіків становить 1.30 ($SD = 0.849$), у жінок — 1.37 ($SD = 0.535$). Це вказує на

відносно однаковий рівень емоційного дистанціювання у представників обох статей.

Щодо редукції особистих досягнень, у жінок також спостерігається дещо вищий показник ($M = 1.60$; $SD = 0.614$) порівняно з чоловіками ($M = 1.35$; $SD = 0.632$), що може свідчити про більш виражене зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності. Аналіз медіанних значень загалом підтверджує зазначені тенденції, що свідчить про відносну стабільність розподілу показників у групах.

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок про наявність тенденції до більш високого рівня емоційного виснаження та редукції особистих досягнень у жінок, тоді як рівень деперсоналізації є приблизно однаковим у представників обох статей.

З метою перевірки статистичної значущості виявлених відмінностей між чоловіками та жінками за показниками професійного вигорання було застосовано t-критерій Стюдента для незалежних вибірок. Даний метод дозволяє визначити, чи є різниця між середніми значеннями двох груп статистично значущою.

Результати порівняльного аналізу представлені в таблиці 3.9

Табл. 3.9.

Результати порівняльного аналізу (t-критерій Стюдента) показників професійного вигорання у чоловіків та жінок

Показник	t	df	p
Емоційне виснаження (EE)	-1.761	58	0.084
Деперсоналізація (DP)	-0.390	58	0.698
Редукція особистих досягнень (PA)	-1.527	58	0.132

Для перевірки статистичної значущості відмінностей між чоловіками та жінками було застосовано t-критерій Стюдента для незалежних вибірок.

Як видно з отриманих даних, статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками за жодним із компонентів професійного вигорання виявлено не було. Зокрема, за шкалою емоційного виснаження значення $p = 0.084$, що перевищує рівень статистичної значущості. Аналогічно, за шкалами деперсоналізації ($p = 0.698$) та редукції особистих досягнень ($p = 0.132$) також не зафіксовано значущих відмінностей.

Отримані результати свідчать про те, що хоча статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками у рівні професійного вигорання не виявлено, спостерігається тенденція до більш високих показників вигорання серед жінок, зокрема за компонентом емоційного виснаження.

Таким чином, гіпотеза про наявність статистично значущих статевих відмінностей у рівні професійного вигорання не підтверджується, однак виявлені тенденції потребують подальшого аналізу з урахуванням інших психологічних і соціальних чинників.

Додатково слід зазначити, що за результатами тесту Левена для окремих показників було виявлено порушення припущення про рівність дисперсій ($p < .05$). Це свідчить про неоднорідність варіативності показників у групах чоловіків та жінок.

У зв'язку з цим результати t-критерію Стьюдента слід інтерпретувати з певною обережністю, оскільки порушення даного припущення може впливати на точність оцінки статистичної значущості відмінностей між групами. Водночас це не скасовує отриманих результатів, але потребує врахування при їх подальшому аналізі та узагальненні. Результати порівняльного аналізу рівня ментального навантаження залежно від статі представлені в таблиці 3.6 Виявлено статистично значущі відмінності ($p = .002$): жінки мають вищий рівень ментального навантаження, що може бути пов'язано з більшою залученістю до побутових і сімейних обов'язків.

Табл. 3.10

Ментальне навантаження (статеві відмінності)

Група	Середнє	SD
Чоловіки	3.03	0.65
Жінки	3.67	0.83

Як видно з отриманих даних, жінки демонструють вищий середній рівень ментального навантаження ($M = 3.67$; $SD = 0.83$) порівняно з чоловіками ($M = 3.03$; $SD = 0.65$). Це свідчить про більшу когнітивну та емоційну залученість жінок до організації повсякденного життя, включаючи планування, контроль і виконання побутових та сімейних обов'язків.

Застосування t-критерію Ст'юдента показало наявність статистично значущих відмінностей між групами ($p = .002$), що дозволяє з високою ймовірністю стверджувати, що виявлена різниця не є випадковою. Таким чином, стать виступає важливим чинником, пов'язаним із рівнем ментального навантаження.

Отримані результати можуть бути пояснені особливостями соціально-рольового розподілу обов'язків, відповідно до якого жінки частіше виконують функції організації сімейного життя та несуть більшу відповідальність за побутові процеси. Це зумовлює постійну когнітивну залученість, що може призводити до накопичення психоемоційного напруження.

З урахуванням того, що ментальне навантаження пов'язане з конфліктом між роботою та сімейним життям, а також із показниками професійного вигорання, можна припустити, що його підвищений рівень у жінок виступає додатковим фактором ризику розвитку емоційного виснаження. Водночас, незважаючи на відсутність прямого предиктивного впливу у регресійних моделях, ментальне навантаження

слід розглядати як важливий фоновий чинник, який опосередковано впливає на формування вигорання через посилення рольового напруження.

Таким чином, встановлені статеві відмінності у рівні ментального навантаження підкреслюють необхідність врахування гендерного контексту при аналізі професійного вигорання та розробці програм його профілактики.

Результати регресійного аналізу дозволяють оцінити внесок соціальної підтримки у прогнозування рівня емоційного виснаження як ключового компонента професійного вигорання.

Табл. 3.11.

Регресійного аналізу (MSPSS за статтю)

Група	B	SE	t	p
Загальна вибірка	-0.0547	—	—	.474
Чоловіки	-0.2506	0.115	-2.188	.041
Жінки	0.0125	—	—	.886

Як видно з таблиці, у загальній вибірці показник соціальної підтримки не виступає статистично значущим предиктором емоційного виснаження ($p = .474$).

Це свідчить про те, що її вплив не є прямим, а може реалізовуватися опосередковано через інші психологічні змінні, зокрема конфлікт між роботою та сімейним життям або рівень ментального навантаження. Таким чином, соціальна підтримка, ймовірно, виконує роль фонових ресурсу, який впливає на загальний рівень психологічного благополуччя, але не визначає безпосередньо рівень емоційного виснаження.

Водночас результати аналізу окремо для чоловіків і жінок виявили суттєві відмінності. У чоловічій підвибірці соціальна підтримка є статистично значущим предиктором емоційного виснаження ($p = .041$), що свідчить про її безпосередній вплив на зниження рівня вигорання. Негативне значення коефіцієнта регресії ($B = -0.2506$)

вказує на те, що зі зростанням рівня соціальної підтримки у чоловіків спостерігається зниження емоційного виснаження. Це дозволяє розглядати соціальну підтримку як ефективний компенсаторний ресурс, який безпосередньо впливає на емоційний стан.

У жіночій підвибірці цей ефект не досяг рівня статистичної значущості ($p = .886$), що може вказувати на більш складну структуру чинників, які впливають на емоційне виснаження. Ймовірно, у жінок вплив соціальної підтримки частково нівелюється іншими факторами, такими як підвищений рівень ментального навантаження, більша залученість до виконання побутових і сімейних обов'язків, а також більш виражений конфлікт між професійними та сімейними ролями.

Крім того, отримані результати узгоджуються з даними кореляційного аналізу, де соціальна підтримка демонструє значущі зв'язки з іншими змінними, зокрема з конфліктом між роботою та сім'єю та ментальним навантаженням. Це підтверджує її багатовимірну роль у структурі професійного вигорання та підсилює припущення про її опосередкований вплив у загальній моделі.

Таким чином, результати регресійного аналізу свідчать про наявність гендерних особливостей у впливі соціальної підтримки на професійне вигорання. Соціальна підтримка виконує більш виражену компенсаторну функцію у чоловіків, тоді як у жінок її вплив є менш прямим і, ймовірно, реалізується через взаємодію з іншими психологічними та соціально-рольовими чинниками.

Порівняльний аналіз предикторів професійного вигорання у чоловіків та жінок: З метою більш глибокого аналізу особливостей формування професійного вигорання було проведено окремий регресійний аналіз для чоловічої вибірки ($N = 25$). Такий підхід дозволяє виявити специфіку впливу психологічних чинників у межах окремої статевої групи.

Табл. 3.12.

Показники відповідності регресійної моделі емоційного виснаження у чоловіків

Модель	R	R ²
1	0.909	0.826

Примітка. Модель побудована на вибірці N = 25.

Табл. 3.13.

Коефіцієнти множинного регресійного аналізу предикторів емоційного виснаження у чоловіків

Предиктор	B (коэф.)	SE	t	p
Константа (Intercept)	-0.078	1.957	-0.040	0.969
Робочий стрес (ERI)	0.377	0.450	0.839	0.412
Соціальна підтримка (MSPSS)	-0.251	0.115	-2.188	0.041
Ментальне навантаження (ML)	-0.083	0.219	-0.378	0.709
Конфлікт робота–сім'я (WFC)	1.034	0.147	7.043	< .001

Отримана модель має високу пояснювальну здатність ($R = 0.909$; $R^2 = 0.826$), що свідчить про те, що 82.6% варіації емоційного виснаження пояснюється включеними у модель предикторами.

Аналіз коефіцієнтів показав, що статистично значущими предикторами емоційного виснаження у чоловіків є конфлікт між роботою та сім'єю (WFC) ($\beta = 1.0335$, $p < 0.001$) та соціальна підтримка (MSPSS) ($\beta = -0.2506$, $p = 0.041$).

Зокрема, підвищення рівня конфлікту між роботою та сім'єю супроводжується зростанням емоційного виснаження, тоді як вищий рівень соціальної підтримки пов'язаний зі зниженням рівня вигорання.

Інші змінні, такі як робочий стрес (ERI) та побутове навантаження (ML), не продемонстрували статистично значущого впливу у межах даної моделі.

