

**Міністерство освіти і науки України**  
**Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича**  
**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи**  
**Кафедра психології**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ**  
**ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ**

**Дипломна робота**  
**Рівень вищої освіти - другий (магістерський)**

Виконала:  
студентка 6 курсу, групи 612  
спеціальності 053 Психологія  
ЗАЄЦЬ Олена  
Керівник: доц. ГАРКАВЕНКО Ніна Власіївна  
Рецензент: доц. ДОСКАЧ Світлана Сильвестрівна

**До захисту допущено:**

**Протокол засідання кафедри № \_\_\_\_**

від „\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

зав. кафедри \_\_\_\_\_ доц. Андрєєва Я.Ф.

**Чернівці – 2022**

## Зміст

|   |           |
|---|-----------|
| ВСТУП.....  | 3         |
| <b>РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ<br/>ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ .....</b>             | <b>5</b>  |
| 1.1. Феноменологія та історія дослідження поняття професійного<br>вигорання.....                              | 5         |
| 1.2. Основі підходи до вивчення проблеми професійного вигорання<br>особистості.....                           | 14        |
| 1.3. Особливості підприємницької діяльності та чинники виникнення<br>професійного вигорання підприємців ..... | 25        |
| Висновки до розділу I .....   | 29        |
| <b>РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО<br/>ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ .....</b>                  | <b>30</b> |
| 2.1. Методика та організація дослідження проблеми професійного<br>вигорання підприємців.....                  | 30        |
| 2.2. Результати емпіричного дослідження проблеми професійного<br>вигорання підприємців.....                   | 34        |
| 2.3. Профілактика та подолання професійного вигорання підприємців.....  | 55        |
| Висновки до розділу II .....  | 57        |
| <b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....</b>   | <b>59</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>ДОДАТКИ .....</b>  | <b>70</b> |

## ВСТУП

Ситуація сьогодення дає науковцям чітке розуміння того, що проблема професійного вигорання особистості є більш ніж значущою. Даний аспект продиктований швидкими змінами соціальної а також економічної та політичної атмосфери, котра панує у суспільстві. Не менш важливим чинником залишається і фактор військового стану в нашій країні, вплив якого, у свою чергу, є надзвичайно мало дослідженим. Наслідком цього є швидке зростання конкретності у суспільстві та значні психічні навантаження що супроводжують професійну діяльність особистості.

Унікальність та специфічність такого феномена як професійне вигорання постає у взаємозв'язку ряду симптомів таких як емоційне виснаження, деперсоналізації а також редукція особистих досягнень. Беручи до уваги проблему складності самого феномена професійного вигорання а також неоднозначність проявів феномену, як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології протягом всього ХХ сторіччя відбувався гострий диспут відповідно до структури, механізмів та детермінантів формування професійного вигорання, а також щодо засобів діагностики та корекції професійного вигорання.

Саме такого роду аспекти зумовили вибір нашої теми дослідження та визначили її як актуальну для теперішнього буття нашої держави.

Метою дипломної роботи стало дослідження особливостей професійного вигорання підприємців.

Основними завданнями роботи стали наступні:

- дослідити феноменологію поняття професійного вигорання особистості;
- описати історію вивчення поняття професійного вигорання;
- узагальнити основні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання особистості;
- виокремити особливості підприємницької діяльності та чинники виникнення професійного вигорання підприємців;

- провести емпіричне дослідження проблеми професійного вигорання підприємців;
- проаналізувати можливі шляхи профілактики та подолання синдрому професійного вигорання підприємців.

Гіпотеза нашої роботи полягала у твердженні що існує взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання і особистісними особливостями підприємця та особливостями мотивації. Конкретизуючи нашу гіпотезу ми припустили що існує ряд особистісних характеристик які впливають на схильність до професійного вигорання, а також що надто високий рівень мотивації негативним чином впливає на підприємця у ході його діяльності, а отже і сприяє розвитку професійного вигорання.

У ході проведення психодіагностичного дослідження нами були застосовані такі методики як:

- Анкета «Оцінка власного потенціалу «вигорання»;
- Самооцінка психічних станів Айзенка;
- «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-погребовій сфері» О. Потьмкіної
- Багатофакторний опитувальник FPI (Модифікована форма Б)
- «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексон.

Вибірку психодіагностичного дослідження склали підприємці МТК «Калинівський ринок». У дослідженні взяли участь 50 підприємців різного віку та статі. Досвід підприємницької діяльності опитуваних складає від 5 до 6,5 років.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів та списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладений на 70 сторінках. Робота проілюстрована 19 рисунками та 3 таблицями.

# РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ

## 1.1. Феноменологія та історія дослідження поняття професійного вигорання

Феномен вивчення професійного вигорання своїй історії вивчення має досить багаторічну історію. За останні сорок років вивчення є можливість вивчати понад тисячу публікацій які виокремлено в численній кількості конференцій та конгресів і значній кількості країн світу. Загалом, від початку вивчення терміну поняття професійного вигорання можна налічити більш ніж шість тисяч публікацій котрі вкладені у окремі статті, глави книг та монографії.

Водночас описовий підхід у визначенні поняття професійного вигорання, котрий використовувався на перших етапах становлення феномена, надав можливість науковцям визначити, що феномен «вигорання – є не науковим конструктом, а певною неточною метафорою, котра має здатність добре запам'ятовуватися» [36, с. 91].

Протягом періоду створення феномену професійного вигорання науковці застосовували різноманітні підходи до опису періодизації становлення феномену професійного вигорання. Різні науковці по різному описують етапність формування поняття професійного вигорання. Відтак В.О.Орел, до прикладу, виокремлює два етапи в історії вивчення поняття. Першим етапом вчений називає описовий, котрий тривав до середини 80-х років ХХ сторіччя. Другим етапом, в дослідженнях автора є емпіричний даний бере початок після середини 80-х років та триває і нині. Другий етап пов'язаний зі створенням стандартизованих методик спрямованих на діагностику професійного вигорання [38].

Натомість Ф.С.Муфтахова виокремлює три етапи в ході вивчення проблеми професійного вигорання. Такими етапами науковиця вважає

пошуковий етап, котрий тривав до 80-х років ХХ сторіччя; методологічний етап тривалістю з середини 80-х років до середини 90-х років; третій етап, або третя фаза тривалістю з середини 90-х по сьогодні [37].

Ще одну періодизацію описує Т.А.Колтунович. Науковиця пропонує виокремлювати аж чотири періоди в процесі вивчення проблеми професійного вигорання. Першим етапом є період донаукового описового осмислення. Даний період тривав до 1974 р.. Другим етапом є період наукового осмислення, часові межі якого лежать з 1974 до середини 1980-х рр.. Третім етапом є аналітико-експериментальний період (середина 80-х рр. – 1992 р.). І, на самкінець, останнім етапом є сучасний період, котрий бере початок із 1992 р. і є не завершеним по сьогоднішній час [23].

Автором першої згаданої документально наукової теорії професійного вигорання персоналу прийнято вважати американського науковця, психолога та психіатра Г.Дж. Фройденбергера. Перша наукова згадка у виконання автора була зафіксована у публікації, яка побачила світ у 1974 році [55].

Саме з наукових пошуків Г.Дж. Фройденбергера бере свій початок історична основа для періодизації вивчення проблеми професійного вигорання. Однак, слід зазначити, що багато вчених провівши ґрунтовний аналіз літературних творів різноманітних народів світу а також цілих історичних епох дійшли до висновку, що проблема феномену вигорання відома значно раніше, аніж перші наукові згадки про неї. Даних висновків наковці дійшли зустрічаючи в літературних джерелах такі метафори як: «випалена/вигоріла душа», «спопеліле серце», «вигорілі почуття» тощо. На їх думку кожна із даних метафор має приналежність до розкриття поняття вигорання загалом та професійного зокрема [24].

Цікавим є той факт, що в тому ж 1974 році С.Г.Гінсбургом була опублікована стаття «The Problem of the Burned Out Executive» в котрій також описувався хронічний стрес серед адміністраторів, котрий автор також назвав «вигоранням персоналу», але все ж прийнято вважати

початком відліку для існування феномену професійного вигорання все ж науковий доробок Г.Дж.Фройденберга.

Саме американський психолог та психіатр Фройденберг вперше використав термін, котрий з англійської мови перекладається як вигорання персоналу. За допомогою даного поняття він описував поступове емоційне виснаження і як наслідок втрату мотивації до роботи та відповідне зниження відданості цілям котрі він спостерігав серед осіб яких досліджував. Вибіркою його дослідження стали працівники волонтери безкоштовної клініки для наркозалежних та безпритульних Святого Марка, яка знаходилася у місті Нью-Йорк [11].

Не менш важливим чинником, котрий допоміг вченому закріпити поняття професійного вигорання та більш глибоко його зрозуміти, став той факт, що сам науковець, за його словами, двічі ставав жертвою професійного вигорання. Саме цей аспект надав йому перевагу серед інших авторів та відповідно збільшив його авторитет у наукових пошуках проблеми вигорання. Інакше кажучи частково його праці з дослідження феномену вигорання є автобіографічними [47].

Г.Дж.Фройденбергер писав що «професійне вигорання – це виснаження енергії у працівників соціальної сфери, яке настає внаслідок того, що вони за час своєї роботи накопичують у собі проблеми своїх пацієнтів або клієнтів. У результаті у працівників з'являється цинічна установка, що є своєрідним способом захисту: «навіщо турбуватися, це не має жодного значення»» [47, с. 161].

Майже в той самий час, поруч із дослідженнями Фройденберга проводила свої наукові пошуки і науковиця К.Маслач. Вчена зосередила свої спостереження навколо працівників сфери обслуговування у розрізі яких мала можливість діагностувати той факт, що співробітники відчували значне емоційне навантаження, яке негативним чином відображалось як на їх внутрішніх переживаннях так і на професійних обов'язках та ставленні до клієнтів з якими вони працювали. Маслач цікавив безпосередньо той

факт, як саме працівники сфери послуг долають емоційне перевантаження у своїй роботі та як саме вони використовують когнітивну стратегію таку як віддалена турбота [51].

К.Маслач вивчивши феномен вигорання описує його як «Як метафору для виснаження енергії, вигорання нагадує згасання вогню або свічки. Це означає, що колись вогонь горів, але вогонь не може продовжувати горіти яскраво, якщо немає достатніх ресурсів, що поповнюються. Із часом співробітники, які відчують вигорання, втрачають здатність забезпечувати суттєві досягнення в роботі. Якщо вони продовжують працювати, то результат є більш подібним до тління – невизначного та несуттєвого – ніж до яскравого горіння. На їхню думку, вони досягають меншого. Загалом, метафора описує виснаження здатності працівників витримувати інтенсивну напругу, що суттєво впливає на роботу» [54, с. 205].

Теоретико-методологічний аналіз першого етапу становлення та дослідження феномену професійного вигорання дозволяє зробити ряд висновків та виокремити загальні закономірності у ході вивчення.

Отже на першому етапі дослідження феномену професійного вигорання основна увага була приділена саме науково-популярному його тлумаченні, тобто більша частина згадок про досліджуваний феномен публікувалася як статті в сфері популярної психології, а не наукової [37, с 24].

Більша частина публікацій того часу є короткими розповідями скерованими на спостереження за існуючою проблемою які оформлювались на основі інтерв'ю [55].

Дослідження, котрі опубліковувалися на першому етапі становлення проблеми професійного вигорання мали виключно описовий характер а також містили окремі ідеї щодо можливих причин виникнення вигорання та ряд рекомендацій щодо їх подолання.



Станом на перший період становлення не було ще розроблений теоретичних моделей професійного вигорання натомість всі визначення феномену, котрі були запропоновані, базувались виключно на спостереженнях, тобто описі окремих випадків. Також вже в цей період науковці задавалися питаннями про можливі наслідки професійного вигорання на особистість та подальші шляхи розвитку при відсутності корекції.

Спостерігається наявність перших вже суто наукових досліджень феномену професійного вигорання розробка яких спрямовувалась в напрямку клінічного підходу. Таким чином застосовувались нестандартизовані інтерв'ю, досліджувались окремі симптоми професійного вигорання а також аналізувалися випадки [42].

Не достатньо розробленим, на цьому етапі, була відсутність емпіричних даних, що унеможливило проведення порівняльного аналізу між результатами дослідження різних авторів.

На основі узагальнених авторами наукових пошуків можна зробити ряд узагальнень у процесі вивчення поняття, а саме:

- вигорання особистості відбувається цілковито на індивідуальному рівні;
- вигорання є переживанням внутрішнього психологічного досвіду котрий узагальнюється через проживання почуттів, ставлень а також очікувань особистості та мотивів поведінки;
- вигорання – це негативні переживання та досвід особистості;
- вигорання є станом дискомфорту та стосується проблеми дистресу та його негативних наслідків для особистості [36].

Другий великий етап у ході становлення феномену вигорання припадає на період 1980-1989 рр. та пов'язаний із необхідністю виходу наукових пошуків за рамки популярної психології та подоланням проблеми відсутності наукової теорії. Даний період характеризується

цілеспрямованими експериментальними дослідженнями та конструктивністю викладу наукової проблеми загалом.

Науковці починають розробку ґрунтовних досліджень, котрі містять у собі не лише окремі інтерв'ю, але й масові опитування та польові спостереження за працівниками вже різних сфер роботи такими як: охорона здоров'я, освіти, кримінального правосуддя тощо. Такого роду дослідження дають можливість вченим припуститися думки, що професійне вигорання є не лише реакцією організму на стрес, але й певним синдромом котрий має свої власні ідентифіковані закономірності. Такими закономірностями, на даному етапі вважалися наступні:

- первинність стану виснаження;
- негативні зміни особистості як наслідок виснаженості щодо інших;
- негативна оцінка власних професійних здібностей та

компетентності [11].

Наукові пошуки були доповненими надійними та валідними методиками діагностики феномену професійного вигорання які з'явилися в даний період. Таким науковим діагностичним інструментарієм стали методики Дж.Джонсона «Шкала професійного вигорання для спеціалістів сфери охорони здоров'я» (1980), «Опитувальник вигорання Масlach» (1981) та «Шкала вигорання Еменера-Лака» (1982).

Завдяки розробленим методикам та їхній апробації проблема професійного вигорання вийшла за межі англomовних країн та активно почала досліджуватися вже й у Європі.

Розширилися також і межі використання поняття професійного вигорання а саме межі ого опису та роз'яснень. Ширшим став і перелік професій котрі піддаються ризику професійного вигорання. Додалися до переліку такі професії як правоохоронець, працівники сфери бізнесу та управління, бібліотекари, фахівці у сфері спорту (тренери, спортсмени), діячі громадської роботи. Окремою категорією вигорання додалося і вигорання на тлі сімейних стосунків та виховання дітей.

Емпіричні дослідження в той період становлення скеровувалися на дослідження вже саме соціально-психологічних чинників проблеми вигорання. В той час як особистісні досліджувалися опираючись на такі змінні як демографічні показники, а саме стать, сімейний стан опитуваних, вік, тощо. Вивчалися проблеми взаємозв'язку вигорання та локусу контролю, здоров'я опитуваних, здатністю до витривалості тощо [54, с 11-12].

Важливим етапом становлення є той факт, що науковцями було пророблено спроби відокремити та диференціювати питання професійного вигорання від семантично суміжних понять таких як: професійний стрес, синдром хронічної втоми, депресія тощо. Слід зазначити, що навіть на сучасному етапі розвитку не існує чіткої диференціації даних понять [49, с 9].

У 1985 та 1988 роках було розроблено перші концептуальні моделі з проблеми професійного вигорання, в наслідок чого було окреслено три основних підходи щодо вивчення феномену професійного вигорання. Такими підходами стали: результативний, синтетичний та процесуальний [25].

Загалом даний етап у вивченні проблеми професійного вигорання можна узагальнити рядом висновків та узагальнень, а саме:

- основними та найбільш суттєвими передвісниками виникнення синдрому професійного вигорання є відсутність зі сторони як колег так і керівництва соціальної підтримки, конфлікт ролей;
- рівень вираженості професійного вигорання є стабільним у часі з причини хронічного його перебігу, а не гострого;
- психоемоційні симптоми вигорання чітко проявляються та віддзеркалюються у фізичних його проявах (симптомах) а також прогулах, і швидкоплинності кадрів.

Останнім етапом становлення феномену професійного вигорання став третій етап, котрий триває і по сьогодні та має часові рамки з 1990 року по 1999 рр. (а за іншими джерелами немає завершення).

Згідно з теоретичним дослідженням проблеми професійного вигорання «у дослідженнях професійного вигорання у 90-х роках ХХ століття продовжується розроблення науково-теоретичної бази дослідження професійного вигорання, вивчаються його детермінанти та наслідки, детально описуються симптоми професійного вигорання, розробляються та удосконалюються методи його діагностики, профілактики та корекції» [20, с. 178].

Можливо виокремити ряд основних чинників котрі мали місце на даному етапі становлення вивчення поняття. Такими показниками є наступні.

Науковцями досліджуються не лише окремі детермінанти професійного вигорання, а й відповідні особистісні ресурси певної протидії. Також для дослідження відводяться більш широкі кола працівників, професії яких можуть піддаватися до переліку ризикованих для вигорання персоналу. Науковці продовжують розробляти моделі професійного вигорання. Відтак нідерландськими вченими розроблена двофакторна модель вигорання тощо.

У світ виходить ще один опитувальник авторства Маслач. Варіант опитувальника MBI-GS, для респондентів чия професійна діяльність не є пов'язаною зі сферою обслуговування. Також Маслач саме в даний період було запропоновано професійний антитюд для феномена професійного вигорання, котрий отримав назву «професійне захоплення», або «захоплення роботою». Важливим є той аспект, що всесвітня організація охорони здоров'я включила поняття професійного вигорання у «The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines», у розділ Z73 Проблеми, пов'язані з труднощами у

житті (Problems related to lifemanagement difficulty), Z73.0 Вигорання (стан життєвого виснаження) (Burn-out. State of vital exhaustion)» [57].

А у 1993 році на конференції котра відбулася у Сан-Франциско під назвою «Професійне вигорання : останні події в теорії та дослідженнях» було прийнято ряд положень, а саме: «синдром вигорання має трикомпонентну структуру (психоемоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень); вигорання – відносно незворотний, загально професійний феномен, який властивий професіоналам, які працюють у сфері «допомагаючих» професій (helping professions)» [55].

Що стосується вітчизняної психології то розвиток і вивчення феномену професійного вигорання у ній також мало місце. Відтак у 1989 році Л.О.Китаєв-Смик у своїй науковій публікації виокремив термін «вигорання» беручи за основу публікації К. Маслач та її науковців-колег. Дещо пізніше вчений використав поняття «вигорання душі» та «вигорання особистості фахівця», однак радянська влада на той час не прийняла його наукових поглядів. На думку вітчизняного психолога Т.А.Колтунович «це було пов'язано з комуністичною ідеологією: радянська особистість озброєна всеперемагаючим марксистсько-ленінським вченням і тому незламна, тобто не може «вигоріти»» [24].

І вже у 1996 році В.В. Бойко запропонував процесуальну модель професійного вигорання. Згідно з поглядами науковця дана модель передбачає з фази вигорання такі як : наруга, резистенція та виснаження. Котрі мають 12 узагальнених симптомів. Відповідно до своєї моделі ним було розроблено психодіагностичну методику «Діагностика рівня емоційного вигорання». На даний момент дана методика є найбільш популярною на вітчизняних теренах для діагностики емоційного та професійного вигорання особистості [1].

## **1.2. Основи підходи до вивчення проблеми професійного вигорання особистості**

Теоретико-методологічний аналіз як зарубіжних джерел літератури так і вітчизняних дозволяє нам стверджувати, що феномен професійного вигорання широко досліджується та на своєму сучасному етапі розвитку має широке коло застосування.

Як зазначалося нами раніше, термін професійного вигорання був введений у науковий обіг американським психологом а психіатром Х. Дж. Фрейденбергом в семидесятих роках двадцятого сторіччя. Зараз у ході дослідження феномену вигорання найбільш вживаними є терміни «емоційне вигорання», «психоемоційне вигорання», «психологічне вигорання», «синдром вигорання» та «професійне вигорання».

У процесі вивчення феномену вигорання існує ряд авторів, котрі вище перераховані терміни вважають синонімічними поняттями, але, поряд із тим є і науковці котрі звертають більше уваги на детальний зміст цих понять.

Відтак, ведучи мову про терміни «емоційне вигорання» чи «психоемоційне вигорання» науковці в першу чергу ведуть мову про наявність у особистості стану емоційного виснаження та втрату емоційних ресурсів, що й стає причиною вигорання. Іноді таке трактування дещо обмежує смисловий зміст феномену та звужує саме його розуміння. Як зауважує Т. В. Грубі «це визначення не зовсім точне, оскільки наявність емоційного компонента в структурі синдрому «вигорання» дає нам підстави припускати його вирішальне значення, проте зазначений термін лише частково відображає сутність такого явища» [4].

Якщо говорити про терміни «психічне вигорання», «психологічне вигорання», «психологічне вигорання особистості» в першу чергу авторами підкреслюється деяка інтегральність загальної природи даного феномену. Тобто той факт, що він включає в себе і когнітивні зміни, і зміни в емоційній сфері, і поведінкові а також соматичні зміни. Хоча ряд науковців все ж

дотримуються думки, що саме при такому визначенні поняття вигорання частково втрачає свою сутність.

Можна у науковій літературі зустріти і термін такий як «вигорання душі», але слід зазначити, що в даному випадку він використовується як образ і зустрічається не надто часто [22].

І, на сам кінець, зустрічається у ході вивчення проблеми вигорання термін «професійне вигорання». В трактуванні даного терміну науковцями підкреслюється саме роль професійної діяльності та її впливу на особистість. Вивчається негативний вплив вигорання на здатність особистості реалізовувати себе у професійній діяльності загалом та задоволеності від міжособистісних взаєностосунків у колективі та задоволеності роботою зокрема.

У процесі вивчення феномену професійного вигорання виокремлюють ряд підходів щодо його розуміння [16].

В рамках першого підходу професійне вигорання розглядається як відповідний результат впливу професійного стресу, а конкретніше впливу довготривалого професійного стресу, чи комплексу професійних стресогенних факторів тощо. Дослідження проблеми професійного стресу в рамках першого підходу знайшло своє відображення в багатьох доробках як зарубіжних так і вітчизняних вчених.

У якості довгострокової стресової реакції котра виникає як наслідок тривалих професійних стресів розглядають професійне вигорання С.Ауербах, С.Гремлінг тощо [44].

Як результат тривалого впливу цілого комплексу стресогенних факторів котрі супроводжують працівника у ході виконання професійних обов'язків. Такими факторами може бути втрата інтересу до виконуваної роботи, розчарування чи відчуття не відповідності між власною особистістю та професійними обов'язками, котрі пов'язують із емоційним та фізичним виснаженням [2, 48].

