

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ**

Кафедра клінічної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Вплив смисложиттєвих орієнтацій на професійне вигорання
працівників ІТ-сфери**

Виконала:

студентка 2-го курсу групи ПМ - 204
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійна програма Клінічна
психологія

Єремєєва Ганна Сергіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник:

д.психол.н., проф.

(наукова ступінь, вчене звання)

Бурлачук Леонід Фокич

(прізвище, ім'я, по батькові)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології

Протокол № ____ від «____» червня 2022р.

Зав. кафедри _____ д.психол.н., с.н.с. Лисенко Ірина Павлівна
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ВИГОРЯННЯ.....	7
1.1 Феномен вигоряння у науковій літературі.....	7
1.2 Протективні чинники професійного вигоряння	18
1.3 Смыслжиттєві орієнтації як ресурс протидії професійному вигорянню	23
Висновки до розділу 1	26
РОЗДІЛ 2: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СМЫСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ У ПРЕДСТАВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	28
2.1 Підходи до діагностики професійного вигоряння та смыслжиттєвих орієнтацій.....	28
2.2 Організація та проведення емпіричного дослідження впливу смыслжиттєвих орієнтацій на професійне вигоряння у працівників ІТ-сфери	35
2.3 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	39
Висновки до розділу 2	54
РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ.....	56
3.1 Підходи до профілактики та корекції професійного вигоряння.....	56
3.2 Програма інтервенції для працівників ІТ-сфери з професійним вигорянням	62
Висновки до розділу 3	66
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	72
ДОДАТКИ	82

ВСТУП

Останні роки термін «вигоряння» вийшов за межі професійної сфери та з'явився в побутовому обігу багатьох людей. Це підтверджує статистика Google Trends: в Україні кількість запитів щодо вигоряння збільшилася вдвічі за останні 5 років, а кількість запитів «емоційне вигоряння» – майже в 4 рази за той самий період. Якщо ж подивитися на кількість цитувань «класичних» авторів з цієї теми, як-то Christina Maslach та Arnold B. Bakker, то видно, як ця кількість поступово збільшується з початку 2010-х років і до 2021-го, за єдиним невеликим зниженням у 2020 році [53,60,61].

Вигоряння включено до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) як професійне явище. Воно не класифікується як медичний стан, тобто не вважається хворобою. Згідно з МКХ-11 вигоряння – це синдром, що вважають результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратись [64].

Існують очевидні підстави вважати, що вигоряння можна порівняти з інфекційним захворюванням. Якщо у відділі компанії є вигоряючий працівник, то його негативізм і цинізм досить успішно передаються іншим працівникам. Вигоряння можна порівняти з клеймом: якщо людина вигоріла одного разу, дуже складно повністю і остаточно позбутися цього, «вилікуватися», так би мовити, повністю [49]. І в інших умовах, на новому місці роботи вигоряння з високим рівнем ймовірності може настати.

В науковій літературі тема емоційного та професійного вигоряння широко вивчається вже декілька десятиліть. Це особливо стосується таких соціально важливих та емоційно напружених професій, як медичні працівники та працівники освіти, але і інші професії стали об'єктами досліджень. Останнім часом – у 2020-2021 роках – у зв'язку з пандемією COVID-19

вигоряння працівників медичної сфери досліджували багато вчених [4,29,31]. Але пандемія зробила свій вклад і у вигоряння співробітників інших сфер діяльності, особливо в інформаційних технологіях (ІТ). Оскільки нова реальність вимагала цифровізації максимальної кількості областей життєдіяльності людини, а отже роль представників ІТ виросла в декілька разів.

Одночасно з дослідженням форм та ступенів вираження вигоряння, а також факторів, що призводять до вигоряння, вивчаються і протективні чинники, що сприяють зменшенню прояву цього синдрому або можуть бути використані у якості профілактики.

У 2017 році Е. Матюшкіна на групі працівників контакт-центру [29] виявила залежність ступеня професійного вигоряння від мотиваційної структури людини: чим більше в мотивації спеціаліста зовнішніх і вузько-спеціалізованих компонентів, тим більше він вигорає, і навпаки – чим більше суб'єктних мотивів, що розкривають домінуючу роль власних цінностей і смислів в професійній діяльності, тим менший ступінь вигоряння працівника.

У кінці 2020 року вийшло дослідження І. Забари щодо взаємозв'язку емоційного вигоряння програмістів – основних представників ІТ-сфери – та їхніми особистісними особливостями в залежності від типу відношення до своєї професійної діяльності [29]: цінностного, потребо-технологічного, засобного або дифузного. Також проблему професійного вигоряння в контексті цифровізації та цифрової трансформації, пандемії та віддаленої роботи широко вивчали Неруші Тетяна та Антон [33].

В 2020 році Олексій Авер'янов у своїй статті [1] розглядає вигоряння з точки зору логотерапії – як тяжкий стан, причиною якого є втрата або дефіцит екзистенційного смислу та виникнення екзистенційного вакууму. Отже навіть поліпшення умов праці, зменшення навантажень не завжди матимуть

позитивний ефект у боротьбі з вигорянням, тоді як пошуки та вербалізація смислу життя – смисложиттєві орієнтації – можуть допомогти як працівнику, так і компанії, що зацікавлена у психічному здоров'ї своїх співробітників.

Вплив смисложиттєвих орієнтацій на професійне вигоряння є досить цікавою темою для вивчення, оскільки з одного боку – ще не достатньо розроблена, а з іншого – має практичний ефект та може служити основою для розробки методичних рекомендацій для профілактики вигоряння різних компаній. Тому ця тема була обрана у якості предмету дослідження.

Об'єкт: професійне вигоряння (в деяких джерелах використовується більш загальний термін – емоційне вигоряння).

Предмет: вплив смисложиттєвих орієнтацій на професійне вигоряння працівників ІТ-сфери.

Мета – дослідити вплив смисложиттєвих орієнтацій працівника ІТ-сфери на рівень його професійного вигоряння та запропонувати корекційну програму для зменшення і профілактики професійного вигоряння.

Завданнями дослідження є:

- 1) провести теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми професійного вигоряння та впливу смисложиттєвих орієнтацій на ступінь вигоряння;
- 2) розробити, організувати та провести емпіричне дослідження впливу смисложиттєвих орієнтацій на професійне вигоряння працівників ІТ-сфери;
- 3) проаналізувати та проінтерпретувати отримані результати;
- 4) розробити програму інтервенції.

Методи дослідження, що були використані в роботі:

- 1) аналіз наукової літератури з тематики вигоряння;

- 2) психодіагностичний метод (опитувальник «Професійне вигорання» Н. Водопьянкової та тест СЖО – «Смисложиттєві орієнтації» Д. Леонт'єва);
- 3) методи математично-статистичної обробки даних (з використанням пакету Jamovi 1.6.23);
- 4) метод психологічної інтервенції.

РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ВИГОРЯННЯ

1.1 Феномен вигоряння у науковій літературі

Синдром професійного вигоряння часто називають «хворобою цивілізації». Як правило, під професійним вигорянням розуміється комплекс психічних проблем (симптомів), пов'язаний з професійною діяльністю [3]. За визначенням Н. Водопьянної, «вигоряння» (у самому широкому сенсі слова) - це довгострокова стресова реакція (можна визначити як синдром), що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності [13].

В науковий обіг термін «професійне вигоряння» (англ. burn-out) ввів у 1974 році американський психіатр Н. Freudenberger. У Східній Європі перші згадки про це явище містяться в роботах Б.Г. Ананьєва. Він вживав термін «емоційне згорання» для позначення пригніченого стану, що виникає у людей професій типу «людина - людина».

Узагальнене визначення явища дали американські психологи, експерти в галузі соціальної психології С. Maslach і М. Leiter. На їх погляд, вигоряння - це «діапазон визначення невідповідності між можливостями людини і умовами, що пред'являються компанією-роботодавцем» [68]. Здійснюється переоцінювання особистих внутрішніх ресурсів – тобто відбувається «зношування душі» людини. С. Maslach назвала феномен професійного вигоряння (ПВ) «синдромом виснаження і цинізму», що породжує негативну самооцінку, негативне ставлення до роботи, втрату почуття співпереживання.

На території колишнього СРСР професійне вигоряння стало предметом самостійного дослідження з середини 1990-х років. Вітчизняні вчені трактують «вигоряння» як феномен, що представляє собою комплекс

негативних (деструктивних) симптомів і включає в себе три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукацію професійних досягнень. Для позначення і опису цього комплексу використовуються різні терміни: «емоційне згорання» (Т.В. Форманюк, Є.В. Юдіна), «емоційне вигоряння» (М.В. Агапова, В.В. Бойко, О.В. Крапівіна, С.В. Умняшкіна), «перегорання» (Г.А. Заріпова), «професійне вигоряння» (Н. Водоп'янова, Є.С. Старченкова), «професійна деструкція» (В.Г. Самохвал).

З нашої точки зору, термін «професійне вигоряння» більш точно відображає сутність досліджуваного феномена, оскільки визначає причину явища. Аналіз існуючих дефініцій також показує, що більшість дослідників роблять акцент на професійний характер ПВ. Так, наприклад, Т.Г. Неруш дає йому наступне визначення: «Професійне вигоряння - це деструктивні зміни особистості, що виникають, розвиваються і проявляються в процесі її професіоналізації як комплекс негативних симптомів, що виражаються в емоційному виснаженні, деперсоналізації і редукації професійних досягнень, що призводять до зниження ефективності професійної діяльності та порушення взаємодії з іншими учасниками даного процесу» [32]. Л.М. Юр'єва вважає, що ПВ – «це процес поступової втрати когнітивної, емоційної і фізичної енергії, що виявляється ознаками розумового і емоційного виснаження, фізичного стомлення, особистої відстороненості і зменшення задоволення здійсненням діяльності» [52].

Синдром ПВ деякі автори розглядають як різновид стресу, однак більшість дослідників зрівнюють ефекти ПВ і професійні стреси, розглядаючи ПВ не як різновид стресу, а як результат впливу комплексу стресогенних чинників.

Досить широке поширення набуло уявлення про ПВ як окремий випадок професійної деформації в цілому. Разом з тим професійна деформація не

завжди носить негативний характер, тоді як ПВ має тільки негативні наслідки і являє собою особистісний регрес [3].

Феномен ПВ є загальнопрофесійним феноменом, але він має власну структуру і прояви, що зумовлені специфікою виконуваної діяльності. У порівнянні з первинними психічними станами, що можна традиційно виокремити, вигоряння являє собою стан вищого рівня інтеграції.

ПВ може бути розглянуте як структурне утворення, сформоване за рівневим принципом [35]. Воно включає в себе ряд основних структурних компонентів, які утворюються на основі об'єднання конкретних симптомів.

Рівні організації вигоряння є якісно різні інтегральні утворення. Вони з одного боку являються відносно самостійними, а з другого – об'єднуються в загальну структуру синдрому вигоряння.

Базові компоненти вигоряння організовуються в структуру не тільки за принципом об'єднання споріднених за змістом компонентів, але і функціонально. Якісна своєрідність структури вигоряння визначається характером професійної діяльності, якою займається особистість.

Основні компоненти професійного вигоряння на індивідуально-психологічному, міжперсональному та організаційному рівнях наведені Додатках А-В.

Дослідження синдрому вигоряння неможливе без вивчення та аналізу системи тих факторів, що сприяють його функціонуванню. Серед різноманітних соціально-психологічних та особистісних чинників умовно виокремлюють три основні групи.

Особистісні детермінанти - переживання несправедливості, самотності, соціальної незахищеності, соціально-економічної нестабільності, соціальної та міжособистісної ізоляції, неконструктивні моделі поведінки, високу

мотивацію влади, «трудоголізм», слабку «Я-концепцію», низький соціальний інтелект і насамперед високий рівень емпатії та низьку професійну мотивацію.

Ситуативні чинники - соціальне порівняння й оцінки інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими, рольові конфлікти тощо.

Професійні фактори - когнітивно-складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, пошук нових рішень, самоконтроль і вольове рішення, нецікава або нелюбима робота, бюрократизм і «паперова» робота, відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку тощо.

Стверджується важлива роль ще однієї детермінанти, яка зумовлює синдром емоційного вигоряння – наявність психологічно важкого й емоційно напруженого контингенту, з яким доводиться мати справу професіоналові у сфері спілкування (так звані важкі хворі, конфліктні покупці, «важкі» підлітки та ін.) [11].

Виділяють декілька груп ключових симптомів, характерних для вигоряння:

- фізичні (втомлюваність, безсоння, погіршення самопочуття, прояви вегетативної дисфункції);
- емоційні (песимізм, цинізм, байдужість, депресія, почуття самотності й провини);
- поведінкові (імпульсивна поведінка, постійне бажання відпочити, байдужість до їжі, виправдання чи потяг до вживання тютюну, алкоголю);
- інтелектуальні (втрата інтересу до роботи, формальне виконання роботи, байдужість до нових ідей);

- соціальні симптоми (втрата інтересу до дозвілля, соціальних контактів і соціальної активності, відчуття ізоляції, відчуття нестачі підтримки з боку родини та друзів) [36].

W.P. Kaschka, D. Korczak, і K. Broich виділяють етіологічні фактори, що призводять до вигорання, можна розділити на внутрішні (пов'язані з особистістю) та зовнішні (середовищі). Серед внутрішніх факторів виділяють:

- Високі (ідеалістичні) очікування від себе, високі амбіції, перфекціонізм;
- Сильну потреба у визнанні;
- Бажання завжди догодити іншим людям, придушуючи при цьому власні потреби;
- Відчуття власної незамінності, коли людина не хоче або не може делегувати;
- Важка праця та відданість;
- Образ праці як єдиної значущої діяльності, як замітника суспільного життя.

Серед зовнішніх факторів виділяють:

- Високі вимоги на роботі;
- Проблеми лідерства та співпраці;
- Суперечливі інструкції;
- Тиск часу, багато дедлайнів;
- Погану атмосферу на роботі;
- Недостатність можливостей проявити себе;
- Відсутність свободи приймати рішення;
- Відсутність впливу на організацію роботи;
- Низьку автономію та відсутність права висловлювати свою думку;

- Проблеми ієрархії;
- Недостатню внутрішню комунікацію (особливо в умовах віддаленої роботи);
- Адміністративні обмеження;
- Тиск з боку начальства;
- Підвищення відповідальності, до якої людина не готова;
- Погану організацію праці;
- Брак ресурсів (фінансових, людських);
- Проблемні інституційні правила та структури;
- Відсутність передбачуваних можливостей для просування по службі;
- Відсутність чіткості щодо ролей;
- Відсутність позитивних відгуків, достатнього зворотного зв'язку;
- Погану командну роботу;
- Відсутність соціальної підтримки [66].

Якщо розглядати феномен ПВ як динамічний процес, то можна спостерігати етапність його розвитку.

Julia von Onciul виділяє 3 основних етапи [65]:

- стадія реакції (тривоги);
- стадія резистентності;
- стадія виснаження.

Один з найпоширеніших поглядів на етапність ПВ – п'ятиступенева модель, запропонована J.Greenberg:

I стадія («медовий місяць») — працівник задоволений своєю роботою і завданнями, ставиться до них з ентузіазмом.

II стадія («нестача палива») — з'являється втома, апатія, можуть виникати проблеми зі сном. За умов відсутності додаткової мотивації та стимулювання у працівника втрачається інтерес до роботи і знижується продуктивність діяльності.

III стадія (хронічні симптоми) — надмірна робота без відпочинку, особливо у трудоголіків, приводить до виснаження і схильності до захворювань, а також психологічних переживань — хронічної втоми, загостреного почуття злоби чи пригніченості, відчуття загнаності в кут.

IV стадія (криза) — розвиваються хронічні захворювання, в результаті чого людина повністю або частково втрачає працездатність.

V стадія («пробивання стіни») — фізичні та психологічні проблеми переходять в гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, які загрожують життю людини. Унаслідок цих проблем під загрозою часто знаходиться кар'єра людини.

Відома динамічна модель В.Perlman та Е.А. Hartman розвитку процесу професійного вигорання як прояв основних типів реакцій на організаційні та професійні стреси:

- фізіологічні реакції (призводить до фізичного виснаження);
- афективно-когнітивні реакції (призводить до емоційного та мотиваційного виснаження, до деперсоналізації);
- поведінкові реакції (як наслідок спостерігається дезадаптація, дистанціонування від професійних обов'язків, знижені мотивація та продуктивність) [71].

Модель включає 4 стадії розвитку процесу професійного вигорання.

Перша стадія представляє собою напруженість, що пов'язана з додатковими зусиллями по адаптації до ситуаційних робочих вимог. Таку напруженість викликають, як правило, два типи ситуацій: навички та вміння

працівника недостатні, щоб відповідати статусним та професійним вимогам, та робота не відповідає його потребам, очікуванням чи цінностям. Ці ситуації запускають процес емоційного вигоряння.

