

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ГОРЧАКОВА КАТЕРИНА ПАВЛІВНА

Допускається до захисту:
в.о. завідувача кафедри
кризової та клінічної психології
к. психол. наук, доцент
_____ О.А. Соловей-Лагода
«__» _____ 2024 р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ
В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ**

Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Реабілітаційна психологія в надзвичайних ситуаціях»
Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
Сидоренко Ж.В.,
к. психол. наук, доцент,
доцент кафедри загальної
та соціальної психології

(підпис)

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2024

АНОТАЦІЯ

Горчакова К.П. Психологічні особливості емоційного вигорання чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи. Спеціальність 053 психологія. Освітня програма «Реабілітаційна психологія в надзвичайних ситуаціях». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2024.

Дослідження присвячене актуальній проблемі емоційного вигорання чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи. Автор обґрунтовує вплив соціально-економічних та психологічних факторів на розвиток синдрому емоційного вигорання, акцентуючи на підвищенні психо-емоційного навантаження. Предметом дослідження виступають психологічні особливості вигорання, зокрема взаємозв'язок між індивідуально-типологічними властивостями та рівнем професійного стресу. У роботі використовуються як теоретичні, так і емпіричні методи, зокрема тестування та статистичний аналіз. Основний результат – розробка та експериментальна перевірка програми профілактики синдрому емоційного вигорання, яка сприяє гармонізації професійного й особистісного розвитку. Практична значущість полягає у впровадженні програми збереження психологічного здоров'я працівників та можливості застосування результатів у навчальних курсах із психології. Робота має наукову новизну, апробована через публікації та конференції.

Ключові слова: емоційне вигорання, психологічне здоров'я, чоловіки, воєнна криза, бізнес-організації, психо-емоційне навантаження, професійна діяльність.

79 с., 12 табл., 6 рис., 2 дод., 67 джерел

ANOTATION

Horchakova K. Psychological features of emotional burnout of men working in business organizations in the conditions of military crisis. Specialty 053 psychology. Educational program “Rehabilitation psychology in emergency situations”. Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2024.

The research is devoted to the actual problem of emotional burnout of men working in business organizations in the context of the military crisis. The author substantiates the influence of socio-economic and psychological factors on the development of emotional burnout syndrome, focusing on the increase in psycho-emotional stress. The subject of the study is the psychological features of burnout, in particular the relationship between individual and typological properties and the level of professional stress. The study uses both theoretical and empirical methods, including testing and statistical analysis. The main result is the development and experimental verification of a program for the prevention of emotional burnout syndrome, which contributes to the harmonization of professional and personal development. The practical significance is the implementation of a program to preserve the psychological health of employees and the possibility of applying the results in psychology courses. The work has a scientific novelty and has been tested through publications and conferences.

Key words: emotional burnout, psychological health, men, military crisis, business organizations, psycho-emotional stress, professional activity.

79 p., 12 tables, 6 figures, 2 appendixes, 67 sources.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ.....	8
1.1 Історико-методологічний аналіз наукових підходів до вивчення емоційного вигорання	8
1.2 Моделі та симптоми синдрому «емоційного вигорання» особистості.....	19
1.3 Емоційне вигорання чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях.....	31
Висновки до першого розділу	37
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ.....	39
2.1 Методи та методики дослідження емоційного вигорання чоловіків-бізнес організацій	39
2.2. Результати дослідження емоційного вигорання у чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях.....	44
2.3. Особливості кореляційних зв'язків між емоційним вигоранням та іншими досліджуваними факторами у чоловіків.....	56
Висновки до другого розділу.....	59
РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ	61
3.1 Характеристика тренінгової програми «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків.....	61
3.2 Оцінка результативності тренінгової програми «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків	68
Висновки до третього розділу.....	75
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Сьогодні проблема професійного вигорання фахівців набуває все більшої актуальності у зв'язку зі швидкими змінами соціально-економічної та політичної ситуації, зростанням професійної та психічної напруги у професійній діяльності та постійним зростанням конкурентоспроможності в суспільстві. Особливо це питання гостро стоїть для чоловіків, які переживаючи воєнну кризу змушені, як ставати на захист країни так і продовжувати працювати поза межами військових дій.

Відповідно ситуація, що склалася негативно впливає на всі сфери життя чоловіків, які працюють як в державних так і не в державних формах власності. В той час коли державні заклади мають більш стабільнішу ситуацію то система бізнесу зазнає певних загроз з точки зору виживання в непростих ринкових умовах праці, і відповідно збільшується обсяг психо-емоційного навантаження яке витримують чоловіки що працюють і бізнес організаціях.

Розв'язання питань, пов'язаних із негативними емоційними станами, зокрема з емоційним вигоранням чоловіків, потребує пошуку способів, що допоможуть зберегти їхнє психологічне здоров'я і, водночас, допоможуть запобігти прояву їхнього емоційного вигорання.

Проблему емоційного вигорання досліджує психологія емоційної сфери особистості, в якій виокремлюють ступені – психолого-педагогічний і прикладний, тобто діагностику емоційних станів (Ю. Александровський, Ф. Василюк, Т. Кириленко, Т. Титаренко, О. Саннікова, О. Чебикін та ін.).

Актуальність зазначеної проблеми, її недостатнє теоретичне висвітлення і практична реалізація набувають особливої уваги, що й зумовило вибір теми кваліфікаційного дослідження «Психологічні особливості емоційного вигорання чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи».

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання чоловіків.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи.

Мета дослідження – полягає в теоретичному обґрунтуванні й експериментальному дослідженні особливостей прояву емоційного вигорання у чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях.

Гіпотеза дослідження: індивідуально-типологічні властивості впливають на емоційне вигорання чоловіків бізнес-сфери, вчасна психологічна профілактика сприяє зниженню рівня емоційного вигорання у чоловіків. Реалізація поставленої мети передбачала виконання таких **завдань**:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми «емоційного вигорання» в психології та практиці.
2. Емпірично вивчити особливості прояву «синдрому емоційного вигорання» у чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях.
3. Визначити взаємозв'язок між синдромом емоційного вигорання та індивідуально-типологічними особливостями чоловіків.
4. Розробити психологічну програму профілактики «синдрому емоційного вигорання» для чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях.

Методи дослідження. Для досягнення цілей кваліфікаційного дослідження було розроблено набір методів, які передбачають застосування взаємодоповнюючих наукових підходів: *Теоретичних методів*: таких як аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, абстрагування та класифікація. Вони використовуються для визначення сутності основних понять дослідження, встановлення теоретико-методологічної бази, з'ясування особливостей емоційного вигорання у чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях, а також для обґрунтування показників, основних діагностичних інструментів та процедур.

Емпіричних методів: зокрема спостереження та тестування, для визначення рівня емоційного вигорання серед чоловіків у бізнес-організаціях. Для цього використовувались такі методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, «Оцінка професійної дезадаптації» М. Дмитрової, методика визначення індивідуально-типологічних властивостей Л. Собчик, методика життестійкості С. Мадді, методика SACS С. Хобфолл. Психологічний експеримент був використаний для розробки та оцінки ефективності програми психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» серед чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях.

Статистичних методів: зокрема описової статистики, порівняльного та кореляційного аналізу (r-Кореляція Пірсона, критерій t-Ст'юдента, h-критерій Крускала-Уолліса). Отримані результати були оброблені за допомогою стандартного програмного пакету IBM SPSS Statistics 23.0 та офісних додатків Microsoft Excel.

Експериментальна база дослідження: дослідно-експериментальною роботою було охоплено 60 чоловіків. Вибірку склали представники чоловічої статі у віці від 25 до 40 років, які працюють в бізнес-організації ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Теоретичну та методологічну основу дослідження складають структурно-функціональний, міждисциплінарний і діяльнісний підходи (С. Максименко, Ю. Швалб), а також концептуальні уявлення про синдром «емоційного вигорання» як дисфункційно-особистісне явище (Дж. Аронсон, О. Бондаренко, Л. Карамушка) та елемент психологічного захисту (В. Бойко, В. Орел, О. Тімченко). Також враховуються симптоми «емоційного вигорання» (Д. Енцманн, С. Кахілл, К. Маслач, В. Шауфелі, О. Чабан), основні концепції професійної деформації особистості у контексті взаємодії «людина – людина» (С. Безносів, Н. Максимова, В. Медведєв), теорія сигматики психофізіологічних

станів (В. Клименко), теорії психології стресу та дезадаптації особистості (Н. Водоп'янова, О. Кокун, М. Корольчук), а також теоретичні засади психологічної профілактики (О. Бандурка, В. Барко, В. Гічун, М. Костицький, Ю. Приходько, І. Слюсар, О. Хайрулін).

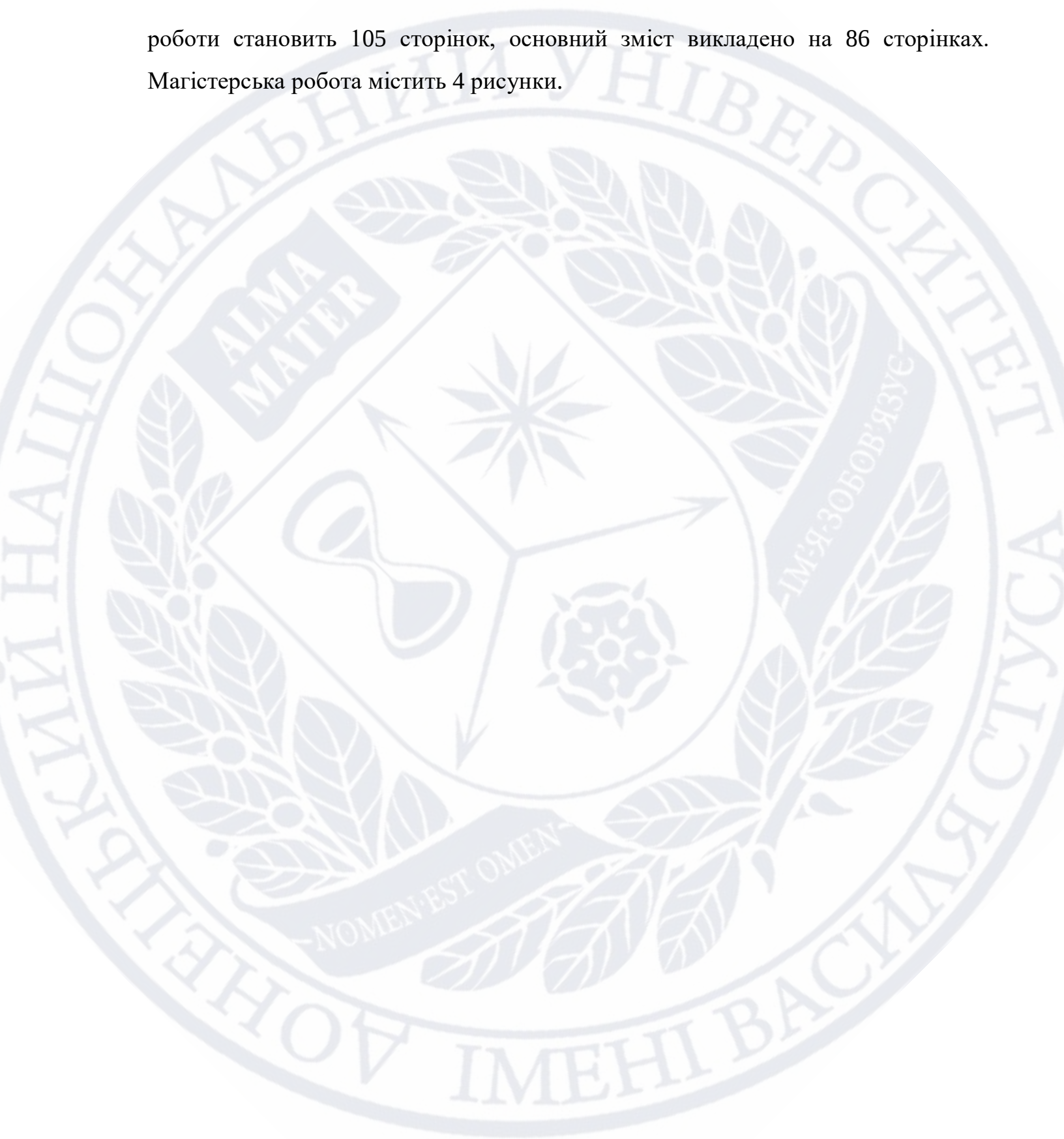
Практична значущість дослідження полягає в впровадженні програми психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» серед чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях, з метою підтримки та збереження їх психологічного здоров'я. Крім того, результати теоретико-емпіричного дослідження можуть бути корисними для викладання курсів, таких як «Психологія професійної діяльності», «Психологія діяльності в кризових ситуаціях» та «Психологія емоційної сфери».

Апробація результатів дослідження здійснювалась шляхом публікацій основних положень магістерської роботи у вигляді друкованих тез: Горчакова К.П. Аналіз психологічних чинників емоційного вигорання працівників підприємств в сучасних умовах. Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи. Матеріали II всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, 16-17 травня 2024 року / За ред. проф. В.А. Оверчук. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024;

Горчакова К.П. Дослідження емоційного вигорання чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях. Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 14-15 листопада 2024 р. / За ред. проф. В.А. Оверчук. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів та висновків до них, загального висновку, списку використаних джерел, який складається з 67 найменувань та додатків. Загальний обсяг магістерської

роботи становить 105 сторінок, основний зміст викладено на 86 сторінках.
Магістерська робота містить 4 рисунки.



РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС- ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ

1.1 Історико-методологічний аналіз наукових підходів до вивчення емоційного вигорання

Професійна діяльність, праця є невід'ємною частиною життя людини, умовами існування окремих людей і малих і великих соціальних груп, значущою активністю і розвитком. Наполеглива, творча, самовіддана, а часом і виснажлива праця забезпечує поступальний цивілізований прогрес людства в історичному контексті і умовах сьогоденних високих досягнень і результатів праця формує як суспільство, так і людину як свідому і цілеспрямовану діяльність по створенню матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб окремих людей і суспільства в цілому. Люди набувають знань та професійних навичок, взаємодіють з іншими людьми та усвідомлюють, що це робота, яка заохочує вас знаходити та впроваджувати способи вирішення різних проблем. Як відзначають багато дослідників, потреба у праці як необхідному і природному умови існування закладена в самій природі людини. Багато вчених дотримуються думки, що робота сама по собі є джерелом задоволення, що дозволяє нам реалізувати притаманне нам прагнення до самовираження у праці [58].

Але взаємодія між людиною і роботою, професією може здійснюватися в 2-х основних напрямках - при активному впливі самої людини на професію (зміна способу виконання діяльності, модернізація інструментів і т.д.). І при впливі самої професії на особистість. Це взаємовплив може мати як позитивні, так і негативні риси характеру. Комплекс негативних наслідків впливу професії на особистість у вітчизняній психології отримав назву "професійного варіанту".

1. Одним з його негативних симптомів є "синдром емоційного вигорання" (СЕВ). В цілому, в сучасному житті і на роботі синдром емоційного вигорання - досить поширене явище, притаманне фахівцям будь-якої професії. Але є загальновизнані види діяльності, фахівці яких найбільш схильні до емоційного вигорання і перевтоми. Таким чином, високий рівень негативного психоемоційного впливу професії відзначається у таких допоміжних професій, як лікарі, вчителі, психологи, соціальні працівники, менеджери і оператори, що працюють в таких сферах, як "людина-людинолюдина".

У 1969 р. за пропозицією Бредлі в рамках так званої "допомоги професії" (H. Bradley, 1969) був введений термін "вигорання професійного персоналу", який трактувався як психологічний феномен, властивий фахівцям. Г. Б. Бредлі використовував цей термін для опису поведінкових особливостей офіцерів, які керували програма впливу на умовно засуджених неповнолітніх правопорушників [18]. Одночасно з Бредлі німецький вчений Д. Бьорле (1969) визначає емоційне вигорання як стан, який розвивається повільно і характеризується зниженням розумових здібностей професіоналів у середині кар'єри, проявом образи і, зрештою, втратою роботи.

У сучасній науці поняття «вигорання» є джерелом численних суперечок щодо концепцій, підходів і визначення його етіології. Деякі вчені використовують терміни «емоційне вигорання» (В. Бойко, В. Лук'янов, М. Скугаревська), «синдром професійного вигорання» (М. Амінов, В. Козіна, Т. Форманюк), «синдром емоційного вигорання» (В. Фром, Є. Лозинська), «синдром психічного вигорання» (В. Ігл), а також «професійне вигорання» (Л. Карамушка, С. Максименко, Т. Ронжинська, П. Сидоров, Л. А. Юр'єва, А. Хайрулін). Окрім того, в наукових працях зустрічаються інші варіанти, як-от «ерозія душі» та «руйнування людської душі» (К. Едельвіч, А. Бродський), «вимивання психічної енергії» (Д. Еціон), «напруга совісті» (А. Глазберг, Е.

Ерікссон, А. Норберг), «хвороба спілкування» (Л. Китаєв-Смик), «політ» (В. Пономаренко), «іржа» (Б. Брок, М. Грейді) та інші.

Дж. Енджел, один із відомих науковців, характеризує емоційне вигорання як синдром безвиході та відчаю. Угорський лікар І. Харді використовує термін «залежність людини» від своїх пацієнтів і трактує симптом як дратівливість, втомленість, байдужість до роботи та втрату задоволення від неї. Ратлін і Вердер розглядають його як незадоволеність монотонною роботою, визначаючи це як «стомлення». Американські дослідники Б. Брок і М. Грейді описують емоційне вигорання як «іржу» — процес деградації шкільного адміністратора. С. Трейсі трактує це явище як виснаження ресурсів ІТ-фахівців, а японські науковці визначають перевтому як результат інтенсивного перевантаження роботою у стресових ситуаціях, здатне призвести до саморуйнування. Л. Китаєв-Смик використовує терміни «вигоряння особистості», «вигоряння душі» і «виснаження інтелекту».

Аналіз наукових робіт демонструє різноманітність і неоднозначність поглядів на природу синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Термін «синдром» часто описується як набір симптомів з загальною етіологією, які можуть характеризувати певне захворювання. Таке трактування є характерним для «емоційного вигорання», оскільки воно об'єднує симптоми, спільні риси та наслідки, що притаманні цьому конкретному стану.

У енциклопедичній літературі емоційне вигорання визначають як психоемоційний стан втоми фізичних і психічних сил, який виникає у спортсменів після тривалих тренувань і виступів, внаслідок чого вони стають неспроможними брати участь у змаганнях. Також це може бути описано як «пожежа» або «руйнування від великої пожежі», зменшення чи зникнення під час горіння. Синдром емоційного вигорання включає складні психічні розлади, що характеризуються емоційною та фізичною втомою, дегуманізацією та

низькою працездатністю. Ці дисфункції розвиваються в результаті надмірних вимог, що значно знижують енергетичний потенціал особистості.

У 10-му перегляді Міжнародної класифікації хвороб синдром емоційного вигорання описаний під рубрикою z73.0, вказуючи на фізичну, емоційну та мотиваційну втому, що призводить до зниження працездатності, перевтоми, безсоння, підвищеної схильності до соматичних захворювань і вживання алкоголю або психоактивних речовин для тимчасового полегшення. Зарубіжні дослідники пов'язують це явище з професійною діяльністю та розглядають як стан, спричинений надмірною втомою, болем і важкою роботою. Дж. Аронсон, М. Брілл, А. Пайнс трактують «синдром емоційного вигорання» як неприємний симптом, що призводить до зниження досягнень у професійній діяльності. Це також описується як довготривалий стан втоми, що виникає внаслідок діяльності, розглянутої з екзистенціальної та аналітичної точок зору [18].

К. Кондо розглядає цей синдром як стан дезадаптації, що виникає внаслідок надмірного робочого навантаження і плутанини в міжособистісних відносинах. Вчені акцентують на тому, що люди, які надмірно захоплені своєю роботою, схильні до синдрому емоційного вигорання. За словами Д. Етціона, синдром «емоційного вигорання» є процесом «вимивання» психічної енергії, що розвивається поступово, не має чітких меж і часто виникає без пояснення причин цього стану. А. Бродський і Є. Едельвейс стверджують, що синдром проявляється як поступова втрата ідеалізму та енергії через умови роботи, при цьому ідеалізм і благородні наміри є основними чинниками майбутнього розчарування. Американський інститут контролю стресу вказує, що цей синдром виникає через тривалий стрес і надмірні вимоги, що призводить до зниження енергетичних ресурсів.

Згідно з теорією А. Бодалева, синдром емоційного вигорання може виникнути у психічно здорових людей, які мають інтенсивне і емоційно

напружене спілкування з оточенням. Кочюнас визначає це як складне психофізіологічне явище, яке проявляється в емоційному, фізичному та розумовому виснаженні в результаті тривалого стресу на роботі. А. Рукавишников вважає це негативним психологічним явищем, яке проявляється емоційною втомою, розвитком дисфункцій і зниженням мотивації до діяльності у психічно здорових людей.

Декілька дослідників підходять до трактування «емоційного вигорання» через призму соціального порівняння, розглядаючи його як результат сильного емоційного напруження, що виникає під час міжособистісної взаємодії (Б. Бунк, Е. Махер, В. Шауфеллі). Інші вчені пов'язують вигорання з дисфункцією середовища, що виникає під впливом особистісних і зовнішніх чинників (У. Уайт, Дж. Керролл), або з безпорадністю (Е. Меєр), напругою совісті (А. Гласберг, Е. Еріксон, А. Норберг). А. Адлер бачить зв'язок цього явища з психодинамікою безпорадності, в той час як А. Гарден трактує вигорання як процес відновлення особистісного розвитку, а А. Бандура — як модель самомотивації і здібностей [62].

К.Маслач, підсумовуючи результати різних досліджень, визначає емоційне вигорання як «ерозію душі» (цінностей, настрою, волі). Це синдром емоційної втоми, який проявляється у людей, котрі дегуманізують оточення, зменшують власні досягнення і працюють у системі «людина-людина». Емоційне вигорання не є наслідком слабкості чи негативного ставлення до роботи. Швидше за все, воно виникає через проблеми у соціальному оточенні працівника, а також через суперечність між тим, що людина може дати на роботі, і тим, що від неї вимагається. Таким чином, емоційне вигорання — це стан, коли людина, «попрацювавши добре, досягши майже недосяжних цілей, не досягла успіху».

Деякі вчені акцентують увагу на відмінностях у трактуванні цього явища. Наприклад, Б.Ананьєв розглядає емоційне вигорання як негативний симптом, що проявляється в поведінці людей, які активно взаємодіють у системі міжособистісних відносин. Водночас В. Орел розрізняє поняття «burnout», що з англійської перекладається як «вигорання», і «вигорана людина», наголошуючи на лексичних відмінностях цих термінів. Вчені зазначають, що синдром емоційного вигорання є результатом спустошеності особистості, тоді як «вигорання» є кінцевим етапом цього процесу трансформації.

В. Бойко підкреслює, що механізм психологічного захисту у вигляді повного або часткового усунення емоцій виникає в результаті впливу стресових факторів під час професійної діяльності. Водночас це негативно позначається на результатах роботи та стосунках з колегами. Проте В. Медведєв та А. Шевченко стверджують, що це дозволяє економно використовувати ресурси для особистісного зростання [7].

Отже, аналіз підходів до трактування синдрому «емоційного вигорання» дозволяє зробити висновок, що це явище характерне для психічно здорових людей. Воно виникає поступово через надмірні вимоги до особистості, тривале емоційне напруження, виснаження емоційних і енергетичних ресурсів, дезадаптацію та інші негативні наслідки. Це складне явище має прогресуючий та багаторівневий характер. Н.Водоп'янова та А.Ін у дослідженні Старченкової вказують, що воно проявляється як багатовимірне поняття, яке включає комплекс негативних переживань і дезадаптивної поведінки, що виникають в результаті тривалих міжособистісних відносин. Т.Большакова та Т. Ронжинська розглядають емоційне вигорання як симптоматичний комплекс, що охоплює всі структурні рівні особистості. Т.Большакова виділяє соціально-психологічні, особистісні, мотиваційні та регулятивні ситуації [18].