Л.Карамушка досліджує професійне вигорання як «наслідок некерованого стресу, психофізичну реакцію, зумовлену частковими, іноді надмірними, але, як правило, малоефективними зусиллями, направленими на задоволення трудових потреб, яка супроводжується психологічним, емоційним, інколи фізичним відходом від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність» [16, с. 206].

Н. Водопьянова виокремлює професійне вигорання як «реакцію-відповідь на довготривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка проявляється в наборі негативних емоційних переживань, що характеризуються високою емоційною насиченістю або когнітивною складністю» [12, с. 29].

В рамках другого підходу в проблемі вивчення феномену, професійне вигорання розглядають як певний механізм захисту особистості.

Відтак В.Бойко досліджує професійне вигорання як психологічний механізм захисту, який виробляється у особистості у вигляді або часткового, або повного відключення емоцій як відповідь на той чи інший психотравмуючий фактор. Тобто в конкретно даних умовах автором професійне вигорання досліджується як набути стереотип емоційної поведінки здебільшого пов'язаної із професійними обов'язками [1].

Також в рамках даного підходу професійне вигорання виокремлюють як особливий функціональний стереотип, що є досить близькими поглядами до поглядів В.Бойко. Вважається, що сам такий стереотип дозволяє особистості «дозувати» свої енергетичні затрати, а отже економно ними розпоряджатися [1, с. 213].

Відповідно до третього підходу професійне вигорання вивчається у якості професійної деформації особистості.

Б.Карвасарський вивчає професійне вигорання у якості певного виду професійної деформації котрий обумовлений надзвичайно тісним емоційним контактом пов'язаним зі сферою обслуговування та взаємодії із клієнтами, пацієнтами тощо [14].



Цікавою є й думка Ф.Жд.Сторлі, котрий вбачає сутність феномену професійного вигорання у якості професійного аутизму. Науковець вважає, що він виникає через конфронтацію із реальністю, тобто коли працівник знаходиться у сильному виснаженні у ході боротьбі з обставинами, то, в такому разі, професійна діяльність виконується людиною у відсутності емоційної складової, що як наслідок зменшує творчу спрямованість працівника [16, с. 261].

Т.Темиров досліджує професійне вигорання в розрізі «розвитку дисгармонійної структури особистості, яка проявляється в процесі професійної діяльності» [13].

Ще одним підходом до вивчення поняття є такий, що передбачає професійне вигорання у вигляді професійної кризи. В межах даного підходу проблему професійного вигорання досліджує Л.Бурлачук, який описує феномен професійного вигорання трактує як професійну кризу котра пов'язана зі всім робочим процесом загалом, а не конкретно виключно із міжособистісною взаємодією в ході виконання професійних обов'язків [18]. Такої ж думки дотримується і Т.Форманюк.

Наразі Н.Андрєєва розглядає професійне вигорання як «сукупність дисгармонійних его-ідентичностей щодо стійких деформованих властивостей (особистісної тривожності, невпевненості в собі, низькою рефлексивністю, конфліктності, агресивності) і станів (виснаженості життєвих сил, тривоги і депресії, внутрішньоособистісних конфліктів) особистості, що виникають у процесі професійного розвитку й у результаті дисгармонійного проходження нормативних криз розвитку особистості» [6]. І останнім підходом є п'ятий підхід, котрий розглядає професійне вигорання через медико-психологічну призму наукових знань. В межах даного підходу професійне вигорання вивчають у якості клінічного порушення.

Авторами передбачається, що вигорання є клінічним порушенням не лише нервової системи, а й усього організму і відповідно вимагає ретельної уваги та вірного лікування [42].

Згідно з визначенням, яке дає ВООЗ «синдром «вигорання» є фізичним, емоційним чи мотиваційним виснаженням, що характеризується порушенням продуктивності в роботі та знесиленням, безсонням, підвищеним впливом соматичних захворювань, зниженням імунітету, а також уживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки» [57].

До вивчення структури феномену професійного вигорання також існують різні підходи. Провівши ґрунтовний теоретичний аналіз наукової літератури можна зробити висновок, що існує два основних підходи у дослідженні структури професійного вигорання. Першим підходом є результативний, або ж структурно-симптоматичний, натомість другий підхід – процесуальний, або ж інакше кажучи процесуально-стадіальний [19].

Відповідно до результативного підходу професійне вигорання досліджується як стан, котрий складається із ряду компонентів. Вчені розробили цілий ряд моделей з вивчення професійного вигорання починаючи від однофакторних моделей до багато(мульти)факторних.

Однофакторна модель А.Пайнса-Е.Аронсона передбачає що феномен професійного вигорання є станом психічного та емоційного виснаження, який безпосередньо викликаний тривалим періодом включення особистості у ситуацію, яка має високі чи завищені вимоги та вплив на емоційну сферу людини [13]. Таким чином за висновками вчених у структурі професійного вигорання передбачається виключно один компонент і цей компонент є емоційним виснаженням.

Натомість що стосується багатфакторних моделей структури професійного вигорання, то їх є більше різноманіття.

Однією із таких моделей є модель П.Бріла, котрий передбачає двофакторну модель суть якої полягає у твердженні, що професійне

вигорання спричинене двома достатньо специфічними симптомами, а саме: зниженням професійних досягнень та дисфорічними симптомами [14].

Також двокомпонентну модель пропонують Х.Сикс та В.Шауфелі. Згідно даної моделі професійне вигорання також складається з двох компонентів, в саме: емоційного виснаження та деперсоналізації. Під емоційним виснаженням передбачаються скарги на загальне самопочуття загалом, на емоційне відчуження та втому, на нервові напруження тощо. В свою чергу складовими другого компоненту є показники що проявляються у погіршенні ставлення до своїх колег та керівництва та загалом до людей з якими працівник зіштовхується у робочому процесі, а іноді і погіршення ставлення до самого себе [12-17].

Натомість Л.Бурлачук досліджує професійне вигорання як «поєднання таких двох компонентів, як «емоційне виснаження» та «цинізм», які впливають на зниження рівня професійної ефективності» [18].

В науковій літературі також виокремлюють трьохкомпонентну модель феномену професійного вигорання. Отже, загалом значна кількість авторів об'єднують загалом три компоненти такі як емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Таким автором, до прикладу є В.Бойкоко. Та все ж найбільша когорта авторів даної прихильної класифікації в узагальнює ці три компоненти у два, об'єднуючи то два перших то два других у цілісний один, в структурі професійного вигорання [1].

Більш структурована та конкретизована саме трьохкомпонентна модель професійного вигорання описана у роботах К.Маслач та С.Джексон. Автори виокремлюють у своїй моделі професійне вигорання як трьохкомпонентний синдром, котрий складається із «емоційного виснаження», «редукції особистих досягнень» та «деперсоналізації» [50].

Емоційне виснаження у розумінні авторів є тим самим станом спустошення, котрий відчуває особистість у ході професійної діяльності. Це стан котрий супроводжується відсутністю здатності, або ж зниженими

можливостями підтримувати працівником власний психологічний рівень. Цей стан спричинений відчуттям у людини межового стану власних емоцій.

Водночас під деперсоналізацією автори розуміють процес розвитку жорстких, або ж байдужих вказівок та ставлення до людей з якими безпосередньо працюють.

І, на сам кінець, під поняттям редукції особистих досягнень науковці виокремлюють здатність до крайніх негативних оцінок власної роботи. Такі працівники мають наявне на гостре відчуття нездатності до професіоналізму чи нездатності до виконання поставлених цілей. Характерним також є низька професійна самооцінка [23,44].

Ще одним підходом, який присвячується вивченню проблеми професійного вигорання є процесуальний підхід, або як його інакше називають, процесуально-стадіальний. Особливостями даного підходу є те, що професійне вигорання досліджують в його рамках через акцент робиться не настільки на самій структурі професійного вигорання, як на його етапах. Тобто на тих фазах які проходить особистість маючи професійне вигорання.

Варто відзначити, насамперед, що велика кількість науковців указують на процесуально-динамічний характер проблеми професійного вигорання загалом та виокремлюють окремі його фази перебігу.

Науковець Т.Теміров, досліджуючи процесуально-динамічні особливості професійного вигорання, веде мову про те, що загалом професійне вигорання є відповідним процесом, котрий має свій розвиток як в часі так і у просторі професійної діяльності особистості [14]. Подібної думки дотримуються ще низка авторів таких як В.Шауфелі, Д.Ензман та К.Маслач.

Натомість інші науковці вже більш конкретно виокремлюють стадії професійного вигорання та деталізують кожен окремо взяті із них.

Найбільш відомою такою класифікацією є класифікація В.Бойко. Згідно з поглядами науковця феномен професійного вигорання має три стадії, кожна з яких характеризується чотирма симптомами [1].

Першою стадією є стадія напруження. На даній стадії людина відчуває загальну втому організму в процесі виконання професійних обов'язків. Саме на цій стадії відбувається загострення переживання суб'єктом професійної ситуації, а також нестійкістю професійної та іноді й особистісної самооцінки. Працівник переживає гостре відчуття тривоги і самотності а іноді й ситуативної ворожості щодо власних колег чи клієнтів[1].

Другою стадією є стадія резистенції. На даній стадії особистість відчуває емоційну виснаженість, як наслідок увімкнення захисних механізмів, які проявляються у вигляді економії емоцій. Також для даного етапу перебігу професійного вигорання характерним є і досить часті зміни емоційного стану, котрі можуть бути неконтрольованими. Особистість переживає такі моменти як втрата мотивації до професійного розвитку, байдужість та часто емоційну замкненість [1].

Останньою стадією за В.Бойко є стадія виснаження. На цій стадії особистість переживає стан значно психічної та фізичної перевтоми котра призводить до відсутності аби-яких переживань позитивного характеру щодо виконання професійних обов'язків чи налагодження контактів у ході професійного буття. Окрім цього у фахівця можуть спостерігатися порушення сну, фізіологічний дискомфорт на кшталт головного болю та навіть загострення хронічних захворювань [1].

Ще однією авторкою, котра вивчала професійне вигорання як процесуальну модель є І.Галецька. Науковиця також як В.Бойко визначає існування трьох стадій професійного вигорання які розвиваються як у часі так і у просторі. На думку вченої стадії «характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень)» [15, с. 33].

Більше стадій професійного вигорання, а саме чотири, виокремлюють ряд авторів, а саме Д.Міллер, Д. Боургаулт та М. Мелох. Згідно з їх науковим

твердженням професійне вигорання проходить: стадію ентузіазму, стадію стагнації, стадію фрустрації і на сам кінець апатію.

Ентузіазм є тією стадією де особистість переживає етап надмірного захоплення роботою та встановлення нереалістичних цілей та очікувань. Відтак працівник на даній стадії прагне бути корисним в будь-якій ситуації та за будь-яких обставин.

Стадія стагнації вже проявляється через зменшення очікувань до тих меж які є нормою і часто густо відбувається виплеск власних негативних емоцій, як наслідок руйнування надмірних очікувань, на зовні.

Фрустрація, як стадія, може охарактеризовуватися появою у фахівця відповідних сумнівів щодо власної компетентності у професійній діяльності. Спостерігається також і зменшення толерантності та здатності до прояву співчуття. Наслідком проходження цієї стадії є увімкнення механізму захисту котрий можна прослідкувати через обмеження професійних контактів.

І останньою стадією згідно з даною класифікацією є стадія апатії. Саме стан апатії є своєрідним захистом особистості від відчуття хронічної фрустрації. А даній стадії проявляється байдужість до професійної атмосфери та депресія [33, 25].

Найбільш об'ємною, із досліджених нами класифікацій професійного вигорання стала класифікація М.Буріша. Відповідно до даної класифікації існує шість стадій професійного вигорання, а саме: попереджувальна фаза, або стадія; стадія зниження своєї участі; стадія розвитку емоційних реакцій; фаза появи деструктивних аспектів поведінки; стадія появи психосоматичних реакцій та фаза розчарування [14].

Для попереджувальної фази притаманним є прояв надмірної активності у виконання фахових обов'язків а також надмірна самовіддача. Не менш цікавим є той факт, що вже на даній стадії з'являються перші

симптоми такі як безсоння чи перевтома.

Друга фаза, тобто стадія зниження рівня своєї участі характеризується ставленням до співробітників, де проявляється через відсутність сприйняття та симпатії до колег, чи певний перехід від пропонування допомоги на наглядової функції та контролю. Відсутність симпатії та сприйняття переноситься не лише на колег, а й на клієнтів та навіть на власну професійну діяльність, що проявляється через порушення трудової дисципліни та небажанням виконувати свою роботу [14].

Наступною є фаза розвиток емоційних реакцій, прояв яких спостерігається через прояв депресії та агресивних патернів поведінки. Наслідком появи деструктивної поведінки є різні прояви в різних сферах особистості. Відтак в інтелектуальній сфері знижується концентрація уваги та здатність мислення. У мотиваційній сфері відбувається нівелізування ініціативи та знижується ефективність діяльності. В емоційній сфері прослідковується байдужість та замкненість, а іноді і відчуття самотності.

На стадії зниження психосоматичних реакцій у професіонала знижується імунітет та може виникнути залежність, до прикладу, від алкоголю, кофеїну чи нікотину. І на останній стадії, тобто на стадії розчарування, особистість фахівця можна описати наявною негативною життєвою позицією та відчуттям безпорадності [14].

Дослідивши та описавши основні стадії професійного вигорання варто провести аналіз симптомів професійного вигорання.

Симптоми професійного вигорання можна розподілити за двома критеріями такими як: приналежність до організації та безпосередньо до особистості.

Відтак симптоми, котрі приналежать безпосередньо до особистості розглядали ряд науковців.

Е.Махер виокремлює наступні симптоми професійного вигорання особистості: відсутність сну у людини та втома; негативне ставлення до власної професії а також таке ж ставлення до людей з якими працює

фахівець; можливе зловживання шкідливими речовинами такими як, наприклад тютюн, чи кава, або ж алкоголь, чи навіть у окремих випадках наркотичних речовин; відсутність у особистості апетиту або ж навпаки «заїдання» стресових ситуацій, негативна «Я-концепція», агресивні відчуття направлені на себе та на інших такі як роздратованість, напруженість, тощо; настрій у котрому переважає зневіра у свої сил та можливість досягнення успіху та; часте переживання почуття провини перед собою та іншими тощо. [42].

Науковиця К. Маслач також приділяє увагу питанню вивчення симптомів професійного вигорання. Вона розподіляє симптоми протікання професійного вигорання на три умовні групи. Першою групою є фізичні симптоми. До фізичних симптомів науковиця відносить втому та почуття виснаження фахівця, частий головний біль, а також можливі розлади шлунково-кишкового тракту. Можливими симптомами вона вважає також і надлишок ваги або ж її недостатність ваги. Другою групою симптомів є поведінкові. Серед таких симптомів вчена виокремлює відчуття важкості виконання роботи, можливі затримки на робочому місці після закінчення робочого дня через нездатність вчасно виконати завдання, зниження рівня прагнення виконання роботи вчасно та якісно, швидке виникнення почуття гніву та роздратованості. Можливі випадки навіть виникнення відчуття всемогутності, котре може проявлятися, до прикладу у лікаря у вигляді влади над його здоров'ям, або у працівника банку у вигляді влади над фінансовими можливостями клієнта тощо. Часто може виникати прагнення віддалитися від колег тощо. Третьою групою є психологічні симптоми. Такими симптомами можуть бути відчуття фрустрації та повної або ж часткової безпорадності у роботі. Легко може виникати почуття гніву, котре навіть не завжди є уособленим [49; 50].



### **1.3. Особливості підприємницької діяльності та чинники виникнення професійного вигорання підприємців**

Підприємницька діяльність на межі ХХ-ХІ сторіччя стала однією із таких, що найбільше привернула увагу науковців, так як в міру розширення торгових відносин вона заповонила ринок праці майже на всіх його рівнях.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що її вивченню наразі присвячено досить значна кількість праць, а сама діяльність зацікавила як зарубіжних так і вітчизняних психологів-науковців.

Провівши аналіз історичного становлення розвитку підприємницької діяльності ми визначили, що її динаміка розвитку становить майже триста років та має ряд історичних етапів.

Першим етапом розвитку досліджуваної нами діяльності є її прямиий зв'язок із отриманням прибутку, тобто економічною складовою. Даний етап зазвичай пов'язують із самим введенням поняття підприємництва, а саме із винайденням терміну «підприємець». Даний термін в кругообіг наукових кіл був внесений Р. Кантільйоном у вісімнадцятому сторіччі. Цікавим є той факт, що вже на даному етапі становлення поняття підприємництва науковцями зауважувалося, що так як підприємницька діяльність здійснюється в умовах ризику, а сам підприємець є активно діючою людиною, а тобто власником, котрий планує та на сам перед організовує цю діяльність і також має у розпорядженні її результати, то саме е відрізняє підприємницьку діяльність від діяльності, до прикладу менеджера [10].

На другому етапі становлення уявлень та знань про підприємницьку діяльність уявлення про неї досягають значно ширших рамок. Таким розширенням є той факт, що сама по собі підприємницька діяльність вже вивчається не виключно як економічний феномен, а вже вивчають елементи приналежності її до інтелектуальної власності. Значну увагу надають інноваційним чинникам підприємництва, як таким, що здійснюють реформи

у соціально-економічній сфері діяльності та створює нові соціальні продукти, котрі йдуть на користь розвитку суспільства [16].

Останнім етапом дослідження проблеми підприємницької діяльності є сучасний етап тобто третій етап розвитку. Даний етап бере свій початок від другої половини ХХ сторіччя та триває і досі. Особливостями даного етапу розвитку є той факт, що науковці окрім суто підприємницьких ознак та навіть ознак інтелектуальної власності беруть вже до уваги і аспекти соціальних а також психологічних аспектів підприємницької діяльності а також філософсько-етичних її ознак.

Слід зазначити, що проблема дослідження підприємницької діяльності несе міждисциплінарний характер, а саме: економічний, соціологічний, етичний, а конкретніше етико-філософський і беззаперечно психологічний.

З психологічної точки зору цікавої думки дотримується В.Москаленко, котрий у своїх дослідженнях підприємницької діяльності вказує на те, що вона має кілька своїх сторін, а саме: діяльність (тобто підприємництво як діяльність), поведінка (підприємницька діяльність як поведінка) та підприємництво як певна модель поведінки [35].

Підприємництво як діяльність у науковій літературі описується як один із найскладніших видів людської діяльності загалом. Такого роду діяльність спрямована на отримання певного прибутку. В той самий час науковцями зауважується, що саме підприємницька діяльність має такі ряд характерних для неї ознак, наприклад ознака незалежності та свободи, а також ознака активності та ініціативності, а також притаманним є ознака ризику та ініціативність. Слід зазначити, що окремо взяті дані ознаки беззаперечно можуть бути притаманними і для працівників інших професій, але характерними для підприємництва роблять саме сукупність таких ознак.

Дослідження підприємницької діяльності як поведінки передбачає, що вона може проявлятися не лише в економічній діяльності а й у інших сферах діяльності особистості [35]. Відтак погляди Ю.Пачковського вказують на те, що для підприємницької діяльності як типу поведінки притаманні ряд

ознак складових таких як ініціативність, ризик, новаторство, свобода думки, активність [35].

У ході вивчення проблеми підприємницької діяльності як моделі особистості науковці ведуть мову про ряд особистісних характеристик які саме і забезпечують успішність виконання підприємницької діяльності. В цьому напрямку дослідження науковці скеровують свою увагу на такі ключові аспекти вивчення проблеми як самоефективність, готовність підприємців до здійснення діяльності, здатність до підприємництва, готовність ризикувати, особистісні детермінанти, що є основою для успішної підприємницької діяльності тощо [10].

В теоретичному дослідженні наукової літератури виокремлюють ряд функцій котрі виконує підприємницька діяльність. Серед таких функцій найбільш часто зустрічаються такі як економічні та соціальні [28].

Економічна функція підприємства в першу чергу скерована безпосередньо на отримання підприємцем прибутку.

Роль соціальної функції підприємницької діяльності полягає у відповідному нерозривному зв'язку із процесом життєдіяльності людей. Це пов'язано із тим, що будь-які послуги чи товари, котрі виробляє підприємець безпосередньо є орієнтованими на споживача.

Вчений Ю.Пачковський пропонує досліджувати сучасну підприємницьку діяльність зі сторони комплексного підходу. Дослідник переконаний що урахування досягнень економічної науки, а також соціологічної та психологічної можуть дати більш детальну картину для вивчення феномену підприємницької діяльності [28].

Вирізняючись не лише загальними, а й економічними а також психологічними особливостями, підприємництво також має ще й власну специфіку в різноманітних сферах її реалізації. Беззаперечно саме зв'язку із цим фактом надзвичайно важливим є урахування основні видів підприємницької діяльності.

Слід зазначити, що проблемі дослідження видів підприємництва присвячено цілу низку ґрунтовних та великих у розмірах наукових досліджень, у рамках яких детально висвітлені ті чи інші види підприємницької діяльності, а також безпосередньо їх структура, та різноманітні механізми за допомогою яких здійснюється підприємницька діяльність. Проте, зазвичай мова йде саме про економічний аспект підприємницької діяльності, у той час як психологічні чинники її здійснення залишаються достатньо мало дослідженими [28].

Проаналізувавши достатню кількість наукової літератури, та узагальнивши отримані дані на основі наукових доробок науковців Інституту психології імені Г.С.Костюка можемо говорити про наявність ряду чинників, котрі сприяють розвитку професійного вигорання. Відтак чинники узагальнені у три великі групи [14].

Першою великою групою є чинники макрорівня. Такого роду чинники мають безпосереднє відношення до суспільної діяльності. До таких чинників можна віднести ставлення держави до підприємницької діяльності загалом та до її ланок зокрема, а також ставлення населення. Також можна вести мову в межах даної групи про створення відповідних механізмів, котрі забезпечують ефективну взаємодію між державою та підприємцем тощо.

Другою великою групою є відповідно чинники мезорівня. До таких чинників можна віднести як зовнішні так і внутрішні особливості підприємницької діяльності. Такі чинники мають відношення саме до підприємницької діяльності [14].

І, на сам кінець, третя велика група чинників – це чинники мікрорівня. Такі чинники пов'язують із самим підприємцем. До даних чинників науковці також відносять як зовнішні так і внутрішні, але мова ведеться вже безпосередньо про особистість підприємця, тобто певні його особистісні якості, такі як наприклад: стресостійкість, здатність до адаптації, креативність тощо [15].