Для другої стадії характерні сильні відчуття та переживання стресу. Багато стресогенних ситуацій в деяких випадках можуть і не викликати відповідних переживань, оскільки в цей момент відбувається конструктивне оцінювання працівником своїх можливостей та усвідомлення вимог робочої ситуації. Швидкість та характер руху від першої стадії емоційного вигоряння до другої залежить від ресурсів особистості та від статусно-рольових та організаційних чинників.

Третя стадія вже помітно супроводжується реакціями основних трьох класів (фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові), що варіюються індивідуально.

Четверта стадія представляє собою емоційне вигоряння як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу. Як вагомий негативний наслідок психологічного стресу, переживання вигоряння проявляється як фізичне та емоційне виснаження, як переживання суб'єктивного неблагополуччя, фізичного чи психологічного дискомфорту. Четверту стадію можна образно співставити із «загасанням горіння» за відсутності необхідного палива [12].

М. Burisch у розвитку синдрому емоційного вигоряння виділяє шість послідовних фаз:

- 1) Попереджувальна фаза, що включає в себе надмірну участь, надмірну активність, відмову від потреб, які пов'язані з роботою, обмеження соціальних контактів, виснаження (відчуття втоми, безсоння), небезпека нещасних випадків.

2) Зниження рівня своєї участі щодо співробітників, втрата позитивного сприйняття колег, що проявляється у приписуванні провини за власні невдачі іншим, вихід на перший план стереотипів у поведінці по відношенню до колег. По відношенню до інших оточуючих, крім професійного кола спостерігається відсутність емпатії, байдужість, цинічні оцінки. У професійній діяльності можуть бути помітні небажання виконувати свої обов'язки, штучне продовження перерв у роботі, запізнення, звільнення з роботи завчасно, акцент на матеріальний аспект за одночасної незадоволеності роботою. Окрім того зростають вимоги, втрачається життєвий ідеал, відбувається концентрація на власних потребах разом з почуттям переживання того, що інші люди використовують тебе.

3) Фаза емоційних реакцій: депресивних (постійне почуття провини, зниження самооцінки, безпідставні страхи, лабільність настрою, апатія), агресивних (захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі у невдачах, відсутність толерантності та здатності до компромісу, підозрілість на межі з патологічною, перманентні конфлікти з оточенням).

4) Фаза деструктивної поведінки, що зачіпає сферу інтелекту у вигляді зниження концентрації уваги, відсутності здатності виконати складні завдання, ригідності мислення, пригнічення або навіть відсутності уяви. Також страждає мотиваційна сфера, що проявляється у відсутності власної ініціативи, зниженні ефективності діяльності, виконанні завдань суворо за інструкцією. В емоційно-соціальной сфері стають помітні такі прояви, як байдужість, уникнення неформальних контактів, відсутність участі у життя інших людей чи навпаки – надмірна прихильність до конкретної особи, уникнення тем, пов'язаних із роботою, самодостатність, що переходить у самотність, відмова від будь-яких хобі, фізичних навантажень, нудьга.

5) Психосоматичні реакції та зниження імунітету, що супроводжуються нездатністю до релаксації, безсонням, сексуальними розладами, на соматичному рівні – підвищенням тиску, головним болем, тахікардією, болем у хребті, розладами травлення. Часто спостерігаються також залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю.

6) Розчарування та поглинаюча негативна життєва установка, почуття безпорадності та безглуздості життя, екзистенційний відчай [57,58].

Психологи Н. Freudenberger і G. North виділили 12 фаз вигоряння:

- 1) Надмірний драйв або амбіції. Ця ситуація звичайна для людей, які починають нову роботу або беруть на себе нове завдання: занадто великі амбіції можуть призвести до вигоряння.
- 2) Змушення себе працювати більше. Амбіції, як правило, змушують працювати більше.
- 3) Нехтування власними потребами. Людина починає жертвувати такими базовими потребами, як сон, фізичні вправи та повноцінне харчування.
- 4) Зміщення конфлікту. Для цієї фази характерно невизнання того, що людина сама наполягає на максимумі, проте починає звинувачувати свого керівника, вимоги щодо своєї роботи або колег у своїх проблемах.
- 5) Незадоволення інших потреб, не пов'язаних з роботою. Цінності переглядаються. Робота на цій фазі стає єдиним фокусом, а все інше – сім'я, друзі і хобі – здаються неактуальними.
- 6) Фаза заперечення. На цій фазі зростає нетерпіння до оточуючих. При цьому людина, замість того, щоб брати на себе відповідальність за свою поведінку, звинувачує інших, вважаючи їх некомпетентними, лінивими або владними.

- 7) Віддалення. На цій фазі починається процес віддалення від родини та друзів. Проявляється цинічність. Соціальні запрошення на вечірки, у кіно та на вечері починають бути обтяжливими, а не приємними.
- 8) Зміни в поведінці. Починає проявлятися агресія, що стає нормою у відносинах з близькими.
- 9) Деперсоналізація. Характеризується відчуттям відірваності від свого життя і власної здатності контролювати своє життя.
- 10) Фаза внутрішньої порожнечі або тривоги. Людина, як правило, не може самотійно впоратися з цими відчуттями, вдається до вживання психоактивних речовин, азартних ігор або переїдання.
- 11) Депресія. Життя втрачає сенс, і починає відчуватися безнадійність.
- 12) Психічний або фізичний колапс. На цій фазі мова йде лише про медичну допомогу [66].

У літературі пострадянського простору [28,36] переважно розрізняють 3 фази формування синдрому вигоряння:

- фаза напруження — характеризується переживаннями психотравмуючої ситуації; незадоволенням собою; відчуттям загнаності в клітку; тривогою, депресією;
- фаза резистенції — включає такі симптоми, як неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-етична дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій; редуція професійних обов'язків;
- фаза виснаження — характеризується емоційним дефіцитом; емоційною віддаленістю, особистісною віддаленістю (деперсоналізацією), психосоматичними і психовегетативними порушеннями [13].

Вивчення етапів розвитку ПВ як динамічного процесу призводить до висновку про те, що ймовірність виникнення ПВ найбільш висока на початку

професійного становлення. Отже, в якості головного заходу, що сприяє професійній адаптації та професійно-особистісному розвитку, слід визнати необхідність заповнення дефіцитів професійної компетенції [3].

Таким чином, можна зробити висновок, що феномен ПВ розроблений в достатній мірі як у зарубіжній літературі, так і у літературі пострадянського простору. Він розглядається та моделюється у різних розрізах та підходах, рівнях та динаміці розвитку.

1.2 Протективні чинники професійного вигорання

Спочатку визначимо поняття протективних чинників. Це фактори, що захищають від виникнення та протидіють розвитку синдрому професійного вигорання.

Протективні чинники різнобічні: з одного боку ними можуть бути адміністративно-організаційні міри. Це пом'якшення дії організаційних та статусно-рольових стресів на рівні всієї установи (підприємства, фірми, організації) та у кожному його підрозділі:

- ефективне керівництво та адміністрування (професійна підтримка, турбота про кар'єрне зростання співробітників, умови їх праці та ін.);
- корпоративний розвиток та згуртування колективу (розвиток високої організаційної культури, комфортної атмосфери в колективі, вироблення належного культурного рівня стандартів ділового, неформального спілкування та поведінки та ін.) [41].

Серед протективних чинників розглядають також ресурси стійкості людини до загальних та специфічних стресорів професійної діяльності. Розглянемо ці стресори детальніше.

В різних концепціях професійного стресу серед стресогенераторів дослідники виділяють дефіцит людських ресурсів [6,25,26]. В екологічній парадигмі стресове реагування розглядається як результат дисбалансу між вимогами середовища (фізичного, трудового, соціального) і наявними ресурсами людини. В контексті процесуально-когнітивної парадигми, що базується на психологічній моделі стресу Р.Лазаруса, стресові реакції виникають при дисбалансі когнітивного оцінювання вимог з боку стресогенної ситуації і доступних ресурсів їх подолання. Головними стресогенними чинниками – детермінантами стресу – можуть бути як неадекватна когнітивна оцінка ситуації, так і відсутність чи недостатня мобілізація засобів подолання труднощів, тобто ресурсів подолання. У регуляторній парадигмі стрес розуміється як особливий клас станів, що виникають у результаті зміни механізмів регулювання діяльності та поведінки при впливі стресорів різної тривалості та оцінки витрат використовуваних внутрішніх ресурсів [10].

Таким чином, ресурси є важливою складовою забезпечення динаміки стресового реагування. людина як складна система має ресурси різних рівнів організації. Загалом у психології стресу та подолання під ресурсами розуміються фізичні та духовні можливості людини, мобілізація яких забезпечує виконання програм та способів (стратегій) поведінки для запобігання або усунення стресу.

Існують як мінімум три варіанти у розумінні ресурсів людини. Один з варіантів заснований на припущенні, що ресурс - цілком певне і об'єктивно реєструється явище, наприклад, функція ретикулярної формації, що активує, зміна кровотоку або процеси метаболізму глікопротеїну в мозку. Інший варіант пов'язаний з розумінням ресурсу як теоретичного конструкту, що відображає якусь ідеальне властивість, властиве системі перетворення інформації та енергії та характеризує ступінь обмеженості та розподільності

засобів її функціонування. Виділення цієї якості створює важливу можливість оцінювати кількісну міру «залученості» різних засобів забезпечення даної системи у вирішуване завдання (завдання), тобто визначати функціональне завантаження людини. Згідно з третім варіантом під ресурсами розуміють можливості регуляції функцій організму та психіки людини.

На думку В. А. Бодрова, ресурси регуляції різних форм активності людини (включаючи трудову діяльність) – це якийсь функціональний потенціал, що забезпечує високий рівень реалізації його активності, виконання трудових задач, досягнення заданих показників протягом певного часу. Якщо розглядати психічну регуляцію як функціональну систему, то ресурси регуляції є в кожного виділених компонентів, що утворюють цю систему [5].

Ресурси психологічного подолання в розумінні Н.Водопьянної [10] - це актуалізовані потенційні можливості людини у вигляді способів або дій, це інструменти психічної саморегуляції, спрямовані на подолання стресорів минулого, сьогодення або майбутніх життєвих ситуацій. Основними атрибутами ресурсів подолання як специфічних психологічних «інструментів» є осмисленість, усвідомленість, мотивованість, значимість і цілеспрямованість їх використання чи усвідомленого накопичення для подолання прогнозованих у майбутньому стресових ситуацій.

Проблема стійкості до психологічного стресу з позицій ресурсного підходу відбивається у різних «ресурсних» моделях. Однією з них є модель «консервації» ресурсів (COR) С. Хобфолла, згідно з якою стрес виникає в результаті реальної чи уявної втрати частини ресурсів, що включають поведінкову активність, вегетосоматичні, психічні та професійні можливості, а також особистісні характеристики.

Під ресурсами Hobfoll St.E. розуміє те, що є цінним для людини та допомагає зберігати психологічну стійкість у стресових ситуаціях. Ресурси

включають об'єкти, стани, особисті та енергетичні характеристики, які або самі по собі необхідні для виживання (прямо чи опосередковано), або служать засобами досягнення особисто значущих цілей. Відповідно до теорії консервації ресурсів Hobfoll St.E., втрата ресурсів розглядається як первинний механізм, що веде до стресових реакцій. У той же час, коли має місце втрата ресурсу, інші ресурси покликані обмежити інструментальний, психологічний і соціальний вплив розгортаються подій. Відповідно до цієї концепції стрес виникає:

- у ситуаціях, що становлять загрозу втрати ресурсів;
- у ситуаціях фактичної втрати ресурсів;
- у ситуаціях відсутності адекватного відшкодування витрачених ресурсів, коли вкладення особистих ресурсів задля досягнення бажаного значно перевищує отримуваний результат [10].

У контексті ресурсної концепції особистісні, поведінкові та соціальні змінні, що негативно пов'язані з показниками «вигоряння», розглядаються як протективні чинники, або ресурси протидії, які за певних умов можуть виступати як «буфер» або пом'якшувальні фактори в динаміці синдрому «вигоряння».

I. Калінаускас бачить ресурси адаптації до життєвих стресів у соціально-психологічних світах, у яких живе людина. Вони людина черпає підстави стійкості, самоцінності і затвердження своєрідності. Соціально-психологічний світ народжується поступово, спочатку це коло сім'ї, потім коло знайомих сім'ї. Потім підсвідомий відбір близьких знайомств і друзів. Відбір підсвідомо починається з дитинства і формується протягом наступного дорослого життя. При зустрічі із життєвими стресами людина черпає ресурси свого психологічного світу [52].

Як свідчать зарубіжні дослідження, соціально-психологічна підтримка і тенденція покладатися її у є найважливішим ресурсом стійкості перед життєвих криз. Соціальні ресурси пов'язані зі стійкістю до вигорання, оскільки тим, хто має більшу соціальну підтримку, допомагають як усвідомлення того, що вони не виявляться наодинці в скрутну хвилину, так і фактична інструментальна допомога, до якої вони можуть звернутися в стресовій ситуації — тим конструктивніше здійснюється переробка життєвих та робочих стресів.

Одним із особистісних ресурсів стресостійкості є інтернальний локус контролю та пов'язані з ним конструкти — впевненість у собі та самоефективність. Вважається, що здатність до внутрішнього контролю (інтернальний локус контролю) підвищує стресостійкість, оскільки люди з високим його рівнем наполегливіші в досягненні своїх цілей і частіше досягають успіху. До ресурсів подолання професійного стресу та вигорання Gann відносить високі показники "сили Я". Автор виявив, що працівники соціальної служби з сильною «Я-концепцією» більш позитивно орієнтовані по відношенню до клієнтів і меншою мірою схильні до «вигорання» [12].

За даними Н.Водопьянкової та Є. Старченкової, до особистісних ресурсів подолання вигорання відносяться соціальна сміливість, відповідальність, наполегливість, висока нормативність поведінки, радикалізм, висока мотивація досягнення. Поведінковими ресурсами подолання вигорання є: активні та просоціальні моделі поведінки (сміливість і широта вступу в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки та готовність до її прийняття, уміння вирішувати проблемні, важкі ситуації разом з іншими людьми, асертивна поведінка) [35].

Отже, багатогранному феномену професійного вигорання може протидіяти цілий спектр протективних чинників, серед яких особливе місце

займають особистісні ресурси людини, серед яких особливо виділяють інтернальний локус контролю, усвідомлення та осмисленість власного життя.

1.3 Смиложиттєві орієнтації як ресурс протидії професійному вигорянню

Проблема пошуку смислу життя одна із вічних екзистенційних проблем людства. Процеси набуття особистістю смислу свого буття, вплив цього чинника життя людини є актуальним предметом вивчення психологічної науки. Фактично смисл життя представляє вивірений, усвідомлений та узагальнений принцип життя людини, його сконцентровану життєву мету, сформульовану її життєву концепцію. Ідея про смисл (або сенс) життя є детермінантою формування смыложиттєвих орієнтацій як підлеглих мотиваційних тенденцій у смысловій сфері психології особистості. Смыложиттєві орієнтації як найважливіші компоненти структури особистості та регулятори активності людини формуються та розвиваються в умовах безпосереднього впливу соціального середовища, та реалізується особистістю у різних сферах життя, у тому числі й у професійній діяльності.

Основи вивчення смыложиттєвих орієнтацій з погляду їхнього психологічного змісту закладені в концепціях смислу життя таких дослідників минулого, як Сократ, Платон, Аристотель, Дж. Локк, Ф. Вольтер, Ж.-Ж. Руссо, І. Кант, І. Фіхте, Ф. Шеллінг, Г. Гегель, Л. Фейєрбах, Н. О. Лоський, Б. П. Вишеславцев, В. Розанов, С. Франк, та багатьох інших представників різних шкіл та напрямків філософії [2].

Особистісний смисл, за визначенням Д. Леонт'єва, є індивідуалізоване відображення дійсного ставлення особистості до тих об'єктів, заради яких розгортається її діяльність [40]. На його думку, особистісні смисли життя

людини перебувають у трьох тимчасових модусах — минулому, теперішньому та майбутньому. У разі переважання одного з модусів відбувається звуження внутрішнього світу особистості та обмеження горизонту її екзистенційного бачення.

Втрата смислів майбутнього призводить людини до того, що вона почувається «занедбаною», її внутрішній світ звужується, можливості розвитку залишаються за горизонтом його бачення, порушується свідомість, спрямованість, тимчасова перспектива власного життя.

Втрата смислу реального життя (теперішнього) веде до розмивання смислу життя, переживання його недостатньої емоційної насиченості і незадоволеністю самореалізацією.

Втрата смислів у модусі минулого відбиває незадоволеність людини продуктивністю і усвідомленням прожитої частини свого життя.

На думку низки дослідників [39, 51], до вищого рівня генералізації особистісних смислів відносяться смисложиттєві орієнтації. Їхня функція полягає в інтеграції та диференціації смислів нижченаведених рівнів: біологічно обумовлених, ситуативних, особистісних.