Аналіз досліджень психологів дозволяє чітко окреслити трактування поняття «емоційне вигорання» (СЕВ), його характеристики та недостатню диференціацію з іншими подібними явищами. Наприклад, вчені розглядають його як компонент професійної деструкції, деформації, форму психологічного захисту, стан або навіть стрес. А. Лозинська звертає увагу на те, що відсутність чітких меж цього синдрому та недостатня вивченість взаємозв'язку між професійним стресом, кризою та деформацією ускладнюють його визначення. І. С. Абульханова-Славська вказує на «подвійну сутність» цього явища, що має як статичний (структурний), так і динамічний (процесний) характер [6].

Наша думка полягає в тому, що відсутність чіткої диференціації між «емоційним вигоранням» та професійними деформаціями, стресом, депресією, хронічною втомою й посттравматичним стресовим розладом є наслідком їхньої взаємозв'язаної природи. Це підтверджують численні дослідження, які вказують, що причини РЕВ можуть включати різні аспекти, такі як певні форми девіації (В. Менделевич), суїцидальну поведінку (Л. Юр'єва), серйозні психогенні розлади, пов'язані з професійною дезадаптацією (Н. Булатевич, Л. А. Китаєв-Смик), нарцисичні розлади особистості, що виникають через невідповідність між реальністю та ідеалами особистості (Г. Фішер), професійні захворювання (Т. Форманюк), професійний стрес (Віданова, Н. Водоп'янова), хронічні стани окремих категорій фахівців (наприклад, Ільїна). Окрім цього, явище може бути спричинене комплексом неправильних очікувань (S.A.S.), що не відповідають реальним умовам (С. Мейер), надмірною «пристрастю до роботи» (А. Баккер, О. Полуніна, В. Шауфелі), нудною та монотонною діяльністю (П. Вердер, Ф. Ретлін) [54].

Ю. Віданова, В. Водоп'янова, В. Орел, Ю. Поваренков, Н. Пряжников розглядають емоційне вигорання як одну з форм професійної деструкції. Н. Завалишина, аналізуючи це явище, пов'язує його з професійним руйнуванням,

яке порушує цілісність особистості, знижує задоволеність самореалізацією, знижує стійкість до негативних соціальних факторів, порушує адаптацію і знижує ефективність професійної діяльності.

А. Марков визначає емоційне вигорання як «спотворений професійний розвиток» особистості, тоді як Н. Пряжников вважає його деструктивним явищем, яке призводить до професійної деформації. Водночас В. Бойко, Г. Дубов, Е. Зеєр, Л. А. Китаєв-Смик, В. Медведєв, А. Опалєва, А. Петренко, згідно з дослідженням Симанюка, трактують цей феномен як специфічну професійну варіацію. Ю. Юдчиц у своєму визначенні виділяє два поняття: «синдром емоційного вигорання» і «професійна деформація», де емоційне вигорання розглядається як складова професійної деформації, яка розвивається через «хронічний стрес нервової системи». Ф. Василюк вказує, що це явище призводить до неврозів [54].

І. Моцонелідзе підкреслює різницю між емоційним вигоранням і професійною деформацією, наголошуючи на тому, що ці явища є динамічними процесами, які негативно впливають як на особистість, так і на її професійну діяльність. Вони можуть проявлятися окремо, відставати в часі або відбуватися одночасно. М. М. Марусинець вважає, що емоційне вигорання та професійна деформація мають багато спільного за характером виникнення і спектром симптомів [27]. Згідно з підходом С. Безносової, основною відмінністю між ними є перехід від «Я-особистісного» до «Я-професійного» при емоційному вигоранні і від «Я-професійного» до «Я-особистісного» при професійній деформації. Відмінності в розумінні цих двох явищ відображають дослідження Е. Дмитренко, Р. Коновалової, В. Медведєва, Н. Милорадової, М. Міщенко. відображених у табл. 1.1.

Таблиця 1.1 - Відмінності між синдромом «емоційного вигорання» і «професійною деформацією»

№ з/п	Синдром «емоційного вигорання»	Професійна деформація
1	Виявляється у контексті професійної діяльності (М. Міщенко)	Має вплив на особисте життя внаслідок перенесення професійних чинників праці
2	Не залежить від строку реалізації професійної діяльності (Н. Мілорадова)	Залежить від тривалості професійної діяльності і інтенсивності деформуючого впливу
3	Може проявлятися на початку кар'єри так і може бути результатом невідповідності між вимогами професійної діяльності та домаганнями особистості (М. Міщенко, Н. Мілорадова)	Виникає на різних переломах професійної діяльності
4	Тлумачиться як феномен повного регресу професійного розвитку, так як торкається особистості, «руйнує її» і негативно впливає стосовно ефективності трудової діяльності (Е. Дмитренко)	Характеризується як стереотипність дій (Р. Коновалова)

Аналіз наукових робіт показує, що між емоційним вигоранням і депресією немає чіткої межі. А. Гарден вважає депресію невід'ємною частиною досліджуваного синдрому, а А. Хіром трактує її як симптом, коли вона виражена яскраво. Дослідження М. Бірона і С. Токери вказує, що депресія може призводити до перевтоми, що, в свою чергу, сприяє емоційному вигоранню. Водночас перевантаження на робочому місці можуть спричиняти надмірне напруження та розвиток депресії [46].

Існують суперечності щодо розуміння зв'язку між емоційним вигоранням та хронічною втомою. І. Новікова, П. Сидоров та А. Соловійов зазначають, що умови праці можуть бути не тільки проявом хронічної втоми, а й передумовою для виникнення синдрому емоційного вигорання. А. Бутилін підкреслює, що емоційне вигорання часто виникає через надмірну відповідальність за свою справу та переоцінку власних можливостей. Він також вважає, що рівень домагань спричиняється емоційно насиченим спілкуванням. Ці два стани мають

різні часові періоди, і Т. Колтунович та Л. Чутко вважають, що емоційне вигорання може призвести до хронічної втоми з незворотними наслідками, якщо не буде здійснена своєчасна психологічна профілактика.

Наша точка зору полягає в необхідності чітко розмежувати стрес і емоційне вигорання. Вчені Т. Дж. Волан, Н. Дж. Гришина, Е. Грюнфельд, Л. А. Зіцельсбергер, Н. Самоукіна та А. Широм відзначають, що синдром емоційного вигорання є ще одним аспектом стресу, що є наслідком впливу професійних факторів, особливо міжособистісних. Деякі автори доводять, що основним симптомом цього синдрому є емоційна втома. М. Вінсент зазначає, що поняття «емоційне вигорання» є новим і за своєю сутністю є близьким до поняття «стрес».

А. Абрумова вважає емоційне вигорання результатом впливу різних стресових факторів, а Н. Гришина – результатом професійного стресу. Г. Робертс вказує, що це наслідок неконтрольованого стресу, тоді як Н. Водоп'янова відзначає деякі відмінності, що дозволяють розглядати емоційне вигорання як окреме явище, тісно пов'язане зі стресовими факторами, але відмінне від самого стресу. Т. Колтунович зазначає, що їм властива перевага [1].

К. Маслач підкреслює, що симптоми синдрому емоційного вигорання призводять до зростання напруженості в міжособистісних взаємодіях, що в кінцевому підсумку може призвести до негативізму і серйозних професійних травм. Г. Фреденбергер звертає увагу на прямий зв'язок між стресом і емоційним вигоранням [29].

При цьому слід зазначити, що стрес у людини виникає через надмірне навантаження організму за будь-яких умов, а емоційне вигорання проявляється у людей, які працюють в комунікативно та емоційно насичених сферах діяльності, мають високі вимоги до себе, старанні та віддані своїй справі.

Зокрема, вчені вказують, що часта зміна роботи спричиняє більший стрес, а стрес на роботі тісно пов'язаний з емоційним вигоранням. Під впливом стресу людина може мобілізувати свої сили і покращити ефективність, а при емоційному вигоранні продуктивність знижується, а самооцінка падає.

Р. Грановська вважає, що тривалість стресових впливів є необхідною умовою для прояву симптомів емоційного вигорання, при цьому важливо зберігати енергетичні ресурси. А. Широм і Езрахі стверджують, що емоційне вигорання відрізняється від стресу тим, що є довготривалим процесом виснаження особистих ресурсів, яке не можна постійно і точно відновити [18, с. 45].

Отже, емоційне вигорання та стрес є різними психічними станами, що виникають під впливом стресових факторів. Їхня основна різниця полягає у рівні напруженості міжособистісних взаємодій, характері впливу на поведінку та діяльність людини, а також у тривалості й частоті їх виникнення. За науковим висновком Г. Сельє, стрес є симптомом, тоді як емоційне вигорання є порушенням цих симптомів.

У медицині синдром емоційного вигорання часто розглядають як причину порушень адаптації особистості, вважаючи його прикордонним станом. Згідно з класифікацією МКХ-10, у психіатрії це явище трактується як порушення адаптації (F 43.0), неврастенію (F 48.0) або труднощі в подоланні життєвих обставин (Z73.0), яке вважається хворобою сучасного суспільства. К. Маслач також зазначає, що емоційне вигорання варто відносити до неврастенії, пов'язаної з професійною діяльністю [21].

Дослідження емоційного вигорання були проведені кількома вченими, однак посттравматичний стресовий розлад і депресія часто асоціюються з емоційним вигоранням через їхню схожість і невизначеність. Г. Робертс не вважає це явище науковим феноменом, оскільки трактує його як труднощі в

управлінні своїм життям. Багато дослідників визначають емоційне вигорання як загальний наслідок тривалого стресу на роботі та професійних криз [68].

Т. Хенель зазначає, що поняття емоційного вигорання помилково запозичене з електротехніки і має неправильне використання. Значна кількість емпіричних досліджень і постійне обговорення різних аспектів цього явища призвели до його поширення в повсякденне життя та зловживання у трактуванні. Це створює ризик втрати концепції, тому деякі вчені, зокрема П. Сидоров, пропонують відмовитися від терміну. На Євразійському парламенті з психотерапії в 2013 році він анонсував введення нового поняття — деструктивного професійного походження, яке замінює синдром емоційного вигорання. Це поняття позначає психічний розлад, викликаний професійною діяльністю [28].

У зв'язку з цим науковцям, які вивчають проблему емоційного вигорання, необхідно консолідувати зусилля для розв'язання наявних проблем. У нашій роботі ми використовуємо термін "синдром емоційного вигорання", оскільки емоції є першими, що реагують на стресові фактори, і емоційна втома є основним симптомом цього явища.

1.2 Моделі та симптоми синдрому «емоційного вигорання» особистості

На сьогоднішній день проблема збереження психологічного здоров'я особистості стала надзвичайно важливою. З цієї причини явище "емоційного вигорання" набуває все більшої уваги, оскільки воно заважає ефективному та гармонійному розвитку і соціалізації особистості. Аналіз наукових робіт дозволяє зробити висновок, що немає єдиного підходу до визначення причин, механізмів і характеристик виникнення та розвитку емоційного вигорання. Існує два основні напрямки вивчення цього феномена: ефективний і процедурний.

Прихильники ефективного підходу вважають, що емоційне вигорання є результатом певних процесів. Це явище розглядається як комплекс структур, що складаються з різних елементів, і моделюється в однофакторних і багатофакторних концепціях. Водночас є різні погляди щодо кількості основних складових СЕВ [28].

Згідно з однофакторними моделями (наприклад, Е. Аронсон і А. Пайнс), емоційне вигорання є результатом тривалого впливу стресових ситуацій, що викликає негативні емоційні реакції. Фактори перевтоми (фізичної, розумової та психофізіологічної) розглядаються як основні складові, що призводять до порушення гармонії в переживаннях і поведінці людини. Відзначимо, що саме ця модель стала основою для розробки опитувальника «вимірювання емоційного вигорання», який використовують для діагностики фізичної та розумової перевтоми. В. Орел також описує двокомпонентну структуру вигорання (фізичну та психічну), виявляючи зниження професійних обов'язків лише в разі зменшення управлінських функцій. П. Брілл розробив однофакторну модель емоційного вигорання, описуючи його як «професійно зумовлений дискомфорт і порушення здоров'я людини без явної патології» [46].

Двофакторна модель (Д. Дірендонк, Г. Сіксма, Б. Шауфелі) трактує вигорання як двовимірну структуру, що включає в себе втомленість та дегуманізацію. Перевтома проявляється через симптоми емоційної втоми, погіршення самопочуття, нервові напруження. Дегуманізація відображає зміну ставлення до інших людей або до себе. Існують варіанти двофакторної моделі, що об'єднують ці два компоненти в один або виключають один із елементів синдрому. Наприклад, Д. Грін у своїх дослідженнях показує, що емоційна втома і дегуманізація є складовими одного базового компонента, тоді як А. Гарден вважає, що дегуманізація не входить до структури вигорання і що основним чинником є саме втома.

Трьохфакторна модель емоційного вигорання, запропонована С. Маслачем та С. Джексоном, описує це явище як реакцію на тривалий стрес у професійній діяльності, що складається з трьох основних компонентів: емоційної втоми, дегуманізації та зниження особистих досягнень. Втома є основою синдрому, дегуманізація проявляється в порушенні міжособистісних відносин, а редукція оцінює тенденцію обмежувати власні можливості та досягнення. Трьохфакторна модель виражає професійну кризу в соціальній сфері, що є рушійною силою для подальшого вивчення компонентів емоційного вигорання, зокрема деперсоналізації в контексті професійної діяльності [29, с. 48].

Таким чином, хоча триелементна модель є загальноприйнятою, вона не охоплює всі аспекти структури емоційного вигорання. Деякі дослідники намагаються доповнити або виокремити окремі елементи цього явища, в той час як інші вважають модель недостатньою для теоретичного обґрунтування. Дж. Мур виділяє дегуманізацію та зниження особистих досягнень, розглядаючи їх як складні та багатогранні компоненти, порівнюючи їх з емоційною втомою [22]. Р. Голембевський та Р. Мюнценридер доводять, що ці компоненти розвиваються незалежно один від одного [59]. Д. Енцманн та В. Шауфелі вважають, що механізми, які сприяють прояву цих трьох компонентів, ще недостатньо вивчені [28, с. 28].

Сучасні японські дослідники запропонували додати до 4-факторної моделі синдрому емоційного вигорання третій фактор "залученість", що включає головні болі, порушення сну, дратівливість, а також хімічну залежність від алкоголю та тютюнопаління [59, с.85].

4-факторна модель (А. Mims та J. Biol) включає особливість у вигляді поділу одного з компонентів на два окремих елементи. Е. Іваницький та Ю. Шваб пропонують розділити деперсоналізацію на компоненти, які пов'язані із

роботою та безпосередньо з об'єктом професійної діяльності [61, с.34]. Таким чином, усі моделі, що описують СЕВ, трактують його як дисфункціональний стан особистості, що виникає внаслідок тривалого впливу навколишнього середовища. Всі ці моделі різняться лише кількістю основних елементів: виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень. Найбільш популярною є триелементна модель емоційного вигорання.

У процесуальному підході до вивчення СЕВ акцент робиться на його процесуальному характері, що проявляється в професійній сфері фахівців, особливо на етапі становлення. Представники процесуальної моделі описують це явище як динамічний процес (М. Буріш, А. Бродський, Дж. Едельвіч, С. Черніс та ін.), що передбачає стадіальне формування структур і характеризується поступовим наростанням вираженості симптомів (Д. Пельман) [17; с.32]. Одним із перших процесуальний характер синдрому описав К. Черніс, який вважає вигорання результатом негативних поведінкових реакцій на професійні стреси. У своїй трьохфакторній моделі вчений виокремлює правильний спосіб подолання стресу як основний фактор феномену.

Стадіально-процедурний характер СЕВ детально описано в концепції М. Буріша, згідно з якою РЕВ проходить шість стадій розвитку: 1) профілактика; 2) зниження рівня самоучасті; 3) емоційні реакції; 4) деструктивна поведінка; 5) психосоматичні реакції; 6) розчарування. Основний аспект явища пов'язаний із протиріччям між рівнем "залученості" в діяльність та отриманими результатами. Буріш вважає, що трудовоголізм призводить до повного відчаю і екзистенційної порожнечі [54, с. 60]. Дослідники С. Пельман і Е. Хартман виділяють три ключові фактори СЕВ: емоційну (фізичну) втому, деперсоналізацію та зниження продуктивності праці [51, с. 225]. Вони є прихильниками процедурного підходу. С. Пельман стверджує, що емоційне

вигорання виникає поступово, непомітно, з часом і не має чітко визначених меж.

Аналіз наукових робіт, зокрема Р. Голембієвського, показує, що модель емоційного вигорання на процедурному етапі є широко поширеною. Це поєднання процедурного та поетапного підходів, а також виявлення кількох факторів на кожній стадії синдрому. Автори цієї концепції виділяють вісім рівнів емоційного вигорання (низький, середній, високий) з трьома фазами, в яких співвідношення показників змінюється. Р. Венінг і Дж. Спредлі розробили власну модель СЕВ як прогресивного процесу, виділивши п'ять етапів. Дж. Грінберг доповнив її, описавши докладніше етапи. Перший – це "медовий місяць", коли працівник повністю задоволений результатами своєї діяльності, але поступово втрачає до неї інтерес. Другий етап – "нестача палива", що характеризується втомою, апатією, порушеннями сну, розчаруванням і зниженням продуктивності. Третій етап – "хронічні симптоми" – це період стійкого негативного психічного стану, що супроводжується фізичною втомою і болем. Четвертий етап – "криза", коли діагностуються хронічні захворювання, які сприяють частковій або повній втраті працездатності. П'ятий етап – "прорив стіни", що характеризується загостренням психічних та фізичних проблем [28; 37].

А. Бродський та Дж. Едельвіч запропонували чотиріступінчасту стадіальну модель СЕВ. "Ідеалістичний ентузіазм" виражається у надмірному захопленні професійною діяльністю. "Застій" – це стадія розчарування через завищені очікування. "Фрустрація" проявляється у свідомості співробітника про неадекватність оцінки виконаних обов'язків і виражається розчаруванням. Л. Халстен, спираючись на процедурні аспекти синдрому, виділяє кілька стадій, подібних тим, що описані іншими дослідниками, але вважає, що причиною

симптомів є загроза для тих, хто надмірно відданий своїй роботі і не має альтернативних ролей, крім професійних [61].

Таким чином, усі процедурні моделі показують, що емоційне вигорання має негативний вплив на людину та навколишнє соціальне середовище, особливо на фахівців. Зокрема, Р. Голембієвський і Р. Майнценрайдер ділять працівників за рівнем впливу синдрому на особистість [61, с. 34], але майже всі моделі розрізняються за кількістю стадій. Втома є основним і найважливішим симптомом РЕВ, що проявляється у виснаженні емоційних і фізичних ресурсів, нервозності та зниженні емоційної напруги. Характеризується постійною втомою, яка не проходить навіть після відпочинку.

Деперсоналізація, або відчуження особистості, проявляється в негативному ставленні співробітників до колег та інших людей, яких вони можуть зневажати або ігнорувати, а також у відсутності емоційної реакції або байдужості до роботи, що є крайнім проявом цього явища.

Редукція особистісних досягнень полягає в негативному сприйнятті себе в професії, розчаруванні в результатах власної роботи та відсутності планів і перспектив на майбутнє в професійній діяльності.

Важливий внесок у розвиток цього підходу зробив В. Бойко, чия трьохстадійна модель емоційного вигорання дозволяє відстежувати динаміку симптомів з плином часу, де кожна фаза змінює попередню [16; 28, С.212]. Стресова фаза ініціює механізм емоційного вигорання. Фаза резистентності, під час якої організм чинить опір підвищеному стресу, виникає з моменту тривоги. Фаза втоми характеризується зниженням емоційних, енергетичних та розумових ресурсів і ослабленням нервової системи [16, с. 71].

Б. Бюнк, Д. Енцманн та інші відзначають, що Шауфелі аналізує емоційне вигорання з двох аспектів: процесуального та станового. Вони визначають його як стійкий негативний стан, що розвивається у людей без ознак психозу, що

виникає через протиріччя між реальними здібностями та бажаними результатами професійної діяльності [21; 22; 24].

Сучасний дослідник Л. Китаєв-Смик виділяє три взаємозамінні форми СЕВ: "згладжування емоцій" (втрата емоцій, апатія), "конфронтація з клієнтом" (образ, огида) і "втрата цінностей" (недовіра, критика оточуючих, самокритика, втрата сенсу та життєвих цінностей) [55].

Згідно з екзистенційною теорією, синдром емоційного вигорання є довготривалим станом перевтоми, що виникає під час виконання професійної діяльності [65, с.3]. Основним симптомом є перевтома. Екзистенційні аспекти емоційного вигорання вивчали Б. Пелман і Е. Хартман (життєрадісність, розчарування, фрустрація, апатія, втрата мотивації), В. Бойко (відчуття ув'язнення в клітці та переживання травмуючих ситуацій), Д. Трунов (форма психологічного захисту особистості), а також Н. Гришина (розчарування в роботі, яка є сенсом життя) [16; 38].

Цікавий підхід В. Франкла, який в антропологічній моделі акцентує увагу на трьох основних аспектах людського існування — фізичному, духовному та емоційному, де втома первинно впливає на самопочуття людини, потім на її переживання і, зрештою, на вчинки, ставлення та життєву позицію. Ці тривалі симптоми сприяють зниженню емоційного фону, що проявляється у внутрішній спустошеності та відчутті втрати цінностей. Саме тому він називає цей синдром екзистенціальним вакуумом.

Підсумовуючи, варто зазначити різноманітність підходів до структури та динаміки СЕВ. Однак єдине, що об'єднує різні погляди — це поступовий розвиток синдрому, який включає комплекс органічно пов'язаних симптомів. У нашому дослідженні ми будемо орієнтуватися на трьохфакторну модель СЕВ, в якій основними симптомами є виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Емоційне вигорання, за визначенням Н. Водоп'янової, характеризується основними симптомами, такими як хронічна втома, дратівливість, нервозність, збудження, відчуження від колег і клієнтів, відволікаючі фактори у відносинах, конфлікти, зниження бажання працювати, а також різким зростанням незадоволеності власною діяльністю [28, с.36]. У свою чергу, Дж. Фрейденберг запропонував циклічну структуру емоційного вигорання, виділивши 12 симптомів, серед яких: нав'язлива потреба в досягненнях, напруга, відмова від задоволень, уникання конфліктів і потреб, спотворення цінностей, підвищене самозречення, відмова від боротьби, зміни в поведінці, дегуманізація, спустошення, депресія та загальна втома [48].

Згідно з дослідженням Е. Махера, серед симптомів емоційного вигорання також можна виокремити стомлення, перевтома, психосоматичні розлади, порушення сну, негативне ставлення до клієнтів і професійної діяльності, спрощення виконання професійних завдань, зловживання кавою, алкоголем або наркотиками, розлади харчової поведінки, негативну "Я-концепцію", агресивність (дратівливість, нервозність, занепокоєння, надмірне збудження, гнів) та почуття провини [61].

Стан перевтоми, як зазначає Е. Аронсон, можна визначити через почуття безпорадності і безнадійності, відсутність натхнення та радості від роботи, емоційну стриманість, поганий фізичний стан та ізоляцію від оточення.

Симптоми СЕВ також розглядаються в класифікації С. Махера. А. Абрамова виділяє основні симптоми емоційного вигорання: агресія, порушення сну, негативне ставлення до пацієнтів, клієнтів і власної діяльності, зневага до себе, песимізм, депресія, втрата сенсу життя, психосоматичні розлади, стереотипізація установок і поведінки, одноманітність спілкування та діяльності, спрощення дій, труднощі в ментальних маніпуляціях, занепокоєння і втома після активної професійної діяльності.

Також багато дослідників класифікують симптоми СЕВ за рівнем вираженості. К. Маслач розділяє симптоми на фізичні, поведінкові та психологічні. Фізичні симптоми включають втому, перевтому, імпотенцію, головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, порушення ваги, безсоння. Поведінкові симптоми — це труднощі в прийнятті рішень, замкнутість, надмірна відповідальність, негативне бачення майбутнього, зловживання алкоголем і наркотиками. Психологічні симптоми включають фрустрацію, безпорадність, збудження, розчарування, почуття провини, роздратування, образу і ригідність [28].

Г. Соннек додав до цих груп значну нестабільність, яка проявляється в дратівливості, депресивних симптомах, низькому настрої, тривозі, збудженні і розчаруванні. Під час важкого РЕВ ці характеристики можуть сприяти розвитку суїцидальних тенденцій [61, с. 237].