## Висновки до розділу I

Проблема професійного вигорання на сучасному етапі розвитку науки постає досить гостро. Особливо вона стосується професій типу «людина-людина». Зважаючи на ситуацію розвитку яка наразі має місце в нашій державі та особливо зважаючи на військовий стан можемо узагальнити, що середній та малий бізнес зараз зазнає не найкращі свої часи, саме тому професійне вигорання підприємців є актуальною та малодослідженою проблемою наразі.

Провівши теоретико-методологічний аналіз феномену професійного вигорання ми визначили, що історичні аспекти вивчення даного феномену з наукового їх розгляду є достаньо мало вивченими та такими, що не так давно увійшли в науковий обіг.

Ми вивчили зміст професійного вигорання особистості та проаналізували основні підходи щодо вивчення структури.

Було проаналізовано основні етапи розгортання професійного вигорання, а також представлено основні симптоми професійного вигорання та можливі негативні наслідки професійного вигорання як на рівні особистості зокрема так і на рівні організації загалом. Проаналізували особливості дослідження вираженості професійного вигорання в різних професійних групах.

Визначили сутність підприємництва та основні підходи до його вивчення, проаналізували функції та види підприємницької діяльності, а також розкрили особливості підприємницької діяльності, котрі можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання.

## РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ

### 2.1. Методика та організація дослідження проблеми професійного вигорання підприємців

Після проробленого нами теоретико-методологічного аналізу наукової літератури з проблеми професійного вигорання особистості загалом та особистості підприємця зокрема ми визначили ряд психодіагностичних методик, сформувавши психодіагностичне дослідження окресленої проблеми, які на наш погляд найбільш детально стали у нагоді для перевірки висунутої нами гіпотези. Отже у ході проведення дослідження ми використали такі методики:

- Анкета «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Додаток А);
- Самооцінка психічних станів Айзенка (Додаток Б);
- «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-погребовій сфері» О. Потьмкіної (Додаток В)
- Багатофакторний опитувальник FPI (Додаток Г)
- «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексон (Додаток Д);

Вибірку комплексного психодіагностичного дослідження склали підприємці МТК «Калинівський ринок» міста Чернівці. У дослідженні взяли участь 50 підприємців різного віку та статі. Досвід підприємницької діяльності опитуваних складає від 5 до 6,5 років.

У процесі обробки отриманих результатів ми виконували математико-статистичні процедури дослідження, адже саме такі процедури є обов'язковими у ході проведення будь-якого психодіагностичного дослідження. Після проведеного первинного аналізу отриманих даних ми

провели кореляційний аналіз, на меті якого було встановлення причинно-наслідкових зав'язків, котрі слугували нам для перевірки висунутої гіпотези.

За допомогою анкети «Оцінка власного потенціалу «вигорання» ми мали можливість дослідити оцінку відчуття опитуваних наявності у них професійного вигорання.

Пропонуючи опитуваним дану анкету ми мали намір продіагностувати власну позицію підприємців щодо наявності у них синдрому професійного вигорання, а також отримати самооцінювання для подальшого порівняння отриманих результатів з іншими методиками діагностичного дослідження.

Анкета передбачає п'ять варіантів відповіді, де найвищою оцінкою наявності професійного вигорання є перший варіант відповіді та означає, що підприємець цілковито вигрів, а, відповідно, найнижчою останній, тобто п'ятий та передбачає те, що підприємець навіть не орієнтується в проблемі професійного вигорання.

Наступною методикою, котру ми застосували у своєму психодіагностичному дослідженні стала методика дослідження самооцінки психічних станів Айзенка. Дана методика дала нам можливість продіагностувати такі важливі показники емоційного стану особистості як фрустрація, тривожність, ригідність та агресивність [3].

У ході вивчення тривожності ми сподівалися виявити чи приманні учасникам дослідження переживання того чи іншого емоційного неблагополуччя, котре може бути пов'язаним із професійними переживаннями такого роду як передчуття невдач чи страх перед небезпекою. Досліджуючи фрустрацію дана методика дала нам можливість визначити наявність у підприємців присутності відчуття пригніченості чи безвихідного становища пов'язаного із професійною діяльністю.

Вивчаючи ригідність за методикою самооцінки психічних станів Айзенка ми мали змогу дослідити наявність у опитуваних взаємодії її особистісних особливостей із відповідним характером професійного середовища у якому перебуває підприємець.

І останнім показником за даною методикою був показник агресивності. Під поняттям агресивності науковці вбачають «стійку характеристику особистості, тобто відображення певного відношення до поведінки, на меті якої є нанесення шкоди об'єктам чи предметам оточення» [3]. У ході нашого дослідження ми мали змогу виявити чи притаманні риси агресивної особистості нашим опитуваним та у якій мірі, а також за допомогою кореляційного аналізу продіагностувати, чи існує причинно-наслідковий зв'язок між даними рисами та підприємницькою діяльністю.

За своєю структурою методика Айзенка з діагностики психічних станів має чотири блоки і кожен з них відповідає той чи інший стан, що досліджується у методиці. Кожен блок містить по десять запитань які оцінюються балами від нуля і до двох, де 2 бали означає що стан притаманний для опитуваного, 1 бал означає що опитуваний іноді може відчувати такий стан, і 0 балів, що опитуваному такий стан не притаманний взагалі

Ще однією методикою, котру ми застосували у нашому дослідженні стала «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-погребовій сфері» О. Потьмкіної [2].

Загалом мотивація посідає одне із вагомих місць в структурі особистості. Саме мотивація є одним із основних понять, котре часто застосовується в процесі роз'яснення рушійних сил поведінки особистості та її діяльності. Процес вивчення мотиваційної сфери особистості і на сьогоднішньому етапі розвитку науки є достатньо активним.

Методика, яку застосували ми, у своєму дослідженні містить дві шкали. Першою шкалою є шкала А «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм — егоїзм».

Дана шкала діагностує переважаючі прагнення особистості такі як бажання робити щось на користь іншим, що є альтруїзмом чи то навпаки скеровувати дії на досягнення власних інтересів. Зазвичай альтруїзм вважається найціннішою позицією особистості в громадськості, але часто



буває, що надто альтруїстична позиція людини може бути на шкоду як їй так і оточуючим її людей.

Високі показники за шкалою егоїзму не завжди науковцями трактуються як негативний результат діагности у виключенні отриманої додаткової інформації за іншими методиками.

Другою шкалою за методикою є шкала Б «Виявлення установок на «процес діяльності» — «результат діяльності».

Людина котра зорієнтована в основному на процес відповідно менше замислюється над тим який результат вона отримає по завершенню виконання роботи. Часто такі люди «затягують» із виконанням завдання і такими людьми частіше рухає інтерес до виконання справи, а от досягнення результатом вже є лише вторинним чинником.

Отже методика містить 40 запитань по 20 запитань у кожному блоці. Відповіді на запитання передбачають лише два варіанти «так» або «ні». Кожна відповідь так отримує один бал.

Наступною методикою, котру ми застосували у нашому дослідженні стала методика FPI. Дана методика дала нам можливість вивчити окремі індивідуальні особливості особистості підприємця а також визначити риси котрі притаманні людині яка займається підприємницькою діяльністю та встановити можливі взаємозв'язки із аспектами професійного вигорання особистості [3].

Опитувальник FPI є одним із методів психодіагностики особистості. Дана методика є багатовимірною. Вона діагностує властивості особистості.

Основою для розробки тесту стала «теорія особистісних рис». У відповідності із даною теорією, особистість досліджується як така котра складається з постійних, стійких, взаємопов'язаних між собою властивостей інакше кажучи рис. Саме ці риси і визначають внутрішню природу особистості та, відповідно і її поведінкові особливості.

Такого роду неоднаковості у поведінці особистості пояснюються неоднаковостями у прояві особистісних рис.

Методика К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» дала нам змогу глибше вивчити професійне вигорання та порівняти отримані дані із самооцінкою особистості наявності професійного вигорання, а також такі основні компоненти вигорання як деперсоналізацію, редукцію персональних досягнень та емоційне виснаження [3].

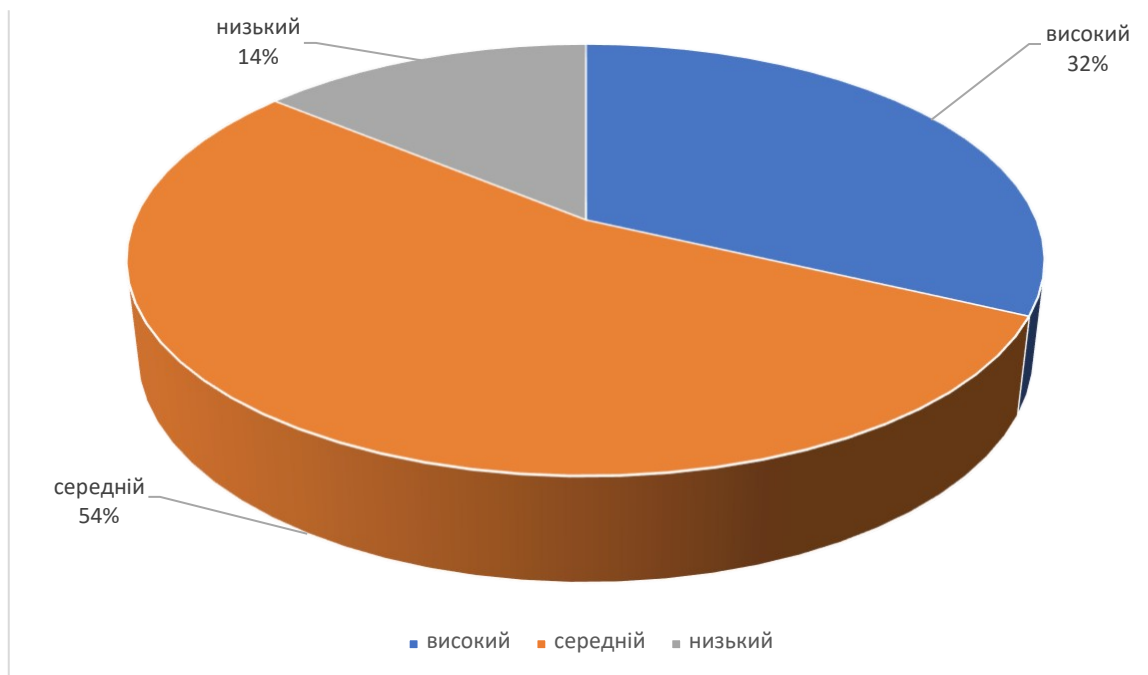
Основною метою методики було продіагностувати відповідні переживання та відчуття особистості котрі безпосередньо мають місце в ситуаціях коли мова йде саме про професійні обов'язки. Згідно з моделлю яку розробили К.Маслач та С.Джексон синдром професійного вигорання особистості досліджується у вигляді певної реакції організму людини на довготривалу дію професійних стресових факторів пов'язаних із міжособистісною взаємодією на робочому місці і не тільки. Синдром вигорання згідно поглядів науковців включає в себе три компоненти, або ж фази такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень. Відповідно до даних трьох компонентів у методиці розділені шкали «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція персональних досягнень».

## **2.2. Результати емпіричного дослідження проблеми професійного вигорання підприємців**

Підібравши комплекс необхідних для перевірки гіпотези методик та провівши психодіагностичне дослідження ми перейшли до етапу обробки та опису отриманих результатів.

За допомогою анкети «Оцінка власного потенціалу «вигорання» ми мали можливість проаналізувати оцінку відчуття опитуваних наявності у них професійного вигорання. За отриманими результатами ми встановили, що найбільш частими відповідями серед наших досліджуваних стали: «починаю вигорати» та «ні, ще тримаюсь».

Середній показник по групі опитуваних становить 5,66 балів, що перевищує загальний середній показник. Отже як можемо побачити із діаграми 2.2.1 переважаюча більшість опитуваних оцінює власне професійне вигорання на середньому рівні, що складає 27 осіб (54%), 16 опитуваних мають відчуття сильного вигорання та 7 респондентів оцінюють власний стан, як відсутність вигорання взагалі.



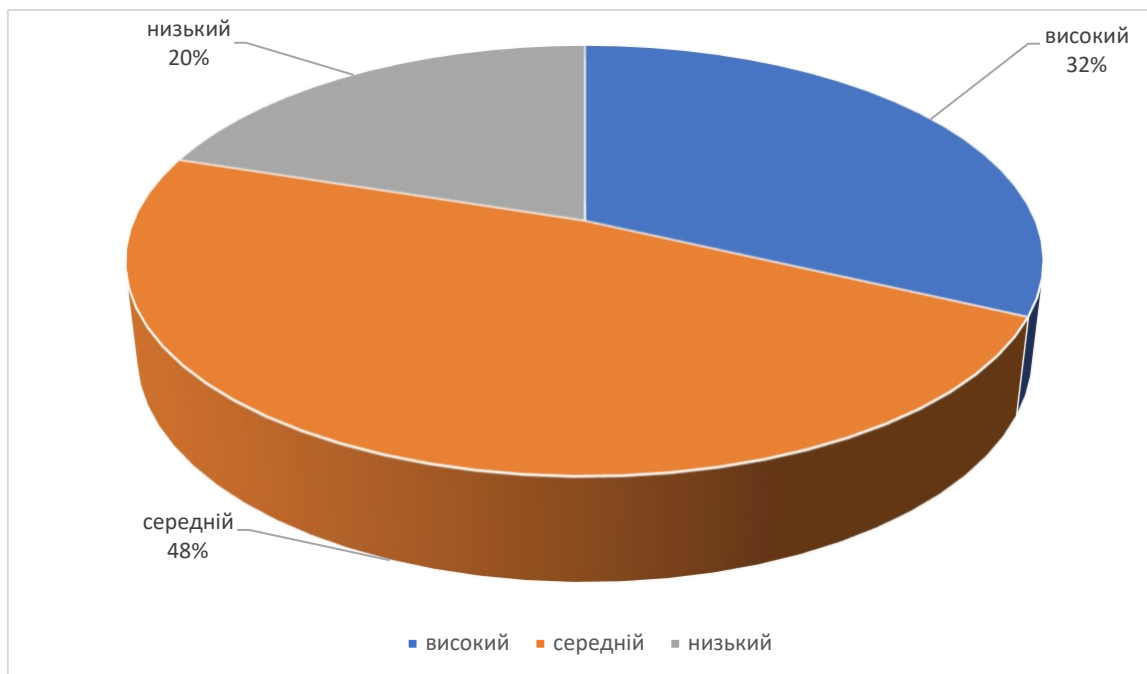
*рис. 2.2.1 Результати самооцінювання рівня професійного вигорання, %*

Провівши опитування серед наших респондентів ми мали намір перевірити за допомогою наступних методик чи співпадатимуть результати самооцінювання підприємців з психодіагностичними результатами за методикою Х.Маслач, С.Джексон.

Наступною методикою, котру ми використали у написанні дипломної роботи стала методика Айзенка «Самооцінка психічних станів». Дана методика дала нам можливість вивчити такі психічні стани підприємців як тривожність, фрустрацію, агресивність та ригідність.

Першою опрацьованою нами шкалою стала шкала тривожності. За отриманими результатами тривожність у наших опитуваних загалом по групі

проявляється на рівні 5,68 балів, що є показником вище середнього. Отримані результати за рівнями прояву тривожності відображено у вигляді діаграми (рисунок 2.2.2).

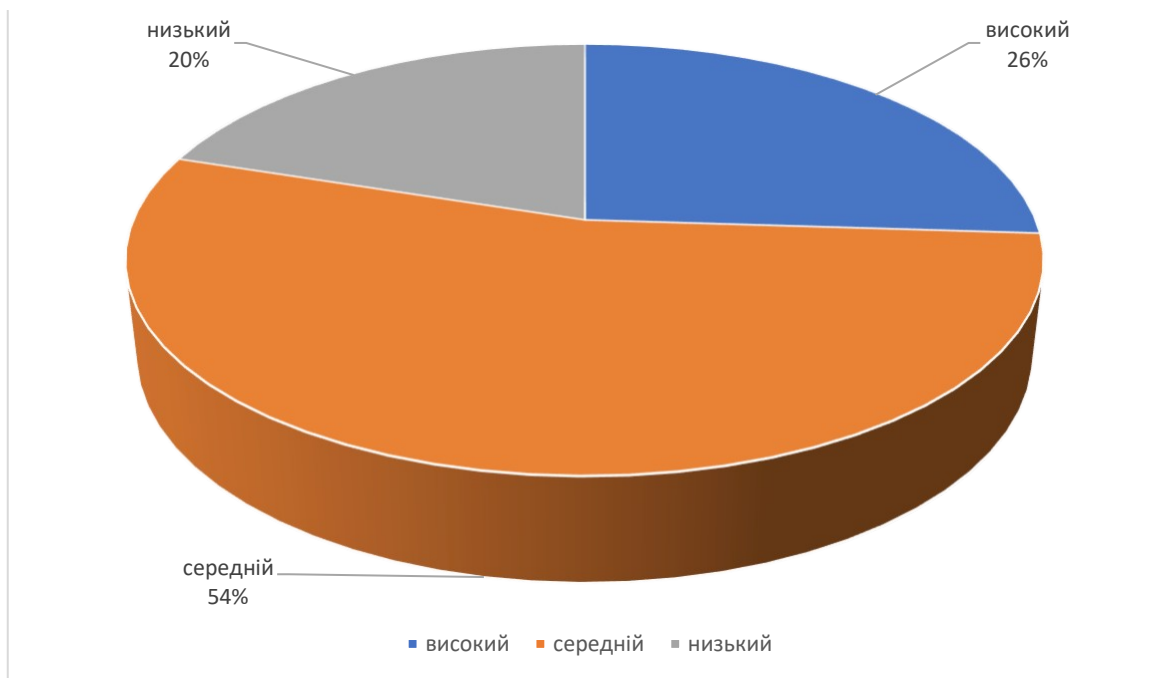


*рис. 2.2.2 Рівень прояву тривожності серед підприємців за методикою Айзенка, %*

Найбільша кількість опитуваних, а це 24 людини, проявили саме середній рівень тривожності. У 10 опитуваних рівень тривожності є низьким, а от у 16 респондентів він є високим. Можемо припустити, що сучасна ситуація та загальний стан справ в країні сприяють розвитку тривожності серед населення, що може негативним чином впливати і на професійні обов'язки в тому числі.

Наступною досліджуваною шкалою стала шкала фрустрації. Згідно з отриманими результатами середній показник розвитку риси серед опитуваних підприємців складає 5,48 балів, що є дещо нижчим за показник попередньої шкали.

Відсоткові результати по рівнях (високий, середній, низький) ми відобразили у вигляді діаграми (рисунок 2.2.3).



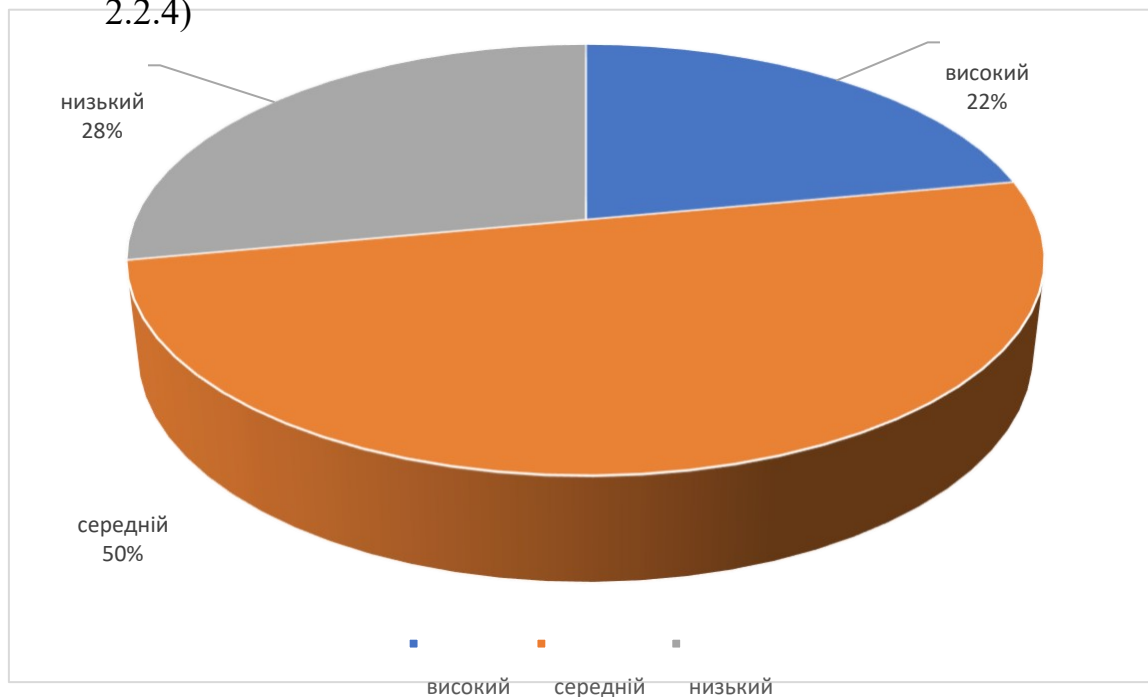
*рис. 2.2.3 Рівень прояву фрустрації серед підприємців за методикою Айзенка, %*

Отже, ми визначили, що для 27 опитуваних стан фрустрації притаманний на середньому рівні. Таким опитуваним може бути притаманне відчуття безвиході, розчарування чи безпідставної тривожності, але воно є ситуативним і особистість з легкістю долатиме такий тимчасовий стан, скеровуючи свої зусилля на отримання результату.

Для 13 опитуваних нашої вибірки ми визначили притаманний високий рівень фрустрації, що свідчить про те, що ці підприємці часто відчувають надмірні переживання перешкод у ході досягнення поставлених цілей. Фрустрація у них виникає кожного разу, коли їх прагнення не відповідають тим зусиллям, котрі були докладені до їх виконання. Відповідно, лише 10 опитуваним не притаманний стан фрустрації.

Наступною шкалою за методикою самооцінки психічних станів Айзенка ми опрацювали результати показників агресивності. Середнім показником по групі опитуваних стало 4,9 бали, що є середнім результатом з максимальних 9-ти балів, відповідно до стенов у які ми попередньо перевели сирі бали при обробці результатів.