Оскільки смисложиттєві орієнтації людини не вичерпуються однією, хоча б і дуже важливою, ідеєю або життєвою метою, а є структурною ієрархією «великих» і «малих» сенсів, В. Чудновський розглядає їх як особливе психічне утворення, що характеризується своєю адекватністю та оцінюється за двома ознаками: реалістичності та конструктивності. «Реалістичність» смислу життя є відповідність смислу життя, з одного боку, наявним об'єктивним умовам, необхідним його реалізації, з іншого — індивідуальним можливостям людини. «Конструктивність» смислу життя — характеристика, що відбиває ступінь його позитивного (чи негативного) впливу на процес становлення особистості і успішність діяльності людини [50].

Залежно від локалізації смислу визначається тип актуального смислового стану, що виявляється у стратегії вирішення життєвих завдань. Здатність людини аналізувати та узагальнювати актуальні сенси (тобто значення минулого і сьогодення) та формувати життєві цілі (тобто проектувати майбутнє) є показником цілісності його Я-концепції.

На думку А. Сірого, актуальні смислові стани відрізняються синхронізацією особистісних смислів у часових локусах. Дані стани – це механізм синхронізації часових локусів і генералізації смислів нижніх рівнів у складнішу структуру [39].

У контексті інструментального підходу до ресурсів людини здатність до знаходження та збереження смислів у життєвих ситуаціях різного ступеня труднощі є невичерпним джерелом когнітивно-смислових ресурсів людини як суб'єкта життя та розвитку.

У зв'язку з вищевикладеними поглядами на ресурси людини значний інтерес представляє вивчення особистісних смислів у аспекті протидії професійному вигорянню. Н. Водопьянова в колективі з А. Густелевою і А. Бойцовой провели роботу з вивчення ресурсів протидії синдрому професійного вигоряння серед фахівців педагогічної професії — вчителів, викладачів вищої школи та вихователів дитячих садків [10]. Результати показали, що є значний зв'язок між рівнем професійного вигоряння педагогів та їх інтегральним показником особистісних смислів.

Отже, смисложиттєві орієнтації представляються важливим компонентом в структурі протективних чинників протидії професійному вигорянню як вищий рівень генералізації особистісних смислів – основного ресурсу захисту від вигоряння та зменшенню його впливу на спеціаліста.

Висновки до розділу 1

Таким чином, проблема вигоряння в зарубіжній і вітчизняній науковій літературі представлена багатьма поглядами і підходами. Термін «професійне вигоряння» не є загально-прийнятим, і може зустрічатися як «емоційне вигоряння» та як «психічне вигоряння», проте аналіз показав, що в основі проблеми розглядаються саме професійні процеси та трудова діяльність.

Згідно з МКБ-11, вигоряння – це синдром, що вважають результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратись.

Вигоряння може бути розглянуто як структурне утворення, як рівневе, а також як процес з фазами або стадіями. Визначення превалювання певного компоненту, рівня та фази (стадії) дозволяє обрати міри протидії професійному вигорянню.

Виділені дві групи протективних чинників, що з одного боку – захищають від професійного вигоряння, а з іншого – зменшують його негативний вплив. Це організаційні (на рівні організації) та особистісні (на рівні спеціаліста) фактори. Серед особистісних чинників виділяють ресурси людини, особливо інтернальний локус контролю, усвідомлення та осмисленість власного життя.

Як вищий рівень генералізації особистісних смислів, смисложиттєві орієнтації розглядається як важливий протективний чинник професійного вигоряння. Особистісні смисли можуть бути представлені в трьох часових локусах: минулому, теперішньому і майбутньому. Недостатня представленість того чи іншого компонента може бути компенсована надлишком іншого, але інтегральна нестача створює екзистенційний вакуум, що негативно впливає на рівень професійного вигоряння, оскільки починають переважати в мотивації спеціаліста зовнішні і вузько-спеціалізовані компоненти, які знаходяться, як правило, поза зоною впливу особистості.

Таким чином, вплив протективних чинників на професійне вигоряння, а особливо смисложиттєвих орієнтацій є цікавою темою для проведення емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 2: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

2.1 Підходи до діагностики професійного вигоряння та смисложиттєвих орієнтацій

В даний час існує декілька моделей вигоряння, що описують цей феномен.

Однофакторна модель була запропонована Pines та Aronson у 1988 році. Згідно з ними, вигоряння – це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження (з трьох ракурсів), що викликані тривалим перебуванням в стресових ситуаціях. Автори однофакторного підходу розглядають виснаження у якості головної причини вигоряння, а інші стресові прояви переживань і поведінки вважають наслідком.

Пізніше, у 1994 році, була розроблена двухфакторна модель. Її автори – Dierendonck, Schaufeli, Sixma – голландські дослідники, які проводили дослідження серед молодшого персоналу лікарень – медсестер.

Згідно авторам, синдром вигоряння зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перша частина, що отримала назву «афективної», відноситься до сфер нервової напруги, емоційного виснаження, проблем зі здоров'ям, фізичного самопочуття. Другий компонент – деперсоналізація – виявляється в зміні відносин або до пацієнтів, або до себе, або до себе і пацієнтів одночасно. Він отримав назву «установчого» [12].

Наступна, трьохфакторна, модель була запропонована Maslach та Jackson. Синдром психічного вигоряння за Maslach та Jackson являє собою тримірний

конструкт, що включає в себе такі складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень [68].

Емоційне виснаження розглядається як основний компонент професійного вигоряння і проявляється у зниженому емоційному стані (до апатії), байдужості або емоційному перенасиченні.

Друга складова – деперсоналізація – проявляється в ускладненні та деформації відносин з іншими людьми, не важливо, близькими чи ні. Іноді це може проявлятися у підвищенні залежності від оточуючих. В інших випадках виражається у посиленні негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до інших.

Третій компонент вигоряння за Maslach та Jackson – це редукція особистих досягнень. Він може проявлятися двома способами:

- 1) в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, негативізм по відношенню до службових переваг і можливостей,
- 2) в зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [10].

Співвідношення цих трьох складових професійного вигоряння в деякій мірі відображають специфіку тієї професійної сфери, в якій був виявлений цей феномен. Особливо це стосується другого компонента вигоряння – деперсоналізації, що, за результатами багатьох досліджень, є в більшій мірі характерною для сфери соціального обслуговування людей та надання їм допомоги.

Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність такої структури, але і дозволили істотно розширити область її поширення, включив професії, не пов'язані із соціальним кругом. Це привело до деякої модифікації поняття вигоряння і його структури.

Вигоряння з'являється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з межособистісними відносинами в її процесі. Таке розуміння призвело до деяких змін у розумінні його основних компонентів: емоційного виснаження, цинізму, професійної ефективності.

С цих позицій поняття деперсоналізації має більш широке значення і означає негативне ставлення не тільки до клієнтів, але і до праці і її предмету в цілому.

Чотирьохфакторна модель дослідження вигоряння була запропонована вченими Firth та Mims у 1985 та Iwanicki та Schwab у 1981. У чотирьохкомпонентній моделі вигоряння кожен з його елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або редуковані персональні досягнення) розділяється на два окремих фактора. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з одного боку з роботою, а з іншого – з реципієнтами.

Процесуальні моделі розглядають вигоряння як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази.

Для вимірювання вигоряння в зарубіжній психології найбільш широко використовуються дві методики: «Maslach Burnout Inventory» – MBI (Maslach, Jackson, 1981) і «Burnout Measure» – BM (Pines, Aronson, 1988). Серед менш популярних можна відмітити Oldenburg Burnout Inventory (Evangelia Demerouti, 2002) та Stanford Professional Fulfillment Index (M. Trockel та інші, 2018) [75]. Ці методики не були локалізовані та адаптовані для жителів України.

Опитувальник «Професійне вигоряння» (ПВ) – це методика, що була розроблена Н. Водопьяною на основі моделі Maslach та Jackson.

Існують декілька варіантів опитувальника для різних професійних груп:

- інженерно-технічні працівники;
- комерційний персонал;

- продавці;
- співробітники правоохоронних органів;
- медичних працівників;
- консультантів фондів соціального захисту.

Для оцінки емоційного вигоряння використовують також тест В. Бойка.

Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного вигоряння як динамічного процесу, що виникає поетапно у відповідності з механізмом розвитку стресу. Цей процес налічує три фази, що послідовно змінюють одна одну: фаза тривожної напруги, фаза резистенції та фаза виснаження. Рівень емоційного вигоряння оцінюється за 12 шкалами, які групуються відповідно до цих трьох фаз.

Фаза «Тривожна напруга» - це передвісник та «запускаючий механізм» у формуванні емоційного вигоряння. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється виснажливою сталістю або посиленням психотравмуючих факторів.

Фаза «Резистенція» характеризується опором наростаючому стресу.

Фаза «Виснаження» визначається більш-менш вираженим падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи (до ознак астенії).

Симптоми кожної фази наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Симптоми вигоряння в залежності від фази за В.Бойком

Фаза	Симптоми
Тривожна напруга	<ul style="list-style-type: none"> • переживання психотравмуючих обставин • незадоволеність собою • відчуття «загненості в клітку» • тривога і депресія
Резистенція	<ul style="list-style-type: none"> • неадекватне (вибіркове) емоційне реагування

Фаза	Симптоми
	<ul style="list-style-type: none"> • емоційно-моральна дезорієнтація • економія емоцій • редуція професійних обов'язків
Виснаження	<ul style="list-style-type: none"> • емоційний дефіцит • емоційна відстороненість • деперсоналізація • психосоматичні і психофізіологічні порушення

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного із 12 симптомів вигоряння;
- підраховується сума показників симптомів для кожної із трьох фаз формування вигоряння;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигоряння, тобто сума 12 симптомів.

Діагностика життєвих смислів може визначатися через систему ціннісних орієнтацій. Ціннісні орієнтації є основою відносин особистості до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду та ядро мотивації життєдіяльності, основу життєвої концепції та «філософії життя».

Найбільш поширеною на даний момент є методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Rokeach, заснована на прямому ранжуванні списку цінностей [31]. М. Rokeach розрізняє два класи цінностей:

- 1) термінальні – це переконання у тому, що кінцева мета індивідуального існування особистості варта того, щоб до неї прагнути;
- 2) інструментальні – переконання в тому, що образ дій або властивість особистості є кращим у будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає традиційному поділу цінностей на цінності-цілі та цінності-кошти. Якісний аналіз результатів дослідження дає можливість

оцінити життєві ідеали, ієрархію життєвих цілей, цінностей-засобів та уявлень про норми поведінки, що розглядаються людиною як еталонний зразок.

Інший опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ) був розроблений І. Сеніним, взявши за основу доробки М. Rokeach, D. Super і шкалу Allport-Vernon-Lindzey.

Опитувальник ґрунтується на двох припущеннях:

- 1) життєві сфери, тією чи іншою мірою представлені в житті кожної людини, мають для різних людей різний рівень значущості,
- 2) в кожній з цих життєвих сфер реалізуються різні для кожної людини бажання і прагнення, які є одним із компонентів спрямованості його особистості.

Методика дозволяє оцінити загальну виразність кожної із восьми термінальних цінностей:

- 1) власний престиж,
- 2) високе матеріальне становище,
- 3) креативність,
- 4) активні соціальні контакти,
- 5) розвиток себе,
- 6) досягнення,
- 7) духовне задоволення,
- 8) збереження власної індивідуальності.

А також їх представленість у п'яти сферах життя людини:

- 1) сфера професійного життя,
- 2) сфера навчання та освіти,
- 3) сфера сімейного життя,
- 4) сфера суспільного життя,
- 5) сфера захоплень.

Психологічну діагностику смисложиттєвих орієнтацій проводять також за допомогою тесту смисложиттєвих орієнтацій (відомий також під аббревіатурою «СЖО»).

Тест смисложиттєвих орієнтацій представляє собою адаптовану версію тесту «Ціль у житті» (Purpose-in-Life Test, або PИL), що запропонували Crumbaugh та Maholick у 1964-му році. Методика була розроблена авторами на основі теорії прагнення до смислу життя і логотерапії Віктора Франкла. Ціль у житті, яку діагностує методика, автори визначають як переживання індивідом онтологічної значущості свого життя [40].

Адаптація тесту осмисленості життя на російській мові була вперше виконана К.Муздимбаєвим у 1981 році. Інша російськомовна версія тесту була розроблена і адаптована Д. Леонт'євим у 1986-88 рр. За основу цієї адаптації був взятий варіант К.Муздимбаєва, який Д. Леонт'єв змінив та спростив до 20 пунктів. Стимульний матеріал тесту наведений у Додатку Е.

У 1993 році командою вчених проведено дослідження факторної структури російськомовної версії тесту. В процесі факторного аналізу було виділено 6 факторів:

- 1 фактор – «мета в житті», включає 6 пунктів;
- 2 фактор – «вірність хибному шляху», 2 пункти;
- 3 фактор – «зацікавленість та емоційна насиченість життя», 6 пунктів;
- 4 фактор – «задоволеність самореалізацією», 5 пунктів;
- 5 фактор – «Я – хазяїн життя», 4 пункти;
- 6 фактор – «керованість життя», 5 пунктів.

Незважаючи на малий обсяг опитувальника, при факторному аналізі виділилися шість факторів, п'ять з яких (за винятком другого, «вірність хибному шляху») добре інтерпретуються, мають вагу не менше 0,4 від 4 до 6 пунктів кожен і значимо корелюють із загальним показником свідомості життя

($p < 0.01$). Результати, отримані при факторному аналізі, дозволяють стверджувати, що свідомість життя особистості не є однорідною за своєю структурою. Отримані фактори (крім другого) можна інтерпретувати як складові частини смислу життя особистості. При цьому вони розбиваються на дві групи. У першу групу включаються власне смисложиттєві орієнтації: цілі в житті, задоволеність самореалізацією та насиченість життя. Можна помітити, що ці три категорії співвідносяться з метою (майбутнім), процесом (сьогоденням) та результатом (минулим). Як впливає з наведених даних, людина може черпати сенс свого життя або в майбутньому, або в сьогоденні, або в минулому (або у всіх трьох складових життя в індивідуальних пропорціях). Два фактори, що залишилися, складають другу групу й характеризують внутрішній локус контролю, з яким осмисленість життя тісно пов'язана. Один з них характеризує світоглядне переконання в тому, що контроль в принципі можливий, а інший відображає віру у власну здатність людини здійснювати такий контроль (образ Я).

На основі цих результатів тест осмисленості життя був перетворений на тест смисложиттєвих орієнтацій, що включає поруч із загальним показником осмисленості життя також 5 субшкал, що відображають три конкретних смисложиттєвих орієнтації (минуле, теперішнє, майбутнє) і два аспекти локусу контролю.

2.2 Організація та проведення емпіричного дослідження впливу смисложиттєвих орієнтацій на професійне вигоряння у працівників ІТ-сфери

Емпіричне дослідження було проведене на базі АТ «Альфа-Банк» в Департаменті розвитку інформаційних технологій. Спосіб організації

дослідження – проведення опитування за допомогою інструменту Google Forms, куди були внесені анамнестична анкета та обрані методики вимірювання професійного вигоряння та смисложиттєвих орієнтацій.

В анамнестичній анкеті (Додаток Г), окрім питань, пов'язаних зі статтю, віком і професією, представлено прохання суб'єктивно оцінити рівень професійного вигоряння за десятибальною шкалою.

Для оцінки міри професійного вигоряння була обрана методика ПВ у адаптації Н.Водопьянної. Варіація цієї методики дозволяє визначити ступінь професійного вигоряння у інженерно-технічних працівників, якими являються представники ІТ-сфери, тобто врахувати особливості професії.

В опитувальнику міститься 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані із виконанням робочої діяльності. Складається він з трьох субшкал (емоційне виснаження, деперсоналізація і персональні досягнення). Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою вимірювань і варіюють від «ніколи» (0 балів) до «кожного дня» (6 балів).

Про наявність високого рівня вигоряння свідчать високі оцінки за субшкалами емоційного виснаження та деперсоналізації та низькі – за шкалою персональних досягнень.

Оцінка рівня вигоряння за даними російської вибірки представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Рівні професійного вигоряння за даними російської вибірки

Субшкала	Низький рівень L	Середній рівень M	Високий рівень H
Емоційне виснаження	0-15	16-24	25 і більше
Середнє значення у вибірці (бали)		19,73	
Деперсоналізація	0-5	6-10	11 і більше
Середнє значення у вибірці (бали)		7,78	
Редукція персональних досягнень	37 і більше	36-31	30 і менше
Середнє значення у вибірці (бали)		32,93	

Оскільки методика професійного вигоряння за Н.Водопьяновою добре проявила себе у використанні для співробітників різних професійних сфер, а також має модифікацію для інженерно-технічних працівників, вона була обрана для проведення емпіричного дослідження впливу смисложиттєвих орієнтацій на професійне вигоряння у представників ІТ-сфери. Стимульний матеріал опитувальника для інженерно-технічних працівників наведений у Додатку Д.