Інша класифікація, запропонована П. Патріком, виділяє чотири основні групи симптомів: когнітивні, афективні, поведінкові. Когнітивні симптоми включають ригідність поведінки, оборонні позиції, песимізм, що може сприяти розвитку суїцидальних думок. Емоційні симптоми проявляються у почутті провини, конфліктності, неадекватному самоконтролі поведінкових реакцій, розчаруванні та відсутності перспектив на майбутнє. Біхевіористи пояснюють це хронічним трудоголізмом, схильністю до звинувачень, придушенням емоцій, що знижує ефективність і продуктивність діяльності та веде до відчуття невдачі і ізоляції. Хронічна втома, зниження мотивації і енергії складають основу фізичних симптомів.

Н. Самоукіна виділяє три основні групи симптомів СЕВ: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові [16]. С.Кехілл пропонує класифікацію, що включає фізичні, емоційні, поведінкові, міжособистісні (соціальні) та когнітивні симптоми [21]. В. Орел виділяє два типи симптомів: специфічні для

суб'єктивно-ментальної сфери особистості (емоційні, когнітивні та мотиваційні) і універсальні (поведінкові та фізичні) [13, с.51]. Зарубіжні дослідники Д. Енцман і В. Шауфелі поділяють симптоми на фізичні, емоційні, мотиваційні та поведінкові, а також розрізняють індивідуально-психологічні, міжособистісні та організаційні рівні прояву цих симптомів [24].

Т. Форманюк базувалася на власному негативному досвіді, що призвів до накопичення симптомів внутрішніх психологічних переживань, таких як емоції, установки, мотиви, очікування, а також дистресу, дискомфорту і дисфункції, що мали негативні наслідки. Основними симптомами синдрому емоційного вигорання, який також називають емоційною втомою, перевтомою, дегуманізацією та негаціонізмом, є ці переживання [48].

Аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень показує, що перевтома є основним симптомом СЕВ. Вона проявляється на трьох рівнях: фізичному, емоційному та розумовому, охоплюючи всі аспекти життя людини. Однією з найбільш поширених класифікацій симптомів СЕВ є класифікація Д. Енцмана та К. Маслаха.

Підхід В. Бойка тісно пов'язаний з нашим дослідженням, в якому виділені основні симптоми СЕВ у відповідності до трьох фаз. На стадії стресу спостерігаються переживання травмуючої ситуації, незадоволеність собою, відчуття "закритості" в ситуації, тривога та депресія. На стадії опору виникають неадекватні емоційні реакції, емоційна та моральна дезорієнтація, а також зниження професійної відповідальності та емоційне виснаження. Стадія перевтоми характеризується емоційним дефіцитом, емоційною відстороненістю, особистісною відстороненістю, психосоматичними та психо-харчовими розладами [16].

Також варто звернути увагу на дослідження В. Криволапчук та І. Слюсар, які запропонували власні підходи до визначення симптомів емоційного вигорання [51].

1. *Фізичні симптоми*: підвищена стомлюваність і перевтома протягом дня, фізична втома, втрата ваги, порушення сну, погіршення самопочуття, зниження імунітету, чутливість до змін показників навколишнього середовища.

2. *Емоційні*: зниження почуттів, песимізм і цинізм, зниження концентрації, фрустрація, безпорадність, почуття неспроможності, самовпевненість, апатія, ізоляція; тривожність; неконтрольовані поведінкові прояви депресії та істерії, агресія, дратівливість, гнів і образа, дегуманізація.

3. *Поведінка*: труднощі у виконанні своїх професійних обов'язків; порушення трудового режиму і робочого часу, зниження продуктивності професійної діяльності, відсутність мотивації до праці, відкладання запланованої роботи, уникнення самостійних рішень, розлади харчової поведінки, бажання розслабитися, прагнення до соціальної ізоляції; часті думки про звільнення; зловживання речовинами, що змінюють настрій (кава, алкоголь, ліки); зростання травматизму (падіння, травми і т.д.).

4. *Інтелектуальні прояви*: втрата інтересу до життя, новизни і способам вирішення проблем в роботі, концентрація уваги, апатія, невпевненість в собі; переважання шаблонів в діяльності, негативне ставлення до інновацій.

5. *Соціальні прояви*: зниження соціальної активності, втрата інтересу до проведення свого особистого часу, розчарування і песимістичні погляди на майбутнє, формальне виконання функціональних обов'язків, відсутність особистого життя.

Слід також зазначити, що вчені класифікують типи синдрому емоційного вигорання [13, с.48]. Наприклад, Борріц і Крістенсен розрізняють вигорання особистості, вигорання на роботі та вигорання клієнта. Д. Енцманн і В. та ін.

Шауфелі підтверджує, що така класифікація вказує на рівневу структуру емоційного вигорання [34]. В. Орел-доктор психологічних наук. Про класифікацію підтипів емоційного вигорання. Це емпірично підтверджує гіпотезу, запропоновану Гіллеспі. Вчені виділяють "і" стенический "і" астенічний "і" типи емоційного вигорання. "Стенический" тип характеризується емоційною холодністю, дратівливістю, цинізмом, агресією і критичністю до людей. "Безпорадність" проявляється втому, апатією, нерішучістю, песимістичним настроєм, самотністю і почуттям провини [13, с.48-49].

Згідно з недавнім дослідженням, проведеним в Іспанії, було виділено 3 підтипи людей, схильних до емоційного вигорання. Перший підтип характеризується нездатністю вибрати правильну стратегію подолання труднощів. Це люди, які "вигорають" від перевтоми, перевтоми або понаднормових. Такі співробітники постійно незадоволені керівництвом організації, що в той же час впливає на мотивацію, самооцінку і в кінцевому підсумку призводить до напруженості.

До 2-го підтипу відносяться люди з розвиненим синдромом емоційного вигорання, який виникає через нудьгу і відсутність саморозвитку. Такі працівники можуть справлятися зі стресовими ситуаціями, дистанціюючись від роботи, що в кінцевому підсумку призводить до деперсоналізації і цинізму.

3-й підтип людей - це тендітні особистості. Причиною емоційного вигорання є неприйняття стресу, неефективна поведінкова стратегія. При постановці високих цілей не вистачає мотивації для подолання існуючих перешкод.

Проаналізувавши наукові роботи, можна сказати, що симптоми РЕВ проявляються у всіх сферах життя людини. Існує безліч підходів до класифікації, Проте В. Бойко, І. Слюсар ґрунтуються на дослідженні, присвяченому класифікації симптомів, запропонованої іспанськими вченими

1.3 Емоційне вигорання чоловіків, працівників бізнес-організацій

Емоційне вигорання - це проблема, стосовно якої останнім часом все більше і більше стає розмов. Однією з причин виникнення цього синдрому є те, що дуже часто люди не усвідомлюють важливості і шкідливого впливу психологічних факторів на професійну діяльність, здоров'я та особисте життя і не знайомі з інформацією про причини і можливі наслідки цього явища. Сьогодні проблемі емоційного вигорання приділяється набагато більше уваги, ніж, наприклад, 20-30 років тому. Справа в тому, що раніше психологічні проблеми не вважалися суттєвою і неважливою складовою продуктивності праці. Порівняно недавно люди помітили, що такі явища, як стрес, депресія і емоційне вигорання, надають досить потужне гальмує і шкідливий вплив на професійний розвиток людини.

Крім того, з розвитком міжнародних економічних відносин, ця проблема виникає все частіше і частіше у зв'язку з процесом глобалізації, оскільки підвищуються вимоги до якості трудових ресурсів, і, відповідно, працівники підприємств починають відчувати тиск, пов'язаний з посиленням конкуренції на ринку праці.

Вивчення факторів, що формують сприятливе середовище для виникнення і накопичення негативних емоцій, стресу, втоми персоналу, як емоційної, так і професійної, сприяє розвитку і своєчасному і завчасному реагуванню персоналу на виникнення психологічних проблем в колективі, виникнення депресії, підвищену плинність кадрів, звільнення і т.д. виникнення психологічних проблем в колективі, а також у керівництва своєю компанією і персоналу. Рішення, що дозволяє поліпшити і заощадити гроші і час. Однією з невирішених проблем вивчення стану персоналу на підприємстві є моніторинг поточних причин емоційного вигорання співробітників і способів їх усунення та запобігання керівництвом підприємства.

І, нарешті, давайте виділимо особливості підприємницької діяльності, які можуть стати причиною професійного вигорання. На наш погляд, ці функції можна об'єднати в 3 групи, пов'язані з особливостями підприємницької діяльності, предметною орієнтацією як на об'єкти, так і між об'єктами, а також особливостями функціонування підприємництва в умовах українського суспільства.

Що стосується першої групи функцій, то, як уже зазначалося раніше, підприємницька діяльність є об'єктною за своєю суттю, тобто вона не є діяльністю, яка безпосередньо орієнтована на взаємодію з іншими людьми або їх підтримку. Тому "наслідком" професійного вигорання не надається достатньої уваги. Водночас структура підприємницької діяльності є надзвичайно складною, на неї впливають численні стресори, які викликають серйозний стрес у людей, які займаються цією діяльністю, що, своєю чергою, призводить до професійного вигорання.

В цьому контексті, на наш погляд, можна виділити кілька особливостей підприємницької діяльності. По-перше, підприємець бере на себе ризики, пов'язані зі створенням нового підприємства, розробкою нових ідей, продуктів або послуг, які пропонуються суспільству. Незважаючи на те, що ймовірність успіху може бути низькою, готовність людини ризикувати проявляється в тому, що вона продовжує слідувати своїм ідеям [60]. Тому готовність до ризику є значною мірою тим, що відрізняє підприємницьку діяльність від інших видів економічної діяльності [65].

По-друге, варто зазначити, що головною діяльністю підприємця є визначення важливої стратегічної мети та прагнення до інновацій [65], а сам підприємець виступає як творець власного бізнесу [50].

По-третє, підприємець не є найманим працівником, а є роботодавцем і власником підприємства, що надає йому особливий економічний статус і

визначає його відносини з правом власності як суб'єкта господарської діяльності [50]. Він здійснює специфічний вид економічної діяльності, яка полягає в створенні умов для отримання прибутку [48].

Якщо порівнювати підприємництво з трудовою та професійною діяльністю, то діяльність підприємця здебільшого оцінюється через її економічні аспекти (як співвідношення витрат і результатів у контексті обміну видами діяльності), в той час як поняття "трудова діяльність" і "професійна діяльність" здебільшого зосереджуються на трансформації предмета праці, тобто на виробництві продукції та виконанні певних професійних функцій [52].

По-четверте, підприємництво характеризується самостійністю дій, свободою [20], відповідальністю [70], високою активністю і безперервністю прийняття рішень і дій [56], бажанням працювати довго і наполегливо, не піклуючись про відпочинок [44], активною роботою «спрямованої на себе» [44].

По-перше, на початковому етапі розвитку бізнесу підприємець виконує роль менеджера, активно залученого до формулювання цілей підприємства або організації, а також до її управління [44].

Як відомо, основними характеристиками діяльності менеджера є спілкування і взаємодія з людьми, здатність впливати на них як в адміністративному, так і в соціально-психологічному контекстах, застосування різних стилів управління (авторитарного, демократичного, ліберального), а також використання різноманітних форм комунікації (особисті консультації, ділові зустрічі тощо) [44]. Це вимагає від підприємців значних інтелектуальних та емоційних зусиль. Водночас роль "менеджера" має гармонійно поєднуватися з іншими ролями, такими як "власник" чи "юридична особа", для забезпечення ефективного управління [27].

По-друге, підприємець завжди повинен спілкуватися з діловим партнером, який може успішно вести ділові переговори, які можуть бути

проведені в наступних сферах діяльності: про закупівлю товарів. Про визначення ціни товару. Про визначення кількості та якості товару. Про продаж товарів (надання послуг). Про оренду торгових приміщень. Наприклад, про отримання та оформлення кредитів [51]. Крім того, ділові переговори необхідно проводити з партнерами різних категорій: з виробниками товарів; з постачальниками товарів; з клієнтами; з банкірами, іншими підприємцями; з діловими партнерами; з конкурентами; з регулюючими органами; з рекламними агентствами і т.д. [56].

У той же час слід мати на увазі, що в деяких випадках це може бути виконано більш "м'яко" (роздільне пропозицію; постійні поступки іншій стороні; орієнтація на дружелюбність; уникнення конфронтації при необхідності і т.д.). Використання тактичних прийомів, що дозволяють ввести противника в оману щодо їх справжніх цілей. мета, піти на невеликі поступки, необхідні для переговорів, і т.д.) [48].

По-третє, діяльність підприємців здійснюється в конкурентному середовищі [27; 30], що передбачає спілкування (пряме або непряме) з конкурентами, зокрема здійснення активної конкуренції [60]. Це також викликає підвищене навантаження на роботу підприємців. По-четверте, особливий зміст і складність підприємницької діяльності вимагає певної реалізації підприємцями так званої "самосуб'єктивності" (мотивації досягнення, самореалізації, контролю внутрішньої траєкторії, рефлексивності і т.д.).[1]. Це також підвищує емоційну, інтелектуальну та мотиваційну напругу підприємців.

Для глибшого розуміння функціонування підприємництва в умовах українського суспільства, на нашу думку, необхідно врахувати такі аспекти. По-перше, діяльність підприємців в Україні відбувається в умовах "перехідного періоду", коли порушуються економічні уявлення, навички економічного мислення та загальна культурна цілісність [27]. Це виражається, зокрема, в

тому, що економічна культура постсоціалістичного суспільства часто не відображає реального співвідношення між витраченими зусиллями та економічними результатами, що, в свою чергу, впливає на сприйняття відповідності між отриманими нагородами та прагненнями до забезпечення адекватної якості життя [27].

По-друге, підприємницька діяльність в Україні ускладнюється відсутністю чіткої законодавчої бази щодо підприємництва, нестачею необхідної державної підтримки, а також поширеною корупцією, що значно підвищує рівень емоційного навантаження підприємців [66, с.49].

Таким чином, можна зробити висновок, що підприємницька діяльність є складною і багатогранною, вимагає виконання численних ролей, що потенційно може призвести до виникнення професійного вигорання серед підприємців.

На емпіричному рівні є лише кілька досліджень, присвячених проблемі професійного стресу і вигорання серед підприємців. Аналіз наявної літератури показує, що зазвичай вивчення психологічних аспектів підприємницької діяльності фокусується на розвитку "активно-асертивних" якостей, які сприяють успіху підприємців (інноваційність, ризикованість, автономність, незалежність тощо). Однак досліджень, що стосуються саморегуляції підприємців і їх емоційної сфери, практично немає.

У процесі дослідження, проведеного Л. Карамушкою, О. Креденцер та О. Фільц серед українських підприємців щодо психологічних проблем підприємництва, 90% респондентів зазначили, що їхня підприємницька діяльність постійно супроводжується стресовими ситуаціями, а 57% опитаних вказали, що не володіють навичками ефективного подолання стресу [54]. Крім того, 40% респондентів визнали необхідність психологічної підтримки у вигляді індивідуальних консультацій для освоєння методів профілактики та подолання професійного стресу [74].

Західний психолог М. Фрезе, який порівняв підприємців із Західної та Східної Німеччини, а також німецьких і ірландських підприємців, довів, що важливу роль у їх орієнтації відіграють особисті якості: автономність, інноваційність, здатність до ризику, активна орієнтація на конкуренцію, орієнтація на досягнення, соціальна орієнтація та емоційна стабільність [60].

Емоційна стабільність є важливою рисою, безпосередньо пов'язаною з аналізом виникнення та подолання професійного вигорання у підприємців. М. Фрезе зазначає, що успіх у підприємництві часто досягається не одразу, а після великих зусиль, численних помилок і сильного стресу, до яких підприємці повинні бути готові. Автор підкреслює, що підпорядкування стресу призводить до того, що підприємець може реагувати на найменші симптоми стресу, що не веде до успіху, оскільки він втрачає здатність до адекватних дій [60].

Говорячи про важливість тренінгів для підприємців, дослідники відзначають такі ключові напрямки: "Тайм-менеджмент і вміння говорити 'ні'", "Управління конфліктами", "Як справлятися з помилками", "Управління стресом", "Управління персоналом", "Комунікативні навички", "Розробка стратегії та її реалізація". Як видно, тренінг з управління стресом має бути пріоритетом у навчанні підприємців [60]. Н. Аненкова та А. Камева серед особистісних якостей, що визначають ефективний розвиток підприємницької діяльності, називають стресостійкість, ставлячи її на перше місце [7].

Інші зарубіжні дослідники також наголошують на важливості питань, пов'язаних з діяльністю бізнес-еліти. Аналізуючи різницю між психологічними характеристиками бізнес-еліти та еліти державної служби, автори вказують на такі риси, як багатогранність особистості, здатність починати знову, приймати несподівані рішення, що можуть призвести до "мотиваційного вигорання", якщо діяльність не компенсується [4]. Проте підприємці розуміють "крихкість" внутрішньої мотивації і мають виражений ефект незалежної мотивації, який

характерний для людей з високими творчими потенціалами. Це може бути корисно для підприємців "бізнес-еліти", однак для "звичайних" підприємців існує потреба в психологічній підтримці для запобігання та подолання професійного вигорання, зокрема в контексті мотивації.

Отже, можна зробити висновок, що підприємницька діяльність має складну структуру і супроводжується низкою психологічних особливостей, які можуть стати причиною розвитку емоційного вигорання.

Висновки до першого розділу

Теоретико-методологічний аналіз різних підходів до вивчення природи «емоційного вигорання» особистості демонструє складність і багатогранність цього феномена, що викликає значний науковий інтерес і має важливе значення для різних галузей знань, включаючи психологію, фізіологію, психофізіологію, медицину, соціологію та гістологію.

Згідно з результатами теоретичних досліджень (В. Бойко, Дж. Едельвіч, А. Пайнс, К. Маслач), «емоційне вигорання» є характерним для психічно здорових людей і виникає поступово під час тривалого емоційного навантаження, що призводить до виснаження емоційних, енергетичних і внутрішніх ресурсів особистості. Це явище має наслідком емоційне, фізичне і психологічне виснаження, дезадаптацію та інші негативні симптоми. Як складне і прогресуюче явище, «емоційне вигорання» призводить до порушення цілісності особистості, зокрема у працівників приватних організацій.

Невизначеність між причинами, симптомами та наслідками «емоційного вигорання», професійної деформації, стресу, депресії, хронічної втоми і посттравматичного стресового розладу є наслідком різних концептуальних підходів до вивчення цих феноменів. Враховуючи багатогранність терміну «емоційне вигорання», його часто асоціюють з поняттям «професійна

деформація». Хоча ці явища схожі за своєю природою та обсягом, вони різняться за смисловим змістом, частотою виникнення, тривалістю і інтенсивністю впливу.

Дослідження Т. Колтуновича, К. Маслача, Г. Сельє та Г. Фреденбергера показали, що «емоційне вигорання» і стрес є різними психічними явищами, які формуються під впливом стресових факторів, при цьому обидва мають спільний компонент виснаження. Основні відмінності між ними полягають у наявності або відсутності напруження під час міжособистісних взаємодій, специфіці впливу на поведінку та діяльність людини, тривалості ефекту і частоті виникнення.

«Емоційне вигорання» серед чоловіків, працівників бізнес-організацій, можна трактувати як їх емоційне, розумове і фізичне виснаження, яке виникає внаслідок тривалого перебування у стресових ситуаціях, зокрема через емоційно насичені контакти у професійній діяльності. Діяльність чоловіків у бізнес-структурах є складною і передбачає низку психологічних особливостей, що можуть спричиняти виникнення емоційного вигорання.

Робота в умовах воєнного стану ставить підвищені вимоги до фізичних, психічних та психологічних ресурсів чоловіків, які працюють у бізнес-сфері. Незважаючи на збільшення стресогенних факторів, необхідність виконання професійних обов'язків під час повітряних тривог, змішаного графіка роботи, дотримання протоколів професійної діяльності та відповідальності за її якість, а також суворого виконання правил безпеки в умовах війни, результатом такої діяльності стає хронічний професійний стрес і емоційне вигорання. Це, в свою чергу, призводить до емоційного, мотиваційного та фізичного виснаження.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ

2.1 Методи та методики дослідження емоційного вигорання чоловіків-бізнес організацій

Мета нашого дослідження полягала у виявленні синдрому емоційного вигорання в чоловіків, які працюють в бізнес-організації.

Дослідження було проведено протягом 2023-2024 рр. У ньому взяли участь 60 чоловіків. Вибірку склали представники чоловічої статі у віці від 25 до 40 років, які працюють в бізнес-організації ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Синдром «емоційного вигорання» розглядається не лише як багатокomпонентне явище, а й як процес із динамічною структурою та певними етапами розвитку [16; 28; 36]. Застосування теоретичних методів дозволило сформулювати теоретико-методологічну основу дослідження і визначити методичне забезпечення експериментальної частини роботи.

Для вибору психодіагностичних методик і проведення експерименту враховували предмет дослідження, основою якого є СЕВ. Важливим аспектом було вивчення особливостей його формування, прояву та впливу на особистість чоловіків, а також пошук психопрофілактичних заходів.

У кваліфікаційному дослідженні акцентовано увагу на аналізі основних питань, що відображають особливості психологічної діагностики СЕВ, професійної дезадаптації, сталих функціональних станів і індивідуальних особливостей чоловіків, що також впливає на вибір психодіагностичних методик [21; 29; 47]. Результати досліджень підтверджують, що такі показники, як напруження, резистенція, виснаження, рівень професійної дезадаптації, життєстійкість і надійність у професійній діяльності мають високу

інформативність для вивчення синдрому «емоційного вигорання». Психодіагностичні методики, що були використані в психологічному експерименті: Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, «Оцінка професійної дезадаптації» М. Дмитрової, методика визначення індивідуально-типологічних властивостей Л. Собчик, методика життестійкості С. Мадді, методика SACS С. Хобфолл.

Під час психологічного експерименту враховувалися зміни, що лежать в основі СЕВ, зокрема соціально-психологічні особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики чоловіків. Основним інструментом для діагностики психологічних факторів емоційного вигорання є використання тестування, зокрема опитувальників, які дозволяють оцінити індивідуально-характерологічні риси працівників та їхню успішність у виконанні службових завдань. Тому типовим завданням психодіагностики для виявлення СЕВ серед чоловіків, працівників бізнес-організацій, є якісне й повне дослідження особливостей формування та динаміки змін у їхньому стані, а також вивчення специфіки професійної діяльності. Психологічний аналіз діяльності досліджуваних осіб є необхідною умовою для комплексної оцінки успішності профілактичної роботи.

Застосовуючи методику *«Діагностика рівня емоційного вигорання»* (В. Бойко) [16, с. 161–166], яка складається з 84 запитань, ми намагалися виявити основні симптоми емоційного вигорання та визначити, на якій стадії вони перебувають. Емоційне вигорання впливає на здоров'я, психоемоційний стан та надійність чоловіків у професійній діяльності в бізнес-організаціях. Ця методика дозволяє отримати загальну картину СЕВ як динамічного процесу, що розвивається поступово в залежності від стресових ситуацій. Рівень вигорання характеризується трьома основними фазами: напруження, резистентність і виснаження.

Для оцінки рівня адаптованості чоловіків до умов і специфіки професійної діяльності була використана методика *«Оцінка професійної дезадаптації»* М. Дмитрової [34, с. 147–151]. Дезадаптація виникає через інтенсивні, тривалі впливи середовища або професійної діяльності на людину, що проявляється у зниженні якості та продуктивності праці, порушеннях дисципліни, підвищенні травматизму тощо. Ключовими критеріями адаптації є стан здоров'я, настроїв, тривожність, наявність втоми та виснаження, а також рівень поведінкової активності. Ступінь вираженості професійної дезадаптації визначався шляхом підрахунку балів за показниками, такими як погіршення самопочуття, соматовегетативні порушення, порушення циклу «сон-бадьорість», зміни в соціальній взаємодії та зниження мотивації до діяльності. Отримані результати були проаналізовані за двома аспектами: оцінкою рівня вираженості професійної дезадаптації та виявленням окремих показників.