Отримані результати по рівнях ми відобразили в діаграмі (рисунок 2.2.4)



*рис. 2.2.4 Рівень прояву агресивності серед підприємців за методикою Айзенка, %*

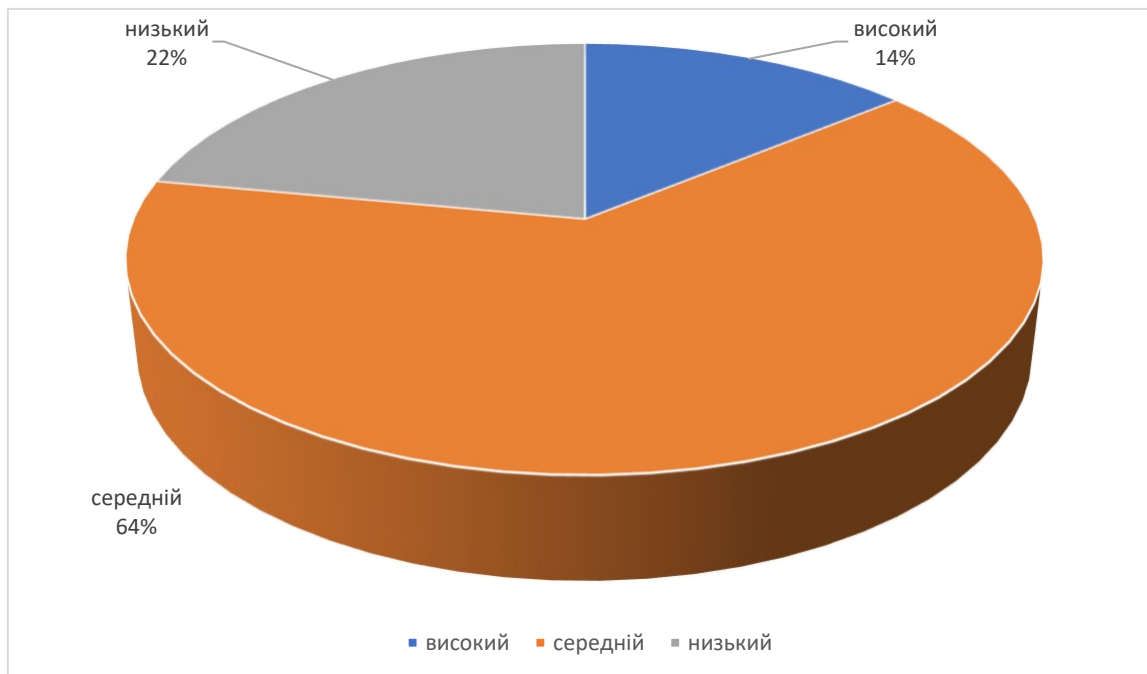
Рівно у половини опитуваних, тобто 25-ти осіб агресивність проявляється на середньому рівні, а це означає, що у певних ситуаціях у підприємців може спостерігатися агресивна поведінка, та вона буде реакцією-відповіддю на об'єктивні стимули. У 11 опитуваних, а це становить 22% від усієї вибірки було виявлено високий рівень прояву агресивності. Такий рівень агресивності може спричиняти труднощі у спілкування для підприємця, а отже і знижувати результативність його роботи, адже вміння якісно налагоджувати контакти є однією із основних здатностей для підприємця. І, на останок 14 осіб не виявили проявів агресивності, або ж мають незначний її рівень.

І останньою опрацьованою нами шкалою за даною методикою стала шкала ригідності. Середній рівень прояву за даною шкалою є таким самим як і для показників шкали агресивності та становить він 4,9 балів, одна відсотково між рівнями показники мають досить відмінну від попередніх шкал картину.

На високому рівні прояви ригідності були відзначені у семи опитуваних, що є найнижчим показником високого рівня за результатами всієї методики.



На середньому рівні ригідність проявляється більше ніж у половини опитуваних, а саме у 32 осіб, що є допустимою нормою. І, на сам кінець, на низькому рівні ригідність констатована у 11 осіб. Відсотково ми відобразили дані у вигляді діаграми 2.2.5.



*рис. 2.2.5 Рівень прояву ригідності серед підприємців за методикою Айзенка, %*

Тобто як можна побачити на діаграмі лише 22% опитуваних відзначаються повною легкістю та гнучкістю поведінки, а у 64% опитуваних даний показник знаходиться на середньому рівні. І, відповідно, для 14% респондентів притаманні труднощі у встановленні контактів та налагодженні співпраці, що може ставати на заваді успішної підприємницької діяльності та, як наслідок, спричиняти внутрішній супротив і відчуття дискомфорту.

Узагальнюючи дані за проведеною методикою самооцінки психічних станів Айзенка можемо сказати, що у опитуваних нашої вибірки на високому рівні більш яскраво виражені прояви тривожності та фрустрації, натомість агресивність та ригідність проявляється менше.

Узагальнені нами результати за методикою відображено у вигляді таблиці 2.1.1.

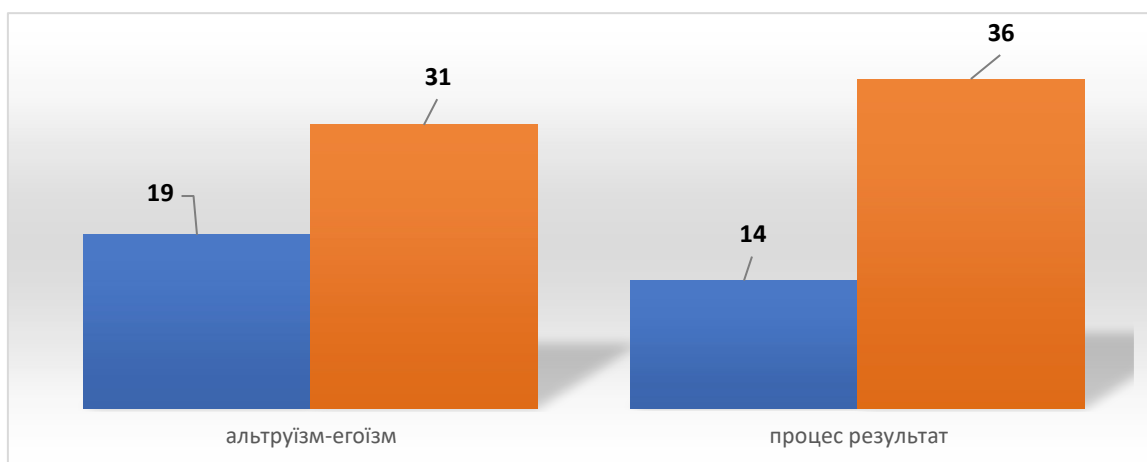


**Таблиця 2.1.1**

**Узагальнені результати діагностики самооцінки психічних станів  
у підприємців**

| Рівень показника |          | абс.число | %   |
|------------------|----------|-----------|-----|
| Тривожність      | високий  | 16        | 32  |
|                  | середній | 24        | 48  |
|                  | низький  | 10        | 20  |
| Фрустрація       | високий  | 13        | 26  |
|                  | середній | 27        | 54  |
|                  | низький  | 10        | 20  |
| Агресивність     | високий  | 11        | 22  |
|                  | середній | 25        | 50  |
|                  | низький  | 14        | 28  |
| Ригідність       | високий  | 7         | 14  |
|                  | середній | 32        | 64  |
|                  | низький  | 11        | 22  |
| Всього           |          | 50        | 100 |

Наступною методикою, яку ми обрали для перевірки нашої гіпотези стала методика О.Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері». Дану методику ми обрали після проведеного теоретичного аналізу. За результатами проведеної нами діагностики ми визначили, що у опитуваних підприємців переважає спрямованість на результат над спрямованістю на процес, а також егоїзм переважає альтруїзм. Отримані дані відображено у вигляді діаграми (рисунок 2.2.6).



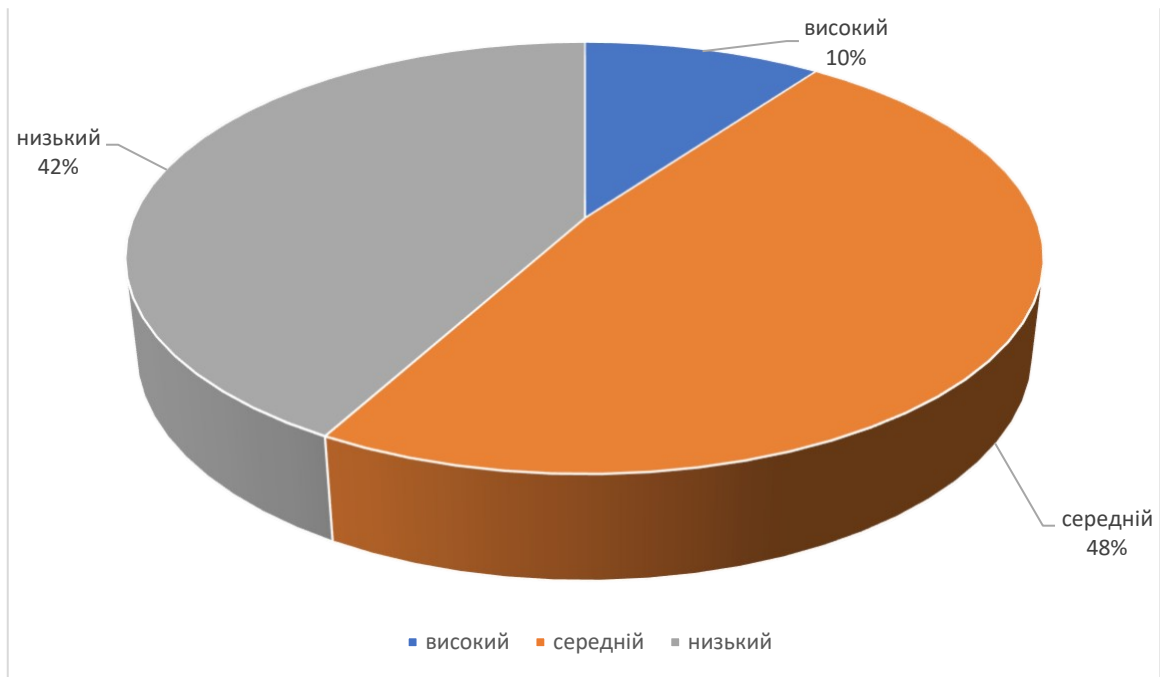
*рис. 2.2.6 Результати діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері*

Отже як видно з діаграми для 38% опитуваних притаманною є альтруїстична позиція, що характеризує їх як людей, котрі за будь-яких обставин готові допомогти і навіть можуть інтереси інших людей ставити понад своїх інтересів. Натомість для 62% опитуваних притаманним є все ж егоїзм. Науковці не трактують егоїзм як негативну рису особистості у тих чи інших випадках, а навпаки вказують що у деяких ситуаціях егоїзм може розглядатися як прагнення особистості досягнути поставлених цілей та надмірну цілеспрямованість, що достатньо тісно пов'язується саме з підприємницькою діяльністю.

Ще одна методика нашого психодіагностичного дослідження це була методика FPI, котра є багатофакторним опитувальником спрямованим. За допомогою даного опитувальника ми мали можливість вивчити окремі індивідуальні особливості особистості підприємця а також визначити риси котрі притаманні людині яка займається підприємницькою діяльністю та встановити можливі взаємозв'язки із аспектами професійного вигорання особистості.

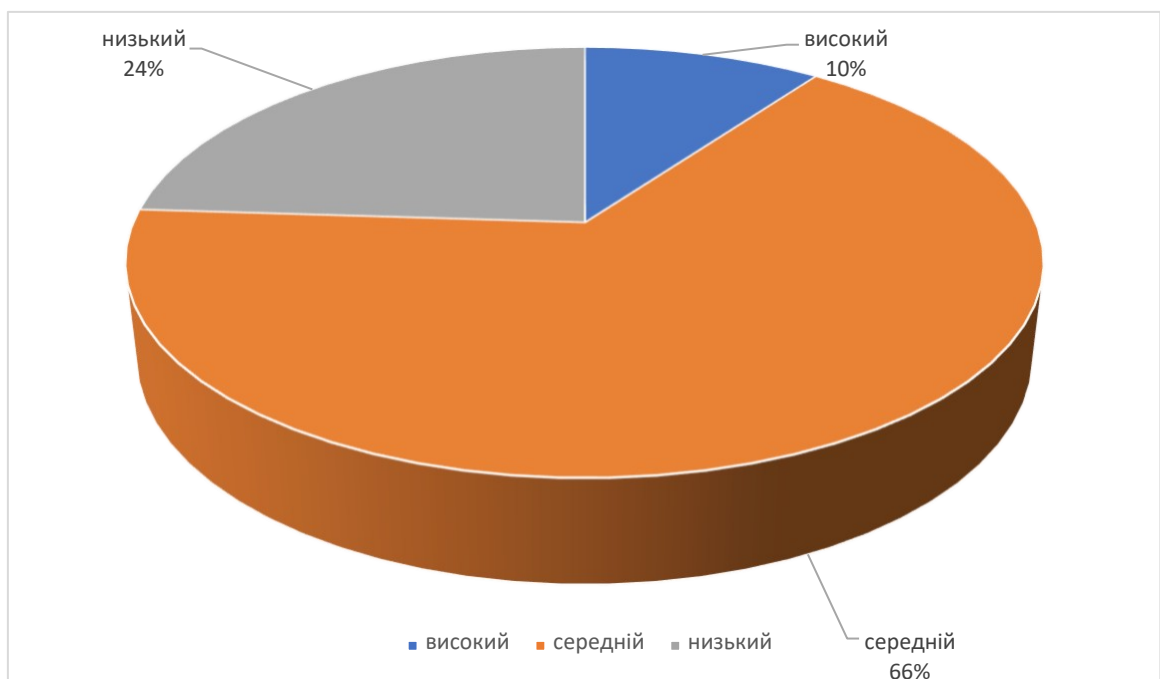
Першою шкалою даної методики є шкала «Невротичність». Середній показник по групі опитуваних склав 4,3 балів із максимальних 9-ти. На високому рівні невротичність як рису особистості ми виявили у 5-ти опитуваних. На середньому рівні невротичність проявилася у 24 опитуваних та, відповідно на низькому рівні у 21 опитуваного. Отримані результати були нами переведені у відсотки та узагальнені у вигляді діаграми (рисунок 2.2.8).

Для опитуваних, у котрих невротичність проявилася на високому характерним є виражений невротичний синдром астеничного типу. Часто людям із високим рівнем прояву невротичності притаманно менша стійкість до стресових ситуацій та перебільшення існуючих проблем, що робить особистість більш схильною до професійного вигорання. Натомість опитувані, у котрих виявився низький рівень прояву невротичності навпаки емоційно стримані та стійкіші до емоційної напруги, а отже і рідше піддаються професійному стресу.



*рис. 2.2.8 Рівні прояву невротизму у підприємців, %*

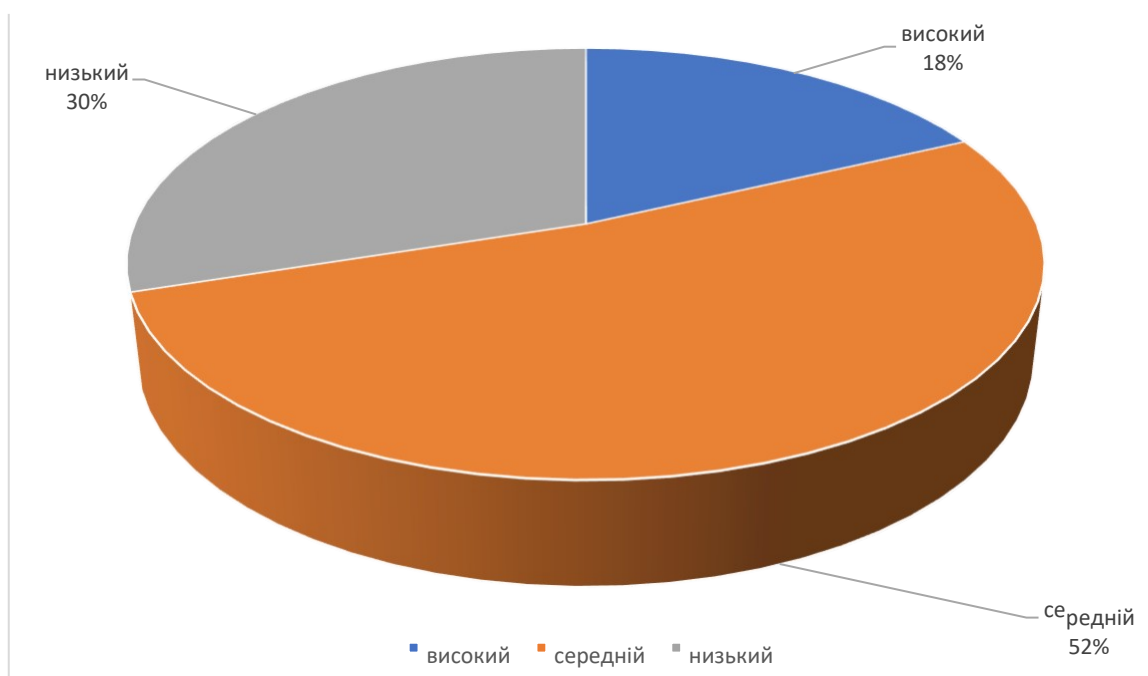
Другою шкалою за методикою є шкала «Спонтанна агресивність». Середній показник згідно результатів склав 5,02 бали. На високому рівні спонтанна агресивність була виявлена у 5 опитуваних, на середньому рівні у 33 респондентів та на низькому рівні у 12 підприємців. Отримані результати відсотково відображено у вигляді діаграми на рисунку 2.2.9.



*рис. 2.2.9 Рівні прояву спонтанної агресивності у підприємців, %*

Для підприємців з високим рівнем спонтанної агресивності притаманним є імпульсивність поведінки та нестриманість у спілкуванні, що може перешкоджати професійній діяльності та особистісному росту та розвитку фахівця.

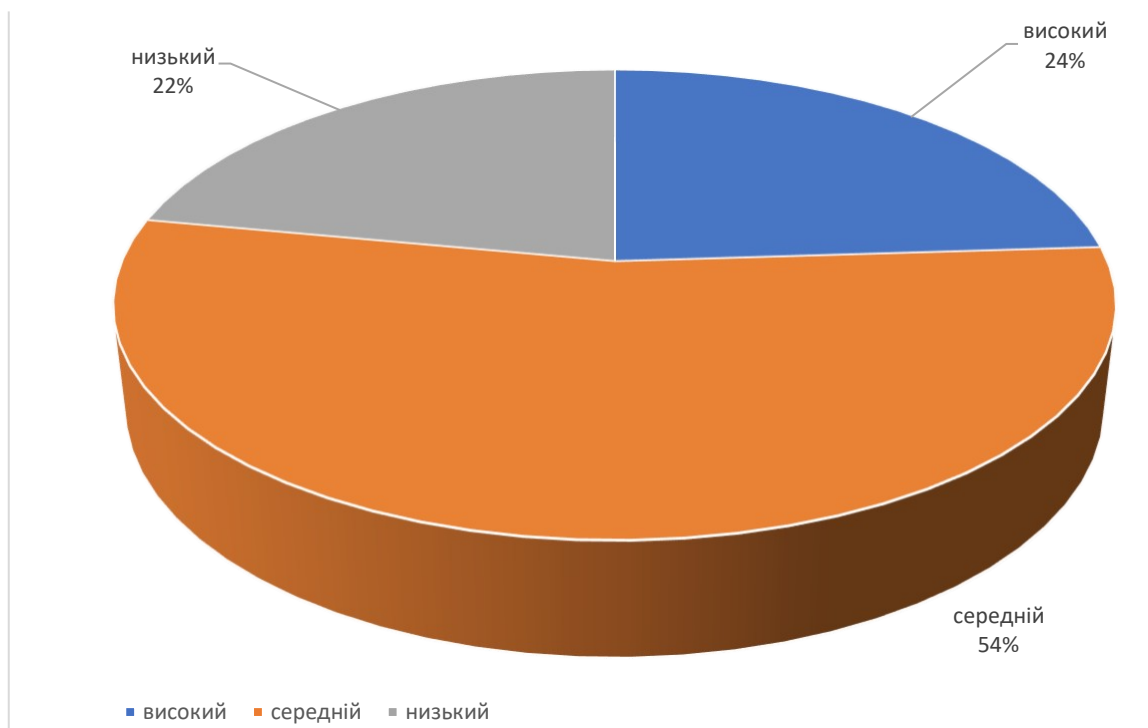
Третя шкала за багатофакторним опитувальником – шкала «Депресивність». Середній показник за даною рисою серед опитуваних нашої вибірки склав 5,02 балів, що відповідає середньому значенню. На високому рівні ми виявили прояв риси у 10 опитуваних, на середньому рівні у 25 та, відповідно на низькому рівні у 15 опитуваних. Отримані дані у відсотковому співвідношенні відображені у діаграмі 2.2.10.



*рис. 2.2.10 Рівні прояву депресивності у підприємців, %*

У підприємців з високим рівнем прояву депресивності може спостерігатися низька працездатність навіть у першій половині дня. Також притаманним є погана концентрація уваги на важливих справах, а отже і на досягненні поставлених цілей. Люди з високим рівнем депресивності схильні також уникати спілкування через той факт, що їм важко втримувати інтерес на спілкуванні зі співрозмовником.

Четвертою шкалою є шкала «Дратівливість». Середній показник за даною шкалою складає 5,14 балів. На високому рівні дратівливість була визначена у 12 підприємців, на середньому рівні виявлено дратівливість у 27 опитуваних та на низькому рівні у 11 респондентів. Результати відображені у вигляді рисунку 2.2.11.



*рис. 2.2.11 Рівні прояву дратівливості у підприємців, %*

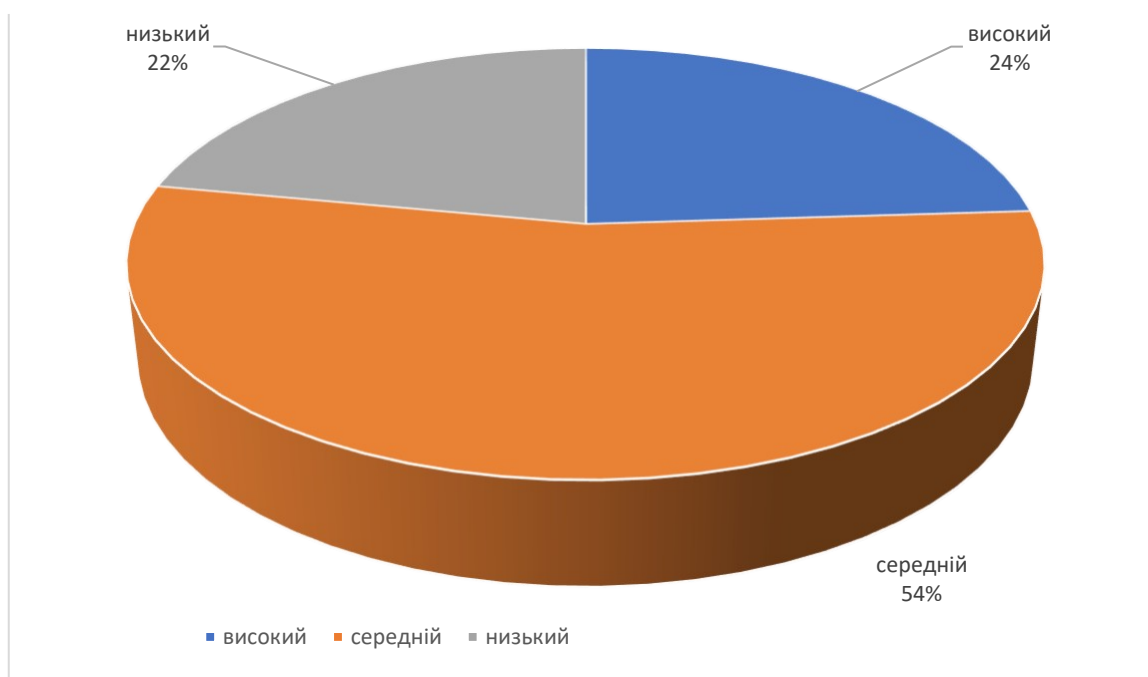
Дратівливість може бути лише тимчасовою реакцією організму людини,

а може стати постійно рисою характеру особистості. В основі дратівливості людини лежить підвищена емоційна реакція як на зовнішні так і на внутрішні подразники. У людини з підвищеним рівнем агресивності часто проявляється реакції гніву навіть на найбільш дріб'язкові ситуації. Причиною дратівливості можуть стати сильні перевантаження як особистісного так і професійного характеру. При цьому у особистості достатньо різко знижується здатність працездатності, що може викликати і розвиток професійного вигорання.