Отримані результати свідчать про те, що для чоловіків емоційне вигорання значною мірою залежить не лише від об'єктивного навантаження, але й від наявності соціальних ресурсів. Соціальна підтримка у даному випадку виконує захисну функцію, знижуючи рівень емоційного виснаження.

Це дозволяє припустити, що для чоловіків наявність підтримки виступає важливим буфером, який пом'якшує вплив стресових факторів та знижує ризик розвитку професійного вигорання.

З метою виявлення особливостей впливу досліджуваних факторів було проведено окремий регресійний аналіз для жіночої вибірки ($N = 35$).

Отримана модель має помірну пояснювальну здатність ($R = 0.678$; $R^2 = 0.460$), що свідчить про те, що 46.0% варіації емоційного виснаження пояснюється включеними у модель предикторами.

З метою виявлення особливостей впливу психологічних чинників на рівень емоційного виснаження було проведено окремий регресійний аналіз для жіночої вибірки. Такий підхід дозволяє більш детально проаналізувати структуру предикторів професійного вигорання у жінок та порівняти отримані результати з чоловічою підвипркою.

Результати аналізу представлені в таблицях 3.14 та 3.15

Табл. 3.14

Показники відповідності моделі та коефіцієнти регресійного аналізу емоційного виснаження у жіночій вибірці

Модель	R	R ²
1	0.678	0.460

Примітка. $N = 35$.

Як видно з таблиці 3.8, модель має помірну пояснювальну здатність ($R = 0.678$; $R^2 = 0.460$), що свідчить про те, що 46,0% варіації емоційного виснаження пояснюється включеними до моделі предикторами. Це вказує на наявність значущих, але не виснажених факторів, що впливають на формування вигорання у жінок.

Таб. 3.15

Коефіцієнти регресії (жінки)

Предиктор	B	SE	t	p
Константа	1.931	0.887	2.178	0.037
ERI	-0.203	0.179	-1.136	0.265
MSPSS	0.013	0.086	0.145	0.886
ML	-0.058	0.134	-0.436	0.666
WFC	0.450	0.110	4.106	< .001

Аналіз коефіцієнтів регресії (табл. 3.11) показав, що єдиним статистично значущим предиктором емоційного виснаження у жіночій вибірці є конфлікт між роботою та сімейним життям (WFC) ($p < .001$). Позитивне значення коефіцієнта ($B = 0.450$) свідчить про те, що підвищення рівня міжрольового конфлікту супроводжується зростанням емоційного виснаження.

Інші змінні, зокрема робочий стрес (ERI), соціальна підтримка (MSPSS) та ментальне навантаження (ML), не продемонстрували статистично значущого впливу в межах даної моделі. Це свідчить про відсутність їх прямого предиктивного значення у поясненні емоційного виснаження у жінок.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що для жіночої вибірки визначальним фактором розвитку професійного вигорання є саме конфлікт між професійними та сімейними ролями. Це може бути пов'язано з підвищеним рівнем відповідальності, необхідністю поєднання кількох соціальних ролей та більшою залученістю до організації повсякденного життя. Таким чином, на відміну від чоловіків, у яких значущу роль відіграють як ресурсні, так і рольові фактори, у жінок емоційне виснаження більшою мірою зумовлене саме міжрольовим конфліктом, що підкреслює важливість врахування соціально-рольового контексту при аналізі професійного вигорання.

З метою уточнення можливих причин таких відмінностей було проведено додатковий аналіз статевих відмінностей у рівні побутового навантаження.

Табл.3.16

Результати t-критерію Стюдента

Показник	t	df	p
Ментальне навантаження (ML)	-3.24	58	0.002

Результати t-тесту для незалежних вибірок показали наявність статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками ($t = -3.24$, $p = 0.002$). Зокрема, середній рівень побутового навантаження є вищим у жінок ($M = 3.67$), ніж у чоловіків ($M = 3.03$). Медіанні значення також підтверджують цю тенденцію (жінки: $Me = 3.88$; чоловіки: $Me = 3.13$), що свідчить про стабільність виявлених відмінностей.

Отримані результати вказують на те, що жінки мають вищий рівень побутового (ментального) навантаження, що може виступати важливим фоновим фактором, який підсилює конфлікт між роботою та сім'єю.

Таким чином, порівняльний аналіз показав, що структура предикторів професійного вигорання відрізняється залежно від статі. Для чоловіків емоційне виснаження визначається як рівнем конфлікту між ролями, так і наявністю соціальної підтримки як ресурсу. Натомість для жінок вирішальним чинником є саме конфлікт між роботою та сім'єю, що, ймовірно, пов'язано з вищим рівнем побутового навантаження та поєднанням кількох життєвих ролей.

Табл.3.17

Порівняння рівня ментального навантаження у чоловіків та жінок

Група	N	Середнє (M)	Медіана (Me)	SD	SE
Чоловіки	25	3.03	3.13	0.648	0.130
Жінки	35	3.67	3.88	0.830	0.140

Для детальнішого розуміння виявлених відмінностей було проаналізовано описові статистики у групах. Отримані результати показали, що середній рівень побутового навантаження у чоловіків становить $M = 3.03$ ($SD = 0.65$), тоді як у жінок цей показник є вищим — $M = 3.67$ ($SD = 0.83$). Медіанні значення також підтверджують цю тенденцію (чоловіки: $Me = 3.13$; жінки: $Me = 3.88$), що свідчить про стабільність виявлених відмінностей. Таким чином, жінки мають вищий рівень побутового (ментального) навантаження порівняно з чоловіками.

З метою більш детального вивчення впливу психологічних чинників на рівень професійного вигорання було проведено додатковий аналіз із розподілом вибірки за статтю. Зокрема, було побудовано окремі регресійні моделі для чоловіків та жінок, що дозволило порівняти структуру предикторів емоційного вигорання у двох групах. Результати аналізу показали, що для чоловіків соціальна підтримка виступає статистично значущим фактором, пов'язаним зі зниженням рівня емоційного

виснаження. Це свідчить про те, що наявність підтримки з боку оточення відіграє важливу роль у зменшенні психологічного напруження та профілактиці вигорання.

Такі результати можуть бути пояснені тим, що чоловіки загалом рідше залучені до регулярного емоційного обміну та менш схильні відкрито обговорювати власні переживання. У зв'язку з цим навіть базова можливість поділитися труднощами та отримати підтримку може суттєво знижувати рівень внутрішньої напруги. Таким чином, соціальна підтримка для чоловіків виконує важливу компенсаторну функцію.

Водночас для жінок соціальна підтримка не продемонструвала статистично значущого впливу у межах регресійної моделі. Натомість ключовим фактором, пов'язаним із рівнем емоційного вигорання, виступає конфлікт між роботою та сімейним життям.

Це може свідчити про те, що у жінок механізми формування вигорання мають іншу структуру. Жінки частіше поєднують кілька соціальних ролей, що супроводжується підвищеним рівнем відповідальності та ментального навантаження. У таких умовах навіть наявність соціальної підтримки не здатна повністю компенсувати об'єктивні вимоги та суперечності між різними сферами життя. Отже, результати аналізу дозволяють зробити висновок про наявність відмінностей у структурі предикторів професійного вигорання. Якщо для чоловіків більш значущим є ресурсний фактор у вигляді соціальної підтримки, то для жінок визначальним чинником виступає конфлікт між життєвими ролями, який безпосередньо пов'язаний із рівнем емоційного виснаження.

З метою перевірки гіпотези щодо негативного зв'язку між рівнем майндфулнес (усвідомленості) та професійним вигоранням було проведено однофакторний дисперсійний аналіз.

На першому етапі аналіз було здійснено для всієї вибірки. Результати не виявили статистично значущого впливу рівня майндфулнес на емоційне виснаження (Emotional Exhaustion, EE) ($p = 0.554$). Аналогічно, не було виявлено значущого

впливу на інші компоненти вигорання — деперсоналізацію (Depersonalization, DP) ($p = 0.719$) та редукцію особистих досягнень (Personal Accomplishment, PA) ($p = 0.141$).

Табл.3.18

Однофакторний дисперсійний аналіз з метою перевірки впливу рівня майндфулнес на емоційне виснаження.

Рівень майндфулнес	N	Середнє (M)	Медіана (Me)	SD	Мін	Макс
Високий (2)	31	2.00	2.11	0.814	0.333	3.67
Низький (1)	29	2.14	2.00	0.971	0.667	4.11

З метою перевірки впливу рівня майндфулнес на емоційне виснаження було проведено однофакторний дисперсійний аналіз із використанням критерію Велча. Результати описової статистики представлені в таблиці 3.18, а результати дисперсійного аналізу — в таблиці 3.19.

Як видно, середній рівень емоційного виснаження у групі з високим рівнем майндфулнес становить $M = 2.00$ ($SD = 0.814$), тоді як у групі з низьким рівнем майндфулнес — $M = 2.14$ ($SD = 0.971$). Отже, спостерігається незначна тенденція до нижчого рівня емоційного виснаження у респондентів із вищим рівнем майндфулнес.

табл. 3.19.

Результати дисперсійного аналізу

Показник	F	df1	df2	p
Емоційне виснаження (EE)	0.354	1	54.8	0.554

Водночас результати однофакторного дисперсійного аналізу показали, що виявлені відмінності не є статистично значущими ($F = 0.354$; $p = 0.554$). Це означає,

що рівень майндфулнес у даній вибірці не має значущого впливу на рівень емоційного виснаження.

Таким чином, отримані результати не підтверджують припущення про наявність прямого зв'язку між рівнем майндфулнес та емоційним виснаженням. Ймовірно, вплив майндфулнес може мати опосередкований характер або проявлятися у взаємодії з іншими психологічними чинниками, такими як соціальна підтримка, рівень стресу або конфлікт між роботою та сімейним життям.