Для виявлення «провідних тенденцій особистості» чоловіків бізнес-організацій була використана *методика визначення індивідуально-типологічних властивостей* Л. Собчик [71, с. 502–503]. Виявлення основних рівнів та етапів формування особистості дає можливість дослідити різноспрямованість психічних тенденцій. Інтеграція особистості в єдине ціле відбувається через самосвідомість і самоконтроль, що сприяють самовдосконаленню. Формування самосвідомості здійснюється через порівняння власних почуттів, думок і аналізу поведінки з переживаннями, думками та вчинками соціального оточення [51].

Типологія індивідуальних рис особистості охоплює всі рівні її структури, від біологічного до соціального, при цьому норма характеризується гармонійним балансом різних рис характеру. Варіативність біполярних характеристик вказує на наявність емоційної напруги та внутрішніх конфліктів. Коли проявляються акценти або дезадаптація в поведінці, можна звертати увагу

на соціально-психологічні аспекти особистості, такі як лідерство, залежність і здатність до компромісу.

Для дослідження рівня сформованості системи життєстійкості та її компонентів серед працюючих чоловіків застосовувалась методика життєстійкості С. Мадді [76; 83]. Теоретична основа методики передбачає уявлення про життєстійкість як систему переконань, що допомагає людині реально оцінювати життєві події, витримувати навантаження й ефективно долати стресові ситуації. Методика включає 45 запитань і чотири основні компоненти: загальну шкалу життєстійкості та її складові (залученість, зануреність, контроль і прийняття ризику). Для кожного запитання досліджуваний відповідав «так», «скоріше так, ніж ні», «ні» або «скоріше ні, ніж так». Обробка результатів проводилась за допомогою ключів, що дозволяло перевести відповіді на прямі й обернені запитання в бали, після чого підсумовувалась сума балів для визначення рівня вираженості показників життєстійкості за спеціальною таблицею.

Згідно з цією методикою, наявність вираженої життєвої сили у людини допомагає зменшити внутрішню напругу в стресових ситуаціях. Людина з високим рівнем залученості отримує задоволення від своєї діяльності, а надмірний контроль дозволяє їй самостійно приймати рішення в житті й визначати деталі своєї роботи. У періоди значного ризику життя сприймається як можливість здобуття нових знань і досвіду.

Використання таких технологій дає можливість оцінити здатність і готовність людини до активної й гнучкої поведінки в стресових ситуаціях, а також визначити її вразливість до переживання стресу.

Для вивчення стратегій подолання стресу та моделей копінг-стратегій, як типів реакцій особистості, застосовувалась методика «SACS», запропонована С. Хобфоллом, адаптована Чікер [29]. Вона базується на багаторівневій моделі

«поведінки подолання» стресу. Відповідно до цієї методики досліджуваним було запропоновано 54 твердження, кожне з яких слід було оцінити за 5-бальною шкалою. Результати підраховувались за допомогою ключа, що дозволяє визначити ступінь вираженості певної стратегії поведінки. Опитувальник включає дев'ять стратегій: асертивні дії, соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникання, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії. Інтерпретація результатів проводиться через порівняння отриманих оцінок по кожній з субшкал з нормами тесту.

На етапі формування експерименту була розроблена і проведена комплексна навчальна програма «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків, що працюють у бізнес-організаціях». Згідно з цілями і завданнями дослідження, вона включала два основні напрямки. Перший напрямок спрямований на зміцнення регулюючої функції психіки, розвитку готовності до змін, саморозвитку, життєстійкості і саморегуляції поведінки. Другий аспект зосереджений на нормативних змінах ціннісно-сислової сфери, які впливають на формування чоловічих поведінкових моделей [22; 36]. Програма орієнтована на позитивні зміни, що охоплюють як вищі психічні функції, так і системи, що забезпечують ефективність діяльності [28; 54].

Батарея обраних тестів є надзвичайно інформативною і може бути використана не тільки для оцінки рівня РЕВ, професійної дезадаптації, стабільності працездатності, рівня життєстійкості та проявів поведінкових стратегій подолання стресу, але й у ході психологічної роботи. Математична обробка даних та графічне представлення результатів здійснювались за допомогою статистичного пакету IBM SPSS Statistics 23.0 та офісних додатків Microsoft Excel.

2.2 Результати дослідження емоційного вигорання у чоловіків, які працюють в бізнес-організаціях

Згідно з процедурами психологічних експериментів, одним із завдань нашого дослідження було визначення наявності синдрому «емоційного вигорання» у чоловіків, а також вивчення симптомів цього синдрому та їх взаємозв'язку з індивідуальними особистісними рисами працівників приватних організацій, негативними проявами в їх професійній діяльності та використовуваними стратегіями подолання стресу.

Для оцінки рівня емоційного вигорання серед чоловіків, які брали участь у дослідженні, ми використали методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка. Результати аналізу показали, що синдром «емоційного вигорання» виявлений у 15 % респондентів. У 37,2 % опитаних спостерігається стадія формування цього синдрому, тоді як у 47,8 % чоловіків він відсутній (рис. 2.1). Це свідчить про те, що майже у половини досліджених осіб спостерігається початкова стадія розвитку СЕВ.

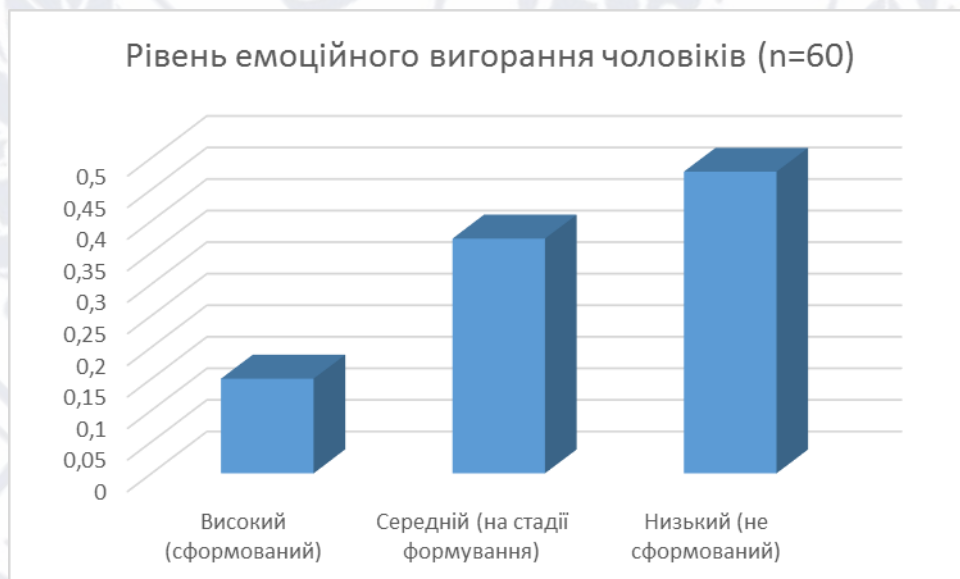


Рис. 2.1. Рівень сформованості синдрому емоційного вигорання в чоловіків (%)

Проведений аналіз отриманих результатів (табл.2.2.) підтверджує наявність домінування в структурі емоційного вигорання досліджуваних осіб саме фази «резистенції» (32,18). Чоловіки, у яких на цьому етапі проявляються симптоми емоційного вигорання, мають певну вибіркковість в спілкуванні (емоційна сухість, апатія, відсутність мотивації до виконання завдань і т.д.). І спрощують виконання ними своєї роботи, знижують стрес і емоційні витрати в ході навчальної діяльності та виконання службових обов'язків, а також певні обмеження в спілкуванні з родичами і друзями.

Таблиця 2.2 - Значення середніх значень за шкалами методики діагностики “емоційного вигорання” В. Бойка (N = 1)

Симптоми та фази вигорання	$\bar{X}$	σ^2
переживання психотравмуючих обставин	4,10	28,49
невдоволення собою	4,28	27,77
загнаність у клітку	2,92	25,75
тривога і депресія	2,97	20,22
фаза напруження	14,27	208,04
неадекватне вибірккове емоційне реагування	10,85	50,73
емоційно-моральна дезорієнтація	7,58	32,70
розширення сфери економії емоцій	4,51	34,41
редукція професійних обов'язків	8,18	46,58
фаза резистенції	32,18	291,63
емоційний дефіцит	6,10	43,59
емоційна відстороненість	8,32	23,47
особистісна відстороненість	2,49	19,92
психосоматичні та психовегетативні порушення	1,48	7,20
фаза виснаження	20,36	174,98
підсумковий показник сформованості вигорання	66,81	1527,16

Примітки: $\bar{X}$ – середнє арифметичне, σ^2 – дисперсія

Ми встановили, що середній показник фази «виснаження» серед чоловіків склав 20,36 бали. У чоловіків, що працюють у бізнес-сфері, симптоми

виснаження частіше проявляються у вигляді негативних емоцій, які пригнічують загальний стан організму, знижуючи його енергетичний потенціал.

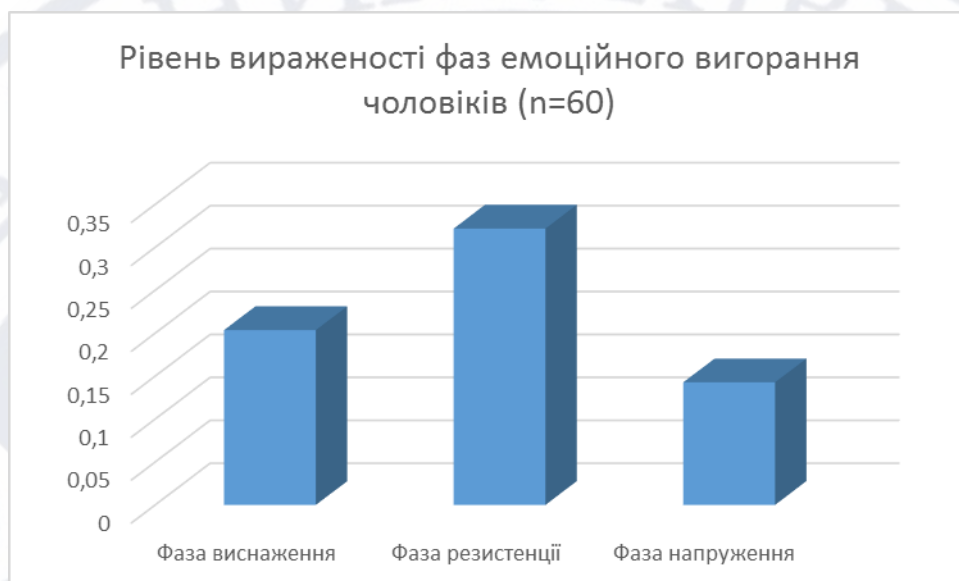


Рис. 2.2. Результати рівня вираженості фаз синдрому «емоційного вигорання» в чоловіків

Аналіз отриманих емпіричних даних показує, що найменш помітною стадією вигорання є стадія "напруги" (14, 27). Для нього характерно сприйняття основних травмуючих факторів діяльності, і при неможливості уникнути їх у чоловіків спостерігається їх роздратування і накопичення образи.

Узагальнення даних, наведених на малюнку 2.3, показує, що домінуючими симптомами синдрому емоційного вигорання у чоловіків є неадекватні вибіркові емоційні реакції (10,85), зниження професійної відповідальності (8,18), емоційна і моральна дезорієнтація (7,58), а також отримана емоційна відстороненість (8,32), емоційний дефіцит (6,10), які знаходяться в стадії опору. Це характерно для стадії втоми.



Рис. 2.3. Середні показники синдрому емоційного вигорання у

Дані, що свідчать про переважання фази «резистенції» над іншими фазами вигорання у чоловіків, також підтверджуються результатами щодо вираженості окремих симптомів (табл. 2.3.). Інтерпретуючи отримані результати, ми, орієнтуючись на підхід В. Бойка, спробували визначити тяжкість симптомів СЕВ. Індекс тяжкості був класифікований за трьома критеріями: 1) домінуючий симптом, 2) симптом, що вже сформувався, та 3) симптом, що знаходиться на стадії формування.

Таблиця 2.3 Ступінь вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання» у чоловіків (%)

Симптоми	Вираженість симптомів емоційного вигорання		
	На стадії формування	Сформований	Домінуючий
Неадекватне вибіркве емоційне реагування	46,30	18,64	34,46
Емоційна відстороненість	29,94	7,91	7,34
Емоційний дефіцит	29,37	8,47	6,78
Редукція професійних обов'язків	25,42	14,12	14,69
Емоційно-моральна дезорієнтація	22,60	9,60	7,61
Розширення сфери економії емоцій	10,73	5,65	3,95
Переживання психотравмуючих обставин	10,73	4,52	2,82

Ми виявили, що симптоми неадекватних та вибіркових емоційних реакцій у 46,3% обстежених чоловіків перебувають у стадії формування; у 34,46% вони домінують, а у 18,64%, виконуючи формуючі обов'язки, вищезазначені симптоми можуть проявлятися при "розмитому" сприйнятті межі між економічний прояв емоцій та вибіркві емоційні реакції [69].

Симптоми емоційної відстороненості у 29,94% випробовуваних знаходяться в стадії формування, сформовані у 7,91% і домінують у 7,34% чоловіків. Це виражається у вигляді повного усунення емоцій з професійної сфери людини і є проявом емоційного відділення людини від соціального оточення. Тобто чоловіки в бізнес-структурах поступово вчаться працювати як "роботи", і професійні ситуації не викликають емоційних реакцій, але в інших сферах вони ведуть повноцінне життя.

Симптоми емоційного дефіциту знаходяться на стадії формування у 29,37% індивідів, які формуються у 8,47% обстежених і домінують у 6,78%. У

чоловіків це виражається у вигляді зниження здатності співпереживати колегам по роботі, почуття безпорадності по відношенню до оточуючих, строгості, дратівливості, грубості, невдоволення поведінкою, зникнення позитивних емоцій.

Було виявлено, що зниження професійної відповідальності знаходиться в стадії формування у 25,42% чоловіків, є домінуючим у 14,69% осіб і сформовано у 14,12%. Цей симптом характеризується зниженням мотивації до діяльності і проявом напруженості в поведінці. Чоловіки намагаються швидше завершити свою роботу, що виражається в поверхневому характері їх діяльності і зниженні емоційних витрат.

У обстежених пацієнтів симптоми "емоційної і моральної дезорієнтації" знаходяться в стадії формування у 22,60%, сформовані у 9,60% і виражені у 7,61%. Цей симптом дуже поширений в системі офіційних відносин. Емоційна і моральна дезорієнтація проявляється у вигляді постійного нівелювання моральних норм і принципів, особливо чесності, порядності, милосердя, поваги до прав інших людей. [60].

Виявляється, що симптоми розширення сфери, які зберігають 10,73% вивчених емоцій, формуються, 5,65% формуються і 3,95% визначаються як домінуючі. Це виражається в ізоляції і обмеження кола спілкування.

Також варто звернути увагу на показник симптомів "переживання травмуючої ситуації", що виявляється в розпізнаванні впливу професійних факторів на особистість людини. Які не можуть працювати в сфері приватних структур і впливати на них. Такий дисонанс викликає внутрішні конфлікти і сприяє негативним емоційним реакціям - прояву дратівливості, гніву, відчаю.

Узагальнюючи наведені вище дані, ми констатуємо, що основними домінуючими і сформованими симптомами СЕВ у чоловіків є неадекватні виборчі емоційні реакції і зниження професійної відповідальності, показники

емоційного дефіциту, сепарації і емоційно-моральної дезорієнтації також знаходяться на стадії формування. Симптоми емоційного вигорання проявляються у виборчому емоційному ставленні людини до оточуючих, зниженні прояви і співпереживання власним емоціям, формальності при виконанні службових обов'язків, збереженні негативного ставлення до самого себе, що призводить до сприйняття власної неспеціалізації, закладаючи основу для їх професійних стереотипів.

Наступним етапом дослідження було вивчення типологічних особливостей чоловіків за допомогою індивідуально-типологічного опитувальника Л. Собчик (ІТО). В рамках цього аналізувалися такі характерологічні властивості, як екстраверсія, інтроверсія, спонтанність, агресивність, ригідність, сензитивність, тривожність і лабільність.

Таблиця 2.4 - Середні значення типологічних особливостей чоловіків за методикою індивідуально-типологічного опитувальника Л. Собчик

Факторні шкали	$\bar{X}$ –	σ^2
Агравация	0,48	0,74
Екстраверсія	6,83	3,57
Інтраверсія	2,58	2,73
Спонтанність	5,81	3,37
Агресивність	4,63	2,66
Ригідність	5,73	1,98
Сенситивність	4,31	2,45
Тривожність	3,15	1,91
Лабільність	5,74	1,71

Примітки: $\bar{X}$ – середнє арифметичне, σ^2 – дисперсія

Основними типологічними характеристиками, що визначають кожен напрямок, є екстраверсія, інтроверсія, тривожність та агресія. Аналіз результатів показав, що найвищі показники були зафіксовані за шкалами екстраверсії (6,83), спонтанності (5,81), нестабільності (5,74), ригідності (5,73) та агресії (4,63). Ці показники є домінуючими, вони визначають тип досвіду, силу та спрямованість мотивації, стиль міжособистісного спілкування та когнітивних процесів, рівень адаптації до навколишнього середовища. Однак варто зазначити, що високі значення можуть свідчити про наявність певних особливих рис.

Деадаптація як процес порушення балансу між особистістю та професійною екологічною системою є негативним наслідком професійної адаптації. Японський дослідник Ю. Морімаса визначає її як стан, коли поведінка людини не відповідає обставинам, у яких вона здійснюється. Він поділяє деадаптацію на зовнішню, що виражається у порушенні міжособистісних відносин, і внутрішню, яка характеризується порушеннями особистісних аспектів або відчуттям незадоволення. Згодом це призводить до негативних змін у діяльності людини: конфліктів, зниження ефективності професійної діяльності та мотивації, деструктивних змін у особистості, а також психосоматичних розладів, пов'язаних з професійною діяльністю.

У рамках дослідження професійну деадаптацію розглядаємо як процес порушення взаємодії між особистістю та професійним середовищем. Для оцінки рівня адаптованості чоловіків до умов і специфіки їх професійної діяльності була використана методика "Оцінка професійної деадаптації" М. Дмитрової [34]. Аналіз отриманих даних показав, що у 78,5 % учасників дослідження спостерігається низький рівень професійної деадаптації, у 15,5 % — середній, а у 6 % — високий рівень.

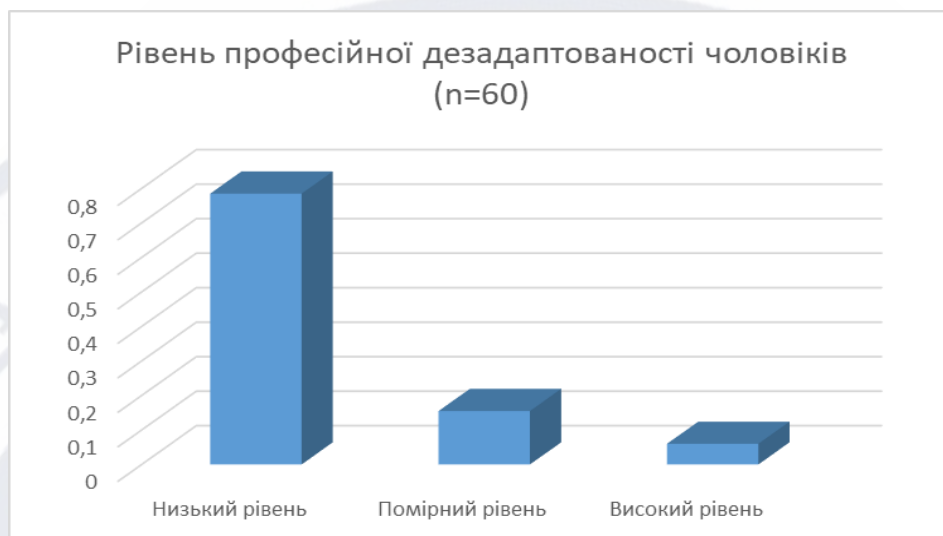


Рис. 2.4. Розподіл рівнів професійної дезадаптованості чоловіків

Основними ознаками професійної дезадаптації серед чоловіків є: погіршення самопочуття (6,07), порушення циклу "сон — бадьорість" (4,16), зниження мотивації до діяльності (2,41) та соматовегетативні порушення (2,41) (табл. 3.4). Менш вираженими є ознаки, пов'язані з соціальною взаємодією (2,31). Серед основних ознак у блоці "погіршення самопочуття" виділяються зниження загальної активності (1,84) та емоційні зміни (1,82).

Таблиця 2.5 - Значення середніх показників за шкалами методики «Оцінка професійної дезадаптації» М. Дмитрової

Професійна дезадаптація									
	Погіршення самопочуття					Соматовегетативні порушення	Порушення циклу «сон – бадьорість»	Особливості соціальної взаємодії	Зниження мотивації до діяльності
	Емоційні зрушення	Особливості окремих психічних процесів	Зниження загальної активності	Відчуття втоми	Σ				
$\bar{X}$	1,82	1,06	1,84	1,35	6,07	2,41	4,16	2,31	2,41
σ^2	4,99	1,73	3,05	3,25	36,75	15,12	5,28	5,84	3,78

Примітки: $\bar{X}$ – середнє арифметичне, σ^2 – дисперсія

Професійна дезадаптація у чоловіків може проявлятися через погіршення загального самопочуття, зміни в емоційній сфері, підвищену стомлюваність, проблеми зі сном, зниження настрою та активності, що може бути ознакою розвитку "синдрому емоційного вигорання".

Наявність таких симптомів професійної дезадаптації у досліджуваних осіб може призвести до зниження продуктивності праці, погіршення здоров'я, порушень дисципліни, погіршення міжособистісних стосунків, виникнення конфліктів, зростання травматизму тощо.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що чим вищий рівень адаптації (менший рівень дезадаптації), тим менший негативний вплив на чоловіків мають зовнішні обставини, а також менш виражені соматовегетативні порушення, проблеми зі сном, емоційні зміни в поведінці, зниження мотивації до роботи та соціальних взаємодій.

Наступним кроком у дослідженні було вивчення рівня сформованості системи життєстійкості та її компонентів у чоловіків, що здійснювалося за допомогою методики життєстійкості С. Мадді, результати якої представлені в табл. 2.6.

Таблиця 2.6 - Рівні сформованості життєстійкості у чоловіків

Індекс	Рівень сформованості	%	$\bar{X}$
Життєстійкість	Низький	6,10	104,62
	Середній	0,24	
	Високий	93,66	
Включеність	Низький	6,19	45,59
	Середній	3,71	
	Високий	90,10	
Контроль	Низький	2,80	39,31
	Середній	1,52	
	Високий	95,68	
«Прийняття ризику»	Низький	5,32	19,53

Життестійкість є важливим фактором, що допомагає чоловікам сформувати індивідуальний спосіб життя та успішно протистояти негативному впливу стресових факторів. І. Конопак, М. Кузьмін, А. Куашева та Л. Молчанова підкреслюють важливість вивчення цього показника серед працівників правоохоронних органів. Зокрема, Л. Молчанова наголошує, що життестійкість є ключовим фактором поведінки особистості в умовах специфічної діяльності, а Е. Куашева досліджує її в умовах жорсткої регламентації в сфері обслуговування.

Результати опитування показали, що система з високою стійкістю була притаманна 93,66% опитаних чоловіків. Низька стійкість спостерігалась у 6,10% респондентів, а середній рівень – у 0,24%. Подальший аналіз виявив високі показники контролю у 95,68% чоловіків, прийнятність ризику у 93,65% та включеність до процесу у 90,10% осіб. Це свідчить про значний досвід у цих аспектах. Домінуючими показниками системи життестійкості є включеність (45,59) та контроль (39,31), а найменш вираженим є прийняття ризику (19,53).

Чоловіки, як правило, демонструють активність у всіх аспектах того, що відбувається навколо них. Надмірний самоконтроль вказує на прагнення впливати на ситуацію, утримуючись від дій. Вираженість таких характеристик, як готовність до ризику, сприяє саморозвитку через набуті в житті знання та досвід.