Наступною шкалою стала шкала «Комунікабельності». Середній показник за даною шкалою становив 5,28 балів, що є показником вище середнього. На високому рівні розвинену комунікабельність ми встановили у

12 опитуваних, на середньому у 27 та на низькому рівні комунікабельність серед підприємців була визначена у 11 осіб.

Отримані результати відображені на рисунку 2.2.12.

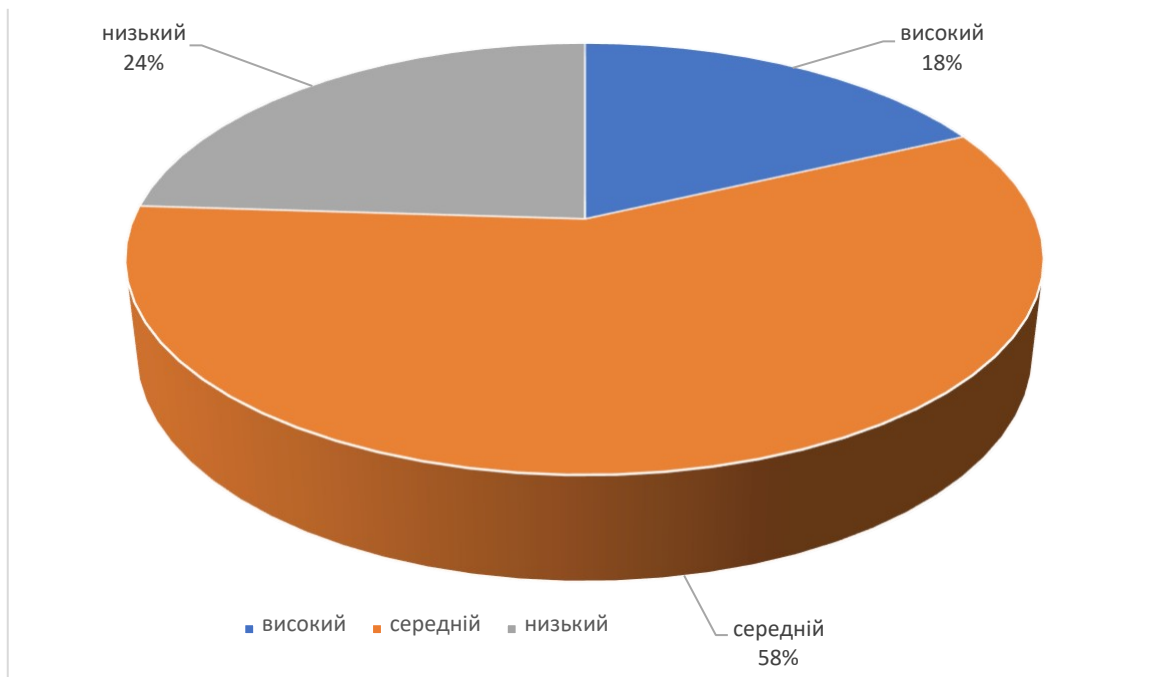


*рис. 2.2.12 Рівні прояву комунікабельності у підприємців, %*

Людам з високим рівнем прояву комунікабельності притаманні такі особливості як легкість встановлення контактів та невимушеність у спілкуванні. Для підприємця комунікабельність є достатньо важливою рисою так як саме завдяки їй людині легше вести ділові переговори та знаходити шляхи розвитку власного бізнесу. Натомість людині з низьким рівнем комунікабельності такі аспекти даються значно важче, що може викликати у людини розчарування, невпевненість в собі, зневіреність у власних силах тощо.

Наступною шкалою методики є шкала «Врівноваженість». Середній показник за отриманими результатами складає 4,88 балів. Опрацювавши сирі бали за шкалою ми мали можливість встановити, що високий рівень врівноваженості притаманний лише 9-ти опитуваним, в той час як низький рівень виявлено було у 12-ти опитуваних. Відповідно решта 29 підприємців мають середній рівень врівноваженості. Переведені у вигляді відсотків

результати за даною шкалою ми відобразили у вигляді діаграми (рисунок 2.2.13).

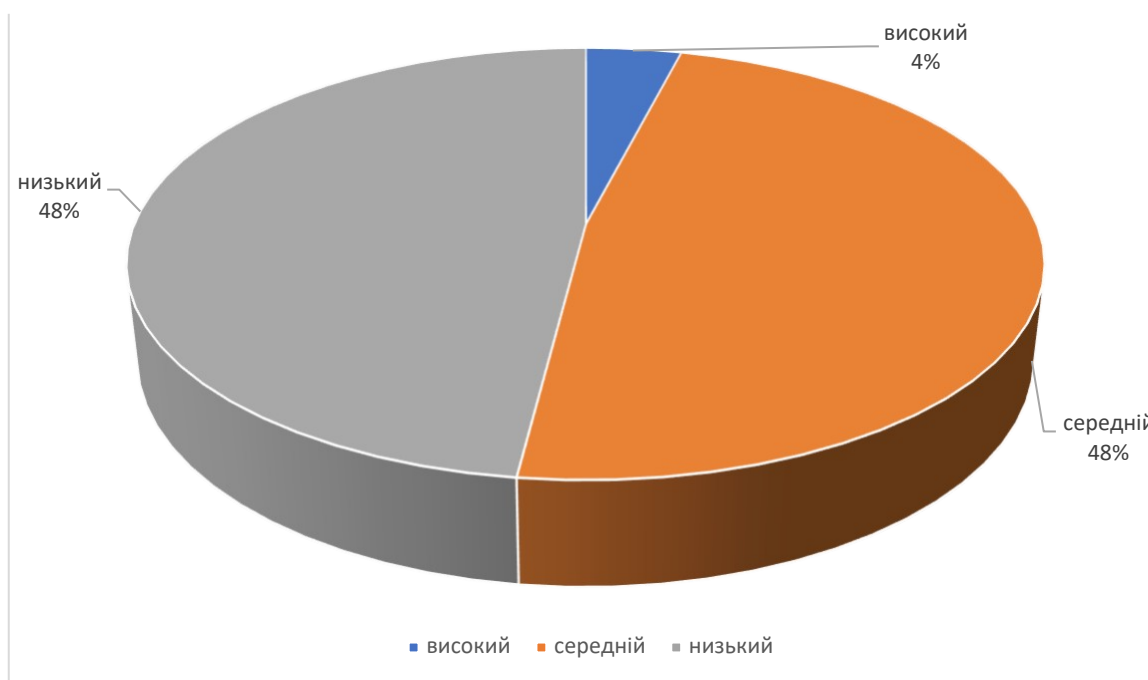


*рис. 2.2.13 Рівні прояву врівноваженості у підприємців, %*

Як видно із діаграми переважна більшість опитуваних що склала 58% від усієї вибірки проявила у ході опитування середній рівень врівноваженості, в той час як результати високого та низького рівнів є досить близькими зазначенням – 18% та 24% відповідно. Даний показник саме відображає стійкість особистості до стресу, тому є надзвичайно важливим для нашого дослідження. Слід зазначити, що людям із високим рівнем врівноваженості притаманно проявляти хорошу захищеність перед стресовими чинниками як особистісного так і професійного характеру. Люди з високим показником врівноваженості зазвичай впевнені у собі, активні та оптимістично налаштовані.

Сьомою шкалою опитувальника є «Реактивна агресивність». Середній показник за методикою є найнижчим і складає 3,94, що загалом є показником нижче середнього. На високому рівні реактивна агресивність була виявлена лише у двох опитуваних. Відтак на середньому рівні прояву риси визначено

було 24 підприємця і, на самкінець, на низькому рівні прояву реактивна агресивність наявна була також у 24 учасників нашого дослідження. Отримані результати відображені на рисунку 2.2.14.

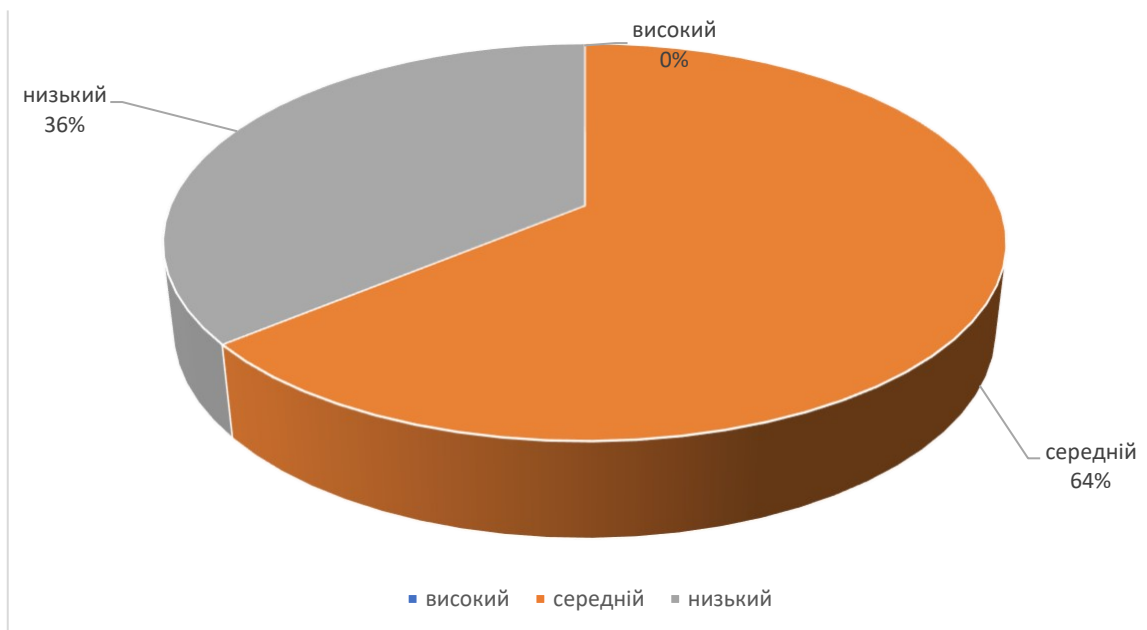


*рис. 2.2.14 Рівні прояву реактивної агресивності у підприємців,%*

Для опитуваних з високим рівнем реактивної агресивності характерним є вороже, недобррозичливе та агресивне ставлення до оточуючих, що може стати на заваді для підприємця у ході розвитку свого бізнесу, адже у такого підприємця часто буде спостерігатися прагнення до домінування на перевагу прагненню до встановлення ефективних професійних контактів.

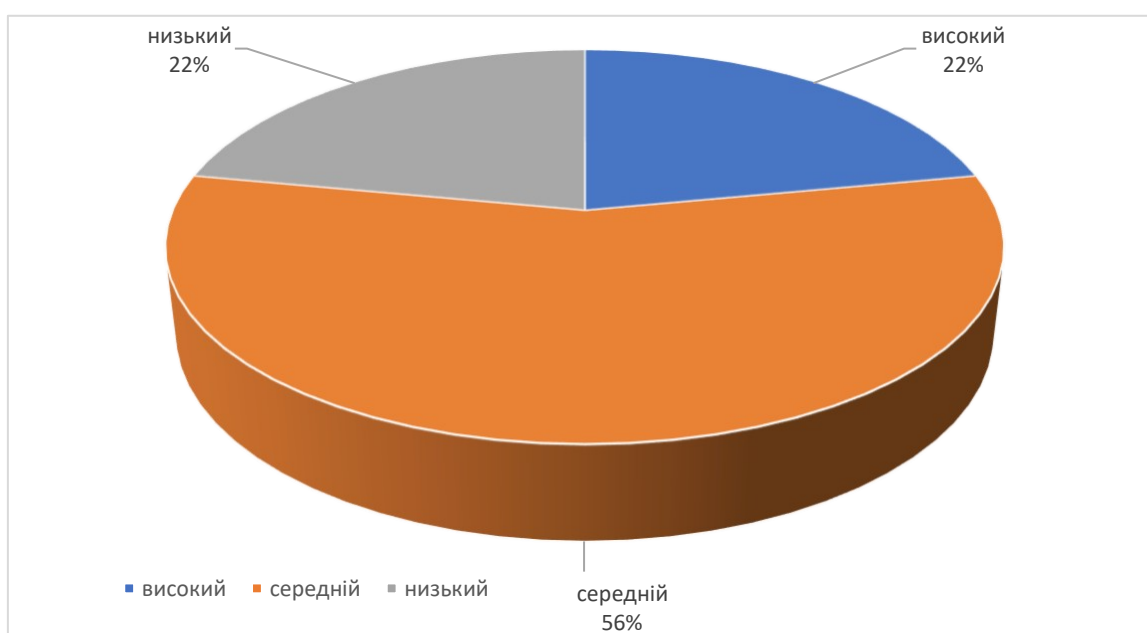
Восьмою шкалою є шкала «Соромязливість». Середній показник за даною шкалою склав 4,02 балів. Слід зазначити, що за даною шкалою жоден опитуваний не виявив високого рівня розвитку риси. Ми можемо припустити, що такий показник обумовлений достатньо великим терміном досвіду роботи респондентів нашої вибірки. На середньому рівні сором'язливість було визначено у 33 опитуваних, а відповідно на низькому рівні у 18 респондентів. Отримані результати за даними шкали «Соромязливість» ми відобразили у вигляді діаграми 2.2.15.





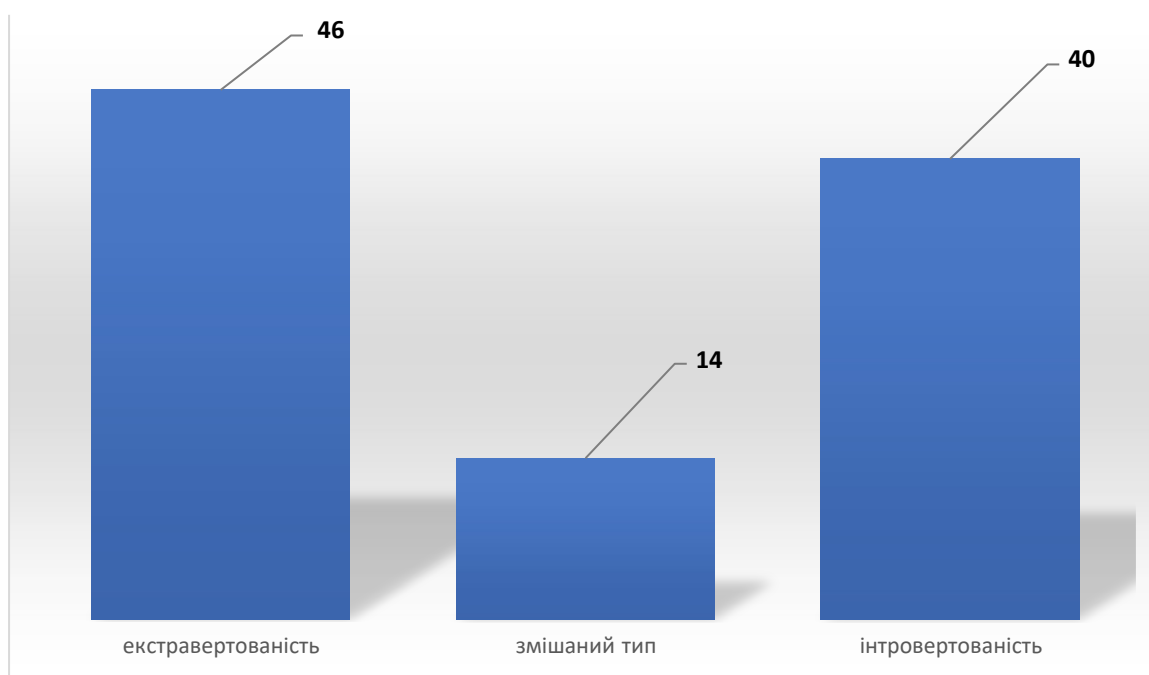
**рис. 2.2.15** Рівні прояву сором'язливості у підприємців, %

Дев'ятою шкалою за методикою багатофакторного опитувальника була шкала «Відкритість». Середній показник за даною шкалою є найвищим серед показників інших шкал даної методики та становить 5,36 балів, що відповідає вище середнього рівня розвитку риси у наших досліджуваних загалом по групі. На високому рівні відкритість як риса особистості розвинута у 11 підприємців, на середньому рівні розвитку – у 28 опитуваних, та на низькому також у 11 респондентів нашої вибірки. Дані переведені у відсотки відображені на рисунку 2.2.16.



**рис. 2.2.16** Рівні прояву відкритості у підприємців, %

Десята шкала «Екстраверсія-інтроверсія» за своїм значенням не має ні позитивного ні негативного полюсу. Вона за великим рахунком вказує лише на особливість спрямованості особистості назовні чи в середину. За отриманими результатами в нашій вибірці з невеликою перевагою переважають екстраверти. 23 опитуваним притаманна перевага екстравертованості, натомість 20 опитуваним інтровертованість. А також 7 опитуваних не проявили чіткого спрямування. Отримані результати ми відобразили у вигляді діаграми на рисунку 2.2.17.

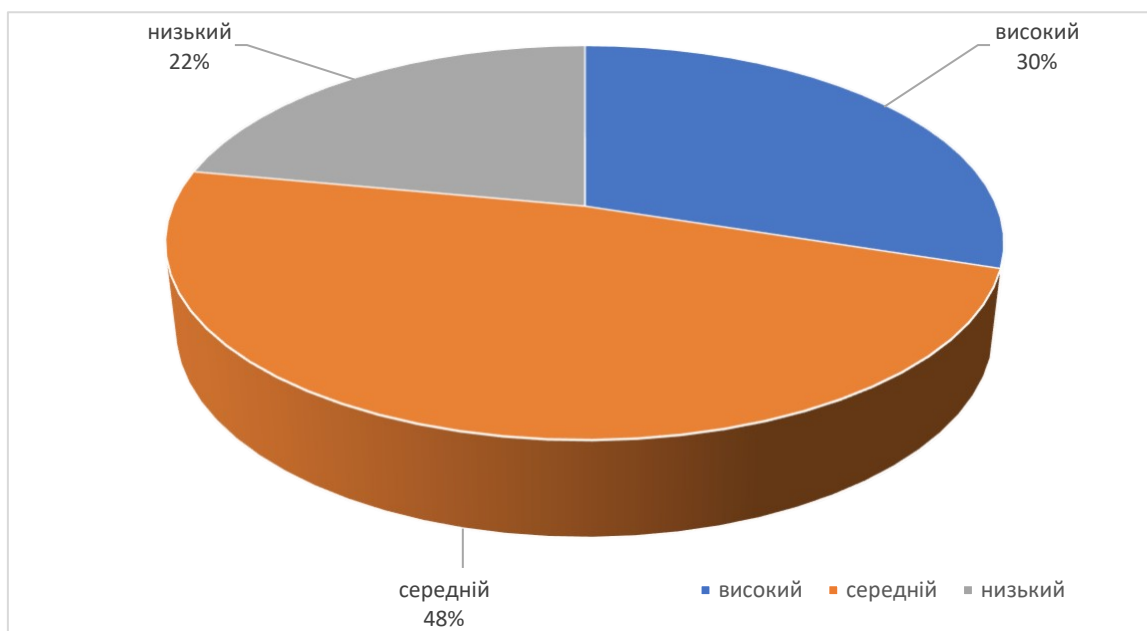


*рис. 2.2.17 Прояв екстраверсії-інтроверсії у підприємців, %*

Згідно з поглядами відомого психолога, а точніше клінічного психолога Джоша Клапоу «інтроверти обробляють інформацію і приймають рішення про те, як взаємодіяти зі світом, у більш відокремленій внутрішній манері. Це зовсім не означає, що вони антисоціальні, не впевнені у собі, стривожені. Просто соціальна подія забирає у них значно більше енергії, ніж у екстравертів» [14].

Передостанньою шкалою методики є шкала «Емоційна лабільність». Середній показник за даною шкалою склав 5,5 бала, що є найвищим показником по методиці. На високому рівні емоційна лабільність проявилася

у 15 опитуваних, на середньому рівні у 24 та на низькому – у 17 респондентів. Отримані результати відображені на рисунку 2.2.18.



*рис. 2.2.18 Рівні прояву емоційної лабільності у підприємців, %*

Варто відзначити, що надто високий рівень емоційної лабільності так само як і низький рівень емоційної лабільності може нести деякого роду загрозу для професійної діяльності підприємця. У випадку надто високого рівня емоційної лабільності особистість стає надто експресивною та непередбачуваною у своїх реакціях та вчинках, а при надто низькому рівні емоційної лабільності підприємцю просто важко буде встановлювати ділові контакти та знаходити спільну мову із своєю аудиторією.

Останньою шкалою за даною методикою є шкала «Маскуліність-фемінність». Дана шкала, як і десята, тобто «Екстраверсія-інтроверсія» немає ні негативного ні позитивного полюсу також. Вона вказує на протікання психічної діяльності або переважно по жіночому, або переважно по чоловічому типу.

Відтак за результатами отриманими по даній шкалі ми маємо наступні показники 34 опитуваних проявили низькі показники, а отже переважаючим типом у них є фемінність та, відповідно, решта 16 підприємців мають провідний тип маскуліний. Отримані результати ми відобразили на рисунку 2.2.19.