Для дослідження рівня осмисленості життя був обраний тест СЖО – «Смисложиттєві орієнтації» Д. Леонт'єва, оскільки він дозволяє оцінити усвідомлення та осмислення людиною себе у трьох часових вимірах: минулому, теперішньому та майбутньому, двох локусах контролю: «Я» і «життя», і інтегрально – зміст власного буття.

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал та переведення сумарного балу в стандартні значення. Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з

низхідною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) – полюсу її відсутності.

У висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 перекладаються пункти – 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17. У низхідну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти - 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

В таблиці 2.3 наведені статистичні показники, отримані на вибірці у 200 людей віком від 18 до 29 років.

Таблиця 2.3.

Середні та стандартні відхилення субшкал і загального показника
осмисленості життя

Шкала	Пункти	Чоловіки		Жінки	
		\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
1 – Цілі	3, 4, 10, 16, 17, 18	32,90	5,92	29,38	6,24
2 – Процес	1, 2, 4, 5, 7, 9	31,09	4,44	28,80	6,14
3 – Результат	8, 9, 10, 12, 20	25,46	4,30	23,30	4,95
4 – Локус контролю – Я	1, 15, 16, 19	21,13	3,85	18,58	4,30
5 – Локус контролю – життя	7, 10, 11, 14, 18, 19	30,14	5,80	28,70	6,10
Загальний показник	всі	103,10	15,03	95,76	16,54

Кількість респондентів, що прийняли участь у дослідженні, дорівнює 19 особам жіночої статі та 19 особам чоловічої статі, всього 38 осіб. Вибірка є однорідною: всі респонденти працюють в одній організації та всі є представниками ІТ-сфери. Середній вік учасників – 38,8 років, медіана також відповідає цьому віку (38). Найменший вік – 24, найстарший учасник має 52 роки. Вибірка є якісною: немає пропущених значень або незаповнених відповідей.

2.3 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Аналіз результатів проведено за допомогою аналітичних інструментів MS Excel (розрахунок інтегральних показників) і Jamovi (статистичний аналіз).

Для перевірки надійності тестів професійного вигоряння – узгодженості показників на вибірці – використали коефіцієнти Cronbach's α та McDonald's ω , що майже рівні і показують високу надійність результатів – на рівні, вищому 0,70 (табл. 2.4), отже вибірка відповідає застосованим методикам.

Таблиця 2.4.

Коефіцієнти надійності показників професійного вигоряння і СЖО на вибірці

Коефіцієнти	Cronbach's α	McDonald's ω
Вигоряння	0.737	0.747
СЖО	0.909	0.915

Надійність тестів визначення СЖО показали ще вищу узгодженість показників на вибірці – коефіцієнти Cronbach's α та McDonald's ω перевищують 0,9 (табл. 2.4).

Розглянемо результати дослідження за показниками професійного вигоряння (табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Описові статистики за показниками вигоряння в залежності від статі

	Стать	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професіоналізму	Інтегральний індекс вигоряння
Середнє значення	ж	29	10,5	28,9	0,443
	ч	24,2	9,11	30,7	0,383
Стандартне відхилення	ж	8,6	5,2	4,16	0,119
	ч	7,35	3,56	4,72	0,0873
Дисперсія	ж	74	27	17,3	0,0142
	ч	54,1	12,7	22,3	0,00762
Мінімальне значення	ж	9	4	23	0,246
	ч	12	3	22	0,245
Максимальне значення	ж	43	24	36	0,706
	ч	39	15	41	0,56
Shapiro-Wilk W	ж	0,942	0,925	0,922	0,968
	ч	0,958	0,959	0,962	0,971
Shapiro-Wilk p	ж	0,284	0,14	0,125	0,739
	ч	0,529	0,547	0,604	0,789

Порівняння середніх показників з референсними даними російської вибірки дозволяють зробити висновок, що ступінь вигоряння за всіма субшкалами – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих

досягнень – виражена в більшій мірі як у жінок, так і у чоловіків. Отже, існує реальна проблема професійного вигорання для організації (рис. 2.1).

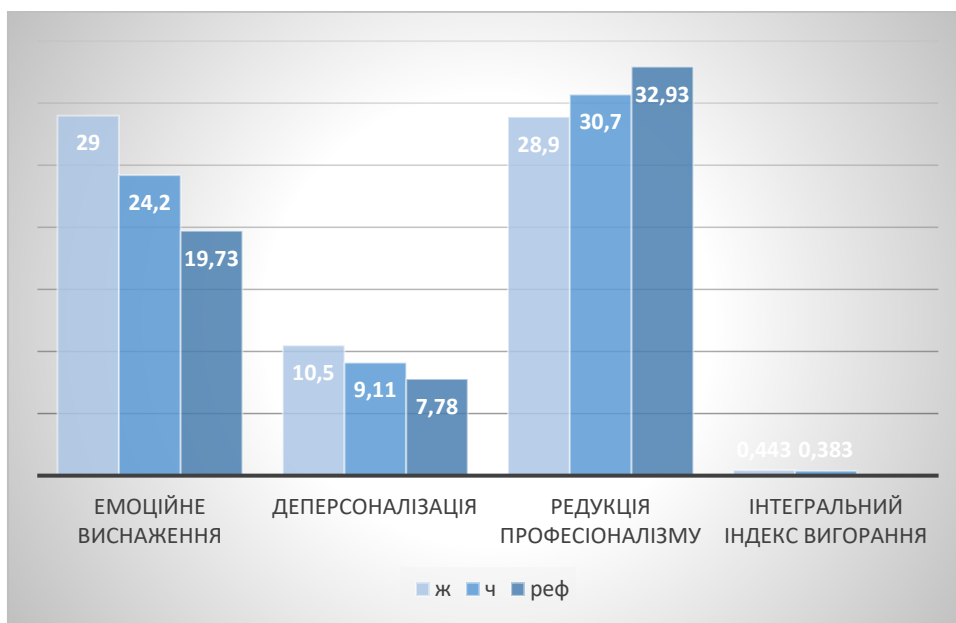


Рис.2.1. Порівняння значень шкал ПВ чоловіків, жінок з референтними значеннями

За інтегральним індексом вигорання в середньому жінки мають вище значення – 0,443 проти 0,383 у чоловіків (референтного значення немає). При цьому за субшкалами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» жінки мають вищі середні значення, а за субшкалою «Редукція професіоналізму» навпроти – чоловіки випереджають жінок, оскільки цей показник має зворотні значення, тобто жінки більш схильні до проявів редукції професіоналізму, ніж чоловіки. Таким чином, можна зробити висновок, що в середньому жінки більше вигорають на роботі, ніж чоловіки. Проте є і статистичні «викиди»: найменше значення інтегрального показника професійного вигорання демонструє чоловік, а найвище значення – жінка. Але статистично ці викиди не впливають на якість аналізу: показник Shapiro-Wilk дозволяє стверджувати, що в популяції для кожної змінної (кожного показника) розподіл нормальний: всі значення p перевищують значення 0,05.

Показники стандартного відхилення та дисперсії в цілому відповідають середнім значенням: вони вищі у жінок за інтегральним індексом вигоряння та субшкалами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» та нижчі за субшкалою «Редукція професіоналізму».

Більша розбіжність між мінімальним та максимальним значеннями у жінок спостерігається за всіма показниками, окрім субшкали «Редукція професіоналізму» - тут розбіжність у чоловіків більша.

Показник Shapiro-Wilk дозволяє стверджувати, що в популяції для кожної змінної (кожного показника) розподіл нормальний: всі значення p перевищують значення 0,05.

Далі наведемо розподіл показників ПВ за рідними критеріями, що наведені у анамнестичній анкеті.

Розрахунок компонентів професійного вигоряння для спеціалістів, що працюють переважно в офісі, переважно віддалено або міксують з приблизно однаковим відношенням наведено у таблиці 2.6.

Табл.2.6

Показники ПВ за формою роботи

Показники	Офіс	50/50	Віддалена робота
Емоційне виснаження	25	27,5	26,7
Деперсоналізація	8,5	9,75	10
Редукція досягнень	31	34	29,1
Інтегральний індекс	0,377	0,391	0,421

Як бачимо, найсильніше вигорають ті спеціалісти, що працюють віддалено: майже за всіма показниками, зокрема інтегральним індексом, вони мають найбільші значення з усіх. Це можна пояснити тим, що такі працівники менше проводять часу у підготовці до роботи, у дорозі та додому,

присвячуючи ці години роботі. Також це можна пояснити браком живих комунікацій з людьми та недостатністю соціалізації.

Якщо оцінити ступінь професійного вигорання за стажем, що співробітники працюють в організації, то можна побачити наступне (табл.2.7). Найбільші значення за шкалою емоційного виснаження та деперсоналізацією, а також за інтегральним індексом мають новачки – ті, що працюють в банку від 6 місяців до 1 року. Це можна пояснити тим, що на новому місці роботи працівники, як правило, на початку дуже стараються, аби завоювати довіру і авторитет, а отже – можуть «перегоріти». Також досить низький показник редукції професійних досягнень говорить, що новачки схильні зменшувати значущість результатів власної праці. Ще можна припустити, що в організації прийнято сильно навантажувати нових співробітників.

Табл.2.7

Показники ПВ за стажем праці в організації

Показники	Референс	0,5-1 рік	1-2 роки	2-5 років	>5
Емоційне виснаження	19,73	28,2	27,7	25,4	26,6
Деперсоналізація	7,78	11	10,2	9,63	8,71
Редукція досягнень	32,93	29,7	30,2	30,3	28,4
Інтегральний індекс	-	0,437	0,419	0,401	0,413

Ще спостерігаємо, що найкраще с точки зору ПВ почувають себе співробітники, що працюють в організації з 1 року і до 5. Вони вже не новачки, не «вилазять із власної шкіри» задля результатів та більш впевнені у своїх силах.

Ті співробітники, що працюють більше 5 років у банку, показали найнижчий рівень деперсоналізації, тобто вони найбільш соціально толерантні, знаходяться у «своїй тарілці». Проте вони мають найменший показник редукції досягнень, що говорить про невпевненість у своїх

професійних якостях і сумнів у здатності конкурувати на ринку праці («засиділися» на одному місці).

Аналіз ступеня професійного вигоряння (табл. 2.8) за наявністю у працівника дітей до 18 років показав, що найбільш високі показники по всім шкалам і інтегральному індексу мають бездітні жінки. Різниця між емоційним виснаженням мами та жінки без дітей становить більше 38%, а інтегральний індекс перевищують 0,5 – найбільше значення серед всіх розрізів. Це говорить про те, що жінки за відсутності дітей присвячують своє життя повністю роботі, а отже більше схильні до вигоряння.

Табл.2.8

Показники ПВ за наявністю дітей до 18 років

Показники	Жінки		Чоловіки	
	€	немає	€	немає
Емоційне виснаження	25,8	35,8	25,6	21,9
Деперсоналізація	8,62	14,7	9,33	8,71
Редукція досягнень	30,8	25	31,7	29,1
Інтегральний індекс	0,39	0,557	0,39	0,372

А в чоловіків навпаки: якщо немає дітей, то показники професійного вигоряння нижчі, окрім редукції досягнень. Це може бути пояснене тим, що бездітні чоловіки більш якісно відпочивають, але не зовсім задоволені своїми досягненнями у порівнянні з тими, хто ще й виховує дітей.

Огляд результатів проходження тесту смисложиттєвих орієнтацій (табл. 2.9) показав, що чоловіки в середньому мають вищі показники за всіма субшкалами та загальним показником. При цьому значення дисперсії та середнього відхилення у чоловіків менші, тобто відповіді відрізняються більшою купністю.

Таблиця 2.9.

Описові статистики за показниками СЖО в залежності від статі

	Стать	Цілі	Процес	Результат	ЛК-Я	ЛК-життя	Загальний
Середнє значення	ж	29,7	26,4	23,8	19,3	29,2	94,7
	ч	32,6	30,6	25,6	21,5	33,1	105
Стандартне відхилення	ж	7,29	6,55	5,54	4,01	7,24	19,4
	ч	6,39	4,67	3,67	3,44	4,22	14,1
Дисперсія	ж	53,2	42,9	30,7	16,1	52,4	376
	ч	40,8	21,8	13,5	11,8	17,8	197
Мінімальне значення	ж	14	12	12	12	15	59
	ч	17	20	16	16	25	74
Максимальне значення	ж	40	36	32	26	40	124
	ч	42	36	31	26	40	126
Shapiro-Wilk W	ж	0,954	0,943	0,963	0,955	0,957	0,939
	ч	0,93	0,897	0,945	0,9	0,958	0,963
Shapiro-Wilk p	ч	0,465	0,295	0,628	0,472	0,507	0,254
	м	0,177	0,044	0,329	0,048	0,541	0,629

Порівняння результатів за всіма шкалами між жінками та чоловіками показує, що значення показників у чоловіків вищі за жіночі (рис. 2.2), що в цілому співпадає на рівні тенденцій зі значеннями в популяції.

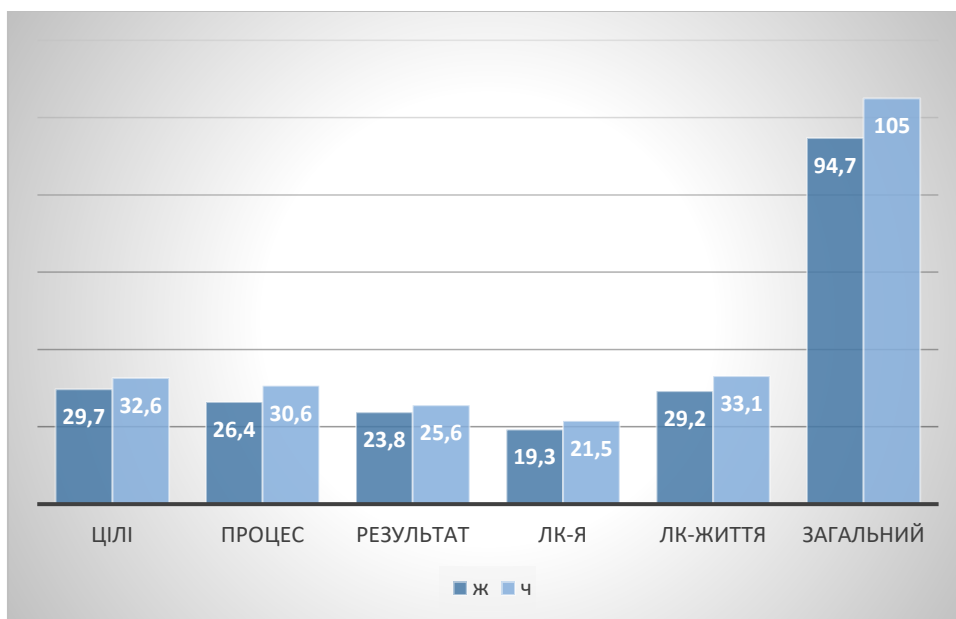


Рис.2.2. Показники по субшкалам СЖО у жінок і чоловіків

За загальним показником смисложиттєвих орієнтацій чоловіки у вибірці показали вищі бали за середні у популяції (рис.2.3).

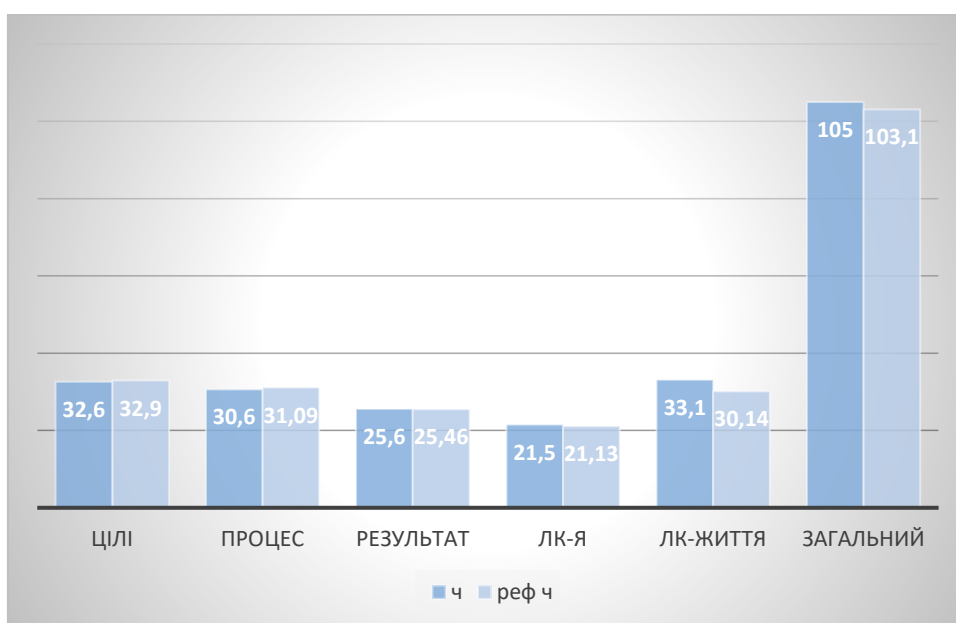


Рис.2.3. Порівняння показників СЖО з референсними у чоловіків

У жінок ситуація протилежна: загальний показник нижчий, але показники цілей, результату на обидва показники локусу контролю – вищі за середні у популяції (рис.2.4).