Зіткнувшись із складними життєвими обставинами, чоловіки шукають шляхи для їх подолання та вирішення, розробляючи власні стратегії подолання стресу (наприклад, пошук соціальної підтримки, самоконтроль, соціальні контакти тощо). У зв'язку з цим було проведено дослідження стратегій і моделей поведінки в стресових ситуаціях за допомогою особистісного опитувальника «SACS» [29], результати якого наведені в табл. 2.7.

Таблиця 2.7 - Вираженість у чоловіків стратегій поведінки за методикою «SACS»

Стратегія поведінки		Ступінь вираженості (%)		
		Низький	Середній	Високий
Активна	Асертивна	5,08	59,88	35,02
	Вступ у соц. контакт	17,61	39,54	39,54
Просоціальна	Пошук соц. підтримки	32,20	40,12	27,68
Пасивна	Обережність	15,25	52,54	32,21
Пряма	Імпульсивні дії	48,02	35,59	16,39
Пасивна	Уникання	35,03	36,15	28,82
Непрямі	Маніпулятивні дії	21,33	54,81	24,86
Асоціальна	Асоціальні дії	29,94	35,03	35,03
	Агресивні дії	39,54	35,42	26,04

Найефективнішими способами подолання стресових ситуацій є впевнені дії, вільне встановлення соціальних контактів, бажання отримувати соціальну підтримку, а складні життєві обставини сприймаються як специфічний досвід, який сприяє розвитку в особистому і професійному житті.

Як показує таблиця 2.7, серед обстежених чоловіків найбільше виражені такі поведінкові стратегії: асертивність (35,02%), увага (32,20%) і уникнення (28,81%). Показники соціальних контактів (39,54%) і антисоціальної поведінки (39,54%) варіюються в залежності від ступеня вираженості симптомів (середній і високий рівень). Для стратегій самоствердження (59,88%), маніпулювання (54,80%), залучення уваги (52,54%), соціальної підтримки (40,11%), уникнення (36,15%), імпульсивної (35,59%) і агресивної (31,41%) поведінки було визначено середній рівень вираженості. Це свідчить про те, що в процесі професійної діяльності чоловіків показники активного, пасивного та просоціального поведінки поступово зростають, і формування асоціальної

поведінки може негативно вплинути як на саму діяльність, так і сприяти розвитку "синдрому емоційного вигорання".

2.3 Особливості кореляційних зв'язків між емоційним вигоранням та іншими досліджуваними факторами у чоловіків

Отримані результати дозволяють стверджувати, що за даними кореляційного аналізу було виявлено статистично значущі зв'язки між синдромом «емоційного вигорання» та характерологічними рисами чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях.

Для фази «напруження» встановлені прямі кореляційні зв'язки з тривожністю (0,318 при $p < 0,01$), агравацією (0,428 при $p < 0,01$) та агресивністю (0,354 при $p < 0,05$). Це свідчить про те, що наполегливість та активне самопрезентування в ситуаціях невдач замінюються тривожними переживаннями та почуттям провини, а надмірні вимоги з боку керівника бізнес-структури сприяють дезадаптації та розвитку симптомів СЕВ.

Таблиця 3.3 - Кореляційні зв'язки між синдромом “емоційного вигорання” та характерологічними особливостями чоловіків

Фази СЕВ	Індивідуально-типологічні властивості						
	Агравація	Екстраверсія	Агресивність	Інтроверсія	Сенситивність	Тривожність	Лабільність
Фаза напруження	,428**	-,002	,354	,116	-,076	,318**	-,054
Фаза резистенції	,258	,349*	,143	,351*	-,053	,245	-,029
Фаза виснаження	,371*	,084	,173	,033	-,333**	,390**	-,162
СЕВ	,285	,092	,176	,119	-,127	,390**	-,086

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок між фазою резистенції та такими характеристиками, як агравація (0,458 при $p < 0,01$), тривожність (0,245

при $p < 0,01$), інтроверсія (0,351 при $p < 0,05$) і екстраверсія (0,349 при $p < 0,05$). Це свідчить, що комунікабельні, енергійні чоловіки, схильні до лідерства, а також ті, хто не впевнений у собі і орієнтований на внутрішній світ, мають більшу схильність до вигорання, ніж ті, хто впевнений у собі та менш чутливий до зовнішніх оцінок своєї діяльності.

Кореляційні зв'язки між фазою виснаження і типологічними властивостями показали, що виснаження пов'язане з усіма властивостями особистості чоловіків, які працюють у бізнес-структурах, за винятком екстраверсії та інтроверсії. Зокрема, знайдено кореляції з агресивністю (0,371 при $p < 0,01$) і тривожністю (0,390 при $p < 0,01$). Це означає, що в фазі виснаження, у стресових і конфліктних ситуаціях, у чоловіків посилюється тривожність, а прагнення відстояти свою позицію може проявлятися у різких висловлюваннях і прямолинійності.

Також було виявлено зворотний кореляційний зв'язок між вигоранням на стадії виснаження та сенситивністю ($-0,333$ при $p < 0,05$), що свідчить про те, що обережність і вдумливість допомагають уникати розвитку СЕВ у чоловіків.

Кореляційний аналіз також показав наявність статистично значущих прямих і зворотних зв'язків між симптомами "емоційного вигорання" в різних фазах стресу та характерними рисами особистості. Наприклад, тривожність (0,317 при $p < 0,01$) і інтроверсія (0,321) корелюють з фазою стресу, а "тривожність і депресія" пов'язана з тривожністю (0,368) та "незадоволеністю собою" (0,193). На етапі опору симптомами найчастіше пов'язаними з особистісними рисами є "неадекватні емоційні реакції", що супроводжуються тривожністю (0,257), екстраверсією (0,228) і інтроверсією (0,190).

На стадії перевтоми відзначається зв'язок між психосоматичними розладами та агресивністю (0,211), тривожністю (0,221), агресивністю (0,221) та інтроверсією (0,183). Також "особистісна відстороненість" має прямий зв'язок з

вибагливістю (0,326), агресією (0,294), тривожністю (0,212), спонтанністю (0,198) і скутістю (0,170), а зворотно корелює з чутливістю (-0,216) і "емоційним дефіцитом".

Таким чином, отримані результати підтверджують існування взаємозв'язку між симптомами РЕВ і характерними особливостями чоловіків. Основні симптоми синдрому вигорання серед чоловіків включають тривожність, депресію, травматичні ситуації, неадекватні емоційні реакції, особистісну відстороненість, емоційну ізоляцію, психосоматичні розлади та розлади харчування.

Результати дослідження виявили пряму і зворотну статистично значущу кореляцію між чоловічими копінг-стратегіями і симптомами емоційного вигорання. Зокрема, існує помірна кореляція між стадіями опору, втоми та показниками уникнення (0,304; 0,283 $p < 0,01$), асоціальною поведінкою (0,388; 0,333), агресивною (0,359; 0,314), антисоціальною (0,329; 0,350) та маніпулятивною (0,318; 0,374) поведінкою. Ви можете використовувати: наполегливі дії (-0,310; $p < 0,01$ при -0,347).

Фаза стресу визначалася прямою статистичною кореляцією з агресивною поведінкою (0,326), антисоціальною поведінкою (0,283 $p < 0,01$), уникненням (0,230) і зворотною кореляцією з агресивною поведінкою (-0,220 $p < 0,01$), агресивною поведінкою (-0,1199).

Отримані результати показують, що у чоловіків зниження асертивності, агресивної поведінки під час прояву РЕВ призводить до збільшення уникнення, маніпулятивної, агресивної, асоціальної поведінки та загальної антисоціальної поведінки, тобто конструктивні стратегії поведінки замінюються неконструктивними, що вимагають превентивних заходів.

Висновки до другого розділу

Для вирішення поставленої мети була розроблена процедура емпіричного дослідження, спрямована на вивчення основних структурних компонентів «синдрому емоційного вигорання» серед чоловіків. Для цього був обраний комплекс методик, що дозволив дослідити емоційне вигорання, а також визначити індивідуально-психологічні характеристики чоловіків, рівень їх життєстійкості, професійну дезадаптацію, стратегії подолання кризових ситуацій і соціальні аспекти, які можуть бути причиною розвитку синдрому і відображати його прояви у динаміці.

Аналіз результатів констатувального етапу експерименту показав, що майже у половини обстежених був виявлений механізм формування «емоційного вигорання». Найбільш вираженою стадією вигорання у чоловіків є резистентність, яка проявляється у вибіркового спілкуванні в міжособистісних стосунках, прагненні до ізоляції, бажанні досягти комфорту, спрощеному підході до виконання завдань та зниженні енергетичних ресурсів у процесі діяльності. Стадії втоми та напруги менш виражені. У процесі формування «емоційного вигорання» у чоловіків, які працюють у приватних організаціях, посилюється виразність таких симптомів, як: неадекватні вибіркові та емоційні реакції, емоційна відстороненість, емоційні дефіцити, зниження професійної працездатності, емоційно-моральна дезорієнтація, підвищення емоційно-економічної сфери та переживання травмуючих психологічних ситуацій.

Встановлено статистично значущий зв'язок між синдромом вигорання, професійною дезадаптацією та життєстійкістю. Професійна дезадаптація у чоловіків проявляється в погіршенні самопочуття, змінах емоційної сфери, втомі, нездужанні, порушеннях сну (безсонні) та пригніченому настрої. Вона свідчить про порушення гармонії особистості чоловіка через вплив зовнішніх чинників його професійної діяльності і є основним чинником формування

синдрому. Зниження показників життєстійкості, контролю та прийняття ризику призводить до зниження успішності та розвитку досліджуваного синдрому у чоловіків.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що у чоловіків зниження асертивності та активності під час проявів синдрому емоційного вигорання веде до збільшення уникання, маніпулятивних, агресивних, асоціальних дій та асоціальної поведінки загалом. Тобто конструктивні стратегії поведінки заміщуються неконструктивними, що вимагає вжиття профілактичних заходів.

РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БІЗНЕС- ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ

3.1 Характеристика тренінгової програми «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків»

На наш погляд найефективнішою в умовах воєнної кризи для чоловіків, які працюють в умовах бізнес-організацій буде застосування заходів психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання».

Для формувального етапу експерименту були сформовані контрольна та експериментальна групи. Ключовим критерієм їх відбору стали результати оцінки показників синдрому. Методом ранжування з загальної вибірки чоловіків було обрано 30 осіб з виявленими ознаками «емоційного вигорання». Контрольну та експериментальну групи сформували по 15 осіб у кожній.

Психологічний експеримент проведено з чоловіками експериментальної групи на базі організації ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Метою етапу формування експерименту є проведення психологічної профілактики симптомів "синдрому емоційного вигорання" серед чоловіків. Основні завдання цього етапу включають створення моделі комплексної навчальної програми "Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків" та на її основі розробку програми підвищення кваліфікації; а також підготовку методичних рекомендацій для профілактики цього синдрому у чоловіків, які працюють на підприємствах.

Вивчення теоретичних аспектів РЕВ, аналіз факторів, що впливають на його формування у чоловіків, а також результати підтверджувального етапу емпіричних досліджень засвідчили необхідність проведення профілактики

синдрому емоційного вигорання і розробки комплексної навчальної програми для чоловіків.

Тренінг є однією з найбільш популярних форм активного навчання, спрямованою на розвиток певних навичок, вмінь і поглиблення знань. Це поняття тісно пов'язане з такими термінами, як підготовка, освіта, виховання та тренування, і використовується для демонстрації різних методів і технік практичної психологічної індивідуальної та групової роботи. При створенні тренінгової програми ми врахували вимоги до цієї форми роботи, узагальнені результати психодіагностичних досліджень, вікові особливості учасників і специфіку їх діяльності в бізнес-структурах. Застосування цієї програми дозволить чоловікам усвідомити та сформувати позитивне ставлення до роботи в організації, орієнтуватиме їх на самопізнання, самооцінку та професійну ідентичність, сприятиме розвитку навичок комунікації, саморегуляції, освоєнню правил менеджменту, що важливо для ефективного виконання професійних завдань та самореалізації в умовах професійного середовища.

Метою тренінгової програми є гармонізація професійного та особистісного розвитку чоловіків. Її реалізація включає в себе:

1. Зниження рівня емоційного вигорання.
2. Підготовку до конструктивних змін і формування мотивації до професійної діяльності.
3. Сприяння формуванню особистого та професійного статусу.
4. Розвиток продуктивних методів взаємодії та оволодіння конструктивними стратегіями подолання труднощів.
5. Формування і розвиток навичок саморегуляції емоційних станів.
6. Формування навичок самодопомоги і взаємодопомоги.
7. Розвиток навичок чоловічого спілкування.
8. Оволодіння правилами тайм-менеджменту.

9. Розвиток навичок командної взаємодії в міжособистісних відносинах для досягнення успіху.

10. Формування навичок саморозвитку.

Модель комплексної навчальної програми "Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків" представлена в додатку А.

Під час розробки та впровадження тренінгової програми були враховані наступні основні принципи: довіра – визнання індивідуальності кожного учасника, його емоцій та переживань; гуманізм – доброзичливе ставлення та повага у взаємодії, культура спілкування; послідовність, поетапність і ефективність; активність – участь у виконанні практичних завдань, обговоренні проблемних ситуацій, рефлексії; конфіденційність – заборона на розголошення будь-якої інформації, отриманої під час роботи, як свідомо, так і ненавмисно; компетентність – чітке визначення меж компетенції ведучого та суворе їх дотримання; активізація потенціалу – розвиток здібностей та ресурсів особистості; соціальна підтримка – підтримка та взаємодія між учасниками тренінгу та підгрупами; відповідальність – турбота ведучого про благополуччя учасників програми та заборона використання результатів роботи на шкоду їм; отримання зворотного зв'язку.

З метою реалізації Програми були узагальнені і використані досягнення вітчизняних і зарубіжних вчених: Ю. Жогно, Т. Журавель, К. Масlach, в. Шауфелі, К., такі як Фопел. При його підготовці була розглянута функція забезпечення ефективності профілактичної програми, визначеної Дугласом Кірбі.; Дотримання певних базових принципів [49; 51]. Крім того, зверніть увагу на необхідність використання 4 важливих взаємопов'язаних процесуальних елементів: пізнання, діяльність, цінність і емоції. Ми також врахували рекомендації Т. Журавель [49].

В ході моделювання на етапі формування експерименту, розробки процедур і розвитку змісту пропонованої програми був проаналізований досвід вченого і на цій основі використані дані, отримані на етапі підтвердження дослідження, визначені цілі навчання і основні завдання програми. була складена програма навчання. У процесі створення комплексної програми "Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання в чоловіків" були враховані наступні аспекти: особливості підліткового віку; особливості в сфері цінностей-мотивації; специфічні принципи роботи навчальних груп; усвідомлення суті професійного саморозвитку та ідентичності; вдосконалення навичок саморегуляції і т. д.

В ході дослідження було звернуто увагу на те, що чоловіки, що працюють в структурі комерційних організацій, мають дуже вираженою тривожністю. Їх дії відображають наслідки пережитої ними психічної травми (смерть членів сім'ї, товаришів, 1 з них поранений).

Залежно від мети і призначення були проведені 2 напрямки роботи: 1) Основні фактори, симптоми і характеристики симптоматики "синдрому емоційного вигорання", адаптивний механізм психологічного захисту; 2) Практичне, спрямоване на зменшення симптомів СЕВ, навчання навичкам саморегуляції подолання негативних психоемоційних станів, самопомоги і взаємовиручки, подолання стресових ситуацій, ефективної взаємодії.

Були обрані основні форми і методи тренінгової роботи: психологічні вправи, групові дискусії, рольові та командні ігри, робота в малих групах, індивідуальна робота, "брязкальця". Давайте охарактеризуємо деякі з них.

Психологічна гімнастика (airs-breaker, brain-breaker) включала в себе різноманітні вправи: усні та невербальні, письмові та усні, а також індивідуальні та групові, професійного спрямування. Їхня основна мета полягала в активізації групи, зменшенні втоми та поліпшенні настрою. В рамках

цього використовувалися вправи для підвищення психофізичного тону, вправи для концентрації та логічної роботи, а також методи зняття стресу.

Групові дискусії проводилися з метою вільного обміну думками, знаннями та ідеями між учасниками тренінгу. Це дозволяло формувати соціальні установки та навички ведення дискусій, необхідні для вирішення схожих проблем у реальному житті, з урахуванням конкретних обставин і міжособистісних взаємин. Учасники мали можливість відкрито висловлювати свої думки, не боячись осуду чи критики, особливо при виконанні незвичних для них ролей.

Рольова гра, як інструмент психологічного тренінгу, дозволяла учасникам розв'язувати соціально-психологічні проблеми через імпровізоване відтворення ситуацій та виконання різних ролей. Вибір ситуації для гри базувався на її актуальності для учасників, і зміст обговорюваних питань відповідав реальним життєвим ситуаціям. У грі один із учасників виконував роль експерта, передаючи іншим учасникам певні поради. Рольові ігри допомогли учасникам тренінгу освоїти нові форми поведінки, підвищити відкритість і зняти напруження.

Індивідуальна робота була важливим компонентом тренінгу, оскільки дозволяла чоловікам самостійно опанувати теоретичну частину психологічної профілактики і закріпити знання.

Метод мозкового штурму використовувався для збору ідей, пошуку можливих шляхів розв'язання проблем і активізації думок учасників щодо конкретних ситуацій.

Навчання техніці активного слухання, як вербального, так і невербального, допомогло учасникам краще розуміти співрозмовника та покращити міжособистісну взаємодію.

Розроблена комплексна програма навчання складається з модулів, кожен з яких поділений на окремі заняття, що є самостійними елементами в змістовному та структурному плані. Програма включає 4 тематичні модулі: інформативний, мотиваційний, розвиваючий і формуючий. Вважається, що її краще проводити у формі відкритих тренінгів з певною періодичністю. Структура кожного заняття складається з вступної, основної та заключної частини, при цьому кожен урок можна використовувати окремо. Заняття можуть включати вправи на візуалізацію, зняття стресу та освоєння технік ментального і м'язового розслаблення, а також проводитися в кімнатах для психоемоційної саморегуляції і релаксації.

Авторська комплексна тренінгова програма «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків» була апробована на базі бізнес-організації ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Її структура та зміст представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 - Комплексна тренінгова програма «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків»

Розділи тренінгової програми	Теми тренінгових занять
Вступ до тренінгу (1,5 год.)	
Модуль 1. Інформативний	Вплив професійної діяльності на особистість чоловіка, який працює в структурі бізнес-організації. Психологічна готовність чоловіка до діяльності в умовах невизначеності, готовність до змін (1,5 год.) Синдром «емоційного вигорання» та його прояви чоловіків, які працюють і бізнес організаціях (1,5 год.) Психологічні бар'єри та психологічний захист (1,5 год.)
Модуль 2 Мотиваційний	Життєві та професійні цінності, пріоритети чоловіків (1,5 год.) Мотивація та її вплив на особистість чоловіків (1,5 год.).

Продовження таблиці 3.1.	
Модуль 3 Розвивальний	Саморозвиток чоловіка. Основні напрями професійного саморозвитку й професійної ідентичності (1,5 год.) Ефективні способи взаємодії, робота в команді (1,5 год.) Менеджмент (планування та розподіл робочого часу, професійний ріст) (1,5 год.) Розвиток комунікативних навичок (1,5 год.)
Модуль 4	Психічне здоров'я чоловіків (1,5 год.) Стрес: причини, прояви та профілактика (1,5 год.) Розвиток навичок саморегуляції (1,5 год.) Самодопомога та взаємодопомога (1,5 год.)
Підведення підсумків тренінгу (1,5 год)	

Розроблена комплексна тренінгова програма «Профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків» включає серію занять загальною тривалістю 22,5 години (одне заняття – 1,5 години). Ось детальний опис проведення занять для чоловіків.

Робочі матеріали: бейджики, фліпчарти, маркери, папір формату А4, м'яч, стікери, паперовий скотч, ручки, олівці, фломастери, кольоровий папір, малюнок дерева, липучки, вирізані з паперу сліди, м'які іграшки, килимки, музичний супровід, бланки методик, аркуші паперу різних розмірів і кольорів, ватман, мультимедійна дошка, конверти, картки із завданнями.

Детальніше зміст програми можна знайти в додатку Б.

По завершенню тренінгу була проведена аналітична фаза дослідження. Етап формування експерименту здійснювався за допомогою попередніх і фінальних психодіагностичних тестів, з урахуванням впливу експерименту на чоловіків. На другому етапі дослідження були очікувані результати: профілактика та зменшення проявів синдрому емоційного вигорання, готовність до змін і саморозвитку.

Очікувані результати включають: зміни ключових показників синдрому емоційного вигорання (СЕВ), рівня професійної дезадаптації, життєстійкості; формування готовності до змін та саморозвитку, особливо в аспектах професійної діяльності та ефективної взаємодії; розвиток навичок саморегуляції негативних психоемоційних станів, самопомоги та взаємодопомоги; удосконалення стратегій подолання тимчасових труднощів, методів і дій управління.

Таким чином, розроблена комплексна навчальна програма «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків» допомогла зменшити симптоми СЕВ, сприяла розвитку конструктивних стратегій подолання у чоловіків, поліпшила комунікацію, підвищила життєстійкість та здатність до саморегуляції поведінки, а також збільшила мотивацію до завершення професійної діяльності, підготовки до змін і виконання завдань.

3.2 Оцінка результативності тренінгової програми «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків»

Для оцінки результативності комплексної тренінгової програми «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків» було проведено контрольний етап експерименту серед чоловіків, які працюють в організації ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Всі учасники дослідження пройшли попередню діагностику за допомогою спеціально відібраних методик. Повторне психодіагностичне обстеження дозволило оцінити, наскільки ефективно тренінг зменшив симптоми синдрому емоційного вигорання у чоловіків, сприяв переосмисленню ними аспектів майбутньої професійної діяльності, саморозвитку, самовдосконаленню, а також підвищенню

стресостійкості та поліпшенню комунікативних навичок. Основними критеріями, що підтверджують ефективність програми, є:

1. усвідомлення негативного впливу синдрому емоційного вигорання на особистість та професійну діяльність чоловіка;
2. розширення мотиваційного потенціалу учасників;
3. прагнення до змін;
4. формування позитивної самосвідомості та здатності бачити альтернативи;
5. розвиток навичок саморегуляції;
6. розуміння значущості цінностей і смислової сфери життя.

Висновки про ефективність програми були зроблені на основі порівняння результатів контрольної та експериментальної груп через аналіз змін, за допомогою описової статистики та t -критерію Стьюдента. Результати показали статистично значущі зміни у показниках експериментальної групи порівняно з контрольними даними.

За результатами дослідження (табл. 3.2), проведеного на початку та в кінці експерименту серед учасників тренінгу, були відзначені значущі зміни в фазах синдрому «емоційного вигорання», зокрема в таких аспектах: резистенція ($t = 4,10$, $p = 0,000$) і виснаження ($t = 2,45$, $p = 0,01$).

Таблиця 3.2 - Показники фаз синдрому «емоційного вигорання» у контрольній та експериментальній групах

№ з/п	Групи	Показники		
		Напруження	Резистенція	Виснаження
1	КГ (n=15)	-1,13	-2,72**	-2,32*
2	ЕГ (n=15)	1,84	4,10**	2,45**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Аналіз динаміки проявів синдрому емоційного вигорання у чоловіків експериментальної групи вказує на позитивні зміни за всіма основними показниками. Значущі зміни були відзначені у таких симптомах вигорання, як: неадекватне емоційне реагування ($t = 2,25$, $p = 0,03$), емоційна відстороненість ($t = 2,21$, $p = 0,03$), зниження професійних обов'язків ($t = 2,03$, $p = 0,04$), емоційно-моральна дезорієнтація ($t = 1,95$, $p = 0,05$) (табл. 3.3). Ці зміни свідчать про переосмислення чоловіками важливості емоцій у своєму житті, зменшення їх негативного або обмеженого прояву під час професійної діяльності та сприяння усвідомленню і зміцненню моральних якостей справжнього чоловіка.