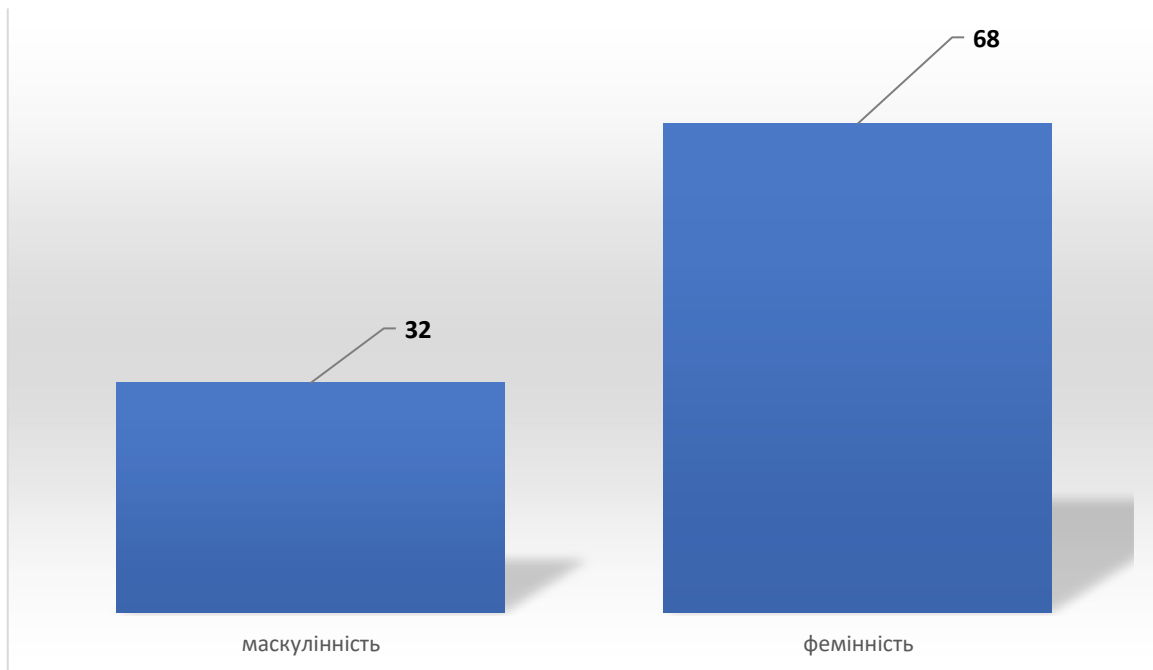


рис. 2.2.19 Прояв маскулінності-фемінності у підприємців, %

Узагальнюючи отримані результати по всій методиці ми оформили їх у вигляді порівняльної таблиці 2.2.2.

**Таблиця 2.2.2**  
Узагальнені результати діагностики рис особистості у підприємців

| Шкала / риса особистості  | Рівень показника |     |           |         |           |     |
|---------------------------|------------------|-----|-----------|---------|-----------|-----|
|                           | високий          |     | середній  |         | низький   |     |
|                           | абс.число        | %   | абс.число | %       | абс.число | %   |
| Невротизм                 | 5                | 10  | 24        | 42      | 21        | 48  |
| Спонтанна агресивність    | 5                | 10  | 33        | 56      | 12        | 24  |
| Депресивність             | 9                | 18  | 26        | 52      | 15        | 30  |
| Дратівливість             | 12               | 24  | 27        | 54      | 11        | 22  |
| Комунікабельність         | 12               | 24  | 27        | 54      | 11        | 22  |
| Врівноваженість           | 9                | 18  | 29        | 58      | 12        | 24  |
| Реактивна агресивність    | 2                | 4   | 24        | 48      | 24        | 48  |
| Сором'язливість           | 0                | 0   | 32        | 64      | 18        | 36  |
| Відкритість               | 11               | 22  | 28        | 56      | 11        | 22  |
| Емоційна лабільність      | 15               | 30  | 24        | 48      | 11        | 22  |
| Екстраверсія-інтроверсія* | 23               | 46  | 7         | 14      | 20        | 40  |
| Маскулінність-фемінність* | 16 / 32          |     |           | 34 / 68 |           |     |
| Всього                    | 50               | 100 | 50        | 100     | 50        | 100 |

- Риса, яка не має рівня вираженості (високий, середній, низький)

Опрацювавши всі отримані результати за методикою FPI ми мали можливість визначити риси котрі притаманні людині яка займається підприємницькою діяльністю. Беручи до уваги середні показники за кожною із шкал ми визначили, що найбільш притаманними рисами для підприємців є комунікабельність, відкритість та емоційна лабільність, а також дратівливість. За допомогою подальшого кореляційного аналізу ми мали намір встановити існування взаємозв'язків із аспектами професійного вигорання особистості.

Останньою методикою нашого психодіагностичного дослідження стала методика Методика «Професійне вигорання» (ПВ) (розроблена на основі моделі К. Маслач та С. Джексон, авторами якої є Н.Водоп'янова, Е.Старченкова). Отримані за методикою результати ми відобразили у вигляді таблиці 2.2.3.

**Таблиця 2.2.3**

**Узагальнені результати діагностики рівня професійного вигорання серед підприємців**

| Шкала                                  | Рівень показника |    |           |    |           |    |
|--|------------------|----|-----------|----|-----------|----|
|  | високий          |    | середній  |    | низький   |    |
|  | абс.число        | %  | абс.число | %  | абс.число | %  |
| <b>Емоційне виснаження</b>             | 18               | 36 | 24        | 46 | 8         | 16 |
| <b>Деперсоналізація</b>                | 8                | 16 | 24        | 46 | 18        | 36 |
| <b>Редукція персональних досягнень</b> | 9                | 18 | 22        | 44 | 19        | 38 |

Дана методика дала нам змогу глибше вивчити професійне вигорання та порівняти отримані дані із самооцінкою особистості наявності професійного вигорання, а також такі основні компоненти вигорання як деперсоналізацію, редукцію персональних досягнень та емоційне виснаження. Результати даної методики визначили, що не зважаючи на те що опитувані не відзначають у себе присутність професійного вигорання його рівень є все ж вищим за рівень самооцінювання досліджуваних. Найбільш високих показників зазнали шкали емоційного виснаження та редукції персональних досягнень.

Завершивши даний етап нашого емпіричного дослідження ми перейшли до виявлення та опису кореляційних зав'язків за Ч.Пірсоном. У ході аналізу отриманих результатів ми встановили наступні кореляційні зв'язки.

Виявлено кореляційний зв'язок невротичності за методикою FPI зі шкалами тривожності за методикою діагностики психічних станів Айзенка з показником ( $r=0,433$  при  $p\leq 0,01$ ) та шкалою фрустрація ( $r=0,568$  при  $p\leq 0,001$ ). Також встановлено кореляційний зв'язок фрустрації та шкалою емоційне виснаження за методикою діагностики професійного вигорання ( $r=0,520$  при  $p\leq 0,001$ ). Можемо зробити припущення що невротична особистість легше піддається впливу негативних станів таких як тривожність та фрустрація, а отже може бути більш схильною до професійного вигорання.

Встановлено також ряд інтракореляційних зав'язків за методикою FPI. Таким чином маємо наявний кореляційний зв'язок між невротичністю та реактивною агресивністю ( $r=0,389$  при  $p\leq 0,05$ ) і емоційною лабільністю ( $r=0,429$  при  $p\leq 0,01$ ), де можемо припустити, що особистість у якої спосерігаються часті та різкі зміни настрою від крайньо позитивного до крайньо негативного є більш агресивною, ніж людина з емоційно стабільним станом.

Виявлено кореляційний зв'язок між емоційною лабільністю та дратівливістю ( $r=0,452$  при  $p\leq 0,01$ ) та спонтанною агресивністю ( $r=0,612$  при  $p\leq 0,001$ ), що передбачає той факт, що людині з частими та різкими змінами настрою більш важко встановлювати соціальні контакти, а отже і знаходити спільну мову зі співрозмовниками в результаті чого рівень дратівливості може бути значно вищим за звичайний.

В межах методики FPI визначено також і наявний обернений кореляційний зв'язок між шкалами спонтанна агресивність та комунікативність ( $r=-0,455$  при  $p\leq 0,01$ ), а це може свідчити про те, що

агресивність як риса особистості стає на заваді у встановленні особистісних контактів та є крйньо не бажаною для професії підприємця.

Найбільш статистично значущими для нашого емпіричного дослідження загалом та для перевірки гіпотези зокрема стали кореляційні зв'язки визначені за методиками FPI та методикою визначення рівня професійного вигорання, а також за методикою діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері та методикою визначення рівня професійного вигорання.

Відтак, показник дратівливості корелює із показником емоційного виснаження ( $r=0,374$  при  $p\leq 0,05$ ), що може бути пояснено таким чином: емоційно виснаженій людині важче знаходитися в соціальному середовищі, вона швидше піддається впливу навіть найменших негативних подразників, а отже і швидше входить у стресовий стан.

Спрямованість на досягнення результату має тісний кореляційний зв'язок із емоційним виснаженням ( $r=0,732$  при  $p\leq 0,001$ ), де можемо зробити припущення, що підприємець у своїй діяльності котрий максимально прагне отримати бажаний результат не відчуваючи задоволення від самого процесу роботи більш схильний до емоційного виснаження, ніж людина, котра розподіляє свої зусилля як на процес роботи, так і на досягнення цілей.

Статистично важливим є також взаємозв'язок фрустрації з емоційним виснаженням ( $r=0,539$  при  $p\leq 0,001$ ) та редукцією персональних досягнень ( $r=0,353$  при  $p\leq 0,05$ ), що підтверджує той факт, що тривожні переживання особистості та страх перед невідомістю, чи невпевненістю у досягненні цілей сприяє розвитку професійного вигорання особистості.

Зважаючи на проведене емпіричне дослідження загалом та на встановлені кореляційні зв'язки можемо стверджувати, що гіпотеза нашого дослідження підтвердилася.

### **2.3. Профілактика та подолання професійного вигорання підприємців**

Підприємницька діяльність є однією із сфер, працівники якої більше ніж інші професії можуть піддаватися професійному вигоранню, адже їх робота максимально пов'язана із постійним пошуком нових зав'язків та бізнес рішень, що робить цю діяльність надзвичайно стресовою. Саме тому, важливим аспектом роботи підприємця є його вміння попереджати виникнення професійного вигорання та вже на початкових його етапах запобігати подальшому розвитку [21].

Це спонукало нас проаналізувати та узагальнити ряд рекомендацій щодо збереження психічного здоров'я та відповідно зниження ризику розвитку професійного вигорання.

Можна узагальнити ряд індивідуально-психологічних особливостей особистості та відповідних вмінь, котрі допоможуть уникнути виникненню вигорання.

Першим, та одним із найбільш вагомих чинників є вміння вести здоровий спосіб життя. Саме це може забезпечити особистості гармонійність та психологічне здоров'я [8].

Не менш важливим є вміння аналізувати та застосовувати набуті вміння попереднього успішного подолання професійного стресу, якщо така ситуація вже траплялася попередньо у людини.

Важливою є здатність до високої мобільності, а також товариськості та відвертості. Як показують наукові та практичні дослідження саме такі особливості людини сприяють її кращому самопочуттю та піднесеності настрою [10].

Одним із чинників успішного попередження професійного вигорання є здатність людини опиратися на власні сили та не залежати від інших. Саме така риса особистості сприятиме стійкості до вигорання, так як людина яка не очікує надто багато від оточуючих, то відповідно і рівень розчарування стає меншим.



Ще одним чинником є вміння особистості підтримувати у самої себе позитивне налаштування на життя загалом та на роботу зокрема і вміти просити про допомогу, а також приймати її не відчуваючи при цьому дискомфорту чи приниження [21].

Окрім загальних рекомендацій можна також узагальнити і ряд порад, котрі безпосередньо стосуються саме робочого процесу та його правильної організації з метою подолання труднощів та уникнення розвитку професійного вигорання. Такими основними порадами можуть бути наступні:

- необхідність введення у робочий день так званих технічних перерв, протягом яких підприємець матиме змогу відволіктися від робочих моментів, до прикладу, на каву-брейк, чи перегляд улюбленої передачі, чи прослуховування музики. Такі переключення дозволятимуть з новими силами повернутися в робочий процес тощо [15].

- необхідність освоєння елементарних прийомів релаксації на робочому місці, котрі можна виконати протягом робочого дня, наприклад змінити сидячу роботу на короткі фізичні розвантаження тощо;

- необхідність професійного самовдосконалення. Будь-який працівник і підприємець не є включенням, зобов'язаний розвиватися поза межами звичного йому колективу (курси підвищення кваліфікації, конференції, тренінги тощо). Саме таке переключення часто дає поштовх до нових звершень та дозволяє поглянути на роботу під іншим, новим, свіжим кутом.

- освоєння навичок управління професійним стресом. Такий важливий аспект дозволить підприємцеві грамотно вибудувати так звані мости між робочими аспектами та особистим життям (домом, сім'єю, друзями тощо) [8].

Ще однією причиною професійного вигорання є нездатність до правильного розподілу власного робочого часу, що призводить до подальших накопичень справ, яких стає все більше, а ресурсів на їх

виконання стає все менше, тому як наслідок принцип снігової кулі просто захоплює в полон підприємця і призводить до вигорання. Тому наступним аспектом у ході профілактики професійного вигорання є грамотний тайм-менеджмент. Цікавим способом є застосування матриці Езенхауера. Дана матриця передбачає розподіл справ від найбільш важливих, до найменш важливих та навіть таких, що дійсно можна відкласти на потім. Такого роду розподіл дозволить структурувати робочий процес та уникнути так званих «завалів» [45].

Слід зазначити, що якщо професійного вигорання не вдалося уникнути, то алгоритм дії з його попередження вже не буде таким ефективним, та все ж може піти на користь навіть в такому випадку. Та все ж якщо вигорання вже є, то підприємцю необхідно звернути на нього особливу увагу. В такому випадку особистість повинна забезпечити собі повне відволікання від справ, до прикладу відпустка чи давно запланована подорож. Також можна поділитися своєю проблемою із людьми, що переживають подібний стан, або ж звернутися до фахівця .

## **Висновки до розділу II**

У другому розділі нашого дипломного дослідження нами було проведено емпіричне дослідження спрямоване на діагности особливостей прояву синдрому професійного вигорання серед підприємців та встановлення взаємозв'язку професійного вигорання та особистісними особливостями підприємців. Окрему увагу у своєму дослідженні нами було приділено проблемі мотиваційної сфери підприємців та її взаємозв'язку із феноменом професійного вигорання.

Відтак результати проведеного психодіагностичного дослідження показали наступне:

У процесі самооцінювання власного стану на предмет наявності у підприємців професійного вигорання ми встановили, що опитувані

проявили більш низькі результати, ніж діагностований рівень у них виявився за методикою визначення рівня професійного вигорання. З чого можемо зробити висновок, що людина не завжди уважно ставиться до свого психологічного та фізичного стану та може не до кінця усвідомлювати, що процес вигорання вже запущений, що несе безпосередню загрозу для неї у майбутньому.

Для опитуваних переважаючою є егоїстична позиція, аніж альтруїстична, що може бути спричинено особливостями професії, адже на нашу думку підприємець, це фах котрий передбачає безпосереднє успішне виконання цілей задля забезпечення професійного успіху, а також підприємець часто буває керівником, тому його здатність досягати мети впливає на професійний успіх його підлеглих. Закономірним визначився і той факт, що серед наших опитуваних переважаючою стала орієнтація на результат а не на процес.

Найбільш притаманними рисами для підприємців є комунікабельність, відкритість та емоційна лабільність, а також дратівливість. За допомогою подальшого кореляційного аналізу ми мали намір встановити існування взаємозв'язків із аспектами професійного вигорання особистості.

У процесі діагностики рівня професійного вигорання ми встановили, що найбільш високих показників зазнали шкали емоційного виснаження та редукції персональних досягнень.

Найбільш статистично значущими для нашого емпіричного дослідження загалом та для перевірки гіпотези зокрема стали кореляційні зв'язки визначені за методиками FPI та методикою визначення рівня професійного вигорання, а також за методикою діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері та методикою визначення рівня професійного вигорання.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У ході написання нашого дипломного дослідження було теоретично проаналізовано історичні аспекти вивчення поняття, зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до вивчення структури й основних етапів розгортання професійного вигорання, представлено симптоми професійного вигорання та негативні наслідки професійного вигорання на рівні особистості та організації, відображено особливості дослідження вираженості професійного вигорання в різних професійних групах. Визначено сутність підприємництва та основні підходи до його вивчення, проаналізовано функції та види підприємницької діяльності, розкрито особливості підприємницької діяльності, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання. Обґрунтовано чинники котрі можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання в підприємців.

У другому розділі нашого дипломного дослідження нами були описані результати поведеного психодіагностичного дослідження.

За допомогою анкети «Оцінка власного потенціалу «вигорання» ми мали можливість дослідити оцінку відчуття опитуваних наявності у них професійного вигорання. За отриманими результати ми встановили найбільш частими відповідями серед наших досліджуваних стали: «починаю вигорати» та «ні, ще тримаюсь».

Узагальнюючи дані за проведеною методикою самооцінки психічних станів Айзенка можемо сказати, що у опитуваних нашої вибірки на високому рівні більш яскраво виражені прояви тривожності та фрустрації, натомість агресивність та ригідність проявляється менше. Відтак було встановлено що для опитуваних нашої вибірки притаманним є перевага установок спрямованих на егоїзм а також на результат діяльності, а не її процес.

Опрацювавши всі отримані результати за методикою FPI ми мали можливість визначити риси котрі притаманні людині яка займається підприємницькою діяльністю. Беручи до уваги середні показники за кожною із шкал ми визначили, що найбільш притаманними рисами для підприємців є комунікабельність, відкритість та емоційна лабільність, а також дратівливість. За допомогою подальшого кореляційного аналізу ми встановили існування взаємозв'язків із аспектами професійного вигорання особистості.

Результати методики К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» визначили, що не зважаючи на те що опитувані не відзначають у себе присутність професійного вигорання його рівень є все ж вищим за рівень самооцінювання досліджуваних. Найбільш високих показників зазнали шкали емоційного виснаження та редукції персональних досягнень.

Завершивши даний етап нашого емпіричного дослідження ми перейшли до виявлення та опису кореляційних зав'язків за Ч.Пірсоном. У ході аналізу отриманих результатів ми встановили наступні кореляційні зв'язки.

Найбільш статистично значущими для нашого емпіричного дослідження загалом та для перевірки гіпотези зокрема стали кореляційні зв'язки визначені за методиками FPI та методикою визначення рівня професійного вигорання, а також за методикою діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері та методикою визначення рівня професійного вигорання.

Відтак ми виявили що:

- показник дратівливості корелює із показником емоційного виснаження що може бути пояснене таким чином: емоційно виснаженій людині важче знаходитися в соціальному середовищі, вона швидше піддається впливу навіть найменших негативних подразників, а отже і

швидше входить у стресовий стан, що сприяє розвитку професійного вигорання.

- спрямованість на досягнення результату має тісний кореляційний зв'язок із емоційним виснаженням, де можемо зробити припущення, що підприємець у своїй діяльності котрий максимально прагне отримати бажаний результат не відчуючи задоволення від самого процесу роботи більш схильний до емоційного виснаження, ніж людина, котра розподіляє свої зусилля як на процес роботи, так і на досягнення цілей.

- існує взаємозв'язок фрустрації з емоційним виснаженням, що підтверджує той факт, що тривожні переживання особистості та страх перед невідомістю, чи невпевненістю у досягненні цілей сприяє розвитку професійного вигорання особистості.

Зважаючи на проведені емпіричне дослідження загалом та на встановлені кореляційні зв'язки можемо стверджувати, що гіпотеза нашого дослідження підтвердилася.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко В.В. Синдром «емоційного вигорання» в професійному спілкуванні. [Текст] Бойко В.В. СПб.: Пітер .1999 .С.99-105.
2. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. С. 123–129
3. Галян І. М. Психодіагностика. Навчальний посібник І. М. Галян . К.: Академвидав. 2009. 464 с
4. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» Т.В. Грубі. К., 2012. 364 с.
5. Грубі Т.В. Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України / Т.В. Грубі // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. Вип. 12. С. 293-302.
6. Гнускіна Г.В. Психологічні особливості підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2012. Т.1. Ч.35. С.107-111.
7. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп Кам'янець–Подільський, 2008. Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». С. 52–55.

8. Гончарук Н. М. Соціально–психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання Збірник наукових праць. Кам'янець–Подільський, 2009. Вип. 11. С. 135–141.
9. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами Наук. зап. К., 2005. Вип. 26. – Т.2. С. 107–114.
10. Захаріяш Л.П. Вплив образу-типажу підприємця на реалізацію ділової активності молоді Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2014. Т. 1. Випуск. 41. С.125-130.
11. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект). Культурно-историческая психология. Москва: Московский городской психолого-педагогический университет. 2010. № 1. С. 27–39.
12. Карамушка Л. Психологічна готовність підприємців до професійної діяльності як чинник розвитку підприємницьких організацій Соціальна психологія. № 1 (39). К. : Український центр політичного менеджменту, 2010. С. 63–77.
13. Карамушка Л.М. Професійний стрес у персоналу держадміністрацій: сутність, рівень розвитку, психологічні чинники та умови профілактики і подолання: Методичні рекомендації Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця. К.: КМЦППК, 2012. 40 с.
14. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб. К.: Логос, 2015. 127 с.
15. Карамушка Л.М. Технологія психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності Технології роботи організаційних



- психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти] за наук. ред. Л.М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. С. 308–343.
16. Карамушка Л.М., Мотивація підприємницької діяльності: Монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К. Львів: Сполом, 2011. 208 с.
17. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : [монографія] Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К.-Львів : Сполом, 2011. 208 с.
18. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2009. Т.1. Ч. 24. С. 196–209.
19. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія/ Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. К. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. 250 с.
20. Кісліцина М.В. Становлення наукової концепції професійного вигорання у ХХ столітті: ретроспективний аналіз. Теорія і практика сучасної психології. 2018 р., № 4
21. Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. № 1 (4). С. 45–51.
22. Кононець М.О. Підготовка психологів до консультивання підприємців Вісник післядипломної освіти: зб.наук.пр.: у 2-х ч. / Ун- т менедж. Освіти НАПН України ; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. К., 2005. Вип. 9(22) / голов. Ред В. В. Олійник. К. : АТОПОЛ, 2013. Ч. 2. С.169-176

23. Колтунович Т.А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія : Педагогіка і психологія: зб. статей. Ялта: РВВ КГУ, 2014. Вип. 42. Ч. 4. С. 236–245.
24. Колтунович Т.А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі : період наукового осмислення проблеми. Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Київ: Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Т. IV. С. 160–167.
25. Колтунович Т.А. Профессиональное выгорание в исторической ретроспективе: описательный период осмысления феномена. Новый университет. Серия «Актуальные проблемы гуманитарных и общественных наук». Йошкар-Ола: Коллоквиум, 2012. № 11–12. С. 46–50.
26. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз психологічних основ підприємництва Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Міленіум, 2005. Ч. 14. – С. 3–28.
27. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 21–22 / з ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : А.С.К., 2010. С. 16–21.
28. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. М. Кульбіда; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. К., 2005. 20 с.