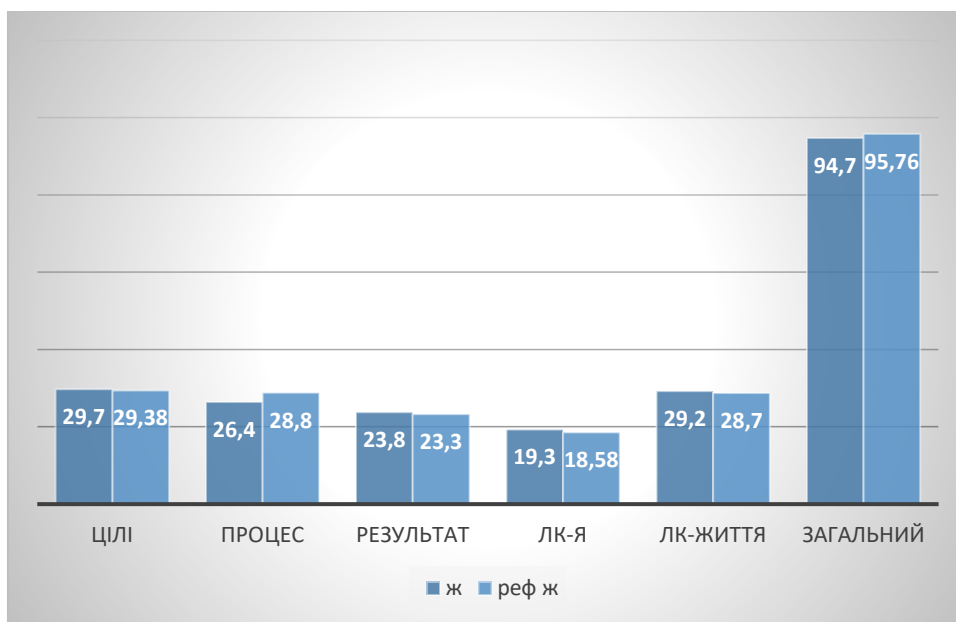


Рис.2.4. Порівняння показників СЖО з референсними у жінок

Згідно з попереднім аналізом можна зробити висновок, що на результати у жінок значно вплинула шкала «Процес», що свідчить про незадоволеність респонденток теперішнім часом.

Субшкала «Цілі в житті» демонструє, що жінки в більшій мірі живуть сьогоднішнім чи вчорашнім днем, а чоловіки – більше заглядають у майбутнє. Порівняння з середніми значеннями у популяції (29,38 у жінок і 32,90 у чоловіків) показує, що таке співвідношення є розповсюдженим і відповідає тенденціям у суспільстві.

Субшкала «Процес життя, або інтерес і емоційна насиченість життя» показує, як сприймає людина сам процес свого життя: як цікавий, наповнений змістом та емоційно насичений чи навпаки. Середні значення учасників дослідження нижчі за середні в популяції (28,8 у жінок і 31,09 у чоловіків), отже це свідчить про наявність ознак незадоволеності теперішнім, як у жінок, так і у чоловіків.

Субшкала «Результативність життя, чи задоволеність самореалізацією» відображає ступінь задоволеності респондентів своїм минулим. Порівняння з

середніми показниками за цією субшкалою (23,3 у жінок і 25,46 у чоловіків) свідчить про більшу продуктивність та осмисленість минулого у учасників дослідження, ніж в середньому по популяції.

Субшкала «Локус контролю – Я», або «Я – хазяїн життя» відповідає уявленню про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору. Результати дослідження говорять про те, що респонденти в більшій мірі, ніж в популяції, контролюють свій вибір, щоб побудувати своє життя у відповідності до своїх цілей і уявлень про його сенс.

Субшкала «Локус контролю – життя, або керованість життя» показує ступінь упевненості людини в тому, що їй надано право контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх. Порівняння зі значеннями показників в популяції (28,7 у жінок і 30,14 у чоловіків) свідчать про те, що респонденти у вибірці значно більше упевнені у керованості власним життям, ніж в середньому у популяції.

Якщо максимальні значення за всіма субшкалами та загальним показником приблизно однакові, то мінімальні значення у жінок значно менші за чоловічі, особливо за субшкалами «Процес» та «Локус контролю – життя».

Розглянемо особливості популяції, що можна виявити на основі представленої вибірки. Оскільки всі розраховані показники мають нормальний розподіл, можна використати критерій Student's t.

Розрахунок t-критерія для показників субшкал професійного вигорання та інтегрального показника показав, що немає суттєвої різниці між жінками і чоловіками.

Сильний рівень кореляції спостерігається по показнику інтегрального показника вигорання і загальному показнику смисложиттєвих орієнтацій: коефіцієнт Pearson's r дорівнює -0,563 (табл.3.10). Отже це означає, що рівень вигорання спеціаліста зворотно залежить від рівня його смисложиттєвого

сприйняття. Тобто чим сильніші відчуття незадоволеності минулим, теперішнім, чим більше упевненість у власному безсиллі щось змінити в майбутньому, тим більше виражені ознаки синдрому професійного вигорання. Очевидно, що добре усвідомлені особистісні смисли у всіх трьох часових вимірах та визнання можливості управління та контролю власного життя можуть виступати у якості буферів синдрому вигорання.

Таблиця 2.10.

Коефіцієнти кореляції та р-значення показників професійного вигорання і СЖО

	Цілі	Процес	Результат	ЛК – Я	ЛК – життя	Загальний
Емоційне виснаження	-0.362/0.025	-0.384/0.017	-0.478/0.002	-0.486/0.002	-0.414/0.010	-0.461/0.004
Деперсоналізація	-0.394/0.014	-0.580/<.001	-0.523/<.001	-0.409/0.011	-0.370/0.022	-0.452/0.004
Редукція професіоналізму	0.430/0.007	0.574/<.001	0.453/0.004	0.439/0.006	0.349/0.032	0.495/0.002
Інтегральний індекс	-0.468/0.003	-0.590/<.001	-0.591/<.001	-0.548/<.001	-0.471/0.003	-0.563/<.001

Від’ємна кореляція означає, що чим менший показник смисложиттєвих орієнтацій у людини, тим більше виражене професійне вигорання. Позитивна кореляція спостерігається лише за шкалою редукції професіоналізму, оскільки вона носить зворотній характер (рис. 2.5).

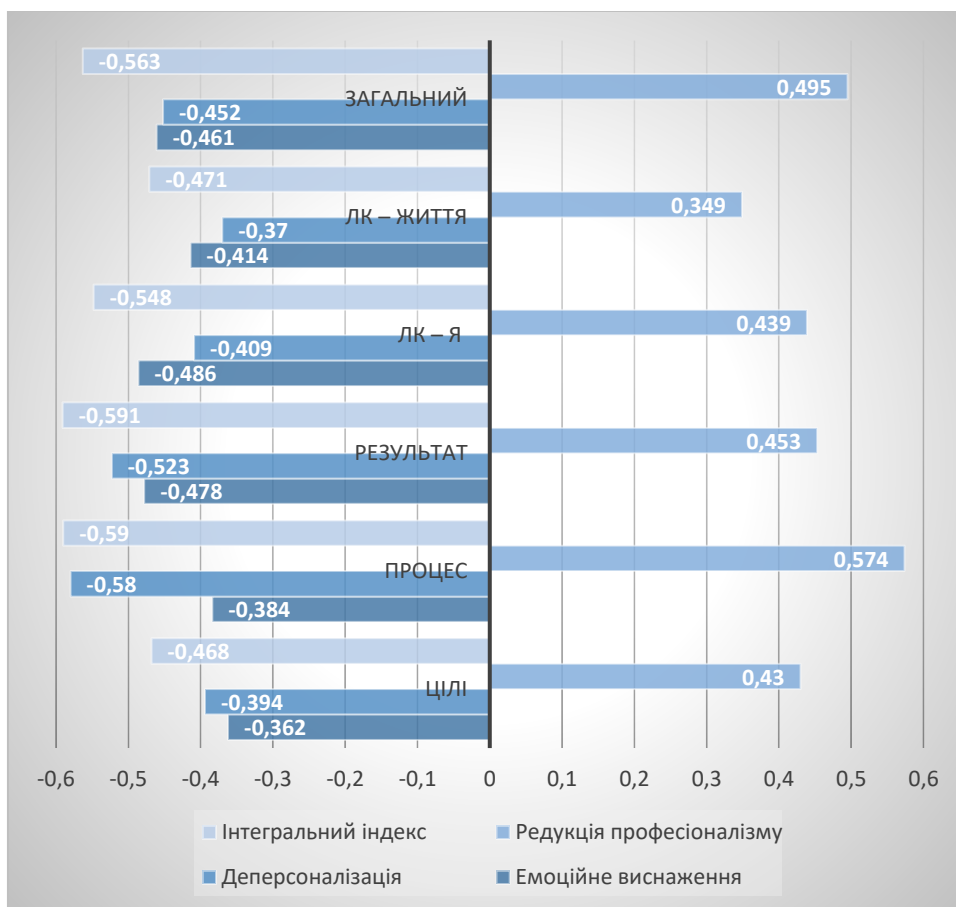


Рис.2.5. Вплив субшкал СЖО на показники професійного вигорання

Емоційне виснаження також від’ємно корелює з загальним показником СЖО, а також зі всіма субшкалами (середній по силі зв’язок). Найсильніший зв’язок при цьому спостерігається з показниками локусу контролю. Тобто слабо визначені особистісні смисли у всіх трьох часових локусах (минуле, теперішнє, майбутнє), а особливо визнання власних можливостей і можливостей управляти власним життям сприяють емоційній стомленості і спустошеності.

Деперсоналізація (дегуманізація комунікацій) від’ємно корелює із загальним показником осмисленості життя (-0.452), а також за всіма його складовими. Особливо треба відмітити сильну кореляцію між деперсоналізацією і процесом та результатом (теперішнім і минулим): 0,580 і

0,523 відповідно. Це говорить про те, що чим менше сенсів, що задовольняють людину у теперішньому часі, у минулому, а також у майбутньому періоді життя, чим більше впевненості у зумовленості власної долі і неможливості щось змінити у майбутньому, тим сильніше проявляються негативізм, цинічність установок і почуттів по відношенню до інших людей.

У якості «буферних» чинників проти деперсоналізації можуть виступати когнітивно-сміслові ресурси як здібності до знаходження особистісних смислів у всіх часових локусах життя.

Редукція персональних досягнень позитивно корелює із загальним показником СЖО (0,495), а також зі всіма субшкалами. Особливо сильний зв'язок спостерігається між редукцією персональних досягнень та процесом життя, тобто теперішнім. Це означає, що чим нижча у людини задоволеність власним життям, тим сильніше переживання нереалізованості і неуспішності свого життя, що проявляється у редукуванні особистих досягнень.

Треба відмітити, що в анамнестичній анкеті респонденти відповідали на питання «Як ви визначаєте власне професійне вигорання по шкалі від 1 до 10?» і ці відповіді суттєво корелюють з емоційним виснаженням – коефіцієнт Pearson's r дорівнює 0,609, та середньо – з інтегральним показником – 0,488. Зв'язку з іншими показниками – деперсоналізацією і редукцією професіоналізму – виявлено не було. Це говорить про те, що перш за все учасники дослідження суб'єктивно визначають власне вигорання за своїм емоційним станом.

Знайдена середня кореляція між віком респондентів та значеннями показників емоційного вигорання та інтегрального індексу вигорання, при цьому цей зв'язок зворотний: чим старший респондент, тим менші в нього значення емоційного вигорання та інтегрального індексу вигорання: -0,436 і -0,352.

Середній рівень позитивної кореляції (більше 0,3) відмічається між віком і показниками смисложиттєвих орієнтацій, окрім «Локус контролю – Я», де р-коефіцієнт перевищує 0,05 (табл. 2.11).

Таблиця 2.11.

Матриця кореляції між віком і показниками СЖО

	Цілі	Процес	Результат	ЛК – Я	ЛК – життя	Загальний
Pearson's r	0.334	0.356	0.370	0.249	0.371	0.375
р-значення	0.041	0.028	0.022	0.132	0.022	0.020

В анамнестичній анкеті було запитання про наявність дітей до 18 років, що може бути фактором вигорання. Розглянемо наявність кореляції між відповідями та рівнем професійного вигорання (табл. 2.12).

Таблиця 2.12.

Матриця кореляції між наявністю дітей і показниками вигорання

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професіоналізму	Інтегральний індекс
Pearson's r	-0.151	-0.270	0.426	-0.302
р-значення	0.367	0.101	0.008	0.065

Як бачимо із таблиці, зв'язок виявився лише по показнику редукції професіоналізму – середньої сили. За всіма іншими показниками зв'язок не доведений.

Якщо побудувати рівняння лінійної регресії залежності інтегрального індексу вигорання від показників СЖО, отримаємо наступні дані (табл. 2.13).

Таблиця 2.13.

Перевірка гіпотези за лінійність регресійного зв'язку

Model	R	R ²			
1	0.710	0.504			
Предиктор	Оцінка	Сер.відхилення	t	p	
Вільний член	0.75433	0.08286	9.103	<.001	
Загальний СЖО	0.00823	0.00616	1.335	0.192	
Цілі	0.00258	0.00494	0.522	0.605	
Процес	-0.01204	0.00566	-2.126	0.042	
Результат	-0.01910	0.00802	-2.381	0.024	
ЛК-Я	-0.02489	0.01262	-1.972	0.058	
ЛК-життя	0.00286	0.00689	0.415	0.681	

Значення коефіцієнту детермінації R^2 дорівнює 0,504, що є ознакою незначної залежності між змінними. Аналіз вкладу кожної складової показує, що значущими для визначення інтегрального індексу вигоряння є лише субшкали «Процес» та «Результат» з від'ємними незначними значеннями коефіцієнтів. З цього можна зробити висновок про відсутність лінійної залежності. З цього можна зробити висновок про вірогідність складної нелінійної регресійної моделі, що описує зв'язок між СЖО та ступенем професійного вигоряння.

Отже, на базі вибірки з представників ІТ-сфери АТ «Альфа-Банк» можна зробити висновки про те, що існує сильний зв'язок між рівнем професійного вигоряння та глибиною осмисленості власного життя: чим більше значення має інтегральний показник смисложиттєвих орієнтацій, тим менше виражене вигоряння спеціаліста.

Висновки до розділу 2

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки про те, що, по-перше, працівники ІТ-сфери мають високий рівень смисложиттєвих орієнтацій, вищий за середні показники, а по-друге – цей рівень впливає на ступінь професійного вигоряння за всіма його показниками: зворотній зв'язок виявлений за емоційним виснаженням та деперсоналізацією та позитивний – за редукцією професіоналізму. Але найбільша кореляція виявлена за інтегральними індексами результатів дослідження за обома методиками – спостерігається сильний зворотній зв'язок, тобто чим більше осмислене життя людиною, тим менше виражений у неї синдром професійного вигоряння.

Отже, факторами протидії розвитку синдрому вигоряння є високий рівень смисложиттєвих орієнтацій та актуальних смислових станів. Це відображає, що смисли життя синхронізовані у часових локусах минулого, сьогодення та майбутнього. До когнітивно-смислових ресурсів особистості відносяться також локус контролю – "Я" та локус контролю свого життя, що відображають переконаність у можливості взаємних впливів у системі "людина-ситуація": я можу і маю ресурс впливати на ситуацію, а також контролювано реаую на те, як ситуація впливає на мене. Визнання та присвоєння своїх минулих досягнень, розуміння цінності та важливості теперішнього періоду життя, а також вміння планувати і моделювати майбутнє, бути не пасивною жертвою, а активним творцем свого життя є важливими ресурсами суб'єкта професійної діяльності. Вони дозволяють йому зберегти відчуття радості та ресурсності праці і не відчувати симптоми професійного вигоряння.

Таким чином, можна підсумувати викладені вище дані і зробити висновок, що основними когнітивно-смисловими інструментами протидії стресорам різних життєвих ситуацій, в тому числі професійному вигорянню –

є зусилля з осмислення власного життя, вміння знайти сенси в минулому, теперішньому та майбутньому часі, а також гармонізація цих смислів з рахунком індивідуальних особливостей особистості.

РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ

3.1 Підходи до профілактики та корекції професійного вигорання

Професійне вигорання за своїм вектором – це завжди зниження якості життя. Згідно з визначенням Всесвітньої Організації Здоров'я, «якість життя – це сприйняття людьми свого положення в житті в залежності від культурних особливостей і систем цінностей і в зв'язку з їхніми цілями, очікуваннями, стандартами і турботами. Це комплексне поняття, підкріплене складним впливом таких факторів, як фізичне здоров'я людини, його психологічний стан, ступінь незалежності, суспільні відносини, особисті переконання та їх залежність від особливостей навколишнього середовища» [10]. Отже, одним із важливих способів запобігання та боротьби із вигоранням є спрямування зусиль на підвищенні якості життя робітників.