Таблиця 3.3 - Показників симптомів синдрому «емоційного вигорання»

Показники	КГ($X \pm \sigma$) (n=15)			ЕГ ($X \pm \sigma$) (n=15)		
	Конст. етап експерименту	Контр. етап експерименту	<i>i</i>	Конст. етап експерименту	Контр. етап експерименту	<i>i</i>
Переживання психотравмуючих обставин	$1,92 \pm 2,91$	$2,43 \pm 3,25$	-0,86	$9,37 \pm 6,14$	$8,30 \pm 5,04$	0,85
Невдоволення собою	$2,30 \pm 3,58$	$2,42 \pm 3,25$	-0,84	$8,62 \pm 6,42$	$8,30 \pm 5,04$	1,05
Загнаність у глухий кут	$1,75 \pm 3,73$	$1,82 \pm 3,62$	-0,68	$6,60 \pm 7,39$	$6,40 \pm 6,34$	0,94
Тривога і депресія	$1,45 \pm 2,12$	$1,52 \pm 1,92$	-0,68	$6,00 \pm 5,82$	$5,70 \pm 4,58$	0,99
Неадекватне вибіркове емоційне	$7,62 \pm 5,86$	$7,87 \pm 6,03$	-1,95*	$17,00 \pm 6,33$	$16,27 \pm 4,65$	2,25*
Емоційно-моральна дезорієнтація	$6,67 \pm 4,32$	$6,82 \pm 4,27$	-1,43	$12,42 \pm 6,03$	$11,87 \pm 4,35$	1,95*
Розширення сфери економії емоцій	$3,47 \pm 3,99$	$3,55 \pm 3,97$	-0,92	$9,92 \pm 7,78$	$9,47 \pm 5,86$	1,05

Продовження таблиці 3.3.						
Редукція професійних обов'язків	6,62 ± 4,85	6,80 ± 4,94	-1,55	14,35 ± 7,27	13,77 ± 5,73	2,03*
Емоційний дефіцит	5,42 ± 6,07	5,62 ± 6,03	-1,31	11,85 ± 5,78	11,42 ± 4,56	1,35
Емоційна відстороненість	6,12 ± 4,09	5,35 ± 4,31	-1,85	12,52 ± 5,05	11,90 ± 4,08	2,21*
Особистісна відстороненість	0,67 ± 1,77	0,72 ± 1,61	-0,63	5,92 ± 6,49	5,75 ± 5,53	0,88
Психосоматичні та психовегетативні порушення	0,57 ± 1,41	0,60 ± 1,41	-0,57	3,65 ± 4,28	3,52 ± 3,56	0,84

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Після аналізу змін у динаміці проявів синдрому "емоційного вигорання", можна зробити висновок, що в експериментальній групі спостерігається зниження внутрішньої напруги, стресових факторів, енергетичних та емоційних витрат, а також підвищення конструктивності в поведінці та креативності чоловіків-професіоналів.

Загалом, порівнявши результати оцінки емоційного синдрому "емоційного вигорання" у чоловіків щодо напруженості, опірності та втоми, можна відзначити, що у чоловіків з експериментальної групи спостерігаються значні позитивні зміни в порівнянні з контрольною групою, зокрема зниження симптомів синдрому за кількома показниками.

Серед учасників тренінгу спостерігалися зміни в індивідуально-типологічних рисах особистості. Як видно з даних таблиці 3.4, в експериментальній групі зафіксовано значні зміни у таких показниках, як тривожність, агравіація, нестабільність та агресія, порівняно з контрольною групою. Зниження рівня тривожності ($t=2,25$, $p=0,03$) вказує на зменшення задумливості та підвищення бажання взаємодіяти з оточуючими. Зміна індексу

привабливості ($t=2,21$, $p=0,03$) свідчить про переосмислення чоловіками різних аспектів свого життя та зниження акценту на негативних рисах характеру або посиленні проблем. Зменшення індексу нестабільності ($t=-2,08$, $p=0,04$) свідчить про зниження схильності до емоційних коливань, нестабільності мотивації та мінливості настрою. Зміна показника агресивності ($t=2,09$, $p=0,04$) вказує на зниження тенденції до агресивного самоствердження.

Таблиця 3.4 - Показники характерологічних особливостей у контрольній та експериментальній групах

Показники	КГ($X \pm \sigma$) (n=15)			ЕГ ($X \pm \sigma$) (n=15)		
	Конст. етап експерименту	Контр. етап експерименту	t	Конст. етап експерименту	Контр. етап експерименту	t
Агресивність	$0,40 \pm 0,74$	$0,50 \pm 0,84$	-1,43	$0,90 \pm 0,98$	$0,55 \pm 0,67$	2,21*
Екстраверсія	$6,57 \pm 2,04$	$6,70 \pm 2,19$	-1,15	$7,00 \pm 1,79$	$6,77 \pm 1,32$	1,17
Спонтанність	$5,37 \pm 1,89$	$5,32 \pm 1,84$	1,00	$6,07 \pm 1,95$	$6,22 \pm 1,80$	-0,83
Агресивність	$3,55 \pm 1,44$	$3,72 \pm 1,43$	-1,55	$5,27 \pm 1,55$	$4,72 \pm 1,26$	2,09*
Ригідність	$5,27 \pm 1,67$	$5,45 \pm 1,70$	-1,09	$5,80 \pm 1,36$	$5,55 \pm 1,06$	1,04
Інтраверсія	$2,27 \pm 1,72$	$2,47 \pm 1,46$	-1,16	$2,77 \pm 1,65$	$2,45 \pm 0,87$	1,51
Сензитивність	$4,52 \pm 1,43$	$4,35 \pm 1,45$	1,13	$4,03 \pm 1,73$	$4,3 \pm 1,45$	-1,08
Тривожність	$2,80 \pm 1,45$	$3,02 \pm 1,62$	-1,85	$3,67 \pm 1,28$	$3,30 \pm 1,18$	2,25*
Лабільність	$5,67 \pm 1,35$	$5,50 \pm 1,21$	1,36	$5,32 \pm 1,34$	$5,72 \pm 1,24$	-2,08*

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Таким чином, хоча індивідуальні властивості особистості є досить стабільними, певні позитивні зміни в напрямку гармонізації особистості все ж відбулися.

Наступний етап передбачав оцінку змін у копінг-стратегіях поведінки чоловіків (табл. 3.5). За результатами тренінгової програми з психологічної

профілактики в учасників було зафіксовано зміни в показниках асертивності ($t = -2,15$, $p = 0,05$) та готовності до соціальних контактів ($t = -2,22$, $p = 0,05$). Зростання цих показників вказує на збагачення внутрішнього ресурсу особистості та розширення можливостей чоловіків для розвитку їх кар'єрних перспектив.

Таблиця 3.5 - Показники копінг-стратегій у контрольній та експериментальній групах

Показники	КГ($X \pm \sigma$) (n=15)			ЕГ ($X \pm \sigma$) (n=15)		
	Конст. етап експерименту	Контр. етап експерименту	t	Конст. етап експерименту	Контр. етап експерименту	t
Асертивні дії	21,80 $\pm$ 3,97	21,47 $\pm$ 3,35	1,22	20,85 $\pm$ 4,85	21,25 $\pm$ 4,10	-2,15*
Вступ у соціальний	24,15 $\pm$ 2,98	23,80 $\pm$ 2,22	1,19	24,10 $\pm$ 4,83	25,13 $\pm$ 2,98	-2,02*
Пошук соціальної	22,22 $\pm$ 3,79	21,90 $\pm$ 3,13	1,13	21,73 $\pm$ 4,77	22,30 $\pm$ 3,63	-1,83
Обережність	20,43 $\pm$ 3,57	20,77 $\pm$ 3,25	-1,19	21,73 $\pm$ 4,47	21,18 $\pm$ 3,52	1,82
Імпульсивні дії	14,30 $\pm$ 4,68	14,35 $\pm$ 4,85	-0,50	16,60 $\pm$ 4,68	16,40 $\pm$ 4,07	0,95
Уникання	12,87 $\pm$ 5,44	13,38 $\pm$,96	-1,47	16,65 $\pm$ 5,60	15,40 $\pm$ 3,62	2,11*
Маніпулятивні дії	18,47 $\pm$ 4,56	18,67 $\pm$ 5,13	-1,31	22,55 $\pm$ 5,03	21,62 $\pm$ 3,84	1,96
Асоціальні дії	14,92 $\pm$ 5,13	15,37 $\pm$ 5,05	-1,24	19,90 $\pm$ 5,70	19,25 $\pm$ 5,01	2,03*
Агресивні дії	12,20 $\pm$ 5,21	12,45 $\pm$ 4,93	-1,38	16,55 $\pm$ 5,96	15,65 $\pm$ 4,46	1,98*

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Динаміка показника "уникнення" ($t = 2,11$, $p = 0,04$) серед учасників тренінгу вказує на те, що вони почали по-новому оцінювати своє ставлення до життєвих ситуацій, розширюючи межі своєї активності, демонструючи більшу сміливість і залученість у діяльність. Водночас, згідно з статистичними розрахунками, спостерігається зміна у показниках "агресивної поведінки" ($t =$

1,96, $p = 0,05$) та "імпульсивної поведінки" ($t = 0,95$), які є значущими складовими цього процесу. Варто відзначити, що зміни в особистісних рисах відбуваються складніше. Динаміка показника "товариськість" ($t = 2,02$, $p = 0,05$) свідчить про зменшення проявів цинізму і догматизму в поведінці, що підтверджує гіпотезу про те, що зниження проявів "емоційного вигорання" та неконструктивної поведінки (асоціальної, імпульсивної та агресивної) у випробовуваних призводить до покращення їхнього емоційного стану та заміни цих проявів конструктивною поведінкою.

Результати фінального аналізу наукових джерел та експериментальних досліджень дозволяють визначити синдром "емоційного вигорання" у чоловіків як специфічне явище, яке виникає у психічно здорових осіб під впливом навколишнього середовища (включаючи стресові ситуації, наприклад, військові), а також соціальних і професійних факторів, що сприяють перевтомі, зниженню життєвого тону та професійній дезадаптації. Внаслідок цього можуть виникати зміни в індивідуальних рисах особистості, заміна конструктивних стратегій подолання стресу на неконструктивні, що веде до руйнування внутрішньої гармонії.

В результаті проведення комплексної психопрофілактичної програми вдалося сформувані конструктивні копінг-стратегії поведінки у чоловіків, що допомогло зменшити прояви неконструктивної поведінки. Аналіз результатів дослідження показав, що після експериментальної фази в експериментальній групі покращилися кілька показників і знизились прояви синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Це підтверджує ефективність програми "Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків". Зміни стосувались як структури особистості, так і її ставлення до життя, проявів професійної та виробничої активності. Ефективність навчання була забезпечена змістовністю, інформативністю та чіткою структурою модулів і занять.

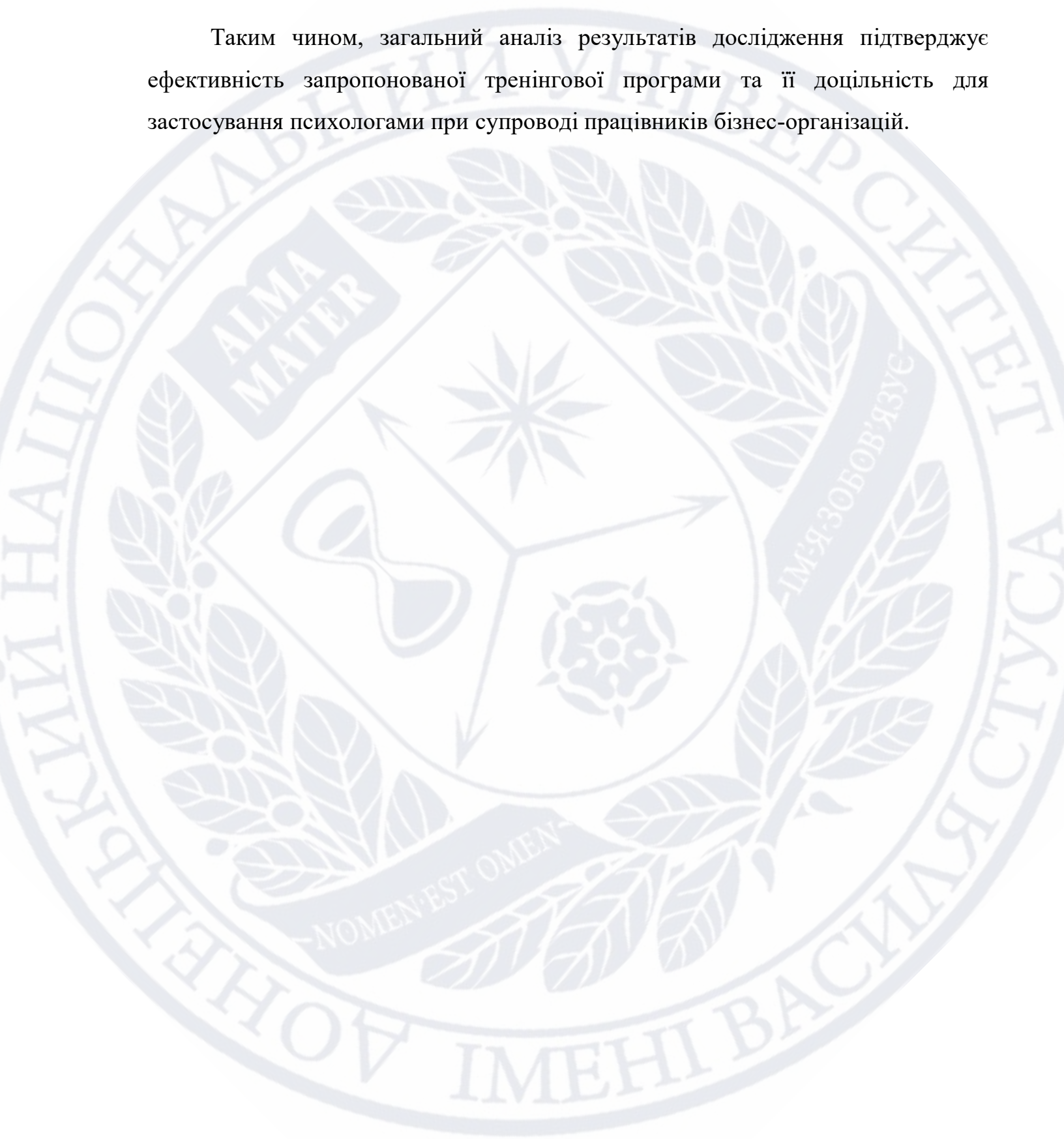
Висновки до третього розділу

Психологічна профілактика емоційного вигорання є надзвичайно важливою для чоловіків, які працюють у бізнес-середовищі, оскільки вона допомагає зберігати високу працездатність і стійкість до стресових ситуацій у швидко змінюваному оточенні. Вона сприяє розвитку навичок саморегуляції та ефективного управління емоціями, що дозволяє уникнути професійної дезадаптації. Завдяки такій профілактиці працівник може підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям, що зменшує ризик емоційного вигорання та підвищує загальну якість життя.

Основним методом профілактики синдрому «емоційного вигорання» серед працівників бізнес-організацій є впровадження комплексної тренінгової програми «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків». Реалізація цієї програми дозволяє врахувати індивідуальні особливості учасників, попереджає прояви емоційного вигорання, розширює розуміння професійних вимог і їхнього впливу на особистість, сприяє переосмисленню власного ставлення до роботи, розвитку самопізнання, формуванню професійної ідентичності, а також позитивного ставлення до здоров'я. Крім того, програма допомагає удосконалити навички комунікації, саморегуляції та освоєння тайм-менеджменту, що є ключовим для ефективного виконання професійних завдань і самореалізації.

Результати експерименту свідчать про досягнуту позитивну динаміку у зниженні рівня емоційного вигорання завдяки зменшенню таких показників, як неадекватне емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, резистенція, емоційна відстороненість, виснаження, агравація, агресивність, тривожність, професійна дезадаптація, уникнення, маніпуляції та асоціальні дії. Водночас спостерігається підвищення показників лабільності, життєстійкості, контролю, асертивності та готовності до соціальних контактів.

Таким чином, загальний аналіз результатів дослідження підтверджує ефективність запропонованої тренінгової програми та її доцільність для застосування психологами при супроводі працівників бізнес-організацій.



ВИСНОВКИ

1. Теоретико-методологічний аналіз проблеми емоційного вигорання показав, що цей феномен є складним, багатоаспектним і викликає великий інтерес серед фахівців у галузі психології, медицини, соціології та інших наук. Емоційне вигорання розвивається поступово та є наслідком тривалого емоційного та фізичного навантаження, що в результаті призводить до виснаження емоційних і когнітивних ресурсів. У професійному контексті чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях, вигорання може викликати не лише зниження професійної продуктивності, але й погіршення загального психоемоційного стану, що негативно впливає на якість їхнього життя. Теоретичний аналіз підтвердив необхідність розмежування емоційного вигорання від професійної деформації, стресу та хронічної втоми, що забезпечує точніше розуміння його причин та проявів.

2. Емпіричне вивчення особливостей синдрому емоційного вигорання у чоловіків, зайнятих у бізнес-організаціях, дало змогу виділити основні структурні елементи цього явища. Аналіз показав, що домінуючою фазою є резистентність, яка проявляється в емоційній відчуженості, прагненні до ізоляції та зниженні активності. Іншими симптомами є зниження мотивації, емоційний дефіцит, зниження професійної продуктивності та загальне фізичне виснаження. Погіршення самопочуття і проблеми зі сном підтверджують присутність професійної дезадаптації, яка є основною ознакою наявності емоційного вигорання. Це дослідження засвідчило наявність тривожних тенденцій до розвитку вигорання в умовах підвищених професійних навантажень та зовнішніх стресових факторів.

3. Аналіз взаємозв'язку між емоційним вигоранням та індивідуально-типологічними особливостями показав, що певні особистісні характеристики можуть збільшувати схильність до вигорання. Встановлено, що знижена

життєстійкість, недостатній рівень самоконтролю, схильність до ризику та емоційна лабільність сприяють швидшому розвитку синдрому. Ті чоловіки, які демонструють високий рівень життєстійкості та стабільності, рідше піддаються емоційному вигоранню або ж краще справляються з його наслідками. Це підтверджує важливість врахування індивідуальних особливостей у процесі психологічного супроводу працівників бізнес-організацій.

4. Розроблена програма психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання для чоловіків у бізнес-організаціях довела свою ефективність у зниженні рівня вигорання та поліпшенні емоційного стану. Програма включає тренінги зі стрес-менеджменту, розвиток навичок саморегуляції, комунікації, асертивності, а також основи тайм-менеджменту. Під час її реалізації значну увагу було приділено формуванню позитивного ставлення до власного здоров'я, самопізнанню, професійній ідентичності, що сприяє зниженню емоційного навантаження та підвищенню загальної життєстійкості працівників. Програма рекомендується до використання як метод профілактики вигорання, підтримки здорової робочої атмосфери та підвищення загальної задоволеності роботою.

Отже, результати дослідження підтверджують важливість системної роботи з попередження та подолання емоційного вигорання, особливо серед чоловіків у бізнес-організаціях, де високий рівень навантажень та стресогенних факторів потребує комплексного підходу до підтримки емоційного та психічного здоров'я працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко І.Г. Психологічні особливості впливу копінг-стратегій на саморозвиток особистості юнацького віку. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія» : збірник наукових праць. Острог : Вид-во НаУОА, 2018. № 6. С. 4–8.
2. Арефнія С. В. Специфіка професійної діяльності державних службовців як один з факторів професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Х. : 2013. Том. VI, Психологія обдарованості, Вип. 9. С. 71-80.
3. Бадалова М. Структура і зміст тренінгу інтелектуальних навичок консультування. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 3. С. 16- 39.
4. Балашов Е. М. Метакогнітивний моніторинг саморегульованого навчання студентів: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.07/ Національний університет «Острозька академія». Острог, 2020. 504 с.
5. Беляєвська О. Вплив дихальних методик на рівень тривожності особистості. Український католицький університет. 2022. 85 с.
6. Белякова С.М., Шовкова К.О. Соціально-психологічні особливості розвитку сучасного підлітка. Молодий вчений. 2018. № 5 (57). С.454-458. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_5%282%29_24
7. Боснюк В. Ф. Інтелектуально-емоційний ресурс копінг-поведінки рятувальника : монографія. В. О. Олефір., А. Перелигіна; Нац. ун-т цивіл. захисту України. Харків : ХНАДУ, 2016. 195 с.
8. Буркало Н. І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. Психологічний часопис. 2019. Том 5, № 7. С. 34-49.

9. Власенко Д. В. Фрустрація як чинник мотиваційних змін у юнацькому віці: курсова робота з психології Д.В. Власенко ; наук. кер. О.Ф. Бондаренко ; Київ. нац. лінгв. ун-т., 2023. 31 с.
10. Війна і депресія: 76 що варто знати: веб-сайт. URL: <https://mozok.ua/depressiya/article/3746-vjna--depresya-sho-var-to-znati>
11. Варій Ю. М. Психічна депривація студентської молоді України першого десятиліття ХХІ століття. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. Львів, 2008. Вип. 2. С. 27–40.
12. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : Монографія. Луцьк : Ред-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім.Л.Українки, 2003. 320 с.
13. Водопянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. К. : Книга, 2005. 336 с.
14. Гончарук М. М. До проблеми поняття «Емоція» у лінгвістиці. URL: http://www.chnu.edu.ua/res/chnu.edu.ua/period_vudannia/web13/pdf/2012_1/Mar_yna_Honcharuk.pdf.
15. Гошовський Я. Феноменологія депривації: системний теоретикоемпіричний дискурс. *Психологія і суспільство*. Тернопіль : Тернопільський національний економічний університет, 2011. № 1. С. 85–95.
16. Дерев'янка С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education: матеріали міжнар. наук. конф. (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556-559.

- 17.Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедєв Д. В. Екстремальна психологія : підручник / за ред. О.В.Тімченка. Київ : Август трейд, 2007. 502 с.
- 18.Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2009. 246 с.
- 19.Журавель Т. В. Соціальна профілактика як напрям соціально-педагогічної діяльності . *Соціальна педагогіка* : навч. посібник / за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Академвидав, 2013. С. 85–101.
- 20.Завалишина Д.Н. Потенціали високого професіоналізму. *Психологія здібностей: Сучасний стан і перспективи досліджень*: м-ли наукової конференції, присвяченій пам'яті В.Н. Дружиніна. К. : Ін-т психол. АН, 2005. С.358-362.
- 21.Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
- 22.Корольчук М. С. Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія, Київ : Нац.-торг. екон. ун-т, 2017, 304 с.
- 23.Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : Київ : Ельга Ніка- Центр, 2003. 400 с.
- 24.Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Ельга Ніка-Центр, 2004. 400 с.
- 25.Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.

- 26.Ленгле А. Емоційне вигорання з позиції екзистенційного аналізу. *Питання психології*. Київ, 2008. № 2 С. 316.
- 27.Криволапчук В. О., Моцонелідзе І. О., Слюсар І. М. Психогігієна професійної діяльності працівників ОВС : навчально-методичний посібник / за ред. В. О. Криволапчука Київ : ДНДІ МВС України, 2010. 284 с.
- 28.Максименко С. Д. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
- 29.Малишева К. О. Синдром професійного вигорання психотерапевта : роль особливостей клінічних взаємовідносин. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Т. IV, ч. 3. Київ, 2002. С. 134–139.
- 30.Малкова Т. М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України) : монографія. Київ : 2012. 395 с.
- 31.Маркова А. К. Психологія професіоналізму. К., 1996. 312 с.
- 32.Медведєв В. С., Шевченко О. М. Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. *Юридична психологія та педагогіка*. 2010. № 2. (8). С. 4–10.
- 33.24. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія. Умань : Візаві, 2016. 236 с.
- 34.Моцонелідзе І. О. Диференціація понять “емоційне вигорання” та “професійна деформація” в діяльності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2010. №8. С. 736–745.