- 29.Лагодзинська В.І. Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів  
Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки.К., 2010. Т.1. Ч.25-26. С.329-338.
- 30.Лагодзинська В. І. Формування психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, екон. психологія» В. І. Лагодзинська; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. К., 2011. 20 с.
- 31.Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : А.С.К., 2010. Ч. 27. С. 31.
- 32.Максименко С.Д. Психологія підприємницької Філософська і соціологічна думка. 1993. № 5. С. 23.
- 33.Мартінова Г.В. (Гнускіна Г.В.) Вплив чинників мезорівня на вияви синдрому «професійного вигорання» в підприємців Організаційна та економічна психологія в Україні; сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези X Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (м.Київ, 2014)/ За наук. ред С.Д. Масименка, Л.М. Карамушки, М.С. Корольчука. К.: Київ. нац. торг.-екон. у-т, 2014.С.106-108.
- 34.Матвієнко О. М. М. П. Пересадин, С. В. Андросов Культура здоров'я персоналу т синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання Персонал.2007.№ 1. С. 13–16.

35. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології Актуальні проблеми психології. Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2003. Вип. 11. С. 17–20
36. Муфтахова Ф. С. Изучение проблемы синдрома эмоционального выгорания и поведение преодоления в стрессовых ситуациях. Вестник Башкирского университета. 2009. Т. 14. № 1. С. 290–293. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-problemy-sindroma-emotsionalnogovygoraniya-i-povedenie-preodoleniya-vstressovyh-situatsiyah>
37. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 320 с
38. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности. Москва: Изд-во «Институт психологии РАН». 2005.
39. Паламарчук О.М. Психологія розвитку екологічно орієнтованої підприємницької діяльності: Автореферат ... доктора психологічних наук 19.00.01 загальна психологія, історія психології Київ, 2015. - 43 с.
40. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія; за ред. М.С. Корольчука. К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2014. 276 с.
41. Скрипаченко Т.В. Особливості самопрезентації українського підприємця Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Міленіум, 2003. Ч. 11. С. 20–23

42. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : ІНКОС, 2005. 366 с.
43. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : Наук. світ, 2008. 230 с.
44. Чепелева Н.В. Формування професійної компетентності в процесі вузівської підготовки психолога-практика Актуальні проблеми психології : Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Вип. 19. К., 1999. С. 224–229.
45. Bauer J. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers / J. Bauer, A. Stamm, K. Virnich // *Int Arch Occup Environ Health*. 2006. № 79. P. 199–204.  
A. Bayani // *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 2013. Vol. 2, № 2. P. 298–304.
46. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. 1974. № 30. P. 159–166.
47. Freudenberger H.J. Staff burn-out. *Journal of social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159–165
48. Maslach C. The truth about burnout : How organization cause personal stress and what to do about it. SF, CA: Jossey-Bass, 1997. 186 p
49. Maslach C. Burnout research in the social services: a critique *Journal of Social Service Research*. 1987. № 10. P. 95–105.
50. Maslach C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco CA : Jossey- Bass, 1997. 186 p.
51. Maslach C. Burnout: A social psychological analysis. In *The Burnout syndrome* ed. by J. W. Jones. L. : London House, 1982. 139 p.
52. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives *Applied and Preventive Psychology*. 1998. V.7. P. 63–74.

53. Maslach C. The Maslach Burn–Out Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson. – 2nd ed. CA : Consulting Psychologist Press. 1986. 285 p.
54. Professional burnout: Recent developments in theory and research / ed. by W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington DC: Taylor & Francis, 1993. 292 p
55. Schaufeli W. B. Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. Handbook of work and health psychology; ed by M. J. Schabracq [eds.]. Chichester: John Wiley & Sons, 2003. P. 383–425
56. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: Thirty-five years of research and practice. Career Development International. 2009. № 14. P. 204– 220.
57. World Health Organization. ICD-10 International Classification of Diseases. Version: 2010. URL: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en#/V>

# ДОДАТКИ

Додаток А

## Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»

Мета: інформування про феномен "професійного вигорання", його причини та наслідки; визначення шляхів профілактики та подолання.

Підвищений інтерес до проблеми емоційного вигорання обумовлений тим, що в колективі значно зросла кількість працівників, які відчуваються виснаженими як морально, так і фізично. що в результаті позначається на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї.

Чи відчуваєте Ви професійне (емоційне) вигорання у вашій роботі? Давайте ми з вами проведемо невеличке анкетування.

Варіанти відповідей:

1 - Так, вигорів на 100%

2 - Вигорів наполовину

3 - Починаю вигорати

4 - Ні, ще тримаюсь

5 - А що це таке?

### Методика діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка

Методика призначена для діагностики таких психічних станів як: тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність.

Інструкція до тесту

Пропонуємо вам опис різних психічних станів. Якщо вам цей стан часто притаманний, поставте 2 бали, якщо цей стан буває, але зрідка, поставте 1 бал, якщо зовсім не буває - 0 балів.

Тестовий матеріал

1. Не відчуваю в собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко засмучуюся.
5. Непокоюся про лише уявні неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися в своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Я насилу переносю час очікування.
11. Нерідко мені здаються безвихідними положення, з яких все-таки можна знайти вихід.
12. Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом.
13. При великих неприємностях я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її безплідною.
16. Я нерідко відчуваю себе беззахисним.
17. Іноді в мене буває стан відчаю.
18. Я відчуваю розгубленість перед труднощами.
19. У важкі хвилини життя іноді поведжуся по-дитячому, хочу, щоб пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру невиправними.
21. Залишаю за собою останнє слово.
22. Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розсердити.
24. Люблю робити зауваження іншим.
25. Хочу бути авторитетом для інших.
26. Не задовольняюсь малим, хочу найбільшого.
27. Коли розгніваюся, погано себе стримую.
28. Волю краще керувати, ніж підкорятися.
29. У мене різка, грубувата жестикуляція.
30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Нелегко переключати увагу.
33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
34. Мене важко переконати.
35. Нерідко у мене не виходить з голови думку, від якої слід було б звільнитися.
36. Нелегко зближуються з людьми.
37. Мене засмучують навіть незначні порушення плану.
38. Нерідко я проявляю впертість.
39. Неохоче йду на ризик.
40. Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму дня.



**Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері».**

*(автор — О. Потьомкіна)*

Методика має різні шкали. Нижче наведено дві з них — А і Б.

Шкала А. «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм — егоїзм»

Текст опитувальника

1. Вам часто кажуть, що ви більше думаєте про інших, ніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони про щось просять?
4. Ви часто намагаєтеся допомогти людям, якщо у них трапилися неприємності і біда?
5. Для себе ви робите щось з більшим задоволенням, ніж для інших?
6. Ви намагаєтеся зробити якомога більше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність — жити для інших людей?
8. Вам важко примусити себе щось зробити для інших?
9. Ваша характерна риса — безкорисливість?
10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить вам?
11. Ви засуджуєте людей, котрі не вміють потурбувати ся про себе?
12. Ви часто просите людей зробити щось із корисливих спонук?
13. Ваша характерна риса — намагання допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна думати про себе, а потім уже про інших?
15. Ви багато часу приділяєте своїй персоні?
16. Ви переконані, що не потрібно для інших сильно напружуватися?
17. Для себе у вас не вистачає ні сил, ні часу?
18. Вільний час ви використовуєте лише для своїх захоплень?
19. Ви можете назвати себе егоїстом?
20. Ви здатні зробити максимальні зусилля лише за високу винагороду?

Оброблення результатів

Ключ до опитувальника: проставляється по одному (1) балу при відповідях «так» на запитання 1 — 4, 6, 7, 9, 13, і відповідях «ні» на запитання 5, 8, 10 — 12, 14 — 16, 17 — 20. Потім підраховується загальна сума балів.

Чим більше сума балів перевищує 10, тим сильніше у суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям. І навпаки, чим сума балів менша за 10, тим сильніше у суб'єкта виражена егоїстична тенденція

Шкала Б. *«Виявлення установок на «процес діяльності» — «результат діяльності»*

Текст опитувальника

1. Процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж її завершення?
2. Для досягнення мети ви не шкодуєте сил?
3. Ви довго не відважуєтеся розпочати роботу те, що вам нецікаво, навіть якщо це необхідно?
4. Ви впевнені, що у вас вистачить наполегливості для завершення будь-якої справи?
5. Закінчуючи цікаву справу, ви шкодуєте, що вона вже завершена?
6. Вам більше до вподоби люди, здатні досягати результату, ніж ті, головною характеристикою яких є доброта і чуйність?
7. Ви отримуєте задоволення від гри, в якій не важливий результат?
8. Ви вважаєте, що успіхів у вашому житті більше, ніж невдач?
9. Ви більше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
10. Ви часто завершуєте роботу, якщо не вистачає часу, склалася неприємна ситуація, існують зовнішні перешкоди?
11. Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте їх закінчити?
12. Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті?
13. Чи можете ви захопитися справою настільки, що забуваєте про себе та час?
14. Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця?
15. Чи буває, що, захоплюючись справами, ви не можете закінчити розпочате?
16. Ви уникаєте зустрічей із людьми, які не наділені діловими якостями?
17. Ви часто навантажуйте свої вихідні дні чи відпустку роботою, усвідомлюючи потребу щось зробити?
18. Ви вважаєте, що головне у будь-якій справі результат?
19. Погоджуючись на справу, ви думаєте про те, наскільки вона для вас є цікавою?
20. Прагнення до результату в будь-якій справі — риса, що вас вирізняє з-поміж інших?

За кожен позитивну відповідь ставиться один бал. Сума балів за позитивні відповіді на непарні питання (1, 3, 5, 7 і т. д.) буде відтворювати орієнтацію суб'єкта на процес діяльності, а сума балів за відповіді на парні питання (2, 4, 6 і т. д.) — орієнтацію суб'єкта на результат.

## БАГАТОФАКТОРНИЙ ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК FRI

(модифікована форма В)

1. Я уважно прослухав інструкцію і готовий відверто відповісти на всі запитання.
2. Вечорами я надаю перевагу розвагам у веселій компанії (гості, дискотека, кафе).
3. Моєму бажанню познайомитися з кимсь завжди заважає те, що мені важко знайти відповідну тему для розмови.
4. У мене часто болить голова.
5. Іноді я відчуваю стук у скронях або пульсацію в ділянці шиї.
6. Я швидко втрачаю владу над собою (самоконтроль), але також швидко беру себе в руки.
7. Трапляється, що я сміюсь над непристойним анекдотом.
8. Я уникаю розпитувань. Про те, що мене цікавить, довідуюсь іншим шляхом.
9. Я не заходжу до кімнати, якщо невпевнений в тому, що моя поява залишиться непоміченою.
10. Я можу спалахнути. Здатний розтрощити все, що потрапить під руку.
11. Почуваю себе ніяково, якщо навколишні починають звертати на мене увагу.
12. Я іноді відчуваю, що серце починає битися з переборами або б'ється так що, здається, вискочить із грудей.
13. Не думаю, що можна б було простити образу.
14. Вважаю, що на зло потрібно відповідати злом і завжди дотримуюсь цього.
15. Якщо я сидів і рвучко встав, то у мене темніє в очах або наморочиться голова.
16. Я майже щодня думаю про те, наскільки кращим було б моє життя, якби мене не переслідували невдачі.
17. У своїх вчинках я ніколи не дотримуюся думки, що людям можна повністю довіряти.
18. Можу застосувати фізичну силу, якщо доводиться відстоювати свої інтереси.
19. Можу легко розвеселити найнуднішу компанію.
20. Я легко ніяковію.
21. Якщо роблять зауваження стосовно моєї роботи або щодо мене особисто, то мене це аніскільки не ображає.
22. Нерідко відчуваю як у мене німіють або холонуть ноги і руки.
23. Буваю несміливим у спілкуванні з іншими людьми.
24. Іноді без видимої причини відчуваю себе пригніченим, нещасливим.
25. Іноді немає жодного бажання будь-чим зайнятися.

26. Часом відчуваю, що мені не вистачає повітря, ніби я виконував дуже важку роботу.
27. Мені здається, що в житті я дуже багато чого робив неправильно.
28. Мені здається, що нерідко наді мною сміються.
29. Люблю такі завдання, коли можна діяти довго не розмірковуючи.
30. Вважаю, що у мене досить підстав, щоб бути не дуже вдоволеним своєю долею.
31. Часто у мене немає апетиту.
32. У дитинстві я радів, коли інших дітей карали їхні батьки або вчителі.
33. Я рішучий і дію швидко.
34. Я не завжди говорю правду.
35. З цікавістю стежу за тим, хто намагається виплутатись з неприємної ситуації.
36. Вважаю, що всі засоби добрі, коли треба відстояти свою думку.
37. Те, що минуло, мене мало хвилює.
38. Не можу уявити нічого такого, що варто було б доводити кулаками.
39. Я не уникаю зустрічі з людьми, які, як мені здається, шукають сварки зі мною.
40. Іноді видається, що я ні на що нездатний.
41. Мені здається, що я постійно перебуваю в стані напруження і мені важко розслабитися.
42. Нерідко у мене виникають болі під ложечкою і неприємні відчуття в животі.
43. Якщо образять мого друга, я намагаюсь відімстити кривдникові.
44. Траплялось, я запізнювався.
45. У моєму житті бувало так, що я мучив тварин.
46. Зустрічаючись зі старими знайомими, я ладен кинутися їм на шию.
47. Коли я чогось боюсь, у мене пересихає в роті, тремтять руки і ноги.
48. Нерідко у мене  
буває такий настрій, що я з задоволенням хотів би нічого не бачити і не чути.
49. Коли лягаю спати, то засипаю через декілька хвилин.
50. Я дуже задоволений, коли можу ткнути носом когось у його помилки.
51. Іноді я можу похвалитися.
52. Беру активну участь в організації громадських заходів.
53. Іноколи буває так, що доводиться дивитися в інший бік, щоб уникнути небажаної зустрічі.
54. Для свого виправдання іноді дещо вигадую.
55. Я завжди рухливий і активний.
56. Нерідко у мене виникає сумнів, чи справді цікаво моїм співбесідникам те, що я говорю.

57. Іноді раптово відчуваю, як увесь вкриваюся потом.
58. Якщо я сильно на когось розізлюся, то можу його вдарити.
59. Мене не хвилює, що хтось погано до мене ставиться.
60. Здебільшого мені важко заперечувати моїм знайомим.
61. Я хвилююся і переживаю навіть при думці про можливу невдачу.
62. Я люблю не всіх своїх знайомих.
63. У мене бувають думки, яких варто було б соромитися.
64. Не знаю чому, але іноді у мене виникає бажання зіпсувати враження про те, чим усі захоплюються.
65. Мені подобається примусити будь-яку людину зробити те, що мені потрібно, ніж просити її про це.
66. Я нерідко нервово рухаю рукою або ногою.
67. Надаю перевагу провести вільний вечір за улюбленою справою, а не розважати ся у веселій компанії.
68. У компанії поводжу себе так, як удома.
69. Часом, не задумуючись, скажу те, про що ліпше було б мовчати.
70. Боюсь бути у центрі уваги навіть у знайомій компанії.
71. Добрих знайомих у мене дуже мало.
72. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, яскраві барви, сильний шум викликають у мене неприємні відчуття.
73. У компанії у мене нерідко виникає бажання кого-небудь образити або розізлити.
74. Іноді думаю, то краще було б не народжуватись на світ, як тільки уявляю собі, скільки всіляких неприємностей можливо доведеться зазнати в житті.
75. Якщо хто-небудь мене образить, то дістане своє сповна.
76. Я не стримуюсь у виразах, якщо мене виводять з рівноваги.
77. Мені подобається так задати запитання або так відповісти, щоб співбесідник розгубився.
78. Траплялось, що я відкладав те, що треба було зробити негайно.
79. Не люблю розповідати анекдоти або потішні історії.
80. Повсякденні труднощі і клопоти мене часто виводять з себе.
81. Не знаю куди подітись при зустрічі з людиною, яка була в компанії, де я поводи́в себе незграбно.
82. На жаль, я належу до людей, які бурхливо реагують навіть на життєві дрібниці.
83. Я ніяковію, коли виступаю перед численною аудиторією.

84. У мене досить часто змінюється настрій.

85. Я втомлююсь швидше, ніж більшість людей, які мене оточують.
86. Якщо мене щось схвилювало або роздратувало, то це я відчуваю всім тілом.
87. Мені неприємні думки, які настирливо лізуть у голову.
88. На жаль, мене не розуміють ні в сім'ї, ні в колі особистих знайомих.
89. Якщо я посплю сьогодні менше ніж звичайно, то завтра буду почувати себе втомленим.
90. Намагаюсь поводити себе так, щоб навколишні боялись викликати моє невдоволення.
91. Я впевнений у своєму майбутньому.
92. Іноді я стаю причиною поганого настрою у кого-небудь з навколишніх.
93. Я не проти того, щоб посміятися над іншими.
94. Я належу до людей, які за словом до кишені не лізуть.
95. Я належу до людей, які до навколишніх ставляться досить легковажно.
96. У підлітковому віці я цікавився забороненими темами.
97. Іноді чомусь завдаю біль людям, яких люблю.
98. У мене досить часто виникають конфлікти з впертими людьми.
99. Часто відчуваю докори сумління через свої вчинки.
100. Часто буваю неуважним.
101. Не пам'ятаю, щоб я журився при невдачах людини, яку я терпіти не міг.
102. Часто я занадто швидко починаю упереджено ставитись до інших.
103. Часом я починаю несподівано для себе говорити про речі, в яких мало тямлю.
104. Часто в мене такий настрій, що я ладен вибухнути з будь-якого приводу.
105. Нерідко відчуваю себе млявим і втомленим.
106. Я люблю спілкуватися з людьми - знайомими та незнайомими.
107. На жаль, я дуже часто поспіхом оцінюю інших людей.
108. Ранком я звичайно встаю у чудовому настрої і нерідко починаю наспівувати.
- 109.

Не відчуваю себе впевненим при вирішенні важливих питань, навіть після довготривалих роздумів.

110.

Трапляється так, що у суперечці я чомусь намагаюсь говорити голосніше від свого опонента.

111. Розчарування не викликають у мене сильних або тривалих переживань.
112. Буває, що я раптом починаю кусати губи або гризти нігті.
113. Найщасливішим я відчуваю себе тоді, коли буваю наодинці.

114. Іноді охоплює нудьга і хочеться, щоб всі пересварились один з одним.



**Методика «Професійне вигорання» (ПВ) (розроблена на основі моделі К.  
Маслач та С. Джексон, автор Н.Водоп'янова, Е.Старченкова)**

Перед початком проведення методики досліджувані отримали наступну інструкцію: «Вам пропонується 22 твердження про відчуття і переживання, які пов'язані із навчанням. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішите, чи бувають у вас такі думки або відчуття. Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про професійну діяльність та роботу, мається на увазі наша навчальна діяльність. На бланку для відповідей позначте, як часто ви відчуваєте ті або інші переживання. Для цього закреслюйте або обведіть кружком бал, відповідний частоті переживань того або іншого відчуття».

Кожну відповідь на бланку опитуваним необхідно було оцінити за 6-бальною шкалою. Так позиція «0» – відповідає значенню ніколи; «1» – дуже рідко; «2» – рідко; «3» – інколи; «4» – часто; «5» – дуже часто та позиція «6» – щодня.

Час роботи для досліджуваних не обмежувався. Якщо в процесі роботи досліджуваний змінював свою думку, він міг зробити виправлення на бланку.

Отримані результати інтерпретувалися відповідно до ключа, та дозволили визначити відповідний рівень вигорання для кожного із досліджуваних

1. *Я відчуваю себе емоційно спустошеним .*
2. *Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».*
3. *Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.*
4. *Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.*
5. *Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.*
6. *Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.*
7. *Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.*
8. *Я відчуваю пригніченість і апатію.*
9. *Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.*
10. *Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.*
11. *Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.*
12. *У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.*
13. *У мене все більше життєвих розчарувань.*
14. *Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.*

15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

#### Ключ для обрахування методики «Професійне вигорання»

| Субшкала                        | Ключ<br>Номер твердження       | Максимальна сума балів |
|---------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Емоційне виснаження             | 1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20 | 54                     |
| Деперсоналізація                | 5, 10, 11, 15, 22              | 30                     |
| Редукція персональних досягнень | 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21    | 48                     |

\* Відмічено «зворотне» питання, яке розглядається в зворотному порядку, тобто, відповідь

«щодня» відповідає нульовому значенню.

Після того як нами були підраховані бали згідно ключа, ми мали змогу визначити той рівень

вигорання у 3-х фазах, що відповідає кожному

із досліджуваних.

Оцінка рівнів вигорання

я

| Субшкала                        | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
|---------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Емоційне виснаження             | 0 – 15         | 16 – 24         | 25 і більше    |
| Деперсоналізація                | 0 – 5          | 6 – 10          | 11 і більше    |
| Редукція персональних досягнень | 37 і більше    | 36 – 31         | 30 і менше     |

Згідно із таблицею бачимо, що певна кількість балів визначає відповідний рівень вигорання у

трьох фазах (субшкалах).