З метою уточнення можливих відмінностей було проведено окремий аналіз для чоловіків та жінок. У чоловічій вибірці також не було виявлено статистично значущого впливу майндфулнес на рівень емоційного виснаження ($F = 1.40$, $p = 0.248$). Аналогічні результати отримано і для жіночої вибірки, де вплив майндфулнес виявився повністю незначущим ($F = 0.015$, $p = 0.904$).

Табл.3.20

Результати однофакторного дисперсійного аналізу впливу майндфулнес на емоційне виснаження (чоловіки)

Показник	F	df1	df2	p
Емоційне виснаження (ЕЕ)	1.40	1	22.9	0.248

Примітка. N = 25.

Табл. 3.21

Результати однофакторного дисперсійного аналізу впливу майндфулнес на емоційне виснаження (жінки)

Показник	F	df1	df2	p
Емоційне виснаження (ЕЕ)	0.015	1	31.2	0.904

Примітка. N = 35.

Отримані результати свідчать про те, що у межах даного дослідження рівень майндфулнес не виступає значущим фактором професійного вигорання ані у загальній вибірці, ані окремо для чоловіків та жінок.

Водночас описові статистики продемонстрували незначну тенденцію до нижчого рівня емоційного виснаження у респондентів з вищим рівнем майндфулнес, однак ця різниця не досягла статистичної значущості.

Таким чином, можна припустити, що вплив майндфулнес на професійне вигорання має опосередкований або менш виражений характер порівняно з іншими чинниками. Зокрема, результати дослідження показали, що ключову роль у формуванні емоційного виснаження відіграє конфлікт між роботою та сімейним життям, тоді як майндфулнес не демонструє прямого впливу.

Це може свідчити про те, що у контексті корпоративного середовища структурні фактори, пов'язані з навантаженням та розподілом ролей, мають більш вагоме значення для розвитку вигорання, ніж індивідуальні практики усвідомленості.

Це дозволяє припустити, що майндфулнес може бути ефективним лише за умови одночасного зниження зовнішніх стресових чинників, зокрема конфлікту між роботою та сім'єю.

Отримані результати емпіричного дослідження узгоджуються з даними сучасних зарубіжних наукових і прикладних досліджень у сфері професійного вигорання. Зокрема, у звіті міжнародної консалтингової компанії McKinsey & Company <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-burnout> зазначається, що професійне вигорання формується як наслідок тривалого дисбалансу між вимогами роботи та доступними ресурсами, що проявляється у вигляді емоційного виснаження, відчуження та зниження ефективності діяльності.

Важливим є те, що результати глобального опитування McKinsey демонструють значну поширеність вигорання: приблизно кожен четвертий працівник повідомляє

про наявність його симптомів. Це підтверджує актуальність досліджуваної проблематики та узгоджується з отриманими у даній роботі результатами, де виявлено помірний рівень емоційного виснаження як провідного компоненту вигорання.

Особливо важливим є співпадіння результатів щодо ролі конфлікту між роботою та сім'єю. У сучасних дослідженнях підкреслюється, що перевантаження ролями та поєднання професійних і сімейних обов'язків виступає одним із ключових факторів психологічного виснаження. Це повністю узгоджується з результатами даного дослідження, у якому саме показник Work–Family Conflict виявився найсильнішим предиктором емоційного вигорання ($\beta = 0.6725$, $p < .001$).

Зарубіжні дослідження також підтверджують наявність статевих відмінностей у переживанні вигорання. Зокрема, згідно з аналітичними даними McKinsey, жінки частіше повідомляють про симптоми вигорання, ніж чоловіки, а розрив між ними зростає. Однією з причин цього є нерівномірний розподіл побутового навантаження: жінки витрачають значно більше часу на догляд за членами сім'ї та виконання домашніх обов'язків. Ці висновки безпосередньо підтверджуються результатами проведеного дослідження, де встановлено статистично значущо вищий рівень ментального навантаження у жінок ($p = .002$).

Крім того, у звіті McKinsey наголошується, що одним із найсильніших факторів розвитку вигорання є негативне робоче середовище, зокрема токсична організаційна культура. Працівники, які стикаються з такими умовами, майже у вісім разів частіше переживають симптоми вигорання. Хоча у даному дослідженні цей аспект прямо не вимірювався, його роль частково відображається через показники робочого стресу та конфлікту ролей.

Водночас зарубіжні дослідження підкреслюють значення соціальної підтримки як ресурсу подолання вигорання. Підтримка з боку оточення знижує рівень психологічного напруження та сприяє адаптації до стресових умов. У межах даного дос-

лідження також встановлено статистично значущі негативні кореляції між соціальною підтримкою та всіма компонентами вигорання ($p < .001$), що підтверджує її захисну функцію.

Таким чином, результати проведеного емпіричного дослідження загалом узгоджуються з сучасними зарубіжними науковими даними. Зокрема, підтверджено провідну роль конфлікту між роботою та сім'єю як ключового чинника професійного вигорання, значення соціальної підтримки як ресурсу його подолання, а також наявність статевих відмінностей, пов'язаних із рівнем ментального навантаження. Це свідчить про валідність отриманих результатів та їх відповідність сучасним науковим підходам до вивчення професійного вигорання.

Важливим є також співпадіння результатів щодо ролі конфлікту між роботою та сім'єю. У сучасних дослідженнях (Amstad et al., 2011; Nohe & Sonntag, 2014), що Work–Family Conflict є одним із ключових чинників психологічного напруження та професійного вигорання. Зокрема, результати мета-аналізу Amstad et al. (2011) свідчать про наявність стійкого позитивного зв'язку між конфліктом ролей і емоційним виснаженням. Це повністю підтверджується результатами даної роботи, де показник Work–Family Conflict виявився найсильнішим предиктором емоційного виснаження ($\beta = 0.6725$, $p < .001$).

3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання працівників корпоративного сектору.

Отримані результати емпіричного дослідження дозволяють сформулювати практичні рекомендації, спрямовані на профілактику та зниження рівня професійного вигорання працівників корпоративного сектору. Враховуючи те, що ключовим предиктором емоційного виснаження виступає конфлікт між роботою та сімейним життям, а також значущу роль соціальної підтримки та ментального навантаження, запропоновані заходи мають комплексний характер і охоплюють як організаційний, так і індивідуально-психологічний рівні.

На організаційному рівні доцільно передусім забезпечити оптимізацію балансу між роботою та особистим життям працівників. Це може реалізовуватися через впровадження гнучкого графіку роботи, можливість дистанційної або гібридної зайнятості, обмеження понаднормових навантажень, а також формування організаційної культури, що передбачає повагу до особистого часу працівників. Важливим напрямом є також зниження рівня рольового конфлікту, що досягається шляхом чіткого визначення посадових обов'язків, уникнення надмірної багатозадачності та забезпечення адекватного розподілу робочого навантаження. Окрім цього, значну увагу слід приділяти формуванню підтримуючого організаційного середовища, яке включає створення сприятливого психологічного клімату, впровадження програм наставництва, а також розвиток у керівників навичок емоційно підтримуючого лідерства. Додатково доцільним є систематичний моніторинг рівня стресу та професійного вигорання шляхом регулярного проведення опитувань, використання психологічних скринінгових інструментів і своєчасного виявлення працівників, які належать до груп ризику.

Додатково слід підкреслити важливість роботи з керівництвом організацій як ключовим суб'єктом впровадження змін. Ефективна профілактика професійного вигорання неможлива без підвищення обізнаності керівників щодо сутності цього явища та його наслідків. Керівництво компаній має усвідомлювати, що професійне вигорання є не лише індивідуальною проблемою працівника, а й серйозною організаційною загрозою, яка впливає на продуктивність праці, рівень залученості персоналу, плинність кадрів і загальну ефективність діяльності компанії. Окремим важливим напрямом профілактики професійного вигорання є формування в організації нетоксичного робочого середовища. Це передбачає не лише реагування на конфлікти чи прояви психологічного насильства, а й системну трансляцію організаційних цінностей, етичних норм і принципів взаємоповаги через корпоративні процедури, управлінські практики та внутрішню комунікацію.

Важливу роль відіграє впровадження прозорих процесів взаємодії, недопущення дискримінації, булінгу та надмірного психологічного тиску, а також розвиток культури відкритого зворотного зв'язку. Доцільним є проведення регулярного навчання менеджерів навичкам ненасильницької комунікації, емоційно підтримуючого лідерства, управління конфліктами та раннього виявлення ознак професійного виснаження у працівників. Формування психологічно безпечного середовища сприяє підвищенню рівня довіри в колективі, зниженню емоційного напруження та зміцненню організаційної стійкості.

У цьому контексті доцільним є проведення спеціальних освітніх заходів для керівників, спрямованих на формування розуміння причин і проявів вигорання, а також оволодіння навичками раннього виявлення його симптомів у підлеглих. Важливим аспектом є розвиток управлінських компетенцій, пов'язаних із підтримуючим лідерством, емоційною чутливістю та створенням безпечного психологічного середовища. Крім того, керівники мають бути залучені до розробки та впровадження організаційних політик, спрямованих на зниження робочого стресу, оптимізацію навантаження та підтримку балансу між роботою та особистим життям працівників.

Таким чином, підвищення рівня психологічної культури управлінців та їх активна участь у профілактиці професійного вигорання є необхідною умовою ефективного функціонування сучасних організацій.