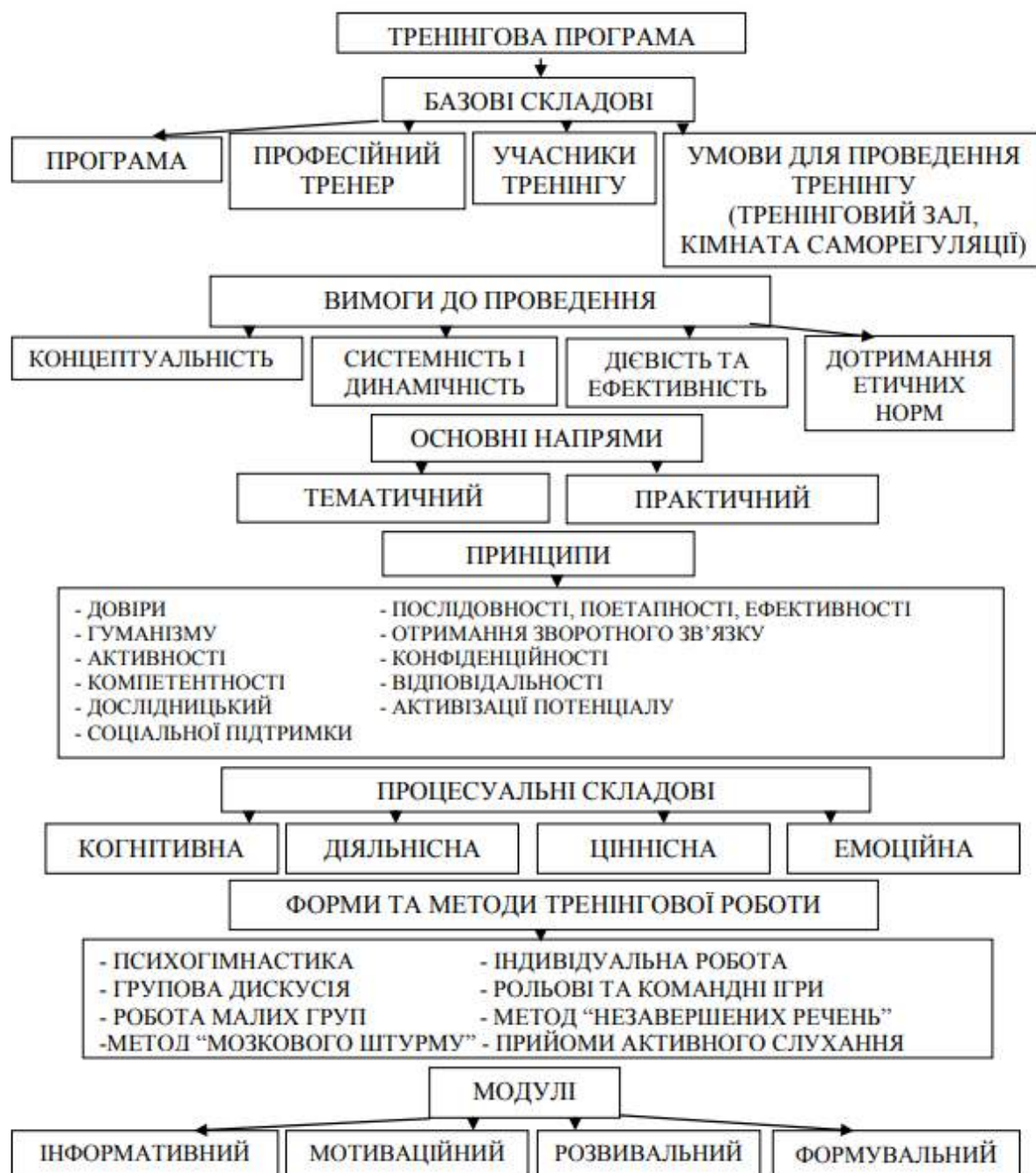
- 35.Нартова-Бочавер С. «Coping Behavior» в системі понять психології особистості. *Психологічний журнал*. 1997. Т. 18. № 5. С. 20-30.
- 36.Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.
- 37.Приходько Ю. О. Практична психологія : Введення у професію : навч. посіб. 3-тє вид. Київ : Каравела, 2012. 248 с.
- 38.Психопрофілактична робота з персоналом : науково-методичні та організаційно-практичні питання : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 лютого 2007 р.). Київ, Київський національний ун-т внутр. справ, 2007. 272 с.
- 39.*Психологічна енциклопедія* / авт. і упоряд. О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
- 40.Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О.М. Кокун та ін. ; за ред. О.М. Кокуна. – Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.
- 41.П’янківська Л. В. Профілактика “вигоряння” у працівників МНС. *Вісник Київського міжнародного університету. Психологічні науки* : зб. наук. пр. Київ : КиМУ, 2005. Вип. 7. С. 110–116.
- 42.П’янківська Л. В. Напрямки профілактики синдрому “емоційного вигоряння”. *Психопрофілактична робота з персоналом: науково-методичні та організаційно-практичні питання* : матеріали міжвід. наук.-практ. конф. (Київ, 28 лютого 2007 р.). Київ : КНУВС, 2007. С. 236–239.
- 43.П’янківська Л. В. Екзистенціальний смисл постравматичного стресового розладу та синдрому “емоційного вигоряння”. *Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції* : матеріали наук.-

- практ. конф. (Київ, 3 червня 2015 р.). Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2015. С. 227–229.
44. Саннікова О.П., Кузнецова О. В. Системний аналіз адаптивності особистості: Монографія. Одеса : ВМВ, 2017. 392 с.
 45. Саннікова О., Жень Чжун. Суб'єктивні уявлення про особливості емоційного світу іншої людини. *наука і освіта*, 2018. по9-10. с. 106–110.
 46. Сидоренко Ж.В., Побережна М.В., Даценко Т.С. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до життєвого досвіду в кризовому суспільстві. *Габытус. Випуск 18. Том 2. С. 105-110.*
 47. Салогуб А. М. Структура і зміст синдрому емоційного вигорання у дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених. *Молодий вчений*. 2014. № 5. С. 459–461.
 48. Самоукіна, І. В. Подолання стресу і депресії в житті і на роботі. *Гроші і кредит*. 1999. № 6. С 70-75.
 49. Титаренко Т. Сучасна психологія особистості. К. : Марич, 2009. 232 с.
 50. Тимошук Є. А., Бруяка І. С., Любомирський В. О. Роль інтуїції в структурі саморегуляції в умовах невизначеності. *Наукові записки «Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Психологія. 2022. №15. С. 52-61.
 51. Тривога під час війни та її наслідки: веб-сайт. URL: <https://healthua.com/article/70543-trivoga-pd-chas-vjni-ta--nasldki>
 52. Тривожність під час війни. Що допоможе заспокоїтися: веб-сайт. URL: <https://suspilne.media/211997-trivoznist-pid-cas-vijni-so-dopomoze-zaspokoitisa/>
 53. Уолтер М., Роттер Дж., Салліван Г. С. Теорія міжособистісних відносин і когнітивні теорії особистості. Луцьк : ЄВРОЗНАК, 2007. 128 с.

- 54.Філіпс Л. Дж., Йоргенсен М. В. Дискурс-аналіз. Теорія и метод. Харків : Вид-во Гуманітарний Центр, 2004. 336 с.
- 55.Форманюк Т. В. Синдром «емоційного згорання» як показник професійної дезадаптації вчителя. *Проблеми психології*. 1994. № 6. С. 57-64.
- 56.Франкл В. Логотерапія і екзистенційний аналіз: Статті і лекції. К. : Академвидав, 2016. 344 с.
- 57.Франкл В. Людина в пошуках сенсу. К. : Книга. 1990. 355с.
- 58.Фанталова Є. Б. Діагностика та психотерапія внутрішнього конфлікту. Самара, БАХРАХ, 2001. 128 с.
- 59.Knaus W. J. How to conquer your frustration. URL: https://www.rebtnetwork.org/library/How_to_Conquer_Your_Frustrations.pdf
- 60.Mayer J.D. Models of emotional intelligence. J.D. Mayer, P. Salovey, D. Caruso; R. Sternberg. Handbook of Intelligence. Cambridge : Cambridge University Press, 2000. pp. 396–420.
61. Onufriieva, L., Vovk M., Emishyants O., Zelenko O., Drobot O., et al. Psychological Features Of Experiences Of Frustration Situations In Youth Age. International Journal of Scientific & Technology Research. Volume 8, Issue 01, January 2020. pp. 920–924.
- 62.Petrides K.V. Trait Emotional Intelligence Theory K.V. Petrides Industrial and Organizational Psychology. 2010. №3, pp. 136–139.
- 63.Simons J. S., Gaher R. M. The Distress Tolerance Scale: Development and validation of a self-report measure //Motivation and emotion. 2005. Vol. 29, No. 2. PP. 83–102.

64. Shirom A., Melamed S., Toker S., Berliner S., Shapira I. Burnout and health review : Current knowledge and future research directions. *In International review of industrial and organizational psychology* . Chichester : John Wiley & Sons. 2005. Vol. 20. P. 269–308.
65. Carroll J. F. X., White W. L. Theory building : Integrating individual and environmental factors within an ecological framework. *Job stress and burnout : Research, theory, and intervention perspectives* / ed. by W. S. Pinney. – Beverly Hills; London ; New Dehli, 1982. P. 41–60.
66. Grebot E. Stress et burnout au travail : identifier, prévenir, guérir. Paris : Groupe Eyrolles, 2008. 246 s.
67. Toker S., Biron M. Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 97 (3). 2012. P. 699–710.

ДОДАТОК А



ДОДАТОК Б

Програма психокорекційного тренінгу «Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків»

Модуль 1. Інформативний

Заняття 1. Вплив професійної діяльності на особистість чоловіка який працює в бізнес організації. Готовність чоловіка до змін

Мета: формування в чоловіків знань про особливості й специфіку освітньої та службової діяльності в освітньому закладі.

Завдання:

1. Оволодіння чоловіками знаннями про вплив на них особливостей професійної діяльності.
2. Усвідомлення ними власного ставлення до специфіки професійної діяльності та готовності до змін.
3. Формування в чоловіків позитивного мислення, залучення їх ресурсів для подальшого саморозвитку й професійного становлення.

Структура заняття:

Вступ до тренінгу: знайомство учасників, створення атмосфери доброзичливості й довіри, обговорення та узгодження правил роботи у групі, програми заняття, очікувань.

Вправа “Шеренги”

Мета: поліпшити настрій, зняти напруження в учасників групи, зменшити дистанцію у спілкуванні.

Хід вправи: учасники групи стають в шеренгу, повернувшись обличчям в одну сторону.

Тренер, перший у шерензі, дає інструкцію: “Усі завдання виконуватимуться мовчки. Кожне з них необхідно зробити якомога швидше й точніше. Розташуватися в шерензі так, щоб біля мене стояв найвищий із нас, а на протилежному кінці – найнижчий за зростом. Почали...”.

Після закінчення завдання тренер проходить уздовж шеренги та перевіряє точність його виконання.

Метод незавершених речень (для подальшого обговорення у тренінговій групі): “Професійна діяльність – це... Вона впливає на мене...”, “Професійна діяльність в бізнес організації на сьогодні...”.

Групова дискусія: “Які зміни супроводжують чоловіка під час професійної діяльності і бізнес сфері?”, “Як професійна діяльність впливає на особистість чоловіка?”, “Чи може чоловік уберегтися або зменшити негативний вплив професійної діяльності?”, “Як чоловік може бути підготовленим до змін?”

Міні-лекція (Додаток Л.)

Мозковий штурм: “Які особистісні якості має розвивати чоловік, щоб справлятися зі змінами у власній професійній діяльності?”

Вправа “Мої позитивні сторони та якості”

Хід вправи: розділіть аркуш на 2 колонки. У першій напишіть список власних позитивних якостей (близько 20). Сконцентруйтеся на кожній із них, згадайте ситуацію, пов’язану з нею, що була для вас приємною або успішною. У другій колонці напишіть умовну назву цієї ситуації. Усі перераховані якості та позитивні ситуації, пов’язані з ними, регулярно перечитуйте. Завдяки цьому ви зможете знову переживати приємні моменти, що допоможуть підвищити самооцінку та впевненість у собі.

Рефлексія: якщо маєте бажання, можете поділитися з групою своїми враженнями від вправи.

Вправа “Заміна негативних думок на позитивні”

Мета: сформувати в учасників позитивне мислення, навчити знаходити конструктивні рішення у критичних ситуаціях.

Хід роботи: розділіть аркуш на дві колонки. У першу пригадайте та внесіть свої невдачі під час професійної діяльності, що вплинули на ваш стан здоров’я, життя, поведінку та самопочуття. Напишіть 5 таких речень. У другій колонці спробуйте їх перефразувати на позитивні.

Вправа “Залучення необхідних ресурсів”

Хід роботи: визначте якість, яку ви хотіли б мати для оптимальної поведінки у професійному середовищі. Згадайте ситуацію, у якій ви її мали. Спробуйте “вжитися” з нею, ніби це відбувалося тут і зараз. Зафіксуйте цю якість певним сигналом (потерти руками, сказати певну фразу тощо). Його ви можете використовувати в тих ситуаціях, коли не вистачає вияву певної якості. Це і є ваш необхідний ресурс. Найнадійніше джерело власних ресурсів – сама людина. *Підбиття підсумку заняття.*

Мета: забезпечити зворотний зв’язок щодо основних аспектів вивченого матеріалу.

Хід роботи: тренер демонструє учасникам записані на фліпчарті 4–5 незавершених речень, наприклад, “Я дізнався, що...”, “Мене здивувало, що...”, “Мені сподобалося, що...”, “Можливо, було б краще, якби...”. Чоловіки по черзі продовжують кожне з них [155].

Заняття 2. Синдром “емоційного вигорання” та його вияви в чоловіків, працівників бізнес організації

Мета: засвоєння знань про причини, вияви емоційного вигорання, розвиток навичок його профілактики.

Завдання:

1. Озброєння чоловіків знаннями про синдром “емоційного вигорання”.
2. Об’єктивізація негативного впливу синдрому на особистість чоловіків, працівників бізнес організацій та знаходження ресурсів для його профілактики.
3. Оволодіння навичками профілактики синдрому “емоційного вигорання”.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Все рівно, ти – молодець, тому що...”

Хід роботи: учасники сидять у колі. Ведучий бере в руки м'ячик і розповідає щось про свої недоліки, наприклад, “Я важко прокидаюся вранці на роботу”, а потім кидає його будь-кому іншому. Той, хто схопив м'ячик, каже про ведучого щось позитивне, називаючи його ім'я, наприклад, “Іване, все рівно ти – молодець, тому що на роботу прибув вчасно”. Далі учасник розповідає про себе, наприклад, “А я ще планую зробити кар'єру власного бізнесу”, і кидає м'ячик іншому працівнику. Гра продовжується, поки всі висловляться щодо себе й почують підбадьорюючі відповіді.

Вправа “Мої асоціації з поняттям “вигорання”

Мета: визначити рівень знань учасників групи про СЕВ, створити основу для глибшого змісту роботи й дискусій.

Хід роботи: усі учасники тренінгу обов'язково беруть у ньому участь. Їм дається завдання по колу розповісти з чим асоціюється в них поняття “вигорання”.

Вправа може бути проведена у двох варіантах – усно або письмово:

- 1) учасники по колу висловлюють одну–дві асоціації, які викликають наведене поняття; 2) чоловіки на аркуші паперу записують свої асоціації до “вигорання”. Після цього всі названі асоціації обговорюються.

Міні-лекція (Додаток Л.)

Вправа “Гора з плечей”

Мета: зняти м'язове напруження, підвищити впевненість у собі, поліпшити настрій.

Хід роботи: учасники виконують завдання стоячи. Тренер дає команди: “Глибоко вдихніть, максимально високо піднімаючи плечі. На видиху максимально відведіть їх далеко назад та опустіть. Саме такою має бути постава. Повторіть 5–7 разів. Людина з правильною поставою, припіднятою головою справляє враження впевненої у собі та власних можливостях особистості”.

Робота у групах. Розбір та аналіз учасниками тем: 1 група – “Симптоми вигорання у чоловіка”; 2 група – “Пам'ятка “Наші ресурси””; 3 група – “Як боротися із втомою?”; 4 група – “Настанова чоловікам з профілактики синдрому “емоційного вигорання”. Учасники діляться на 3–4 групи, кожна з яких протягом 10 хв виконує завдання. Презентація підгрупами відпрацьованих завдань.

Підбиття підсумків заняття.

Мета: забезпечити зворотний зв'язок.

Хід вправи: кожен учасник закінчує фразу “Про сьогоднішній день я думаю...”.

Надалі проводиться ранжування інформаційного й емоційного наповнення [15].

Заняття 3. Психологічні бар'єри та психологічний захист

Мета: формування у чоловіків знань про психологічний захист особистості від впливу негативних чинників та психологічні бар'єри у спілкуванні.

Завдання:

1. Озброєння чоловіків знаннями про психологічний захист особистості від впливу негативних чинників професійної діяльності.
2. Формування навичок використання конструктивних форм поведінки.
3. Усвідомлення чоловіками уявлень про поведінкові зміни, пов'язані з доданням бар'єрів спілкування.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Побудова”

Мета: подолання бар'єрів у спілкуванні між учасниками, зняття напруження.

Хід вправи: учасники стають щільно в коло та закривають очі. Завдання полягає в тому, щоб вишикуватися за кольором очей у шеренгу. Після того, як група виконала завдання, тренер дає команду відкрити очі й подивитися, що вийшло.

Метод незавершених речень: “Психологічний захист – це...”, “Якого захисту потребує чоловік, що працює в бізнесі..”, “Що дається важко працівника бізнес організацій...”, “Що хотілося б змінити вам особисто у своєму професійному житті...”.

Мозковий штурм (з подальшим груповим обговоренням): “Чому людина використовує психологічний захист та психологічні бар'єри у своєму житті?”.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Вправа “Вентилятор”

Хід вправи: сядьте зручно, закрийте очі, спробуйте пригадати людину, яка вас образила. Уявіть, що знаходитесь поруч із нею, але між вами розташований потужний вентилятор, що легко видуває всі сказані на вашу адресу образи. Ця вправа демонструє нам можливості конструктивного психологічного самозахисту.

Вправа “Крила”

Хід вправи: кожен із Вас відчуває певний тиск із боку осіб керівної ланки або напруження в колективі, тривогу при поході до лікаря і т.д.. У Вас можуть з'являтися негативні відчуття, а саме: скутість у тілі, легка нудота, головний біль. Саме зараз ви прагнете згорнутися у клубок. Ця вправа допоможе позбутися такого негативного психоемоційного стану, відчути полегшення, зменшити м'язове напруження.

Сядьте зручно, закрийте очі. Зробіть глибокий вдих і повільно видихаючи, розправляйте плечі. Уявіть, що за спиною у вас великі білі крила. Відчуйте, як вас наповнює світло. З кожним вдихом його стає більше й більше. Подумайте про те, що світ прекрасний, що ви його любите. Відчуйте легкість всередині себе!

Вправа “Бар'єр”

Мета: усвідомлення чоловіками поведінкових змін, пов'язаних із певними перешкодами.

Хід вправи: тренер розбиває групу на пари й інструктує: “Один учасник групи має розповісти своєму співрозмовнику про власну поведінку, яку він хоче змінити, але ще не вирішив як це зробити. Інший повинен його вислуховувати й озвучувати власне бачення, настирливо переконуючи в тому, що це дійсно треба зробити. Зі свого боку, слухач має відстоювати власні погляди”.

Запитання для зворотного зв'язку: Які відчуття у Вас виникли після виконання вправи? Охарактеризуйте власну поведінку під час її виконання. Які зміни Ви помітили у вашого партнера? Що спровокувало їх вияв? Чи відчували Ви певні бар'єри? Чи можна було їх уникнути?

Групова дискусія: “Чи може чоловік бути успішним, долаючи бар'єри...”, “Що для цього необхідно...”.

Рефлексія “Мені сьогодні...”

Мета: забезпечити зворотний зв'язок.

Хід вправи: кожен учасник закінчує фразу: “Мені сьогодні...”, “Мої очікування...” [15].

Підбиття підсумків заняття.

Модуль 2. Мотиваційний

Заняття

1. Життєві та професійні цінності, пріоритети чоловіків, що працюють в бізнес-організаціях

Мета: виявлення в чоловіків основних життєвих і професійних цінностей, життєвих цілей та пріоритетів.

Завдання:

1. Визначення життєвих та професійних цінностей, основних пріоритетів чоловіків.
2. Розуміння ними значущості системи цінностей у їхньому житті.
3. Усвідомлення чоловіками основних відмінностей між особистими та професійними цінностями.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Плутанина”

Мета: поліпшити настрій, зняти напруження в учасників, налаштувати на групову роботу.

Хід вправи: усі учасники стають у коло й витягують праву руку в напрямку центра. За командою ведучого кожен учасник повинен знайти собі “друга по рукоштованню”. Потім витягують ліву руку й аналогічно виконують завдання (друзі по рукоштованню мають бути різні). Учасники гри повинні розплутатися і стати в коло, не роз'єднуючи рук. Це завдання можна ускладнити тим, що гравці повинні виконувати завдання мовчки.

Притча “Найважливіші речі” (Додаток Л.1)

Психологічний практикум: здійснити аналіз та ранжування цінностей за скороченим варіантом методики Е. Фанталової “Вільний вибір цінностей”. [52; 75]. 1. Побудуйте ієрархічну структуру власних цінностей. 2. Чи існують суперечності між цінностями, що були проранжовані вами? 3. Проранжуйте цінності за значущістю в ідеалі для себе.

Групова дискусія: “Якою мірою цінності реалізовані (реалізуються) Вами в житті?”, “Що допомагає (заважає) Вам їх реалізовувати в житті?”.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Індивідуальна робота. Розділіть свої життєві цінності за такими категоріями: особисті, професійні, власний саморозвиток. Проранжуйте їх за значущістю для вас: на першому місці – найважливіша, на останньому – найменш значуща. Зробіть те ж саме для ідеальних цінностей.

Проаналізуйте: “Чи такою ж була б значущість для Вас цих цінностей через 5 років?”, “Чи збігаються Ваші реальні та ідеальні життєві цінності?”, “Якою мірою реалізованість цінностей залежить від Вас особисто?”, “А від інших осіб, обставин?”.

Вправа “Садівник” (Додаток Л.1)

Мозковий шторм (з подальшим груповим обговоренням) “Професійні цінності чоловіків, що працюють в бізнес організаціях”

Вправа “Конверти для добрих побажань”

Хід роботи: учасники пишуть свої імена на конвертах, а потім – прописують побажання й подяку для кожного члена групи. Ведучий складає всі заповнені аркуші у відповідні конверти. Якщо учасники забажають, то можуть поділитися висловлюваннями, що отримали від групи [155].

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 2. Мотивація та її вплив на особистість чоловіка

Мета: усвідомлення особливостей мотиваційної сфери особистості.

Завдання:

1. Визначення уявлень чоловіків про мотивацію та її вплив на них.
2. Розуміння ними значущості мотивації у їхньому житті та професійній сфері.
3. Виявлення чоловіками основних відмінностей між мотиваторами й демотиваторами.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Ти подобаєшся мені тим ...”

Хід роботи: усі учасники стоять у колі. Ведучий кидає м'яч одному з них, промовляючи “Мені в тобі подобається...”, і називає рису, що сподобалася (кілька рис). Учасник, який упіймав м'яч, кидає його іншому й називає риси останнього, які йому сподобалися. М'яч має побувати в усіх учасників.

Метод незавершених речень (для обговорення у тренінговій групі): “Мотивація – це... Вона впливає на мене...”, “Найзначущою для мене є мотивація...”, “Найчастіше мене мотивують...”.

Групова дискусія: “Основними мотиваторами в бізнес організації є...”, “Що найбільше стимулює чоловіка до виконання своєї діяльності?”, “Який вплив мотиватори мають на особистість чоловіка?”.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Індивідуальна робота “Мої особисті мотиватори”

Хід роботи: розділіть аркуш паперу на три колонки. У першій напишіть особисті мотиватори в житті, у третій – професійні, другу – залиште порожньою. Проранжуйте їх за частотою використання (у першій і третій колонках). Виділіть серед них внутрішні та зовнішні. Якщо є спільні мотиватори серед особистих і професійних, то запишіть їх у другу колонку.

Подумайте, у якій ще сфері їх можна використати?

Групова робота “Мотиватори та демотиватори ефективної діяльності чоловіка”.

Хід вправи: учасники розбиваються на дві групи. Пропонується визначити й записати на фліпчарті першій групі мотиватори ефективної діяльності чоловіка, а другій – демотиватори.

Групова дискусія “Найефективніша мотивація для чоловіків ”Вправа “Золота рибка”

Хід роботи: усі учасники тренінгу на заготовленому аркуші паперу у формі золотої риби, записують власне враження від заняття [155].

Підбиття підсумків заняття.