Додаток 3

Оцінка психічних станів АйзеО. Потьмкіної

FP1

Х. Маслач, С. Джексон

| Оцінка власного стану<br>аду(вигоріння) | Тривож-<br>ність | Фруст-<br>рація | Адресив-<br>ність | Ризид-<br>ність | Альтеруї-<br>м-гоїзм | Процес-<br>результат | Неврози-<br>чність | Споптиннагр-<br>есивність | Депреси-<br>вність | Драмател-<br>ність | Комунікабе-<br>льність | Врівноваж-<br>еність | Реалістичнагр-<br>есивність | Сором'яз-<br>ливість | Відкри-<br>тість | Екстраверсія-<br>інтроверсія | Емоційналат-<br>ільність | Маскулінїзм-<br>фемінізм | Емоційнаес-<br>наження | Деперсон-<br>алізація | Редукціяперсональ-<br>нихдосяжень |
|---|------------------|-----------------|-------------------|-----------------|----------------------|----------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| 1                                       | 5                | 7               | 3                 | 7               | 9                    | 8                    | 3                  | 8                         | 4                  | 6                  | 8                      | 6                    | 4                           | 5                    | 2                | 9                            | 4                        | 8                        | 7                      | 2                     |                                   |
| 2                                       | 8                | 4               | 8                 | 4               | 6                    | 5                    | 6                  | 9                         | 6                  | 8                  | 8                      | 8                    | 3                           | 6                    | 5                | 5                            | 4                        | 3                        | 3                      | 4                     |                                   |
| 3                                       | 6                | 3               | 9                 | 9               | 8                    | 4                    | 8                  | 4                         | 4                  | 3                  | 6                      | 4                    | 5                           | 4                    | 3                | 4                            | 3                        | 8                        | 3                      | 7                     |                                   |
| 4                                       | 8                | 8               | 8                 | 4               | 6                    | 6                    | 3                  | 4                         | 4                  | 4                  | 9                      | 4                    | 4                           | 4                    | 6                | 6                            | 4                        | 6                        | 6                      | 4                     |                                   |
| 5                                       | 6                | 8               | 9                 | 4               | 4                    | 4                    | 6                  | 4                         | 3                  | 4                  | 4                      | 4                    | 3                           | 3                    | 5                | 4                            | 3                        | 4                        | 4                      | 4                     |                                   |
| 6                                       | 4                | 8               | 3                 | 5               | 4                    | 9                    | 6                  | 4                         | 2                  | 6                  | 4                      | 4                    | 4                           | 4                    | 3                | 3                            | 3                        | 3                        | 3                      | 7                     |                                   |
| 7                                       | 5                | 4               | 9                 | 6               | 6                    | 6                    | 7                  | 3                         | 6                  | 5                  | 9                      | 4                    | 3                           | 3                    | 5                | 5                            | 4                        | 5                        | 6                      | 4                     |                                   |
| 8                                       | 6                | 4               | 4                 | 6               | 4                    | 6                    | 6                  | 4                         | 4                  | 4                  | 8                      | 3                    | 4                           | 4                    | 3                | 4                            | 4                        | 4                        | 4                      | 4                     |                                   |
| 9                                       | 6                | 3               | 3                 | 9               | 9                    | 8                    | 6                  | 5                         | 4                  | 3                  | 4                      | 3                    | 3                           | 3                    | 3                | 3                            | 3                        | 3                        | 3                      | 3                     |                                   |
| 10                                      | 6                | 8               | 6                 | 5               | 4                    | 4                    | 8                  | 3                         | 4                  | 3                  | 4                      | 3                    | 3                           | 3                    | 3                | 3                            | 3                        | 3                        | 3                      | 3                     |                                   |
| 11                                      | 6                | 8               | 6                 | 5               | 4                    | 4                    | 6                  | 5                         | 4                  | 3                  | 4                      | 3                    | 3                           | 3                    | 3                | 3                            | 3                        | 3                        | 3                      | 3                     |                                   |
| 12                                      | 7                | 6               | 4                 | 6               | 4                    | 8                    | 3                  | 4                         | 5                  | 4                  | 6                      | 4                    | 4                           | 4                    | 4                | 4                            | 4                        | 4                        | 4                      | 4                     |                                   |
| 13                                      | 4                | 2               | 9                 | 6               | 6                    | 5                    | 6                  | 9                         | 4                  | 3                  | 6                      | 6                    | 5                           | 6                    | 8                | 6                            | 4                        | 3                        | 3                      | 4                     |                                   |
| 14                                      | 7                | 3               | 4                 | 4               | 5                    | 8                    | 4                  | 4                         | 2                  | 4                  | 9                      | 4                    | 2                           | 6                    | 6                | 2                            | 4                        | 3                        | 3                      | 7                     |                                   |
| 15                                      | 6                | 6               | 5                 | 2               | 4                    | 4                    | 6                  | 2                         | 3                  | 9                  | 4                      | 6                    | 3                           | 5                    | 3                | 6                            | 8                        | 6                        | 2                      | 5                     |                                   |
| 16                                      | 3                | 6               | 4                 | 4               | 3                    | 8                    | 6                  | 6                         | 2                  | 8                  | 4                      | 3                    | 3                           | 4                    | 6                | 3                            | 5                        | 7                        | 7                      | 5                     |                                   |
| 17                                      | 5                | 7               | 3                 | 7               | 3                    | 4                    | 6                  | 6                         | 6                  | 8                  | 9                      | 3                    | 4                           | 4                    | 2                | 4                            | 6                        | 8                        | 4                      | 1                     |                                   |
| 18                                      | 3                | 7               | 7                 | 5               | 3                    | 9                    | 5                  | 4                         | 3                  | 6                  | 3                      | 5                    | 3                           | 5                    | 3                | 8                            | 9                        | 5                        | 3                      | 7                     |                                   |
| 19                                      | 6                | 6               | 6                 | 4               | 4                    | 8                    | 5                  | 4                         | 3                  | 4                  | 5                      | 4                    | 3                           | 6                    | 4                | 3                            | 3                        | 3                        | 8                      | 4                     |                                   |
| 20                                      | 9                | 2               | 8                 | 6               | 2                    | 8                    | 2                  | 4                         | 9                  | 5                  | 4                      | 2                    | 6                           | 3                    | 9                | 2                            | 4                        | 8                        | 2                      | 7                     |                                   |
| 21                                      | 7                | 6               | 3                 | 5               | 5                    | 6                    | 4                  | 8                         | 8                  | 4                  | 6                      | 2                    | 6                           | 3                    | 8                | 3                            | 4                        | 9                        | 5                      | 3                     |                                   |
| 22                                      | 3                | 9               | 5                 | 4               | 5                    | 8                    | 2                  | 9                         | 4                  | 4                  | 4                      | 3                    | 3                           | 2                    | 2                | 8                            | 6                        | 6                        | 2                      | 7                     |                                   |
| 23                                      | 5                | 6               | 3                 | 5               | 8                    | 7                    | 5                  | 6                         | 8                  | 3                  | 5                      | 8                    | 3                           | 4                    | 9                | 4                            | 5                        | 3                        | 5                      | 3                     |                                   |
| 24                                      | 9                | 5               | 3                 | 5               | 3                    | 2                    | 5                  | 3                         | 3                  | 4                  | 7                      | 4                    | 3                           | 4                    | 6                | 4                            | 6                        | 4                        | 7                      | 3                     |                                   |
| 25                                      | 4                | 4               | 8                 | 6               | 6                    | 9                    | 9                  | 5                         | 3                  | 9                  | 5                      | 4                    | 5                           | 5                    | 9                | 3                            | 6                        | 8                        | 7                      | 3                     |                                   |
| 26                                      | 4                | 3               | 4                 | 7               | 2                    | 4                    | 4                  | 4                         | 4                  | 7                  | 8                      | 3                    | 4                           | 6                    | 5                | 3                            | 4                        | 4                        | 7                      | 5                     |                                   |
| 27                                      | 8                | 8               | 2                 | 4               | 4                    | 4                    | 3                  | 6                         | 4                  | 3                  | 8                      | 5                    | 4                           | 4                    | 6                | 4                            | 3                        | 4                        | 4                      | 3                     |                                   |
| 28                                      | 4                | 7               | 5                 | 3               | 4                    | 5                    | 6                  | 6                         | 2                  | 3                  | 4                      | 7                    | 3                           | 4                    | 7                | 8                            | 9                        | 6                        | 3                      | 7                     |                                   |
| 29                                      | 7                | 4               | 8                 | 3               | 9                    | 3                    | 3                  | 8                         | 6                  | 7                  | 4                      | 4                    | 5                           | 2                    | 4                | 6                            | 6                        | 4                        | 4                      | 3                     |                                   |
| 30                                      | 4                | 9               | 6                 | 9               | 4                    | 2                    | 7                  | 8                         | 4                  | 5                  | 4                      | 6                    | 5                           | 5                    | 4                | 8                            | 8                        | 7                        | 4                      | 3                     |                                   |
| 31                                      | 5                | 3               | 9                 | 4               | 5                    | 4                    | 9                  | 3                         | 4                  | 5                  | 8                      | 9                    | 5                           | 3                    | 8                | 7                            | 6                        | 6                        | 4                      | 3                     |                                   |
| 32                                      | 4                | 3               | 9                 | 3               | 3                    | 6                    | 6                  | 3                         | 4                  | 6                  | 6                      | 3                    | 4                           | 3                    | 8                | 6                            | 8                        | 4                        | 8                      | 3                     |                                   |
| 33                                      | 6                | 9               | 2                 | 3               | 6                    | 2                    | 3                  | 3                         | 4                  | 3                  | 7                      | 3                    | 3                           | 3                    | 6                | 2                            | 4                        | 4                        | 5                      | 3                     |                                   |
| 34                                      | 5                | 6               | 7                 | 4               | 1                    | 9                    | 2                  | 8                         | 6                  | 7                  | 5                      | 3                    | 8                           | 4                    | 2                | 7                            | 6                        | 3                        | 4                      | 6                     |                                   |
| 35                                      | 6                | 7               | 7                 | 6               | 4                    | 4                    | 6                  | 3                         | 7                  | 3                  | 6                      | 9                    | 4                           | 4                    | 6                | 6                            | 4                        | 8                        | 4                      | 3                     |                                   |
| 36                                      | 3                | 6               | 3                 | 3               | 6                    | 3                    | 4                  | 6                         | 4                  | 3                  | 4                      | 3                    | 3                           | 3                    | 9                | 8                            | 6                        | 7                        | 3                      | 5                     |                                   |
| 37                                      | 8                | 7               | 4                 | 7               | 6                    | 8                    | 3                  | 4                         | 6                  | 8                  | 6                      | 5                    | 2                           | 3                    | 5                | 4                            | 6                        | 3                        | 7                      | 4                     |                                   |
| 38                                      | 9                | 6               | 4                 | 3               | 6                    | 5                    | 8                  | 4                         | 6                  | 3                  | 9                      | 4                    | 3                           | 3                    | 7                | 9                            | 9                        | 5                        | 7                      | 3                     |                                   |
| 39                                      | 5                | 4               | 5                 | 5               | 4                    | 8                    | 6                  | 4                         | 3                  | 5                  | 6                      | 8                    | 6                           | 2                    | 5                | 3                            | 6                        | 4                        | 7                      | 3                     |                                   |
| 40                                      | 5                | 6               | 7                 | 6               | 3                    | 6                    | 3                  | 3                         | 8                  | 6                  | 3                      | 9                    | 6                           | 3                    | 7                | 3                            | 2                        | 3                        | 5                      | 4                     |                                   |
| 41                                      | 3                | 4               | 6                 | 9               | 4                    | 5                    | 8                  | 4                         | 6                  | 5                  | 3                      | 3                    | 4                           | 5                    | 6                | 4                            | 3                        | 8                        | 3                      | 3                     |                                   |
| 42                                      | 7                | 6               | 8                 | 6               | 6                    | 8                    | 3                  | 8                         | 9                  | 3                  | 4                      | 5                    | 4                           | 6                    | 4                | 6                            | 2                        | 3                        | 4                      | 1                     |                                   |
| 43                                      | 7                | 7               | 6                 | 7               | 4                    | 3                    | 6                  | 6                         | 6                  | 7                  | 8                      | 7                    | 3                           | 4                    | 3                | 2                            | 8                        | 6                        | 5                      | 4                     |                                   |
| 44                                      | 4                | 4               | 3                 | 2               | 3                    | 8                    | 9                  | 3                         | 4                  | 7                  | 3                      | 9                    | 3                           | 3                    | 9                | 9                            | 8                        | 8                        | 4                      | 7                     |                                   |
| 45                                      | 3                | 6               | 6                 | 3               | 5                    | 3                    | 6                  | 3                         | 8                  | 3                  | 6                      | 4                    | 4                           | 8                    | 3                | 6                            | 9                        | 3                        | 5                      | 4                     |                                   |
| 46                                      | 7                | 9               | 3                 | 7               | 3                    | 4                    | 4                  | 2                         | 3                  | 2                  | 8                      | 5                    | 6                           | 3                    | 5                | 4                            | 4                        | 7                        | 5                      | 7                     |                                   |
| 47                                      | 8                | 3               | 6                 | 5               | 4                    | 3                    | 5                  | 5                         | 3                  | 8                  | 6                      | 4                    | 3                           | 4                    | 3                | 7                            | 8                        | 4                        | 5                      | 3                     |                                   |
| 48                                      | 8                | 3               | 4                 | 5               | 3                    | 8                    | 9                  | 4                         | 4                  | 8                  | 3                      | 7                    | 8                           | 3                    | 5                | 4                            | 6                        | 7                        | 2                      | 4                     |                                   |
| 49                                      | 5                | 8               | 6                 | 7               | 4                    | 3                    | 2                  | 3                         | 6                  | 6                  | 4                      | 6                    | 4                           | 6                    | 9                | 5                            | 9                        | 6                        | 7                      | 4                     |                                   |
| 50                                      | 2                | 5               | 6                 | 2               | 6                    | 4                    | 5                  | 5                         | 2                  | 2                  | 2                      | 7                    | 4                           | 6                    | 8                | 4                            | 3                        | 7                        | 2                      | 6                     |                                   |

Додаток К

| Оцінка власного потенціалу | Тривожність     | Фрустрація | Агресивність | Ригідність | Альтруїзм-egoїзм | Процес-результат | Невротичність        | Спонтанна агресивність | Депресивність | Дратівливість | Комунікабельність | Врівноваженість | Реактивна агресивність   | Сором'язливість | Відкритість | Екстраверсія-інтроверсія | Емоційна лабільність | Маскулінізм-фемінізм | Емоційне виснаження | Деперсоналізація | Редукція персональних до |
|----------------------------|-----------------|------------|--------------|------------|------------------|------------------|----------------------|------------------------|---------------|---------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|-------------|--------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|------------------|--------------------------|
| 0,211613                   | 0,082516        | 0,156360   | 0,198730     | -0,191235  | 0,202373         | 0,149691         | Тривожність          | 0,135905               | 1,000000      | 0,167794      | 0,192582          | -0,104347       | 0,209620                 | 0,156421        | 0,433224    | 0,037548                 | 0,156982             |                      |                     |                  |                          |
| 0,160788                   | 0,235473        | 0,097690   | 0,160180     | 0,168693   | 0,012052         | 0,125858         | 0,118810             | -0,185976              | 0,520681      | -0,210202     | 0,254549          | Фрустрація      | 0,070263                 | 0,167794        | 1,000000    | 0,295554                 | 0,287516             |                      |                     |                  |                          |
| 0,071761                   | -0,156383       | 0,568265   | 0,370923     | 0,388249   | 0,107787         | -0,100399        | -0,152499            | 0,141863               | -0,232477     | 0,193455      | 0,369836          | -0,113243       | 0,197735                 | 0,539027        | -0,097396   | 0,353508                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| Агресивність               | 0,256389        | 0,295554   | 0,2172       | 0,1602     | 0,2012           | 0,0677           | 0,2720               | 0,1231                 | 0,1404        | 0,1991        | 0,1197            | 0,4719          | 0,1104                   | 0,1320          | 0,2862      | 0,2675                   | 0,1318               | 0,0684               | 0,093271            |                  |                          |
|                            | 0,192582        | 1,000000   | 88           | 04         | 01               | 85               | 13                   | 20                     | 43            | 90            | 05                | 76              | 79                       | 54              | 87          | 79                       | 35                   | 57                   | 0,168278            |                  |                          |
| Ригідність                 | -0,232477       | -          | 0,287516     | 1,0000     | 0,1119           | 0,1382           | 0,0364               | 0,2386                 | 0,1477        | 0,0315        | 0,2004            | 0,1010          | 0,1526                   | 0,1389          | 0,2679      | 0,1391                   | 0,2045               | 0,1372               | 0,1759              | -0,222712        |                          |
|                            | 0,104347        | 0,217288   | 00           | 54         | 76               | 74               | 77                   | 54                     | 08            | 57            | 28                | 60              | 70                       | 83              | 78          | 92                       | 50                   | 73                   | 0,230369            |                  |                          |
| Альтруїзм-egoїзм           | -0,156383       | 0,209620   | 0,071761     | 0,160204   | 0,111954         | 1,000000         |                      | 0,192136               | 0,245621      | 0,054135      | 0,140212          | 0,122218        | -0,048123                | 0,248853        | 0,105335    | 0,219943                 | 0,302164             |                      |                     |                  |                          |
| 0,062097                   | 0,056383        | 0,464881   | 0,234820     | -0,222112  | 0,190137         | Процес-результат |                      | 0,325263               | 0,156421      | -0,156383     | 0,201201          | 0,138276        | 0,192136                 | 1,000000        | 0,220671    | 0,298590                 | 0,245141             |                      |                     |                  |                          |
| 0,070638                   | 0,274630        | 0,122405   | 0,348915     | -0,151579  | 0,341246         | 0,130425         | 0,267467             | 0,104932               | 0,732923      | -0,226262     | 0,293767          | Невротичність   | 0,114302                 | 0,433224        | 0,568265    | 0,067785                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,036474                   | 0,245621        | 0,220671   | 1,000000     | 0,318854   | -0,254953        | 0,148271         | 0,137230             | -0,081748              | 0,389257      | 0,176262      | 0,084657          | 0,111540        | 0,429574                 | 0,288857        | -0,085976   | -0,039222                | 0,108670             |                      |                     |                  |                          |
| Спонтанна агресивність     |                 | 0,120451   | 0,037548     | 0,370923   | 0,272013         | 0,238677         | 0,054135             | 0,298590               | 0,318954      | 1,000000      | -0,094492         | -0,065901       | 0,291671                 | -0,169937       | 0,134054    | 0,226417                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,222171                   | -0,152023       | 0,612130   | 0,008813     | 0,080793   | 0,299918         | 0,165186         | Депресивність        | 0,121281               | 0,156982      | 0,388249      | 0,123120          | 0,147754        | 0,140212                 | 0,245141        | -0,254953   | -0,094492                |                      |                      |                     |                  |                          |
| 1,000000                   | -0,128837       | -0,205859  | 0,215612     | -0,300399  | 0,259273         | 0,279479         | 0,033348             | -0,260259              | 0,171875      | 0,040285      | 0,029226          | 0,285347        | Дратівливість            | 0,192481        | 0,160788    | 0,107787                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,140443                   | 0,031508        | 0,122218   | -0,070638    | 0,148271   | -0,065901        | -0,128837        | 1,000000             | 0,378921               | 0,067605      | -0,117228     | 0,290273          | -0,043473       | 0,251199                 | 0,452198        | 0,097039    | 0,374194                 | 0,030237             | 0,228231             |                     |                  |                          |
| Комунікабельність          |                 | 0,131641   | 0,235473     | -0,100399  | 0,199190         | 0,200457         | -0,048123            | 0,274630               | 0,137230      | 0,291671      | -0,205859         | 0,378921        | 1,000000                 | 0,166108        | 0,256232    | 0,328196                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,45733                    | 0,141197        | 0,199428   | 0,147377     | -0,191235  | 0,219212         | 0,246252         | Врівноваженість      | 0,234553               | 0,097690      | -0,152499     | 0,119705          | 0,101028        | 0,248853                 | 0,122405        | -0,081748   | -0,169937                |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,215612                   | 0,067605        | 0,166108   | 1,000000     | -0,092232  | -0,261177        | -0,165584        | 0,358894             | -0,198818              | 0,297080      | 0,205632      | -0,296692         | 0,282752        | Реактивна агресивність   | 0,197812        | 0,160180    | 0,141863                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,471976                   | 0,152660        | 0,105335   | 0,348915     | 0,389257   | 0,134064         | -0,300399        | -0,117228            | 0,256232               | -0,092232     | 1,000000      | 0,201650          | -0,076538       | -0,181541                | -0,158493       | -0,229611   | 0,333669                 | -0,227272            |                      |                     |                  |                          |
| 0,275024                   | Сором'язливість | 0,054800   | 0,168693     | -0,232477  | 0,110479         | 0,138970         | 0,219943             | -0,151579              | 0,176262      | 0,226417      | 0,259273          | 0,290273        | 0,328196                 | -0,261177       | 0,201650    | 1,000000                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,066010                   | 0,167308        | 0,118888   | 0,248113     | 0,044856   | -0,002172        | -0,202585        | Відкритість          | 0,211613               | 0,012052      | 0,193455      | 0,132054          | 0,267983        | 0,302164                 | 0,341246        | 0,084657    | 0,222171                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,279479                   | -0,043473       | 0,455733   | -0,165584    | -0,076538  | -0,066010        | 1,000000         | 0,120695             | -0,013243              | 0,291190      | 0,129980      | -0,296223         | 0,095786        | Екстраверсія-інтроверсія | 0,082516        | 0,125858    | 0,369836                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,286287                   | 0,139178        | 0,062097   | 0,130425     | 0,111540   | -0,152023        | 0,033348         | 0,251199             | 0,141197               | 0,358894      | -0,181541     | 0,167308          | 0,120695        | 1,000000                 | 0,287872        | 0,102587    | -0,046637                | -0,216292            | 0,237705             |                     |                  |                          |
| Емоційна лабільність       |                 | 0,156360   | 0,118810     | -0,113243  | 0,267579         | 0,204592         | 0,056383             | 0,267467               | 0,429574      | 0,612130      | -0,260259         | 0,452198        | 0,199428                 | -0,198818       | -0,158493   | 0,118888                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,013243                   | 0,287872        | 1,000000   | 0,027885     | -0,302639  | -0,012717        | 0,637829         | Маскулінізм-фемінізм | 0,198730               | -0,185976     | 0,197735      | 0,131835          | 0,137250        | 0,464881                 | 0,104932        | 0,288857    | 0,008813                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,171875                   | 0,097039        | 0,147377   | 0,297080     | -0,229611  | 0,248113         | 0,291190         | 0,102587             | 0,027885               | 1,000000      | 0,002428      | 0,239615          | 0,237596        | Емоційне виснаження      | -0,191235       | 0,520681    | 0,539027                 |                      |                      |                     |                  |                          |
| 0,068457                   | 0,175973        | 0,234820   | 0,732923     | -0,085976  | 0,080793         | 0,040285         | 0,374194             | -0,191235              | 0,205632      | 0,333669      | 0,044856          | 0,129980        | -0,046637                | -0,302639       | 0,002428    | 1,000000                 | -0,260259            | 0,287516             |                     |                  |                          |

Деперсоналізація 0,202373 -0,210202 -0,097396 0,098271 -0,222712 -0,222112 -0,226262 -0,039222 0,299918 0,029226 0,030237 0,219212 -0,296692 -0,227272 -0,002172 -0,296223  
-0,216292 -0,012717 0,239615 -0,260259 1,000000 0,067605 Редукція персональних досягнень 0,149691 0,254549 0,353508 0,168278 0,230369 0,190137 0,293767 0,108670 0,165186  
0,285347 0,228231 0,246252 0,282752 0,275024 -0,202585 0,095786 0,237705 0,637829 0,237596 0,287516 0,057605 1,000000