На індивідуально-психологічному рівні важливим напрямом профілактики професійного вигорання є розвиток навичок саморегуляції та управління стресом. Це передбачає навчання технік релаксації, зокрема дихальних вправ і практик усвідомленості, формування навичок управління емоціями, а також розвиток психологічної стійкості. Не менш важливим є формування ефективних стратегій управління ролями, що включає встановлення чітких меж між професійною та особистою сферами, планування часу та визначення пріоритетів, а також розвиток навичок делегування. У контексті зниження ментального навантаження доцільно рекомендувати

використання інструментів планування діяльності, зокрема списків завдань і планерів, більш рівномірний розподіл відповідальності у сімейному середовищі, а також свідоме зменшення потреби у постійному когнітивному контролі за всіма процесами.

Важливим напрямом профілактики професійного вигорання є також посилення соціальної підтримки як ресурсу подолання стресу. На рівні організації це може реалізовуватися через формування командної культури взаємодопомоги, регулярні командні зустрічі, розвиток неформальної комунікації та надання можливостей для психологічної підтримки, зокрема у форматі коучингу чи консультацій. На міжособистісному рівні важливо сприяти розвитку довірливих стосунків у колективі, заохочувати відкрите обговорення труднощів і забезпечувати підтримку з боку керівництва.

З урахуванням отриманих результатів дослідження доцільно окремо підкреслити необхідність врахування статевих особливостей у процесі профілактики професійного вигорання. Зокрема, для жінок важливо зосередити увагу на зниженні ментального навантаження та мінімізації конфлікту між професійними та сімейними ролями, тоді як для чоловіків доцільно посилювати доступ до соціальної підтримки як важливого ресурсу подолання стресу. Крім того, слід враховувати нерівномірний розподіл побутових обов'язків як фактор, що може підсилювати ризик розвитку професійного вигорання.

З метою практичної реалізації зазначених підходів розроблена психокорекційна тренінгова програма, спрямована на профілактику професійного вигорання. Така програма включає психоосвітній компонент, спрямований на підвищення обізнаності щодо природи вигорання, модуль розвитку навичок стрес-менеджменту, блок, присвячений управлінню конфліктом між роботою та сімейним життям, тренінг розвитку соціальної підтримки та комунікативних навичок, а також заходи, спрямовані на профілактику емоційного виснаження.

Таким чином, профілактика професійного вигорання працівників корпоративного сектору потребує комплексного підходу, що поєднує організаційні зміни, розвиток індивідуальних психологічних навичок і посилення соціальної підтримки. Особливу увагу слід приділяти зниженню конфлікту між роботою та сімейним життям як ключового фактору ризику, що було підтверджено результатами проведеного дослідження.

3.3. Авторська тренінгова програма для подолання вигорання працівників корпоративного сектору.

Мета програми - профілактика та зниження рівня професійного вигорання працівників корпоративного сектору шляхом розвитку навичок стресостійкості, емоційної саморегуляції, ефективної комунікації, підтримки балансу між роботою та особистим життям, а також формування психологічно безпечного та нетоксичного робочого середовища.

Завдання програми:

- підвищити рівень обізнаності щодо природи професійного вигорання;
- сформувати навички саморегуляції та управління стресом;
- знижити рівень конфлікту між професійними та сімейними ролями;
- розвинути навички конструктивної комунікації та соціальної підтримки;
- сприяти формуванню психологічно безпечного організаційного середовища;
- навчити менеджерів навичкам підтримуючого лідерства та профілактики токсичної взаємодії.

Цільова аудиторія: працівники корпоративного сектору, керівники команд, HR-фахівці.

Формат програми: груповий тренінг, кількість учасників до 15 осіб, тривалість, тривалість: 7 занять по 2-3 години, періодичність: 1 раз на тиждень

Структура тренінгової програми

Модуль 1. Психосвіта щодо професійного вигорання

Мета: Формування у учасників цілісного розуміння природи професійного вигорання, причин його виникнення, основних симптомів та наслідків для психологічного стану працівника, міжособистісних взаємин і професійної діяльності. Окрему увагу приділено розвитку усвідомлення власного психоемоційного стану, ранньому розпізнаванню ознак виснаження та актуалізації внутрішніх психологічних ресурсів.

Зміст модуля: У межах даного модуля учасники ознайомлюються з сучасними науковими підходами до розуміння феномену професійного вигорання. Розглядається поняття професійного вигорання як стану емоційного, фізичного та психічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування у ситуації хронічного професійного стресу. Обговорюються основні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Особлива увага приділяється аналізу факторів ризику розвитку професійного вигорання у корпоративному секторі. Учасники досліджують вплив надмірного робочого навантаження, багатозадачності, дефіциту відпочинку, рольового конфлікту, невизначеності професійних вимог, недостатньої соціальної підтримки, токсичної організаційної культури та порушення балансу між роботою й особистим життям. Окремо обговорюється вплив ментального навантаження, емоційної праці та постійного когнітивного контролю на розвиток виснаження.

У процесі роботи учасники аналізують психологічні, фізіологічні та поведінкові симптоми професійного вигорання. Розглядаються такі прояви, як хронічна втома, зниження мотивації, емоційна спустошеність, дратівливість, цинізм, труднощі концентрації уваги, психосоматичні симптоми, зниження продуктивності праці та погіршення міжособистісної взаємодії в колективі. Також обговорюються наслідки вигорання як для самого працівника, так і для організації загалом, зокрема зниження залученості персоналу, професійна деформація, плинність кадрів та погіршення психологічного клімату в команді.

Важливою частиною модуля є формування у учасників навичок самоспостереження та усвідомлення власних ресурсів і факторів виснаження. Учасники вчаться визначати індивідуальні джерела стресу, аналізувати власний стиль реагування на перевантаження та оцінювати рівень емоційного виснаження.

У межах модуля також доцільним є використання опитувальника Модель BASIC Ph як інструменту визначення індивідуальних ресурсів та стратегій подолання стресу. Методика дозволяє учасникам усвідомити власні домінуючі способи реагування на складні життєві ситуації, визначити найбільш ефективні ресурси психологічної самопідтримки та розширити репертуар копінг-стратегій. Учасники аналізують власні ресурси через шість основних каналів подолання стресу: переконання та цінності, емоційну сферу, соціальну підтримку, уяву і творчість, когнітивні стратегії та фізіологічні ресурси. Отримані результати використовуються як основа для подальшої індивідуальної та групової роботи в межах тренінгової програми.

Методи роботи: У межах модуля використовуються мінілекції з елементами обговорення, групові дискусії, рефлексивні вправи та психодіагностичні методики. Мінілекційний блок спрямований на подання теоретичного матеріалу у доступній практично орієнтованій формі. Групові дискусії дозволяють учасникам обмінюватися власним досвідом переживання стресу та професійного виснаження, що сприяє нормалізації емоційних переживань і розвитку групової підтримки.

Однією з ключових практичних вправ є вправа «Мої ресурси та виснаження», під час якої учасники аналізують власні джерела енергії та фактори, що спричиняють емоційне виснаження. Учасникам пропонується визначити сфери життя, які наповнюють ресурсом, а також ситуації, взаємодії чи умови праці, які призводять до втрати енергії та психологічного перевантаження. Результати вправи обговорюються у групі з акцентом на пошук індивідуальних способів підтримки психологічного благополуччя та профілактики вигорання.

Модуль 2. Розвиток навичок стрес-менеджменту

Мета модуля: Формування у учасників навичок емоційної саморегуляції, підвищення здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та зниження рівня психоемоційного напруження. Модуль спрямований на розвиток психологічної стійкості, усвідомленого ставлення до власного емоційного стану та формування практичних навичок профілактики емоційного виснаження.

Зміст модуля:

У межах даного модуля учасники ознайомлюються з психологічними та фізіологічними механізмами стресу, особливостями його впливу на емоційний стан, когнітивні процеси та поведінку людини. Розглядаються основні стадії розвитку стресової реакції, взаємозв'язок між хронічним стресом і професійним вигоранням, а також індивідуальні особливості реагування на стресові фактори.

Особлива увага приділяється усвідомленню власних тригерів стресу та способів реагування на перевантаження. Учасники аналізують ситуації, які викликають найбільше емоційне напруження у професійній діяльності, визначають власні неадаптивні копінг-стратегії та вчаться розпізнавати ранні ознаки емоційного виснаження. У процесі роботи також обговорюється роль саморегуляції, відновлення ресурсів та психологічної гнучкості у профілактиці професійного вигорання.

Окремий блок модуля присвячений опануванню технік саморегуляції та практичних методів управління стресом. Учасники знайомляться з методами стабілізації емоційного стану, навчаються знижувати рівень фізіологічного напруження та відновлювати відчуття контролю в стресових ситуаціях. Також розглядаються навички турботи про психічне здоров'я, підтримання балансу між активністю та відпочинком, важливість регулярного відновлення ресурсів і профілактики хронічного перевантаження.

У межах модуля обговорюється значення усвідомленості у подоланні стресу та розвитку емоційної стійкості. Учасники вчаться концентрувати увагу на поточному моменті, знижувати рівень автоматичних тривожних реакцій та формувати більш усвідомлене ставлення до власних переживань і поведінкових реакцій.

Практичні методи та вправи: Практична частина модуля спрямована на формування навичок самодопомоги та емоційної стабілізації. У роботі використовуються дихальні вправи, техніки заземлення, елементи тілесно-орієнтованих практик, методи м'язової релаксації та mindfulness-підходи.

Однією з базових практик є виконання дихальних вправ, спрямованих на зниження рівня тривоги та стабілізацію нервової системи. Учасники опановують техніки повільного діафрагмального дихання, «квадратного дихання» та вправи на відновлення ритму дихання у стресових ситуаціях.