Це можуть бути з одного боку організаційні підходи, тобто вплив роботодавця на ступінь професійного вигорання. Серед таких підходів можна виокремити наступні:

- організація раціонального режиму праці;
- регулярний моніторинг і формування прийняттого соціально-психологічного клімату в колективі. Наприклад, до цього пункту відносяться усунення конфліктних ситуацій і нездорової конкуренції, створення командного духу та ко-відповідальності;
- навчання професійним комунікативним навичкам;

- оптимізація організаційної структури. Сюди можна віднести перерозподілення обов'язків, повноважень і відповідальності з урахуванням здатності і можливостей конкретних співробітників;
- навчання співробітників суміжним аспектам професійної діяльності;
- створення системи безперервної освіти і підвищення кваліфікації спеціалістів;
- регулярний якісний зворотний зв'язок про успішність співробітника;
- наставництво та індивідуальне консультування за всіма питаннями професійної діяльності;
- проведення мотиваційних тренінгів з навчанням стрес- та тайм-менеджменту.

У якості превентивної роботи з професійним вигорянням та активних дій, направлених на зменшення його впливу, М.Скугаревська [42] та Н. Дзеружинська [17] пропонують наступні види психотерапій:

- раціональна психотерапія;
- когнітивно-біхевіоральна психотерапія;
- клієнт-центрована психотерапія;
- логотерапія;
- арттерапія;
- методики м'язової релаксації (активної і пасивної).

Серед основних напрямків психотерапевтичної роботи М. Скугаревська виділяє:

- тренінг комунікативних навичок;
- позитивне світосприйняття;

- фрустраційна профілактика (зменшення хибних очікувань);
- тренінг впевненості в собі;
- проведення сесій дебрифінгу після критичних подій;
- проведення спеціальних програм серед груп ризику [42].

Ці напрямлення можна брати за основу як організаціям, так і приватних особам, що планують діяльність щодо зменшення або профілактики професійного вигоряння.

Когнітивно-поведінкова терапія відноситься до класу інтервенцій для лікування людей з такими проблемами психічного здоров'я, як тривога та вигоряння [62]. Протягом багатьох років вона була детально вивчена і дала вагомі результати у підтримці окремих людей [63]. Цей підхід заснований на передумові, що психологічні проблеми підтримуються негативними когнітивними процесами (наприклад, переконаннями, думками, установками), які можна лікувати, навчаючи людей певним стратегіям щодо того, як змінити своє сприйняття та поведінку. Зміна свого негативного мислення може призвести до змін емоційного стану та проблемної поведінки.

У Посібнику по вигорянню [72] пропонується письмово перелічити та проранжувати від найменшого внеску до вигоряння до найбільшого особисті причини вигоряння. Це можна робити самостійно, але найкраще – під керівництвом професійного психолога. Після цього доцільно виписати негативні думки, які пов'язані з причиною вигоряння. Розпочати треба з найбільш стресових причин, а потім продовжити найменш складними. Як правило, думки автоматичні і не завжди усвідомлюються робітником, а самі негативні твердження призводять до стресу, вигоряння і непродуктивної поведінки. Виписування та проговорення допомагають усвідомити та переструктурувати негативні думки.

Після реструктуризації думок команда Erasmus+ [72] пропонує активізувати робітника, привести його до бажаної поведінки, що може спричинити значущі здорові зміни у його повсякденному житті.

Далі, у якості прикладу наведемо деякі хороші здорові поведінкові звички, які можуть підсилити перебудову думок:

- вставати з ліжка, навіть якщо відчувається поганий настрій;
- спланувати свою роботу і принаймні почніть сьогодні. Зволікання вам не допоможе!
- намагатися швидко приготувати їжу або регулярно гуляти, щоб замість того, щоб безперервно працювати, на кілька хвилин зайнятися чимось іншим;
- поставити кілька цікавих цілей на найближче майбутнє (наприклад, «коли я закінчу робочий день, я піду на пляж зі своїм партнером»);
- піклуватися про себе, встаючи з ліжка, приймаючи душ, одягаючись, харчуватися корисно та підтримувати соціальні контакти.

Взагалі когнітивно-поведінковий підхід був визнаний одним з найефективніших серед різних напрямлень психотерапії [70]. Особливо це стосується людей, схильних до логічного типу мислення.

Інше дослідження від команди N.E. Schoenberger доводить, що в лікуванні тривоги в різних її проявах найкраще проявила себе когнітивно-поведінкова гіпнотерапія [73].

Одним з методів профілактики та боротьби з професійним вигоранням є створення на базі організації груп саморозвитку (на основі моделі групової психотерапії) [72]. Це регулярні зустрічі 8-12 співробітників, у яких часто зосереджуються на своїх позитивних ресурсах та особистому житті. Вони

спрямовані на підвищення та підтримку самооцінки учасника та його особистого усвідомлення того, що з ним відбувається. Групові заняття саморозвитку мають проводити психіатри або психологи, які навчаються груповій терапії.

Участь у групі саморозвитку може допомогти визначити моделі стосунків, які обмежують здатність особистості спілкуватися з іншими людьми, що може вплинути на потенційні стресори. Участь у групі саморозвитку може допомогти відчутти себе ближче до інших членів групи і може створити відчуття, що ви маєте мережу безпеки, яка допоможе вам вирішити різні проблеми.

У якості таких груп саморозвитку можуть бути використані мовні курси, на яких можливо як вивчати нову для себе мову, наприклад, англійську, так і спілкуватися на особистісні теми.

У 2017 році було опубліковано дослідження «класика» тематики професійного вигорання С. Maslach, в якому доводиться, що наразі ефективніше боротися з вигоранням не з позиції виправлення людей, а з позиції виправлення ситуації на роботі. Найновіші моделі пристосування роботи до людини призведуть до кращого визначення здорових робочих місць і до кращих стратегій процесів соціальних змін [69].

Н. Дзеружинська у своїй лекції, присвяченій емоційному вигоранню [17] пропонує також наступні варіанти самопомоги співробітникам організацій:

- нормалізація режимів сну і відпочинку;
- коректування харчування і харчової поведінки;
- фізична активність;
- споживання адаптогенів і саплементів;

- саморегуляція емоційного стану за допомогою дихальних вправ, медитацій, аутотренінгу;
- корекція негативних думок і поведінки;
- приділення хоббі більше часу і уваги.

Дослідження Kirsi Ahola, Salla Torppinen-Tanner і Johanna Seppänen стверджує, що доки не виявлено, як краще лікувати вигоряння працівників: індивідуально сфокусовано чи міксовано – індивідуально-професійно. Чотирнадцять видів інтервенцій, які досліджувалося, були індивідуально сфокусованими, а чотири мали комбінований індивідуальний та професійний підходи. Конкретний зміст втручань значно відрізнявся, а результати були неоднозначними. Метааналіз чотирьох індивідуально сфокусованих інтервенцій не виявив впливу на емоційне виснаження та деперсоналізацію. Боротьба з вигорянням потребує більш систематичної розробки та оцінки втручання. В заключенні автори стверджують, що не дивлячись на невизначеність методів інтервенцій, їхня оцінка тільки виграє від консенсусу щодо визначення та оцінки вигоряння [67].

Як метод запобігання вигорянню у медиків відділення інтенсивної терапії були використані сесії Death Café протягом 3 місяців під керівництвом психотерапевтів (дослідження STOPTHEBURN фахівців Університету Тулейну, Луїзіана [54]).

Ідея проведення подібних сесій виникла у швейцарського соціолога та антрополога Bernard Crettaz, який організував першу кав'ярню «Mortel» у 2004 році. Jon Underwood, британський веб-розробник, надихнувся роботою В.Crettaz і розробив модель «Death Cafe» у 2011 році. Ця модель базується на принципах:

- проводити на некомерційній основі;
- не направляти до певних висновків;

- не пропонувати готових відповідей;
- поважати всі погляди та релігійні вірування;
- розмовляти за кавою/чаєм з тортиком [74].

Сесії Death Café проводяться у вигляді неформальних дискусій, присвячених смерті, вмиранню, втраті, горю та хворобі. Ці заняття дозволяють разом обміркувати ці тривожні події, відношення до них, пошук себе в їхніх рамках та пропонують спільноту та співпрацю між працівниками поза роботою. Екзистенційні розмови провокують перегляд власного життя та усвідомлення необхідності кроків щодо запобігання вигоряння на роботі. Оскільки рівень вигоряння лікарів реанімації перевищує 50%, сеанси дебрифінгу в Death Café змогли виявитися ефективним інструментом для запобігання цього виснажливого синдрому.

Таким чином, є багато різних підходів до профілактики та боротьби з професійним вигорянням, проте гарантовано ефективних інтервенцій виділити поки не можна. Проте спостерігається тенденція до використання екзистенційних підходів в роботі із вигорянням.

3.2 Програма інтервенції для працівників ІТ-сфери з професійним вигорянням

У якості основи програми інтервенції для працівників ІТ-сфери «Альфа-Банку» було взято методи когнітивно-поведінкової психотерапії. Це пов'язано передусім з результатами емпіричного дослідження, що довели необхідність корекції незадовільного відношення працівників, особливо жінок, до свого сьогодення. Один з базових принципів КПТ (когнітивно-поведінкової терапії) говорить про першочерговий фокус на теперішньому клієнта, а отже дозволяє сконцентрувати увагу на роботі в цьому часовому локусі [9, 48].

По-друге, працівники ІТ-сфери – це дуже раціоналізовані особистості з логічним типом мислення, отже результативність роботи буде залежати від того, на скільки вони розуміють, що з ними відбувається в моменті інтервенції. Психоедукація – це інший базовий принцип КПТ, що може бути використаний у програмі корекції ступеня професійного вигорання. До того ж важливо не допустити рецидиву станів в майбутньому, отже необхідно навчити працівників самостійно діагностувати у себе перші ознаки професійного вигорання і робити профілактичні заходи для попередження небажаних станів.

Структурованість і чіткість підходів КПТ, логічність і наявність пояснень також є сильним фактором для вибору саме цього напрямлення у якості основи програми інтервенції.

Ціль програми інтервенції для працівників ІТ-сфери «Альфа-Банку» – знизити, а для деяких співробітників – попередити – професійне вигорання. Після проходження програми необхідно ще раз пройти тест на ПВ (в адаптації Н.Водопьянної) для порівняння результатів «до-після», а також з контрольною групою, щодо якої не проводилось інтервенцій.

В програмі інтервенції виділено декілька етапів:

- 1) ведення щоденників стресу протягом 2 тижнів;
- 2) проведення тренінгу;
- 3) домашня робота по закріпленню отриманих навичок та створенню бази для попередження рецидивів.

Щоденники стресу розроблені для виявлення, усвідомлення і оцінювання основних джерел стресу, а також копінг-стратегій, що використовує працівник. Сюди входять всі стрес-фактори, з якими зустрічається учасник, незалежно від природи їхнього походження: професійної, побутової, особистої, тощо. Структура щоденника наведена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Мій щоденник стресів

Дата, час	Місце	Джерело стресу	Рівень напруги у %%	Як вдалося справитись

Щоденник рекомендовано заповнювати протягом 2 тижнів перед тренінгом, краще – більше, але мінімально 7 днів. Заповнений письмово, або роздрукований щоденник необхідно принести на тренінг.

Тип групової частини інтервенції – це офлайн-тренінг на базі організації. Офлайн, тому що за результатами проведеного дослідження саме дистанційно працюючі співробітники показали найбільші показники вигоряння, а отже існує потреба зміни робочої атмосфери та соціалізації. Крім того, онлайн-тренінги мають нижчу результативність, оскільки вдома (а більшість працює саме вдома) набагато більше відволікаючих факторів і зосередитися на тренінгу буде значно важче. З цієї ж причини тренінг вимагає присутності учасників без смартфонів та інших гаджетів, що можуть відволікти від процесів.

Кількість учасників групового тренінгу – 10-12 осіб. Ця кількість дозволить приділити увагу кожному учаснику та ефективно супроводжувати їхній індивідуальний шлях.

Таймінг – 8 годин з трьома перервами. Оскільки професійне вигоряння безпосередньо пов'язане з виконанням роботи, тому тренінг має бути проведений у робочий час за рахунок роботодавця. Це дасть додатковий ефект у вигляді підвищення ступеня лояльності працівників до організації. Загальний продуктивний час без перерв орієнтовно дорівнює 6 годин і має бути розподілений відповідно до навантаження на протязі дня. Найважча

робота – перед обідом, а після обіду – більш легкі вправи. Втоменість після тренінгу у більшості учасників має бути приємною, не надмірною.

Оскільки за результатами дослідження виявлено, що за субшкалами СЖО «Локус контролю – Я» та «Локус контролю – Життя» працівники ІТ-сфери показали достатньо високі результати, то основним фокусом тренінгу мають стати часові локуси минулого, сьогодення та майбутнього. При цьому слід орієнтуватись, що зазвичай жінки потребують більше уваги в локусах майбутнього і теперішнього часу, а чоловіки – минулого і сьогодення.

План тренінгу з таймінгом основних фаз та формами роботи наведений у Додатку Є.

Особлива увага в тренінгу приділена тілесним практикам, оскільки саме вони можуть швидко повернути людину до відчуття «тут і зараз», бути максимально зосередженим на актуальному моменті [43]. За основу тілесних вправ взято рекомендації Моше Фельденкрайза, який наголошує на важливості усвідомлення через рух – це допомагає звільнити енергію для творчої роботи [45]. Вправи представлені в Додатку Ж. Ці практики потрібно вводити обережно, як розминку між основними вправами, оскільки вони можуть бути сприйняті негативно.

У якості роздаткового матеріалу пропонуються роздруковані матеріали для роботи під час тренінгу. Це насамперед таблиці для АВС-аналізу (Додаток З) та роботи з автоматичними думками та образами (Додаток І).

В програмі передбачена посттренінгова активність, а саме виконання домашнього завдання, обговорення результатів та повторне проходження опитувальника ПВ. Ці дії пропонуються в форматі онлайн: обговорення в чаті та google-формах. Результати повторної діагностики і визначення ефективності запропонованої інтервенції будуть озвучені на регулярній зустрічі ІТ Блоку – Town Hall.

Загалом інтервенція займає приблизно один місяць відносно активної участі: два тижні спостереження за стресорами, тренінг, і два тижні на домашнє завдання і посттренінгову комунікацію.

Висновки до розділу 3

На основі висновків проведеного емпіричного дослідження на базі підрозділу інформаційних технологій «Альфа-Банку» та аналізу підходів до профілактики та корекції професійного вигоряння можна запропонувати наступні ідеї щодо проведення психологічної інтервенції:

- 1) виділення окремого оплачуваного дня серед робочого тижня для проведення групового тренінгу, оскільки це знизить робоче навантаження на працівника і допоможе у подоланні професійного вигоряння;
- 2) пропозиція спостережень за власними стресорами як матеріалом для роботи на тренінгу;
- 3) застосування психоедукації як важливого компонента тренінгу для представників ІТ-сфери;
- 4) використання методів когнітивно-поведінкової терапії: оцінка автоматичних думок, виявлення когнітивних спотворень, переключення, Сократівський діалог та інших, оскільки саме КПТ визнана одним з найефективніших напрямків психотерапії, а її раціональна складова приваблює до себе людей з сильно розвинутим логічним мисленням (що характерно для працівників ІТ-сфери);
- 5) використання методів тілесно-орієнтованої терапії як способу відчути себе у момент «тут і зараз», а також потужного засобу для релаксації.

Це допомагає сформувати «повний образ себе», впевненіше почувати себе у сьогоднішні, а також розвивати навички самостереження;

- б) фокус на осмисленні власного життя у часових локусах минулого, теперішнього і майбутнього;
- 7) пропозиція домашнього завдання, мотивація на виконання завдяки психоедукації;
- 8) посттренингова групова комунікація для супроводження виконання домашнього завдання, а також закріплення навичок, здобутих на тренінгу;
- 9) за необхідності – індивідуальні посттренингові консультації за точковими питаннями, пов'язаними з інтервенцією.

Проведення запропонованої інтервенції має повернути увагу працівників до свого психологічного стану, побачити індивідуальні стресори та усвідомити власні думки, що спричиняють певну поведінку, щоб мати можливість для їх корекції. Використання раціональних методів КПТ дозволить ІТ-спеціалістам віднестися серйозніше до того, що відбувається, і швидко почати працювати із вправами. Застосування практик тілесно-орієнтованої терапії має поліпшити, а в деяких випадках і відновити нейронні зв'язки у мозку, що пов'язані з тілесними імпульсами.