Для зниження рівня емоційного перенапруження та повернення відчуття контролю використовуються техніки заземлення. Учасники навчаються фокусувати увагу на тілесних відчуттях, навколишньому середовищі та сенсорному досвіді з метою стабілізації психоемоційного стану в ситуаціях тривоги або перевантаження.

Важливе місце займає прогресивна м'язова релаксація, спрямована на усвідомлення та зниження м'язового напруження. Учасники послідовно навчаються напружувати та розслабляти різні групи м'язів, що сприяє фізичному та емоційному розслабленню, покращенню самопочуття та зниженню рівня психосоматичних проявів стресу.

Окремо використовуються mindfulness-практики, спрямовані на розвиток усвідомленості, здатності концентрувати увагу на теперішньому моменті та приймати власні переживання без надмірного емоційного реагування. Практики усвідомленості сприяють розвитку емоційної стабільності, покращенню концентрації уваги та зниженню рівня хронічного стресу.

Методи роботи: У межах модуля використовуються мінілекції, практичні вправи, індивідуальна рефлексія, групові обговорення та елементи тренінгової взаємодії. Значна увага приділяється практичному відпрацюванню технік саморегуляції та обговоренню можливостей їх застосування у повсякденному професійному житті.

Вправа 1. «Квадратне дихання»: Учасникам пропонується сісти у зручному положенні та сфокусувати увагу на диханні. Ведучий пояснює принцип техніки: вдих —

4 секунди; затримка дихання — 4 секунди; видих — 4 секунди; пауза — 4 секунди. Цикл повторюється 5–7 разів. Під час виконання вправи учасники концентруються на ритмі дихання та тілесних відчуттях.

Вправа 2. «Мої тригери стресу». Учасникам пропонується письмово відповісти на запитання: які ситуації на роботі викликають у мене найбільше напруження? як я зазвичай реагую на стрес? які симптоми вказують, що я виснажуюсь?

Після індивідуальної роботи проводиться обговорення у малих групах.

Вправа 3. «Заземлення 5–4–3–2–1». Учасникам пропонується послідовно назвати: 5 предметів, які вони бачать; 4 звуки, які чують; 3 речі, яких можуть торкнутися; 2 запахи; 1 смак або приємне відчуття.

Техніка виконується повільно, з концентрацією на теперішньому моменті.

Вправа 4. «Сканування тіла». Учасники заплющують очі та під керівництвом ведучого поетапно фокусують увагу на різних частинах тіла — від стоп до голови. Завдання полягає у виявленні зон напруження та їх поступовому розслабленні.

Вправа 5. «Прогресивна м'язова релаксація». Під керівництвом ведучого учасники послідовно напружують і розслабляють різні групи м'язів: кисті; плечі; шию; ноги; обличчя тощо.

Напруження утримується 5–7 секунд, після чого відбувається повне розслаблення.

Вправа 6. «Мій ресурсний план», хід вправи: Кожен учасник складає короткий особистий план підтримки психологічного благополуччя: що допомагає мені відновлюватися; які сигнали свідчать про виснаження; що я можу змінити у своєму режимі; до кого можу звернутися за підтримкою.

Модуль 3. Баланс між роботою та особистим життям

Мета модуля: Зниження рівня конфлікту між професійними та сімейними ролями, формування навичок підтримання балансу між роботою та особистим життям, розвиток умінь встановлювати психологічні та поведінкові межі, а також підвищення усвідомленості щодо власних ресурсів і потреб.

Зміст модуля: У межах даного модуля учасники ознайомлюються з поняттям балансу між роботою та особистим життям як важливої складової психологічного благополуччя та профілактики професійного вигорання. Розглядається феномен ролі-ового конфлікту, який виникає в ситуаціях, коли вимоги професійної діяльності суперечать особистим, сімейним або соціальним потребам людини. Особлива увага приділяється впливу хронічного поєднання кількох ролей, надмірної відповідальності, дефіциту часу та емоційного перевантаження на психоемоційний стан працівника.

У процесі роботи учасники аналізують власний баланс між професійною діяльністю та особистим життям, досліджують джерела перевантаження та визначають фактори, які сприяють накопиченню стресу. Обговорюються труднощі, пов'язані з постійною доступністю для роботи, розмитими межами між професійною та приватною сферами, а також із неможливістю повноцінного психологічного відновлення.

Окремий блок модуля присвячений формуванню навичок встановлення меж між роботою та особистим життям. Учасники вчаться усвідомлювати власні потреби, визначати допустимий рівень навантаження, формувати здорові поведінкові межі та розвивати навички асертивної комунікації. Також розглядаються питання управління часом, визначення пріоритетів, планування відпочинку та організації ресурсного повсякденного режиму.

У межах модуля обговорюється важливість регулярного психологічного відновлення, підтримання особистих інтересів, соціальних контактів і фізичної активності як факторів профілактики емоційного виснаження. Учасники аналізують власний рівень задоволеності різними сферами життя та визначають напрямки, які потребують більшої уваги й ресурсної підтримки.

Вправа 2. «Аналіз джерел перевантаження», мета вправи - усвідомлення основних факторів емоційного та фізичного виснаження. Учасникам пропонується письмово визначити, які ситуації найчастіше викликають

перевантаження, які обов'язки забирають найбільше енергії, що викликає відчуття постійної нестачі часу, які ролі є найбільш емоційно виснажливими. Після індивідуальної роботи проводиться обговорення у парах або малих групах. Учасники аналізують повторювані патерни перевантаження та обговорюють можливості зменшення надмірного навантаження, делегування обов'язків і встановлення меж.

Вправа 3. «Планування ресурсного тижня»

Учасникам пропонується скласти власний «ресурсний тиждень», у якому мають бути враховані робочі обов'язки, час для відпочинку, фізична активність, сон, спілкування з близькими, приємні та відновлювальні активності.

Окремо учасники визначають «обов'язкові ресурсні дії», які допомагають їм підтримувати психологічне благополуччя. Учасники аналізують труднощі, пов'язані з дотриманням балансу між роботою та особистим життям, а також визначають реалістичні зміни, які можуть впровадити у власний режим.

У межах модуля використовуються мінілекції, рефлексивні вправи, групові дискусії, індивідуальна письмова робота та практичні завдання з елементами коучингового підходу. Особлива увага приділяється усвідомленню власних потреб, розвитку навичок самопідтримки та формуванню більш екологічного ставлення до професійного навантаження.

Модуль 4. Розвиток соціальної підтримки та комунікації

Мета модуля: Посилення міжособистісної підтримки в колективі, розвиток навичок ефективної комунікації та формування психологічно безпечного робочого середовища. Модуль спрямований на покращення якості взаємодії між працівниками, зниження рівня міжособистісної напруги та профілактику конфліктів у професійному середовищі.

Зміст модуля: У межах даного модуля учасники ознайомлюються з поняттям соціальної підтримки як важливого ресурсу подолання професійного стресу та

профілактики професійного вигорання. Розглядається роль підтримуючих міжособистісних взаємин у зниженні рівня емоційного виснаження, підвищенні психологічної стійкості та формуванні позитивного психологічного клімату в колективі. Особлива увага приділяється поняттю психологічної безпеки як однієї з ключових умов ефективної командної взаємодії. Учасники аналізують фактори, які сприяють створенню атмосфери довіри, відкритості та взаємоповаги у професійному середовищі. Обговорюються ознаки токсичної комунікації, психологічного тиску та поведінкових моделей, що негативно впливають на емоційний стан працівників і якість взаємодії в команді.

У процесі роботи учасники досліджують особливості командної взаємодії та роль ефективної комунікації у профілактиці конфліктів і професійного виснаження. Розглядаються типові бар'єри спілкування, труднощі взаєморозуміння та вплив емоційного стану на якість комунікації. Окремо обговорюється значення підтримуючого зворотного зв'язку, емпатії та взаємної поваги у формуванні здорового робочого середовища.

Важливим напрямом модуля є розвиток навичок конструктивної комунікації. Учасники навчаються формулювати власні думки, емоції та потреби без агресії чи звинувачень, а також практикують способи ненасильницької взаємодії у конфліктних або емоційно напружених ситуаціях. Також розглядаються принципи асертивної поведінки, що дозволяють відстоювати власні межі без порушення меж інших людей.

Вправа 1. «Активне слухання»: Учасники працюють у парах. Один учасник протягом кількох хвилин розповідає про ситуацію, яка викликає у нього стрес або труднощі у професійному середовищі. Завдання другого учасника — уважно слухати, не перебивати, підтримувати зоровий контакт, використовувати уточнення, перефразування та емоційне відображення.

Після завершення ролі змінюються. Учасники аналізують власні відчуття під час виконання вправи, обговорюють значення уважного слухання для формування довіри та підтримки у колективі.

Вправа 2. «Ненасильницька комунікація»

Учасникам пояснюється модель ненасильницької комунікації:

1. опис ситуації без оцінювання;
2. вираження власних почуттів;
3. формулювання потреб;
4. конкретне прохання.

Після цього учасники отримують приклади типових конфліктних ситуацій у робочому середовищі та тренуються формулювати повідомлення відповідно до даної моделі.

Учасники обговорюють, як зміна способу формулювання впливає на рівень конфліктності та емоційного напруження у спілкуванні.

Вправа 3. «Конструктивний зворотний зв'язок»

Учасники у парах або малих групах тренуються давати зворотний зв'язок за структурою: що було ефективним; що можна покращити; які сильні сторони проявилися. Особлива увага приділяється конкретності, доброзичливості та використанню «Я-повідомлень».

Учасники аналізують власні реакції на отримання зворотного зв'язку та обговорюють значення підтримуючої комунікації у створенні психологічно безпечного середовища.

У межах модуля використовуються мінілекції, групові дискусії, рольові ігри, вправи на розвиток комунікативних навичок, аналіз кейсів та рефлексивні обговорення. Особлива увага приділяється практичному відпрацюванню навичок підтримуючої взаємодії, розвитку емпатії та формуванню культури відкритого й безпечного спілкування у колективі.

Модуль 5. Розвиток психологічної стійкості

Мета модуля: Підвищення рівня психологічної стійкості, розвиток здатності адаптуватися до стресових і кризових ситуацій, формування ефективних копінг-стратегій та зміцнення внутрішніх психологічних ресурсів. Модуль спрямований на розвиток гнучкості мислення, емоційної стабільності та здатності підтримувати психологічне благополуччя в умовах професійного навантаження.

Зміст модуля: У межах даного модуля учасники ознайомлюються з поняттям психологічної стійкості (резильєнтності) як здатності людини ефективно долати труднощі, адаптуватися до змін і відновлюватися після стресових ситуацій. Розглядаються психологічні фактори, які сприяють розвитку резильєнтності, зокрема внутрішні ресурси, позитивне мислення, емоційна гнучкість, соціальна підтримка та здатність до саморегуляції.

Особлива увага приділяється усвідомленню власних внутрішніх ресурсів та їх ролі у подоланні професійного стресу. Учасники аналізують особистісні якості, життєвий досвід, цінності, соціальні зв'язки та види діяльності, які допомагають їм підтримувати психологічну рівновагу та справлятися з труднощами. Окремо обговорюється важливість підтримання ресурсного стану та регулярного психологічного відновлення.

У процесі роботи учасники знайомляться з різними копінг-стратегіями — способами реагування на стресові ситуації. Розглядаються адаптивні та неадаптивні стратегії подолання труднощів, аналізується їхній вплив на психоемоційний стан та ризик професійного вигорання. Учасники вчаться визначати власні типові способи реагування на стрес та розширювати репертуар більш ефективних стратегій подолання напруження.

Важливим напрямом модуля є розвиток гнучкості мислення як здатності адаптуватися до змін, переосмислювати складні ситуації та знаходити альтернативні способи реагування. Учасники вчаться розпізнавати автоматичні негативні думки, когнітивні викривлення та неадаптивні установки, які можуть підсилювати

емоційне виснаження. Також розглядаються способи формування більш реалістичного, підтримуючого та конструктивного ставлення до себе й професійних труднощів.

Окрема увага приділяється розвитку самоусвідомлення та навичок емоційної рефлексії. Учасники вчаться краще розуміти власні емоції, потреби, поведінкові реакції та фактори, які впливають на їхній психологічний стан. Це сприяє підвищенню рівня емоційної саморегуляції та здатності своєчасно реагувати на ознаки перевантаження.

Вправа 1. «Когнітивне переосмислення»

Розвиток навичок зміни неадаптивних способів мислення та формування більш конструктивного сприйняття стресових ситуацій.

Учасникам пропонується пригадати професійну ситуацію, яка викликала сильне емоційне напруження. Далі вони письмово відповідають на запитання:

Які думки виникли у цій ситуації?

Які емоції вони викликали?

Чи є ці думки абсолютно об'єктивними?

Які альтернативні пояснення ситуації можливі?

Яка більш підтримуюча або реалістична думка могла б допомогти?

Вправа 2. «Щоденник самоусвідомлення»

Учасникам пропонується протягом певного періоду фіксувати свій емоційний стан; рівень стресу; ситуації, які викликали напруження; способи реагування; дії, які допомогли відновити ресурсний стан.

На тренінгу учасники аналізують власні записи та визначають повторювані патерни емоційного реагування.

Вправа 3. «Ресурсний спогад». Учасникам пропонується пригадати ситуацію, у якій вони успішно впоралися зі складними обставинами. Необхідно згадати, що допомогло впоратися; які власні якості проявилися; хто підтримував; що вони відчували після подолання труднощів.

Після цього учасники фокусуються на переживанні власної сили та здатності справлятися зі стресом.

В кінці учасники діляться власними висновками та обговорюють значення позитивного досвіду у формуванні резильєнтності.

Модуль 6. Підсумкове заняття

Мета модуля: Закріплення знань і практичних навичок, отриманих у процесі проходження тренінгової програми, оцінка особистісних змін учасників, підвищення усвідомленості щодо власних ресурсів та формування індивідуального плану профілактики професійного вигорання.

Зміст модуля: Підсумкове заняття спрямоване на інтеграцію досвіду, отриманого під час проходження тренінгової програми, та усвідомлення учасниками власних змін у сфері емоційної саморегуляції, стресостійкості, комунікативних навичок і підтримання балансу між роботою та особистим життям. Учасники мають можливість проаналізувати власний прогрес, визначити найбільш корисні елементи програми та оцінити ефективність засвоєних технік і практик.

Особлива увага приділяється рефлексії особистого досвіду участі у тренінгу. Учасники обговорюють власні емоційні реакції, труднощі, інсайти та зміни, які відбулися під час роботи в групі. У процесі обговорення акцент робиться на усвідомленні індивідуальних ресурсів, нових способів реагування на стресові ситуації та формуванні більш екологічного ставлення до власного психоемоційного стану.

У межах модуля проводиться оцінка змін, які відбулися у рівні емоційного виснаження, навичках саморегуляції, комунікації та здатності підтримувати баланс між професійною та особистою сферами життя. Для цього можуть використовуватись анкетування, самооцінка учасників, рефлексивні запитання та обговорення результатів проходження програми.

Важливою частиною підсумкового заняття є формування індивідуального плану профілактики професійного вигорання. Учасники визначають власні фактори ри-

зику, ресурси підтримки та конкретні дії, які допоможуть їм підтримувати психологічне благополуччя після завершення тренінгу. План включає способи саморегуляції, відновлення ресурсів, підтримання балансу між роботою та особистим життям, а також стратегії звернення по підтримку у разі емоційного перевантаження.

Вправа 1. «Групова рефлексія». Учасникам пропонується відповісти на рефлексивні запитання, що було для мене найбільш цінним у програмі, які знання чи навички я хочу використовувати надалі, що змінилося у моєму ставленні до стресу та професійного навантаження, які власні ресурси я відкрив(ла) у процесі роботи? Після індивідуального осмислення проводиться групове обговорення.

Учасники діляться власними висновками, підтримують одне одного та обговорюють можливості подальшого використання отриманих навичок у професійному житті.

Вправа 2. «Оцінка змін». Учасникам пропонується заповнити коротке анкетування або рефлексивний опитувальник щодо рівня стресу; емоційного стану; навичок саморегуляції; якості комунікації; здатності підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Також учасники можуть порівняти власний стан до та після проходження програми.

Учасники аналізують зміни, які відбулися у процесі тренінгу, та визначають сфери, які потребують подальшого розвитку.

Вправа 3. «Мій ресурсний план». Учасникам пропонується письмово скласти власний план підтримки психологічного благополуччя, який включає основні джерела ресурсу; ознаки, що свідчать про перевантаження; способи саморегуляції, які мені допомагають; дії для підтримання балансу між роботою та особистим життям; людей, до яких я можу звернутися за підтримкою; конкретні кроки для профілактики емоційного виснаження.

Після виконання вправи учасники можуть за бажанням обговорити окремі елементи своїх планів у групі.

та підтримання ресурсного стану.

У результаті проходження програми учасники підвищують рівень обізнаності щодо професійного вигорання, опанують навички стрес-менеджменту; покращать емоційну саморегуляцію, знизять рівень емоційного виснаження, розвинути навички підтримуючої комунікації, підвищують рівень психологічної стійкості, покращать баланс між роботою та особистим життям, сприятимуть формуванню психологічно безпечного організаційного середовища.

Навчання керівників як складова профілактики професійного вигорання працівників:

Важливим напрямом профілактики професійного вигорання у корпоративному секторі є системне навчання керівників навичкам підтримуючого та психологічно безпечного управління. Саме керівники значною мірою визначають особливості організаційного клімату, стиль комунікації, рівень психологічної безпеки у колективі та характер розподілу робочого навантаження. Від стилю управління, емоційної компетентності та управлінських рішень керівника значною мірою залежить рівень професійного стресу працівників, їхня мотивація, залученість та ризик розвитку професійного вигорання.

У межах профілактичної роботи доцільним є впровадження окремої навчальної програми для менеджерів та керівників команд, спрямованої на розвиток компетентностей у сфері емоційно підтримуючого лідерства, профілактики токсичної взаємодії та формування психологічно безпечного робочого середовища.

Основною метою такого навчання є підвищення рівня психологічної культури управлінців, розвиток навичок ефективної комунікації, своєчасного виявлення ознак емоційного виснаження у працівників та формування управлінських стратегій, орієнтованих на підтримку психологічного благополуччя персоналу.

У процесі навчання керівники ознайомлюються з поняттям професійного вигорання, його симптомами, факторами ризику та наслідками як для окремого працівника, так і для організації загалом. Розглядаються питання впливу стилю управ-

ління на рівень стресу в команді, роль психологічної безпеки у формуванні здорового робочого середовища, а також значення підтримуючої комунікації у профілактиці емоційного виснаження.

Особлива увага приділяється розвитку навичок емоційно підтримуючого лідерства. Керівники вчаться розпізнавати ранні ознаки професійного вигорання у працівників, проводити підтримуючі розмови, надавати конструктивний зворотний зв'язок, управляти конфліктами, знижувати рівень психологічної напруги у команді, створювати атмосферу довіри та відкритої комунікації.