Інтервенція розтягнута у часі, а отже учасники матимуть можливість закріпити нові навички та автоматичні думки. Таким чином, рівень професійного вигорання має знизитись через місяць після старту інтервенції. Це можна перевірити за допомогою повторного опитування ПВ.

ВИСНОВКИ

Проблема професійного вигоряння з часом набуває все більшого значення і потребує більшої уваги. Вже давно наукові дослідження вийшли за межі системи «людина – людина», оскільки ознаки вигоряння спостерігаються практично у всіх сферах і професіях.

1. На основі проведеної роботи з теоретичного аналізу наукової літератури з проблеми професійного вигоряння можна зробити висновок, що тема вивчається і досліджується багатьма науковцями не тільки за кордоном, але і в Україні та сусідніх пострадянських країнах.

Немає єдиного терміну для визначення вигоряння, але майже завжди мова йде про професійну складову. Отже, можна ототожнити терміни «професійне вигоряння», «емоційне вигоряння» та «психічне вигоряння».

Дослідження протективних чинників професійного вигоряння дозволяє виокремити групи організаційних та особистісних факторів. Особистісні фактори можна розглянути у ресурсній концепції, тобто як ресурси протидії вигорянню. Серед них особливе місце належить смисложиттєвим орієнтаціям людини як генералізації її особистісного смислу. Особистісний смисл визначається як індивідуалізоване відображення дійсного ставлення особистості до тих об'єктів, заради яких розгортається її діяльність.

Дослідження зв'язку рівня смисложиттєвих орієнтацій і показника професійного вигоряння у педагогів, наведені в наукових джерелах, дозволили припустити наявність такої кореляції і у представників інших професій, що стало предметом нашого дослідження.

2. Емпіричне дослідження було проведено на базі АТ «Альфа-Банк» серед вибірки. Дослідження організоване у формі онлайн-опитувальника, який складався з трьох блоків: анамнестичної анкети, методики Професійного

вигоряння в адаптації Н. Водопьянкової та тесту Смесложиттєвих орієнтацій Д.Леонт'єва.

В дослідженні прийняли участь 38 чоловік, по 19 кожної статі, що дозволило провести порівняльний аналіз за критерієм статі. Середній вік досліджуваних склав 38 років.

3. Аналіз результатів дослідження дозволив зробити наступні висновки. Цікаво, що в середньому жінки більше вигорають на роботі, ніж чоловіки, а інтегральний індекс СЖО та окремо за кожною субшкалою у чоловіків вищі, ніж у жінок.

Аналіз результатів за субшкалою «Цілі в житті» демонструє, що жінки в більшій мірі живуть сьогоднішнім чи вчорашнім днем, а чоловіки – більше заглядають у майбутнє.

Субшкала «Процес життя, або інтерес і емоційна насиченість життя» свідчить про наявність ознак незадоволеності теперішнім, як у жінок, так і у чоловіків.

Субшкала «Результативність життя, чи задоволеність самореалізацією» відображає ступінь задоволеності респондентів своїм минулим. Порівняння з середніми показниками за цією субшкалою свідчить про більшу продуктивність та осмисленість минулого у учасників дослідження, ніж в середньому по популяції.

Аналіз вибірки за субшкалою «Локус контролю – Я», тобто уявлення про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, говорить про те, що респонденти в більшій мірі, ніж в популяції, контролюють свій вибір, щоб побудувати своє життя у відповідності до своїх цілей і уявлень про його сенс.

Субшкала «Локус контролю – життя» (ступінь упевненості людини в тому, що їй надано право контролювати своє життя, вільно приймати рішення

і втілювати їх) свідчить про те, що респонденти у вибірці значно більше упевнені у керованості власним життям, ніж в середньому у популяції.

Особливо сильний зв'язок спостерігається між редукцією персональних досягнень та процесом життя, тобто теперішнім. Це означає, що чим нижча у респондента задоволеність власним життям, тим сильніше переживання нереалізованості і неуспішності свого життя, що проявляється у редукуванні особистих досягнень.

Аналіз наявності кореляції між наявністю дітей до 18 років та вигоранням показав, що зв'язок виявився лише по показнику редукції професіоналізму – середньої сили. Тобто наявність дітей може впливати на знецінення власних професійних досягнень.

Аналіз зв'язку між суб'єктивною оцінкою ступеня свого вигорання і результатами методики ПВ показав, що кореляція є лише за шкалою емоційного виснаження, тобто перш за все учасники дослідження суб'єктивно визначають власне вигорання за своїм емоційним станом.

4. На основі отриманих результатів емпіричного дослідження запропонована програма психологічної інтервенції, що включає в себе самостійну роботу по спостереженню за власними стрес-факторами, проведення денного офлайн-тренінгу та домашню роботу під керівництвом психолога у груповому чаті. Програма розроблена на основі принципів та методів когнітивно-поведінкової та тілесно-орієнтованої терапії. Такий вибір обґрунтований раціональністю КПТ, що добре сприймається ІТ-спеціалістами та має доведену результативність, і використанням спеціальних тілесних вправ для повернення уваги в тіло, що дозволяє бути «тут і зараз». Цей комплекс дозволить осмислити учасникам своє сьогодні, а також спробувати створити образ майбутнього, принаймні в окремій сфері власного життя.

Підсумовуючи наведені результати дослідження і їхні інтерпретації, можна зробити висновок, що для захисту від вигоряння, а також протидії його розвитку важливо працювати на особистісному рівні з осмислення свого життя і знаходити відповіді на екзистенційні питання. Когнітивні зусилля в цьому напрямку, пошуки смислів в минулому, теперішньому та майбутньому часових локусах дозволять зменшити вираження симптомів професійного вигоряння і таким чином підвищити ефективність праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аверьянов А. И. Синдром эмоционального выгорания: попытка логотерапевтического объяснения // Психологические проблемы смысла жизни и акме. 2020. №XXV. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-popytka-logoterapevticheskogo-obyasneniya> (дата обращения: 29.11.2021).
2. Афанасьева Е. А., Максимова Н. Л. Связь смысложизненных ориентаций сотрудников организации с социально-психологическими особенностями коллектива // Общество, экономика, управление. 2018. Том 3, № 2 с 68-77.
3. Блинков А.Н., Лебединцева О.И. Профессиональное выгорание как следствие дефицита профессиональной готовности (на основе анализа научной литературы) // АКМЕОЛОГИЯ №1, 2018. – С. 27-32
4. Боднар А. Я. Емоційне вигоряння як внутрішньоособистісний конфлікт / Боднар А. Я. // XVIII міжнародна науково-практична конференція "Конфліктологічна експертиза : теорія та методика". Київ, 2019. - С. 8-12.
5. Бодров В. А. О психологических механизмах регуляции процесса преодоления стресса // Психология субъекта профессиональной деятельности: сб. научных трудов / под ред. В. А. Барабанщикова и А. В. Карпова. М.; Ярославль: Аверс-Пресс, 2002. Вып. 2. С. 98–117.
6. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. - 528 с.
7. Боснюк В., Гончаренко К. КАЧЕСТВО ЖИЗНИ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН. Innovation and information technologies in the social and economic development of society. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology,

Monograph 20, 2018. – P. 312-320. Mode of access: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/7813>

8. Верещагина Л.А. Доминирующие потребности и профессиональные мотивы специалистов в сфере информационных технологий / Л. А. Верещагина, В. Е. Погребицкая, А. В. Чугаева // Петербургский психологический журнал. – №7. – 2014. – С. 1-30.

9. Вестбрук Д., Г. Кеннерлі, Дж. Кірк. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. – К.: Свічадо, 2014. – 420 с.

10. Водопьянова Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2009. Вып. 1. Ч. 1. С. 75–87.

11. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкова // Вестник СПб ГУ.— Сер. 6. - Вып. 2. - № 13. - 1997. - С. 83-91.

12. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. - 336 с.

13. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. – 2000. – С.443-463.

14. Гроза, И. В. Профилактика и коррекция «эмоционального выгорания» педагогов. Фундаментальные исследования [Текст] / И. В. Гроза. – М., 2008. – № 5 – С. 62-63.

15. Джанерьян С.Т. Особенности эмоционального выгорания у программистов с различными типами ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности / С.Т. Джанерьян, И.В. Забара // Педагогика и просвещение. – 2019. – № 2. – С. 32-40.

16. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ / С. Т. Джанерьян. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2004. – 480с.

17. Дзеружинская Н. ЭВ: Эмоциональное (психическое или профессиональное) выгорание. Электронный ресурс: <https://www.youtube.com/watch?v=drx97oKJ504>

18. Забара И. В. Взаимосвязь между личностными особенностями и эмоциональным выгоранием у программистов с различным ценностно-смысловым отношением к профессиональной деятельности // Международный научно-исследовательский журнал. — 2020. — № 11 (101) Часть 2. — С. 135—139. — Режим доступа: <https://research-journal.org/psychology/vzaimosvyaz-mezhdu-lichnostnymi-osobennostyami-i-emocionalnym-vygoraniem-u-programmistov-s-razlichnym-cennostno-smyslovym-otnosheniem-k-professionalnoj-deyatelnosti/> (дата обращения: 30.04.2022)

19. Забара И.В. Атрибутивные признаки различных типов отношения к профессиональной деятельности у программистов / И.В. Забара / Экспериментальные и теоретические исследования в XXI веке: проблемы и перспективы развития. Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции (31 мая 2018): в 3-х чч. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного университета ИУБиП, 2018. – Ч. 1. – С. 120-125.

20. Забара И.В. Структура эмоционального выгорания у программистов с различным типом отношения к профессиональной деятельности / И.В. Забара / Сборник материалов международной научно-практической конференции (30 июня 2018) / Под ред. А.А. Коротких. – М.: Центр научного развития «Большая книга», 2018. – С. 48-52.

21. Калинаускас И. Жить надо! СПб.: Медуза, 1994. 568 с.

22. Каракулов М. Профессиональное выгорание в ИТ (результаты исследования «Моего круга») 24 января 2019// Режим доступа: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/437264/ (дата обращения: 30.04.2022)

23. Картавая Е.С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа: дисс. по ВАК РФ 19.00.03, кандидат психологических наук, 2009. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/spetsifika-struktury-psikhicheskogo-vygoraniya-v-professiyakh-subekt-subektnogo-i-subekt-obe> (дата обращения 02.11.2021)

24. Колоскова О. К., Поліщук М. І., Воротняк Т. М. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигоряння в лікарів-педіатрів // Здоровье ребенка. - 2012. - № 7. - С. 19-22. - Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Zd_2012_7_5 (дата звернення 11.10.2021)

25. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. № 2. С. 75–85.

26. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск.ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 3. С. 4–21.

27. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентации СЖО . 2-е изд. М.: Смысл, 2000. 18 с.

28. Малец Л. Внимание: «выгорание» / Л. Малец // Персонал. — 2000. — № 2. — С. 99-102.

29. Матюшкина Е.Я. Факторы профессионального выгорания специалистов (на примере работников контактного центра) // Консультативная психология и психотерапия 2017. Т. 25. № 4. С. 42-58.

30. Мащак С. О. Професійне вигоряння особистості як соціально-психологічна проблема // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. - 2012. - Вип. 2 (1). - С. 444-452. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2% 281% 29__54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2%281%29__54) (дата звернення 12.10.2021).

31. Методика М. Рокича. Режим доступа: http://psylab.info/Методика_«Ценностные_ориентации»_Рокича (дата обращения 07.12.2021).

32. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций // Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. — 2012. № 3. — С. 85.

33. Неруш Т.Г., Неруш А.А. Проблема профессионального выгорания в контексте цифровизации и цифровой трансформации, пандемии и удаленной работы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 5А. С. 89-97.

34. Орел В.Е. Синдром "психического выгорания" и стилевые особенности поведения и деятельности профессионала // Сибирский психологический журнал №23, 2006. – С. 33-39.

35. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности Ярославль : ООП ЯрПК, 2005. – 329 с. Режим доступа: <https://ru.calameo.com/read/004244893b67800acc858> (дата обращения 05.10.2021).

36. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. — 2001. — № 1. — С. 90-101.

37. Петриков С.С., Холмогорова А.Б., Суроегина А.Ю., Микита О.Ю., Рой А.П., Рахманина А.А. Профессиональное выгорание, симптомы

эмоционального неблагополучия и дистресса у медицинских работников во время эпидемии COVID-19 // Консультативная психология и психотерапия. 2020. Том 28. № 2. С. 8–45.

38. Рудницкий В. А. Эмоциональное выгорание как фактор снижения творческой активности в деятельности инженеров-программистов компаний IT / В. А. Рудницкий, Е. И. Бараева, Т. Ю. Шлыкова, Е. А. Демьянчик // Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. статей. – Психологические науки. Выпуск 15. – Минск: РИВШ. – 2015. – С. 183-192.

39. Серый А. В. Психологические механизмы функционирования системы личностных смыслов. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2002. - 183 с.

40. Серый А.В., Юпитов А.В. Применение теста смысло-жизненных ориентаций к диагностике актуальных смысловых состояний (новая концептуализация). Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x2479.htm> (дата обращения 01.11.2021).

41. Синдром профессионального выгорания: профилактика и коррекция. Методическое пособие. – Калуга: Научно-методический образовательный инновационный центр «Здоровье», 2013. - 17с.

42. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости.—2002.— №7.— С. 3-9.

43. Терлецька Л. Сенсорне усвідомлення як джерело самопізнання на шляху до гармонійного розвитку особистості // ВІСНИК Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2012. № 2. С. 52–55.

44. Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме // Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x037.htm> (дата обращения 10.10.2021).

45. Фельденкрайз М. Осознание через движение: 12 практических уроков / М. Фельденкрайз. – М. : Институт общегуманитарных исследований, 2000. – 160 с.

46. Франкл В. Человек в поисках смысла. Сборник: Пер. с англ. и нем. / Общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева; вст. ст. Д. А. Леонтьева. — М.: Прогресс, 1990. — 368с.

47. Хахалин А.В. Мотивация персонала компьютерных проектных организаций: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Андрей Владимирович Хахалин. — Москва, 2005. — 20с.

48. Хэррис Р. Ловушка счастья. Перестаем переживать - начинаем жить. — М.: Эксмо, 2014. — 480 с.

49. Чернисс К. Осторожно: высокое напряжение / Режим доступа: <https://otdelkadrov.by/number/2006/3/735/> (дата обращения 12.10.2021).

50. Чудновский В. Э. К проблеме адекватности смысла жизни // Мир психологии. 1999. № 2. С. 74–80.

51. Чудновский В. Э. О некоторых прикладных аспектах проблемы смысла жизни // Мир психологии. 2001. № 2. С. 82-89.

52. Юрьева Л.М. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция. — Киев: Сфера, 2004. — 271 с.

53. Arnold B Bakker, Wilmar B Schaufeli, Michael P Leiter, Toon W Taris
Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology
2008/7/1 Work & stress Volume 22 Pages 187-200
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=JBuUoUsAAAAJ&citation_for_view=JBuUoUsAAAAJ:eQOLeE2rZwMC

54. Bateman M. E. and others. Death Cafés for prevention of burnout in intensive care unit employees: study protocol for a randomized controlled trial (STOPTHEBURN). Published: 11/12/2020. Mode of access: <https://trialsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13063-020-04929-4>

55. Bridgeman P. J., Bridgeman M. B., Barone J. Burnout syndrome among healthcare professionals // American Journal of Health-System Pharmacy, Volume 75, Issue 3, 1 February 2018, Pages 147–152.

56. Buffer Company. 2022 State Of Remote Work. Mode of access: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2019>

57. Burisch, M. Das burnout syndrome theorie der inneren erschopfung [Text] / M. Burisch. – Berlin, Heidelberg: Springer, 1989. – 167p

58. Burisch, M. In search of a theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout [Text] / M. Burisch, W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis, 1993. – 93p.

59. Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. M. C.T.Dimitriu, A. Pantea-Stoian and others // Medical Hypotheses, Volume 144, November 2020, Pages 109-172.

60. Christina Maslach, Susan E Jackson, Michael P Leiter, Wilmar B Schaufeli, Richard L Schwab Maslach burnout inventory Publication date 1986 Volume 21 Pages 3463-3464. Mode of access: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=JBuUoUsAAAAJ&citation_for_view=JBuUoUsAAAAJ:B3FOqHPINUQC

61. Christina Maslach, Wilmar B Schaufeli, Michael P Leiter Job burnout Annual review of psychology Volume 52 Pages 397-422. Mode of access: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=JBuUoUsAAAAJ&citationhttps://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=JBuUoUsAAAAJ&citation

62. Fenn, M.K., Byrne, M. (2013). The key principles of cognitive behavioral therapy. InnovAiT, 6 (9), 579-585.

63. Hofmann, S.G., Asnaani, A., Vonk, I. J., Sawyer, A.T., Fang, A. (2012). La eficacia de la terapia cognitiva conductual: una revision de los metanalisis. *Terapia cognitiva e investigacion*, 36(5), 427-440.

64. International Classification of Diseases 11th Revision // Mode of access: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> (date accessed 09.10.2021).