Окремим напрямом навчання є профілактика токсичних моделей взаємодії в організації. Учасники аналізують прояви мобінгу, психологічного тиску, маніпулятивної комунікації та емоційного насильства у професійному середовищі. Обговорюються механізми формування нетоксичної організаційної культури через трансляцію корпоративних цінностей, етичних норм, прозорих процедур взаємодії та справедливих управлінських практик.

У межах навчання також розглядаються питання справедливого розподілу робочого навантаження, ефективного делегування, підтримання балансу між роботою та особистим життям працівників, а також способи зниження хронічного перевантаження в команді. Керівники навчаються враховувати індивідуальні ресурси працівників, рівень їхнього емоційного стану та необхідність своєчасного відновлення.

Практична частина програми може включати рольові ігри, аналіз управлінських кейсів, моделювання складних комунікативних ситуацій, тренування навичок підтримуючої комунікації та групові обговорення. Особлива увага приділяється відпрацюванню навичок проведення складних розмов із працівниками, реагування на конфлікти, підтримуючого зворотного зв'язку та конструктивного вирішення проблемних ситуацій.

Таким чином, навчання керівників є важливою складовою комплексної системи профілактики професійного вигорання у корпоративному секторі. Формування у

менеджерів навичок підтримуючого лідерства, емоційної чутливості та психологічно безпечної комунікації сприяє зниженню рівня професійного стресу, покращенню психологічного клімату в колективі та підвищенню загального рівня організаційного благополуччя.

Висновки до розділу 3

У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що професійне вигорання працівників корпоративного сектору формується під впливом взаємодії психологічних і соціальних чинників, серед яких провідну роль відіграє конфлікт між роботою та сімейним життям. Виявлено, що найбільш вираженим компонентом вигорання є емоційне виснаження, що свідчить про домінування емоційного аспекту в структурі даного феномену.

Отримані результати показали, що, незважаючи на відсутність статистично значущих статевих відмінностей у загальному рівні професійного вигорання, спостерігається тенденція до більш високих показників окремих його компонентів у жінок. Водночас встановлено, що структура чинників, пов'язаних із розвитком емоційного виснаження, має відмінності залежно від статі.

Зокрема, визначено, що конфлікт між роботою та сімейним життям є найсильнішим і статистично значущим предиктором емоційного вигорання як у загальній вибірці, так і в окремих групах. Водночас інші чинники, такі як ментальне навантаження та соціальна підтримка, не продемонстрували прямого статистично значущого впливу на емоційне виснаження у межах регресійної моделі, що свідчить про їх опосередкований характер впливу.

Аналіз отриманих результатів дозволив встановити, що ментальне навантаження пов'язане з підвищенням рівня конфлікту між роботою та сімейним життям, тоді як соціальна підтримка, навпаки, сприяє його зниженню. Таким чином, вплив цих чинників на професійне вигорання реалізується через зміну рівня рольового конфлікту, який виступає центральною ланкою у формуванні емоційного виснаження.

Встановлено також, що жінки характеризуються вищим рівнем ментального навантаження порівняно з чоловіками, що може сприяти підвищенню конфлікту між професійними та сімейними ролями і, відповідно, посиленню емоційного виснаження. Для чоловіків важливу роль відіграє соціальна підтримка, яка виступає ресурсом, що знижує рівень напруження та опосередковано впливає на зменшення вигорання.

Водночас результати аналізу не підтвердили статистично значущого впливу практик майндфулнес на рівень професійного вигорання ані у загальній вибірці, ані окремо для чоловіків і жінок, що свідчить про другорядний або опосередкований характер цього чинника у межах даного дослідження.

Отримані дані дозволяють розглядати професійне вигорання як системне явище, що виникає внаслідок взаємодії індивідуальних ресурсів, міжособистісних відносин та організаційних умов, при цьому ключову роль у його формуванні відіграє конфлікт між основними життєвими ролями.

Практичне значення результатів полягає у можливості їх використання для розробки заходів профілактики професійного вигорання, спрямованих насамперед на зниження конфлікту між роботою та сімейним життям, оптимізацію розподілу навантаження, посилення соціальної підтримки та врахування статевих особливостей у процесі організації праці.

На основі отриманих результатів була розроблена комплексна психокорекційна тренінгова програма профілактики професійного вигорання працівників корпоративного сектору, яка включає психоосвітні, стрес-менеджментові, комунікативні та ресурсно-орієнтовані модулі. Програма спрямована на розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення психологічної стійкості, формування ефективних копінг-стратегій, покращення командної взаємодії та підтримання балансу між професійним і особистим життям. Окремим важливим напрямом профілактичної роботи визначено навчання керівників навичкам підтримуючого лідерства та форму-

вання психологічно безпечного робочого середовища. У межах даного підходу особлива увага приділяється розвитку у менеджерів навичок раннього виявлення ознак професійного вигорання у працівників, конструктивної комунікації, управління конфліктами, справедливого розподілу навантаження та профілактики токсичних моделей взаємодії в організації. Також підкреслюється важливість трансляції організаційних цінностей через корпоративні процедури, управлінські практики та етичні норми взаємодії. Таким чином, результати дослідження підтверджують необхідність комплексного підходу до профілактики професійного вигорання, який має охоплювати як індивідуально-психологічний рівень, так і організаційні зміни, спрямовані на формування підтримуючої корпоративної культури та підвищення психологічної компетентності керівників.

ВИСНОВОК

У магістерській роботі здійснено комплексне дослідження статевих особливостей професійного вигорання працівників корпоративного сектору, що дозволило узагальнити теоретичні підходи та отримати емпірично обґрунтовані результати щодо чинників його формування.

Теоретичний аналіз показав, що професійне вигорання є багатофакторним психологічним феноменом, який формується внаслідок тривалого виснаження ресурсів особистості під впливом робочого стресу, конфлікту між професійними та сімейними ролями, а також дефіциту соціальної підтримки. Важливу роль у цьому процесі відіграє дисбаланс між вимогами діяльності та можливостями їх ресурсного забезпечення, а також необхідність поєднання кількох соціальних ролей.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що найбільш вираженим компонентом професійного вигорання у досліджуваній вибірці є емоційне виснаження, що вказує на домінування саме емоційного аспекту даного феномену. Водночас статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками за загальним рівнем вигорання не виявлено, однак простежується тенденція до вищих показників емоційного виснаження у жінок.

У ході дослідження встановлено, що ключовим чинником формування професійного вигорання є конфлікт між роботою та сімейним життям, який демонструє найсильніший зв'язок із усіма компонентами вигорання та виступає основним предиктором емоційного виснаження. Це свідчить про визначальну роль міжрольового напруження у структурі даного феномену.

Соціальна підтримка виявила стабільні негативні зв'язки з показниками вигорання, що підтверджує її захисну функцію. Водночас її вплив має гендерні особливості: у чоловіків вона виступає значущим фактором зниження емоційного виснаження, тоді як у жінок її вплив не є статистично значущим у межах регресійної моделі. Це може свідчити про різну роль ресурсних чинників у структурі вигорання залежно від статі.

Ментальне навантаження продемонструвало зв'язок із окремими компонентами вигорання та конфліктом між роботою та сім'єю, а також виявилось статистично вищим у жінок. Це дозволяє розглядати його як важливий фоновий чинник, який підсилює міжрольове напруження та може опосередковано впливати на формування емоційного виснаження.

Додатковий аналіз умов організації праці показав, що значна частина респондентів працює в офлайн або гібридному форматі, що пов'язано з витратами часу на дорогу та обмеженням ресурсів для відновлення. У поєднанні з тим, що більшість опитаних спить на нижній межі норми або менше рекомендованої тривалості, це створює умови для хронічного недовідновлення. Недостатній сон виступає фактором накопичення втоми, зниження стресостійкості та підвищення ризику емоційного виснаження.

В умовах воєнного стану ці процеси додатково ускладнюються підвищеним рівнем тривожності, інформаційним навантаженням та загальною нестабільністю, що негативно впливає на якість сну та психологічне благополуччя працівників. Таким чином, поєднання організаційних, соціальних і психологічних факторів формує комплексний контекст, у якому зростає ризик розвитку професійного вигорання.

Порівняльний аналіз показав, що структура предикторів професійного вигорання має як спільні, так і відмінні риси у чоловіків і жінок. Конфлікт між роботою та сім'єю є універсальним фактором для обох груп, однак у чоловіків додаткову роль відіграє соціальна підтримка як ресурс зниження вигорання, тоді як у жінок визначальне значення мають саме рольові та навантажувальні чинники, пов'язані з поєднанням професійних і сімейних обов'язків.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання для розробки програм профілактики професійного вигорання у корпоративному середовищі. Такі програми мають бути спрямовані на зниження конфлікту

між роботою та сімейним життям, оптимізацію робочого навантаження, впровадження гнучких форматів роботи, підтримку балансу між роботою та особистим життям, а також розвиток систем соціальної підтримки працівників.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням вибірки, більш детальним вивченням ролі психологічних ресурсів, а також аналізом довготривалих ефектів ментального навантаження, якості сну та соціально-контекстуальних факторів у розвитку професійного вигорання.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що професійне вигорання є складним багатофакторним явищем, у структурі якого провідну роль відіграє баланс між професійною та сімейною сферами. Виявлені гендерні особливості підкреслюють різну роль ресурсних і рольових чинників у чоловіків і жінок, однак спільним для обох груп залишається визначальний вплив конфлікту між життєвими ролями. Це дозволяє припустити, що не саме навантаження як таке, а суб'єктивне переживання конфлікту між професійними та сімейними ролями є ключовим чинником розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Maslach Christina, Jackson Susan E.. The measurement of experienced burnout // Journal of Occupational Behavior. – 1981. – Vol. 2. – P. 99–113.
2. Maslach Christina, Leiter Michael P.. Burnout: The cost of caring. – Cambridge: Malor Books, 2008.
3. Maslach Christina, Schaufeli Wilmar B., Leiter Michael P.. Job burnout // Annual Review of Psychology. – 2001. – Vol. 52. – P. 397–422.
4. Schaufeli Wilmar B., Taris Toon W.. A critical review of the Job Demands-Resources Model. – 2014.
5. Bakker Arnold B., Demerouti Evangelia. The Job Demands–Resources model // Journal of Managerial Psychology. – 2007.
6. Demerouti Evangelia et al. The job demands-resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. – 2001.
7. Siegrist Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions // Journal of Occupational Health Psychology. – 1996.
8. Siegrist Johannes. Effort–reward imbalance at work // European Journal of Public Health. – 2002.
9. Greenhaus Jeffrey H., Beutell Nicholas J.. Sources of conflict between work and family roles // Academy of Management Review. – 1985.
10. Netemeyer Richard G. et al. Development of work–family conflict scales // Journal of Applied Psychology. – 1996.
11. Allen Tammy D. et al. Consequences associated with work–family conflict // Journal of Occupational Health Psychology. – 2000.
12. Carlson Dawn S. et al. Measuring work–family conflict // Journal of Vocational Behavior. – 2000.
13. Frone Michael R.. Work-family balance // Handbook of Occupational Health Psychology. – 2003.

- 14.Amstad Fabienne T. et al. Work–family conflict meta-analysis // Journal of Occupational Health Psychology. – 2011.
- 15.Nohe Christoph, Sonntag Karlheinz. Work–family conflict and social support // Journal of Vocational Behavior. – 2014.
- 16.Michel Jesse S. et al. Antecedents of work–family conflict // Journal of Organizational Behavior. – 2011.
- 17.Shockley Kristen M. et al. Work–family conflict and burnout // Journal of Applied Psychology. – 2021.
- 18.Zimet Gregory D. et al. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. Journal of Personality Assessment. – 1988.
- 19.Cohen Sheldon, Wills Thomas A.. Stress and social support. Psychological Bulletin. – 1985.
- 20.House James S.. Work stress and social support. – 1981.
- 21.Thoits Peggy A..Social support and health. Journal of Health and Social Behavior. – 2011.
- 22.Hochschild Arlie Russell. The second shift. – 2012.
- 23.Daminger Allison. Mental load. American Sociological Review. – 2019.
- 24.Dean Laura et al. Gender inequalities in unpaid work. Gender & Society. – 2021.
- 25.Bianchi Suzanne M..Family change and gender roles. Annual Review of Sociology. – 2012.
- 26.Kabat-Zinn Jon.Full catastrophe living. – 1990.
- 27.Brown Kirk Warren, Ryan Richard M..Mindfulness and well-being
- 28.Hülshager Ute R. et al. Mindfulness at work // Journal of Applied Psychology. – 2013.
- 29.Good Darren J. et al. Mindfulness in organizations // Journal of Management. – 2016.
- 30.West Carmen P. et al. Burnout interventions // The Lancet. – 2016.

31. Montgomery Anthony. Burnout prevention // Career Development International. – 2005.
32. World Health Organization. Burn-out as an occupational phenomenon. – 2019.
33. McKinsey & Company. Women in the Workplace. – 2022.
34. McKinsey & Company. The State of Organizations. – 2023.
35. Hülsheger Ute R. et al. Mindfulness at work // Journal of Applied Psychology. – 2013.
36. Good Darren J. et al. Mindfulness in organizations // Journal of Management. – 2016.
37. West Carmen P. et al. Burnout interventions. The Lancet. – 2016.
38. Montgomery Anthony. Burnout prevention. Career Development International. – 2005.
39. World Health Organization. Burn-out as an occupational phenomenon. – 2019.
40. McKinsey & Company. Women in the Workplace. – 2022.
41. McKinsey & Company. The State of Organizations. – 2023.
42. Максименко Сергій Дмитрович. Психологія особистості. – Київ, 2016.
43. Карамушка Людмила Миколаївна. Психологія управління. – Київ, 2003.
44. Карамушка Людмила Миколаївна. Професійне вигорання. Практична психологія. – 2015.
45. Макаренко Наталія В.. Професійне вигорання . Психологія і суспільство. – 2018.
46. Національна академія педагогічних наук України. Професійне вигорання в сучасному суспільстві. – Київ, 2020.
47. Karasek Robert A. Job demands, job decision latitude, and mental strain // Administrative Science Quarterly. – 1979. – Vol. 24. – P. 285–308.
48. Hobfoll Stevan E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. – 1989. – Vol. 44. – P. 513–524.

- 49.Lazarus Richard S., Folkman Susan. Stress, appraisal, and coping. – New York: Springer, 1984.
- 50.Selye Hans. The stress of life. – New York: McGraw-Hill, 1976.
- 51.Freudenberger Herbert J.. Staff burnout // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159–165.
- 52.Pines Ayala M., Aronson Elliot. Career burnout: Causes and cures. – New York: Free Press, 1988.
- 53.Leiter Michael P., Maslach Christina. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout // Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies. – 2004.
- 54.Rothbard Nancy P.. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles // Administrative Science Quarterly. – 2001. – Vol. 46. – P. 655–684.
- 55.Clark Sue Campbell. Work/family border theory // Human Relations. – 2000. – Vol. 53. – P. 747–770.
- 56.Allen Tammy D., Herst Deborah E. et al. Consequences associated with work-to-family conflict // Journal of Occupational Health Psychology. – 2000. – Vol. 5. – P. 278–308.
- 57.Baer Ruth A.. Mindfulness training as a clinical intervention // Clinical Psychology: Science and Practice. – 2003. – Vol. 10. – P. 125–143.
- 58.Bishop Scott R. et al. Mindfulness: A proposed operational definition // Clinical Psychology: Science and Practice. – 2004. – Vol. 11. – P. 230–241.
- 59.Shapiro Shauna L., Carlson Linda E.. The art and science of mindfulness. – Washington: American Psychological Association, 2009.
- 60.Neff Kristin D.. Self-compassion, self-esteem, and well-being // Social and Personality Psychology Compass. – 2011. – Vol. 5. – P. 1–12.
- 61.Schaufeli Wilmar B. Burnout: A short socio-cultural history // Burnout Research. – 2017. – Vol. 6. – P. 1–8.

62. Leiter Michael P., Maslach Christina. Latent burnout profiles: A new approach to understanding burnout experience // *Burnout Research*. – 2016. – Vol. 3. – P. 89–100.
63. Maslach Christina, Leiter Michael P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. – 2016. – Vol. 15(2). – P. 103–111.
64. Bakker Arnold B., Costa Patrícia L. Chronic job burnout and daily functioning // *Burnout Research*. – 2014. – Vol. 1. – P. 112–119.
65. Halbesleben Jonathon R.B. Sources of social support and burnout: A meta-analytic test // *Journal of Applied Psychology*. – 2006. – Vol. 91. – P. 1134–1145.
66. Hobfoll Stevan E. Social and psychological resources and adaptation // *Review of General Psychology*. – 2002. – Vol. 6. – P. 307–324.
67. Demerouti Evangelia, Bakker Arnold B. The Job Demands–Resources model: Challenges for future research // *SA Journal of Industrial Psychology*. – 2011. – Vol. 37(2).
68. Xanthopoulou Despoina et al. The role of personal resources in the Job Demands–Resources model // *International Journal of Stress Management*. – 2007. – Vol. 14. – P. 121–141.
69. Allen Tammy D., French Kimberly A. Work-family conflict and wellbeing: New perspectives // *Current Opinion in Psychology*. – 2020. – Vol. 31. – P. 44–49.
70. Shockley Kristen M., Shen Winny. Work-family balance and employee wellbeing // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. – 2023. – Vol. 10. – P. 247–272.
71. Greenhaus Jeffrey H., Allen Tammy D. Work-family balance: A review and extension of the literature // *Handbook of Occupational Health Psychology*. – 2011.
72. Kossek Ellen Ernst, Lee Kelly H. Work-family conflict and work-life balance // *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. – 2021.

- 73.Voydanoff Patricia. The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation // *Journal of Marriage and Family*. – 2004. – Vol. 66. – P. 398–412.
- 74.Cinamon Rachel G., Rich Yisrael. Gender differences in the importance of work and family roles // *Sex Roles*. – 2002. – Vol. 47. – P. 531–541.
- 75.Eagly Alice H., Wood Wendy. Social role theory of sex differences // *Handbook of Theories of Social Psychology*. – 2012.
- 76.Ridgeway Cecilia L. *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. – New York: Oxford University Press, 2011.
- 77.Keng Shian-Ling, Smoski Moria J., Robins Clive J. Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies // *Clinical Psychology Review*. – 2011. – Vol. 31. – P. 1041–1056.
- 78.Creswell J. David. Mindfulness interventions // *Annual Review of Psychology*. – 2017. – Vol. 68. – P. 491–516.
- 79.Hülshager Ute R., Alberts Hugo J.E.M., Feinholdt Anne, Lang Jonas W.B. Benefits of mindfulness at work // *Journal of Applied Psychology*. – 2013. – Vol. 98. – P. 310–325.
- 80.Siltaloppi Minna, Kinnunen Ulla, Feldt Taru. Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being // *Work & Stress*. – 2009. – Vol. 23. – P. 330–348.