65. Julia von Onciul. Stress at work // *British Medical Journal* - Volume 313/21, September 1996, p.745-748. Mode of access: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2352134/pdf/bmj00560-0057.pdf> (date accessed 15.10.2021).

66. Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Arzteblatt international*, 108(46), 781–787. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3230825/>

67. Kirsi Ahola, Salla Toppinen-Tanner, Johanna Seppanen. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis, *Burnout Research*, Volume 4, 2017, Pages 1-11, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058616300596>

68. Maslach C. Burned-out // *Human Behavior*, 1976. Vol. 5(9). — P. 16–22.

69. Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143. June 2017 Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/317354213_Finding_solutions_to_the_problem_of_burnout

70. Orlinsky, D. E., Grawe, K., & Parks, B. K. (1994). Process and outcome in psychotherapy—Noch einmal. In A. Bergin, & J. S. Garfield (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behaviour change* (4th edition, pp. 270-378)

71. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: Summary and Future and Research // Human relations. 1982. V. 35 (4).

72. Popa-Velea O., Diaconescu L.V., Mihăilescu A., Sfetcu R. and others. Erasmus+ Project: Burnout Education, Normatives and Digital Tools for European Universities. BURNOUT MANUAL. Mode of access: <https://bendit-eu.eu/resource/Burnout-Manual-online.pdf>

73. Schoenberger, N. E. (2000). Research on hypnosis as an adjunct to cognitive-behavioral psychotherapy. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, 48(2), 154–169. <https://psycnet.apa.org/record/2000-15382-003>

74. Underwood Jon. About Death Cafe by founder. Published: 28/10/2017. Mode of access: <https://www.youtube.com/watch?v=S1zb6LKVg6o>

75. Valid and Reliable Survey Instruments to Measure Burnout, Well-Being, and Other Work-Related Dimensions // National Academy of Medicine. Mode of access: <https://nam.edu/valid-reliable-survey-instruments-measure-burnout-well-work-related-dimensions/> (date accessed 01.12.2021).

ДОДАТКИ ДОДАТОК А

Проявлення основних компонентів вигорання на індивідуально-
психологічному рівні

Компонент → Показники ↓	Психоемоційне виснаження	Цинізм	Самооцінка професійної ефективності
Емоційні	<ul style="list-style-type: none"> • депресія; • тривожність; • млявість 	<ul style="list-style-type: none"> • негативне емоційне відношення до людей і роботи; • байдужість до проблем на роботі 	<ul style="list-style-type: none"> • почуття своєї малоцінності; • самобичування
Когнітивні	<ul style="list-style-type: none"> • зниження характеристик психічних процесів (уваги, пам'яті); • труднощі у виконанні складних завдань; • схильність до фантазій 	<ul style="list-style-type: none"> • критичне сприйняття інших; • не критичне сприйняття себе 	<ul style="list-style-type: none"> • занижена самооцінка; • низька оцінка своєї компетентності і властивостей
Мотиваційні	<ul style="list-style-type: none"> • не бажання ходити на роботу; • бажання скоріше піти з роботи 	<ul style="list-style-type: none"> • відсутність смислу роботи; • заклопотаність собою; • байдужість до своєї кар'єри; • вираження загального незадоволення роботою 	<ul style="list-style-type: none"> • зниження потреб у досягненнях; • незадоволеність собою
Поведінкові	<ul style="list-style-type: none"> • тенденція до вживання алкоголю та подібних речовин; • пасивний відпочинок; • збільшення травм нещасних випадків 	-----	-----

ДОДАТОК Б

Проявлення основних компонентів вигорання на міжперсональному рівні

Компонент → Показники ↓	Психоемоційне виснаження	Цинізм	Самооцінка професійної ефективності
Емоційні	<ul style="list-style-type: none"> • роздратування • агресивність • відсутність емоційної емпатії • чутливість до зовнішніх оцінок 	<ul style="list-style-type: none"> • збільшення роздратованості до об'єктів праці 	-----
Когнітивні	<ul style="list-style-type: none"> • специфічне почуття гумору • нерозуміння проблем клієнтів 	<ul style="list-style-type: none"> • не гуманне сприйняття інших • принизлива оцінка інших 	<ul style="list-style-type: none"> • занижена самооцінка реципієнтів
Мотиваційні	<ul style="list-style-type: none"> • занепад духу • втрата інтересу до об'єктів праці 	<ul style="list-style-type: none"> • байдужість до реципієнтів • небажання вирішувати їх проблеми • використання їх в своїх цілях 	<ul style="list-style-type: none"> • незадоволеність відносин з реципієнтами
Поведінкові	<ul style="list-style-type: none"> • соціальна ізоляція • конфлікти в сім'ї та інших сферах • виникнення гніву та люті 	<ul style="list-style-type: none"> • агресивність по відношенню до об'єктів праці • відчуженість від реципієнтів 	<ul style="list-style-type: none"> • демонстрація безнадійності і безпомічності у вирішенні проблем клієнтів

ДОДАТОК В

Проявлення основних компонентів вигорання на організаційному рівні

Компонент → Показники ↓	Психоемоційне виснаження	Цинізм	Самооцінка професійної ефективності
Емоційні	<ul style="list-style-type: none"> незадоволеність роботою 	-----	-----
Когнітивні	-----	<ul style="list-style-type: none"> негативне сприйняття колег і керівництва цинічне відношення до своєї професійної ролі 	<ul style="list-style-type: none"> оцінка своєї малоцінності і нікчемності для організації
Мотиваційні	<ul style="list-style-type: none"> відсутність мотивації до роботи зниження рівня духовних цінностей у професії відсутність творчості і ініціативи 	-----	<ul style="list-style-type: none"> небажання брати на себе відповідальність і ініціативу
Поведінкові	<ul style="list-style-type: none"> зниження активності збільшення кількості днів лікарняних відпусток 	<ul style="list-style-type: none"> привласнення майна організації прогули та інші порушення дисципліни 	<ul style="list-style-type: none"> нездатність організувати та управляти людьми низька продуктивність

ДОДАТОК Г

Анамнестична анкета

Ваш пол *

Мужчина

Женщина

Ваш возраст (числом) *

Short answer text

У Вас есть дети до 18 лет?

Да

Нет

Как долго работаете в Альфа-Банке? *

0,5 - 1 год

1-2 года

2-5 лет

больше 5 лет

Последние 3 месяца Вы работаете преимущественно:

в офисе

удаленно

приблизительно 50/50

Оцените свою степень профессионального выгорания, где 1 - это совсем нет выгорания, *
а 10 - крайняя степень, "держусь на пределе возможностей"

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

ДОДАТОК Д

Опитувальник ПВ для інженерно-технічних працівників

1. К концу рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен (должна) идти на работу.
4. Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
5. Меня раздражают коллеги/подчиненные, которые жалуются или высказывают свои претензии (недовольство).
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком.
7. При разговоре с агрессивными или конфликтными работниками я умею договориться и избежать конфликтов.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я легко могу повлиять на продуктивность работы моих коллег/подчиненных.
10. В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) во взаимоотношениях с коллегами/подчиненными.
11. Люди, с которыми мне приходится работать, неинтересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. У меня много жизненных разочарований.

14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.

15. Мне безразлично, что происходит с моими коллегами/подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.

16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.

18. Я легко общаюсь на работе со всеми (подчиненными, коллегами, техническим персоналом), независимо от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения.

19. Я доволен (довольна) своими жизненными успехами (достижениями).

20. Я чувствую себя на пределе возможностей.

21. Я смогу еще много сделать в своей жизни.

22. Я проявляю к коллегам/подчиненным больше внимания и заботы, чем получаю от них признательности и благодарности.

ДОДАТОК Е

Опитувальник СЖО

1. Обычно мне очень скучно.	3	2	1	0	1	2	3	Обычно я полон энергии
2. Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей	3	2	1	0	1	2	3	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3. В жизни я не имею определенных целей и намерений	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я имею очень ясные цели и намерения
4. Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5. Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие	3	2	1	0	1	2	3	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6. Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться	3	2	1	0	1	2	3	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7. Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8. Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3	2	1	0	1	2	3	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни.
9. Моя жизнь пуста и неинтересна.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь наполнена интересными делами
10. Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3	2	1	0	1	2	3	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11. Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3	2	1	0	1	2	3	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12. Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3	2	1	0	1	2	3	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.

13. Я человек очень обязательный.	3	2	1	0	1	2	3	Я человек совсем не обязательный.
14. Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3	2	1	0	1	2	3	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств.
15. Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3	2	1	0	1	2	3	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16. В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей.	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17. Мои жизненные взгляды еще не определились.	3	2	1	0	1	2	3	Мои жизненные взгляды вполне определились.
18. Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3	2	1	0	1	2	3	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19. Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями.
20. Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение	3	2	1	0	1	2	3	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

ДОДАТОК Є

План групового тренінгу

#	Етап	Мета	Форма роботи	Таймінг
1	Ice-breaking	Оцінити емоційний стан учасників, за необхідності скоригувати його, усунути комунікативні бар'єри й налагодити контакт, подолати напруження й допомогти розкритися в спілкуванні кожного учасника	Гра «Добрий ранок, Активний Олександр, я Весела Вероніка»	10:00-10:15
2	Психоедукація	Пояснити, чому ми тут, навіщо нам щоденники стресу, як будемо працювати і чому	План побудови дня, цілі, способи досягнення	10:15-10:45
3	Робота з щоденниками	Навчити працювати із власними стрес-факторами. Зробити індивідуальні висновки про склад стресорів, рівень їх напруги та копінг-стратегіями. Виявити неоптимальні механізми копіngu	АВС-аналіз на основі щоденників	10:45-11:45
4	Кава-пауза	Відпочинок, неформальне спілкування	Запропоновані кава та чай з печивом та цукерками	11:45-12:15
5	Робота зі стрес-факторами	Зняти/зменшити напругу зі стресорів, оволодіти навичками роботи з стресовими подіями в моменті, створення буферу між автоматизмами і емоціями	Виявлення негативних автоматичних думок, оцінка, переформулювання	12:15-13:30
6	Обідня перерва	Обід, неформальне спілкування, відпочинок	Пропонується відвідати фуд-корт та прогулянка у парку	13:30-14:30
7	Робота з тілом	Дати можливість відчути себе «тут і зараз», спромогтися самостійно	Вправи на переключення уваги, на релаксацію	14:30-16:00

		повернутися до цього відчуття. Повернутися до продуктивної роботи після обіду		
8	Кава-пауза	Відпочинок, неформальне спілкування	Запропоновані кава та чай з печивом та цукерками	16:00-16:30
9	Робота з майбутнім	Зробити думки про майбутнє ресурсом, навчитися планувати так, щоб була енергія на виконання планів	Вправа на визначення комфортного діапазону планування, індивідуальна побудова планів, нотатки для нагадування в додатку	16:30-17:15
10	Висновки, завершення роботи, домашнє завдання	Згадати етапи роботи в тренінгу, повторити основні моменти психоедукації, презентувати домашнє завдання	Консолідуєчий слайд. Домашня робота: написати 120 власних досягнень	17:15-17:45
11	Зворотний зв'язок	Проговорити результати за бажанням, надати зворотний зв'язок від тренера	Вільне обговорення	17:45-18:00

ДОДАТОК Ж

ТІЛЕСНІ ВПРАВИ

Рух праворуч і ліворуч стоячи

Встаньте, ноги злегка нарізно і обертайте тіло праворуч і ліворуч. Руки м'яко висять. Коли ви повертаєтеся праворуч, права рука рухається праворуч за спину, а ліва – праворуч попереду тіла, як би бажаючи перехопити правий лікоть. Коли ви повертаєтеся ліворуч, ліва рука рухається ліворуч, а права – ліворуч перед тілом, перехоплюючи її спереду.

Продовжуйте рух тулуба, заплющте очі. Слідкуйте, щоб рухи голови були плавними. При кожній зміні напрямку звертайте увагу на те, що починає рухатися першим – очі, голова або таз. Зробіть багато таких рухів праворуч наліво і назад, поки не отримаєте ясну відповідь і поки не зумієте спостерігати за всіма частинами тіла, що беруть участь у русі, не зупиняючись на початку або в кінці повороту.

Відкрийте очі та продовжуйте повороти. Зверніть увагу, чи очі продовжують дивитися вперед у бік носа, як і в закритому стані, або вони роблять щось ще, – а якщо так, то що саме? Чи передбачають вони рухи голови? Чи оглядають все поле зору?

Розгойдування стоячи

Встаньте і спробуйте дати своєму тілу легко розгойдуватися з боку в бік, як це дерево на вітрі. Зверніть увагу на рух хребта та голови. Продовжуйте, зробіть десять-п'ятнадцять таких невеликих, спокійних рухів, доки ви не помітите зв'язку між цим рухом та вашим подихом. Потім спробуйте такі ж рухи взад-вперед. Ви скоро помітите, що рухи назад легші і більші, ніж рухи вперед, під час яких відчувається деяка напруга в кісточках.

Втім, точки напруги можуть бути дуже індивідуальними. Лише в поодиноких випадках зустрічається така досконала організація м'язів грудей, плечей, ключиць, потилиці, ребер і діафрагми, що вдається відчутти постійний зв'язок між розгойдуванням туди-сюди і процесом дихання, як у попередньому розгойдуванні з боку в бік.

Тепер розгойдуйте тіло так, щоб верхівка голови окреслювала горизонтальні кола. Продовжуйте, поки не відчуєте, що вся робота відбувається нижньою частиною ніг і весь рух можна відчутти в кісточках. Спробуйте тепер знову похитатися з боку в бік, потім туди-сюди, потім знову колами, в ту й іншу сторони, але тепер вага тіла перенесіть на праву ногу, в той час як ліва стосується статі лише великим пальцем і не бере участі в русі, лише допомагає підтримувати рівновагу, збільшує точність рухів та усуває

перешкоди, що заважають диханню. Потім повторіть цей рух із перенесенням ваги тіла на ліву ногу. Повторіть кожен рух від двадцяти до тридцяти разів, доки вони не будуть виконуватися максимально плавно та зручно.

Рух сидячи

Сядьте на край стільця. Ноги поставте на підлогу на достатній відстані один від одного і розслабте м'язи ніг настільки, щоб коліна могли рухатися з боку в бік і вперед легким рухом кісточок. У цьому положенні розгойдайте тулуб з боку в бік, поки не встановляться легкі рухи, що погойдуються, збігаються з настільки ж плавним диханням. Після паузи почніть такі ж рухи взад-вперед, поки не відчуєте руху тазостегнового суглоба та тазу, а також руху колін взад-вперед.

Тепер обертайте тулуб так, щоб верхівка голови описувала коло, причому голова повинна триматися на хребті як на паличці. Не повинно бути змін у положенні хребців; хребет рухається так, ніби знизу він приклеєний до стільця, а на його верхньому кінці похитується, окреслюючи кола, голова. Вся конструкція нагадує конус, поставлений на вершину, а голова - кінець відрізка, що обертається. Зробіть той самий рух у протилежному напрямку і робіть його, доки не зникнуть всі перешкоди і рух стане безперервним, плинним і плавним.

ДОДАТОК 3

АВС-аналіз

А		В	С		
Дата, час, місце події	Опис події	Думки та образи	Емоція	Реакція у тілі	Реакція у поведінці
Зафіксувати час, дату і місце події	Потрібно описати фактичну ситуацію без оцінки (як би знімала відео-камера)	Описати, які автоматичні думки або образи були помічені ДО виникнення емоцій	Потрібно обрати 1-2 найяскравіше представлених емоцій з 5 базових: страх, злість, радість, сум, відраза. Оцінити силу емоції від 0% до 100%	Описати тілесну реакцію: сльози, почервоніння, спазми тощо	Що було зроблено / сказано у відповідь на ситуацію
Коли? Де?	Що? Хто? Що сказав? Що зробив? Хто сказав? Хто зробив?				

ДОДАТОК І

Робота з негативними автоматичними думками

А	С	В _#	В ₋	В ₊	В _{реал}	Перевірка
Ситуація	Емоція	Автоматичні думки або образи	Докази «ЗА»	Докази «ПРОТИ»	Пошук реалістичних думок	Порівняння з В _#
Зафіксувати час, дату і місце події, описати фактичну ситуацію без оцінки	Потрібно обрати 1-2 найяскравіше представлених емоцій з 5 базових: страх, злість, радість, сум, відраза. Оцінити силу емоції від 0% до 100%	Які думки або образи промайнули в голові перед тим, як виникла емоція? Для кожної оцініть, наскільки важливою вона була для Вас на той момент від 0 до 100%	Аргументи, що підтверджують автоматичні думки	Аргументи, що спростовують автоматичні думки або вказують на їхню некорисність	Формулюємо альтернативні більш корисні думки замість автоматизмів. Оцінити, наскільки зараз вірите в них від 0 до 100%	Оцінити, наскільки тепер вірите у автоматизми з третього стовпчика. Оцініть, наскільки сильно зберіглася первісна емоція після роботи