Модуль 3. Розвивальний

Заняття 1. Саморозвиток чоловіка. Основні напрями професійного саморозвитку й професійної ідентичності

Мета: усвідомлення чоловіками можливостей для саморозвитку та шляхів професійного зростання.

Завдання:

1. З’ясування у чоловіками власного професійного образу “Я”.
2. Розуміння ними значущості саморозвитку в їх житті та професійній сфері.
3. Розвиток уявлень чоловіків про власне професійне майбутнє.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Ми з тобою схожі тим, що ...”

Хід вправи: учасники тренінгу створюють у два кола – внутрішнє й зовнішнє (кількість осіб однакова в обох колах). Чоловіки, які знаходяться у зовнішньому колі, стоячи на місці, промовляють своїм колегам із внутрішнього кола фразу, що починається зі слів “Ми з тобою схожі тим, що ...” (наприклад, “Ми з тобою схожі тим, що живемо на планеті Земля”, “Ми з тобою схожі тим, що працюємо в одному колективі”).

Кожен учасник із внутрішнього кола, пересуваючись та змінюючи партнера із зовнішнього кола, відповідає: “Ми з тобою відрізняємося тим, що...” (наприклад, “Ми з тобою відрізняємося за зростом, кольором волосся...”). Вправа повторюється доти, доки всі учасники з обох кіл не зустрінуться один із одним.

Мозковий штурм (із подальшим груповим обговоренням): “Що таке саморозвиток?”, “Чи потрібен він чоловіку?”

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Індивідуальна робота. Кожен учасник тренінгу в центрі аркуша паперу пише слова “працюючий чоловік бізнес організації”. Потім по колу добирає до них асоціативний ряд (до 10 слів). Кожному підбраному слову дає характеристику й визначає, що найбільше притаманне йому особисто. Отже, у процесі виконання роботи чоловік описує, як він сприймає, ідентифікує себе у професії.

Вправа “Цінності чоловіка, що працює в бізнес організації”

Хід роботи: усі учасники тренінгу по колу називають найважливіші три цінності для чоловіка, що працює в бізнес організації.

Вправа “Саморозвиток та самоактуалізація”

Мета: визначити бар’єри саморозвитку, основні шляхи самоактуалізації та шляхи професійного саморозвитку.

Хід роботи: “розділіть аркуш паперу на три колонки. У першій напишіть бар’єри саморозвитку, зокрема професійні. У другій колонці напроти кожного визначеного бар’єру опишіть основні шляхи самоактуалізації, а у третій – шляхи професійного саморозвитку”.

Обговорення інформації з учасниками: “Чи важко було виконати завдання?”, “Чи Ви звертали раніше увагу на виявлені зараз бар’єри саморозвитку?”, “Чи зможете реалізувати шляхи самоактуалізації та шляхи професійного саморозвитку?”, “Що необхідно для цього зробити?”.

Групова дискусія: “Що залежить від чоловіка у процесі його професійного становлення?”, “Що необхідно робити чоловіку, щоб отримувати задоволення від професійного саморозвитку?”.

Робота в підгрупах: учасники діляться на 3–4 підгрупи. Кожна з них протягом 10 хвилин виконує завдання, а саме: 1 підгрупа – “Основні правила для саморозвитку чоловіка, як майбутнього професіонала”; 2 підгрупа – “Основні принципи для саморозвитку чоловіка”; 3 підгрупа – “Основні цінності чоловіка-професіонала»; 4 підгрупа – “Основні напрями саморозвитку чоловіка-професіонала”. Презентація підгрупами відпрацьованих завдань та їх обговорення.

Вправа “Побажання по колу”

Хід вправи: учасники тренінгу по черзі висловлюють один одному побажання щодо професійного саморозвитку [155].

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 2. Ефективні способи взаємодії, робота в команді

Мета: усвідомлення чоловіками особливостей ефективної взаємодії для подальшого професійного зростання.

Завдання:

1. Визначення чоловіками власного показника згуртованості у групі та їх ставлення до цього.
2. Розуміння ними значущості роботи в команді.

3. Формування в чоловіків позитивного ставлення до ефективної взаємодії в команді та залучення власних ресурсів для професійного становлення.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Моя пара”

Мета: визначити показник згуртованості групи.

Хід вправи: усі учасники заняття мовчки очима знаходять собі пару. Ведучий дає для цього приблизно 30 с, а потім вимовляє: “Рука!” Кожен учасник повинен миттєво показати рукою на людину, яка складає з ним пару. Якщо виявиться, що кілька членів групи вказують на одну людину, а в інших немає пари чи хтось не може знайти собі партнера, вправа повторюється.

Важливий не стільки сам результат, коли всі чоловіки поєднуються в погоджені пари, скільки процес – реакція групи на “випадання” одного чи кількох учасників, яких ніхто не вибрав чи які нікого не вибрали, а також тих, кому здавалося, що вони домовилися з партнером про взаємний вибір, а той обрав когось іншого.

Найвищий показник згуртованості групи – її миттєва реакція на вибування, виключення зі своїх рядів деяких членів і чутливість до виникаючого в учасників тренінгу відчуття відчуженості від групи.

Метод незавершених речень (із подальшим обговоренням у тренінговій групі): “Ефективність взаємодії – це... Вона впливає на мене...”, “Робота в команді під час виконання завдання для мене...”.

Групова дискусія: “Що таке ефективність взаємодії для чоловіка під час навчання у спеціалізованому навчальному закладі?”, “Які наслідки можна мати від негативної взаємодії?”, “Чи впливає вона на результат роботи?”, “Чи може чоловік сприяти ефективній роботі в команді?”.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Вправа “Лабіринт”

Мета: знайти вихід, шлях зі складних ситуацій, навчитися прислуховуватися до думки навколишніх.

Хід вправи: на підлозі ведучий розкладає поле, що складається з невеликих квадратиків. Частина з них “заміновані” (порожні квадратики). Хрестиками на тій стороні, що лежить на підлозі, позначено не заміновану дорогу, яку мають знайти учасники.

Задача групи: усім учасникам перебратися на протилежну сторону замінованого поля.

Умови гри: чоловікам дається 5 хв для обговорення стратегії дій. Після цього їм забороняється розмовляти, не можна показувати на поле, позначати потрібні на ньому квадрати. Двічі підряд один учасник іти полем не може. Через один квадратик крокувати забороняється. Якщо хтось наступає на “замінований” квадрат, ведучий подає звуковий сигнал – плескає руками, тупотить ногами тощо.

Примітка: якщо всій групі вдається перейти на іншу сторону за 10–15 хв, то можна дійти висновку про те, що група згуртована, може знаходити правильні стратегії виходу зі складних ситуацій.

Вправа “Зміни”

Хід роботи:

- напишіть 2–3 аспекти, які Ви хотіли б змінити для ефективнішої роботи в команді (навчальній групі);
- уявіть, що Ви їх втілили в життя та перерахуйте всі вигоди, що отримуєте Ви та команда завдяки змінам;
- оцініть ступінь дискомфорту, пов’язаного зі змінами, для Вас та колективу;
- підготуйте покроковий план дій для досягнення цих змін.

Вправа “Рука”

Хід вправи: усі учасники тренінгу на заготовленому аркуші паперу обводять свою руку та записують враження від заняття. Потім передають його по колу, де кожен дописує свою думку, поки аркуш не дійде до свого власника [155].

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 3. Менеджмент (планування та розподіл робочого часу, професійний ріст)

Мета: формування в чоловіків навичок планування та розподілу часу.

Завдання:

1. Усвідомлення чоловіками значущості планування часу в житті та професійній діяльності.
2. Розвиток навичок планування та розподілу часу.

Структура заняття:

Вступ

Вправа “Вагончики”

Хід вправи: учасники стають один за одним, кладуть руки на плечі свого партнера, закривають очі й намагаються рухатися по лінії руху ведучого, який водить вагончики зигзагами.

Обговорення: обмін враженнями про “поїздки потягом”.

Групова дискусія. Поміркуйте, як можна застосувати у своєму житті таке твердження: “Тримай час! Пильнуй його будь-яку годину, будь-яку хвилину. Без нагляду він вислизне, немов ящірка. Освітлюй кожен мить чесним, гідним звершенням! Дай йому вагу, значення, світло” (Томас Манн).

Міні лекція (Додаток Л.1)

Вправа “План”

Хід вправи: складіть план справ на наступний день з урахуванням того, що кожен годину потрібно змінювати заняття (необхідно зважати на добові чергування, участь в охороні

громадського порядку, домашні завдання, роботу по дому й час для відпочинку). Поміркуйте: “Чи складно це робити?”, “Які труднощі були в його підготовці плану?”.

Мозковий штурм: “Які переваги має планування діяльності для чоловіка та яку користь він отримує від планової роботи?”.

Вправа “Нудна справа” (з подальшим обговоренням у групі)

Хід вправи: “Усім чоловікам доводиться часто виконувати нудну монотонну роботу, що викликає нудьгу, негативне ставлення до неї, не приносить особливого задоволення від її виконання. Спробуємо цю роботу зробити цікавішою та підготуємо “Пам’ятку мудрих порад””.

Індивідуальна робота. Кожен учасник тренінгу розділяє аркуш паперу на дві колонки. У першій записує власні “поглиначі часу”, а у другій – як він з ними справляється або справлявся б. Отже, у процесі виконання роботи чоловік описує, як сприймає, ідентифікує власні “поглиначі часу” та шукає шляхи їх профілактики [155].

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 4. Розвиток комунікативних навичок

Мета: розвиток в учасників тренінгу комунікативних навичок.

Завдання:

1. Сформувати уявлення про комунікацію та основні причини неефективної комунікації.
2. Усвідомити сутність вербального й невербального спілкування.
3. Навчити використовувати правила ефективної комунікації.
4. Навчити визначати види та форми комунікації.

Вступ

Вправа “Спільна ознака” або “Ураган”

Мета: підготувати учасників до роботи, створити доброзичливу атмосферу, хороший настрій.

Хід роботи: учасники сидять у колі, в якому немає вільного стільця, а тренер – без місця. Ведучий виходить в центр кола і пропонує помінятися місцями всім, хто має визначену ознаку (форма, харчування у їдальні, зелені очі тощо). Якщо чоловік має запропоновану ведучим ознаку, то він повинен помінятися своїм місцем з іншим або стати ведучим. Ведучий називає тільки ту ознаку, що притаманна групі. Учасник, що залишився без стільця під час гри, стає ведучим. Чоловік, який тривалий час виконує роль ведучого, може сказати “ураган”, щоб усі учасники помінялися місцями [242].

Вправа “Очікування”

Мета: усвідомлення учасниками тренінгу своїх цілей та очікувань.

Хід роботи: присутні за бажанням відповідають на запитання: “Що потрібно, щоб це заняття принесло користь у подальшій діяльності?”.

Поради тренеру: всі ідеї записуються на ватмані і знаходяться на видному місці впродовж усього заняття, а в його кінці необхідно звернути увагу та обговорити очікування, наскільки вони виправдалися.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Вправа “Зіпсований телефон”

Мета: демонстрація помилок комунікативного процесу, сприяння усвідомленому сприйняттю учасниками тренінгу основних причин, що негативно впливають на процес спілкування.

Хід роботи: чоловіки сидять на відстані витягнутої руки один від одного. Першому учаснику дають “історію”. Він повинен монотонно, пошепки прочитати текст другому, той – третьому, третій – четвертому і т.д. Таким чином, історія передається від одного до другого оповідача всім членам групи. Потім, починаючи з останнього учасника, тренер розпитує, про що був текст “історії”. Після цього він зачитує її.

Питання для обговорення: “Наскільки близька кінцева історія від оригіналу?”, “Що викликало спотворення інформації під час передачі від одного оповідача іншому?”, “Які блоки інформації були спотворені або зникли?”, “Що необхідно робити, щоб інформація передавалася точно?”, “Що може бути причиною невдалого та неефективного процесу комунікації?”.

Поради тренеру: висловлювання записувати на ватмані; у кінці вправи підсумовувати й доповнювати перелік причин.

Причинами неефективної комунікації можуть бути такі, як:

- 1) стереотипи – спрощена думка щодо окремих осіб або ситуацій, унаслідок чого відбувається порушення об’єктивного аналізу та розуміння людей, ситуацій, проблем;
- 2) упередженні уявлення – схильність відкидати все, що суперечить нашим поглядам, усе нове, незвичне. Ми віримо тому, чому бажаємо вірити. Ми рідко усвідомлюємо те, що тлумачення подій іншою людиною правильне, як і наше власне; негативні взаємини між людьми. Якщо ставлення людини є ворожим, то її буде важко переконати у справедливості поглядів іншого.
- 3) відсутність уваги та інтересу з боку співрозмовника. Інтерес виникає, коли людина усвідомлює значущість інформації для себе, наприклад, за її допомогою цієї інформації можливо отримати бажане або уникнути небажаного розвитку подій;
- 4) нехтування фактами, тобто звички роботи висновки за відсутності достатньої кількості об’єктивних фактів;
- 5) помилки у смисловій побудові висловлювань: помилковий вибір слів, складність повідомлення, слабка переконливість, алогічність тощо;
- 6) невірний вибір стратегії й тактики спілкування.

Обговорення у групі зворотний зв’язок: “Чи всіх влаштовують запропоновані варіанти? Обґрунтуйте їх”.

Вправа-розминка “Доц”

Мета: активізувати учасників, налаштувати на подальшу роботу. Хід роботи: чоловіки ходять по колу, виконуючи команди тренера:

- покладіть руки на спину партнеру, який стоїть попереду вас;
- повіяв вітер (усі роблять легкий масаж спини);
- вітер посилюється (рухи стають інтенсивнішими);
- пішов дрібний дощ (усі легенько стукають пальцями сусіда по спині);
- пішов сильний дощ (сильно стукають);
- пішов град (легенько стукають по спині кулаками);
- знову пішов сильний дощ (сильно стукають пальцями сусіда по спині);
- пішов дрібний дощ (легенько стукають);
- повіяв сильний вітер (роблять інтенсивні рухи вздовж спини);
- вітер стих (легкий масаж);
- настала тиша (всі розходяться по своїх місцях).

Коментар для тренера: йому доцільно взяти участь у виконанні цієї вправи. Таким чином, він зможе наочно демонструвати, як саме необхідно її виконувати.

Творче завдання (з подальшим обговоренням): складання “Збірки правил ефективної комунікації чоловіка”. Завдання виконується у чотирьох групах: мислителі (готують правила), поети (оспівають), художники (ілюструють), слухачі (передають почуте й побачене). Після виконання завдання всі учасники обговорюють та узгоджують правила, діляться враженнями й почуттями [155].

Підбиття підсумків заняття.

Модуль 4 Формувальний

Заняття 1. “Психічне здоров’я чоловіка”

Мета: сформувати в чоловіків достатній рівень знань про здоров’я та його складові, усвідомлення необхідності ведення здорового способу життя.

Завдання:

1. Ознайомити учасників тренінгу з ознаками здорового способу життя.
2. Визначити психологічні причини та негативний вплив шкідливих звичок на організм людини.
3. Сформувати в чоловіків мотивацію до здорового способу життя.

Вступ

Вправа-криголам “Фруктовий салат” Чоловіки сідають у коло. Коли у нього входить тренер його стілець прибирається, коло замикається. Ведучий дає кожному одну з назв фруктів: банан, ківі, апельсин, манго. Такими чином, усі учасники умовно поділяються на чотири групи. Далі тренер називає фрукт, наприклад, апельсин, і всі члени цієї групи мають

швидко помінятися місцями в колі. Він також прагне зайняти одне з тимчасово звільнених місць. Той учасник, який не зміг зайняти місце, стає новим ведучим у колі. Якщо ведучий гри довгий час не може зайняти місця, він може сказати: “Фруктовий салат”. Тоді чоловіки кола міняються місцями незалежно від їх визначеності по групах.

Метод незакінчених речень: “Індивідуальне здоров’я чоловіка – це...”, “Я дбаю про своє здоров’я...”, “Стиль життя – це...”.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Вправа “Колесо життя”

Мета: допомогти учасникам тренінгу розібратися у власних життєвих поглядах і настановах, сформувані розуміння необхідності гармонійного розвитку всіх сфер життя.

Чоловікам пропонується зобразити власне життя у вигляді колеса. З’ясувати, що його рухає, що допомагає утримати рівновагу. Написати над кожною спицею сферу життя (здоров’я, родина, робота, відпочинок, достаток, друзі тощо). Кожна зі спиць утримує колесо життя в рівновазі. Й водночас вимагає нашої уваги. Якщо хоч одна з них надломиться, будуть ламатися та гнутися й інші, що призведе до втрати рівноваги. Нам варто розвивати своє життя рівномірно для того, щоб прожити його повноцінно, гармонійно.

Мозковий штурм “Критерії психічного здоров’я чоловіка”

Мета: з’ясувати бачення членів групи щодо основних критеріїв здоров’я чоловіка та його складових. До фліпчарту викликається один з учасників тренінгу, який буде записувати думки, висловлені іншими. Далі йде обговорення у групі: “Обґрунтуйте висловлювання, запропоновані Вами”.

Робота в підгрупах: учасники діляться на 3–4 підгрупи, кожна з яких протягом 10 хвилин виконує завдання. 1 підгрупа – “Скажемо “НІ” – хворобам “виснаження”; 2 підгрупа – “Пам’ятка “Шлях до здорового способу життя”; 3 підгрупа – “Ведення здорового способу життя – запорука здоров’я”; 4 підгрупа – “Пам’ятка чоловіку”.

Презентація підгрупами відпрацьованих завдань. *Притча “Все залежить від тебе”* (Додаток Л.1) [242] *Вправа “Мої кроки до здоров’я”*.

“Щоб прийняти в житті правильне рішення, потрібно спочатку продумати всі “за” та “проти”, завдання й цілі, що стоять перед кожним, вирішити, що важливіше, і лише потім зробити вибір. Зважаючи на те, що Ви сьогодні почули і про що дізналися, пропоную розробити власний шлях до збереження здоров’я. Зараз Ви отримаєте вирізані з паперу сліди (відбитки ноги). Напишіть на них перші кроки, які зробите для поліпшення свого здоров’я. Так Ви станете на шлях здорового способу життя й підвищення рівня власного здоров’я” [242; 155].

Заняття 2. Стрес: причини, вияви та профілактика

Мета: формування в чоловіків навичок оцінки та подолання стресових ситуацій.

Завдання:

1. Оволодіння учасниками тренінгу знаннями про стрес.
2. Інформування чоловіків про можливі шляхи попередження та стратегії поведінки у стресових ситуаціях.
3. Розвиток навичок, що сприяють ефективному вирішенню проблемних і

стресових ситуацій.

Вступ

Вправа “Ось я тут на траві...”

Хід роботи: усі учасники сідають в коло на свої місця, додатково ставиться один вільний стілець. Той чоловік, від якого він стоїть зліва, пересідаючи на нього, говорить: “Ось я тут...”. Наступний учасник, займаючи стілець, що звільнився, продовжує: “...сиджу на траві...”. І третій чоловік, пересідаючи, закінчує словами: “...зі своїм другом Сергієм”, тобто називає ім'я будь-кого з кола. Той, чие ім'я було назване, переміщується на вільний стілець. Учасник, біля якого зліва звільнився стілець, продовжує гру. Динаміка руху в колі постійно зростає.

Обговорення очікувань чоловіків від тренінгу: “Що хотіли б отримати від заняття?”, “Які цілі найважливіші для Вас?”. Побажання на майбутнє.

Психологічний практикум: визначити стресогенні життєві події у чоловіків за методикою “Визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге”.

Мета: визначити рівень стресостійкості у чоловіків.

Мозковий штурм “Що таке стрес?”

Мета: сприяти актуалізації наявних знань із предмета обговорення.

Хід роботи: чоловіки на фліпчарті чи дошці записують слово “стрес”. Сидячи в колі, усі учасники по черзі висловлюють свої думки, асоціації щодо цього поняття.

Порада для тренера: ця вправа проводиться перед міні-лекцією, що надає можливість чоловікам зорієнтуватися в семантичному полі значень поняття, побудувати єдиний смисловий простір.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Робота в підгрупах. учасники діляться на 3–4 підгрупи, кожна з яких протягом 10 хвилин оцінює або робить поетапний аналіз стресової ситуації. 1 та 2 підгрупи – “Поетапне вирішення стресової ситуації (проблеми)”. 3 та 4 підгрупи – “Оцінка та розбір ситуації за допомогою моделі: “Зупинись і подумай””.

Презентація підгрупами відпрацьованих ситуацій. Один з учасників від кожної підгрупи по черзі робить оцінку або розбір стресової ситуації.

Мозковий штурм (із подальшим обговоренням у групі) “Способи виходу зі стресових ситуацій”

Під час групової дискусії визначаються способи виходу зі стресових ситуацій. На фліпчарті чи дошці тренер записує думки учасників.

Рефлексія

Хід роботи: учасники сидять у колі. Тренер підводить підсумки, перераховуючи нові поняття та отримані навички. Кожен учасник за часовою стрілкою ділиться своїми враженнями, емоціями, висловлює побажання [15].

Заняття 3. Розвиток навичок саморегуляції

Мета: формування в чоловіків навичок саморегуляції власного психічного стану.

Завдання:

1. Отримання знань про саморегуляцію власного психічного стану.

2. Оволодіння навичками розпізнавати, усвідомлювати, управляти власним емоційним станом.
3. Формування навичок психічної саморегуляції.

Вступ

Вправа “Листки дерева” (з подальшим груповим обговоренням)

Мета: надати можливість визначити свої очікування.

Хід вправи: чоловікам роздаються невеликі стікери й пропонується написати на них, чого саме вони очікують від заняття. Потім по черзі вони промовляють їх і прикріплюють на плакаті із зображенням великого дерева.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Обговорення у групі: “Назвіть якомога більше способів саморегуляції, які Ви використовуєте?”

Мозковий штурм: “Чому є ефективним використання методів саморегуляції?”

Активізуюча вправа “Напружся, щоб розслабитися”.

Інструкція: часом ми перебуваємо в напруженому стані, від якого не знаємо як позбавитися. У м’язах виникають так звані м’язові зажими (як після фізичної роботи). Один із простих та ефективних засобів розслаблення м’язів – мимовільне напруження, а потім відразу ж розслаблення. Його необхідно повторити кілька разів доки не відчуєте результат.

Хід роботи:

1. Зігнути пальці в кулаки й утримувати максимально напруженими.
2. Зігнути руки перед собою, затиснути кулаки та максимально напружити біцепс.
3. Зігнути руки перед грудьми, розвести лікті у сторони й максимально назад, зафіксувавши та напруживши м’язи плечового поясу й спини.
4. Ноги поставити на ширині плеч, напружити їх м’язи та м’язи спини.

Вправу можна виконувати в різних вихідних положеннях, проте існує загальне правило: утримати максимальне напруження протягом 15–20 с (рахувати про себе), а потім максимально розслабити ту групу м’язів, які були напружені.

Робота в підгрупах. Учасники діляться на підгрупи, кожна з яких протягом 10 хв обговорює запропоновані прийоми й готує їх для представлення. 1 підгрупа – “Прийоми саморегуляції, що відволікають увагу”. 2 підгрупа – “Прийоми саморегуляції, що позбавляють від емоційної напруги”. 3 підгрупа – “Прийоми вольової саморегуляції”. 4 підгрупа – “Прийоми саморегуляції, що впливають на фізичний стан”. Презентація підгрупами відпрацьованих завдань.

Вправа “Гейзер”

Мета: вивільнення негативної психічної енергії.

Хід вправи: сядьте зручно (у позу кучера). Руки покладіть на коліна долонями догори або опустіть уздовж тіла. Закрийте очі, пригадайте приємні ситуації зі свого життя. Дихайте спокійно, рівномірно... Зробіть вдих, затримайте повітря в легенях і повільно його видихайте

через усе тіло: руки, ноги... Налаштуйте організм на повне розслаблення. Уявіть себе біля гарячого джерела – гейзера. Спостерігайте, як час від часу відбувається чергове виверження. З центру гейзера з гучним шипінням і свистом виринається великий стовп пари, наче хтось відкрив клапан гігантського парового ковша. Так земля “випускає пар”. Звільніться від нагромадженого напруження, щоб зберегти своє здоров’я. А тепер уявіть себе гейзером, відкрийте у верхній частині голови захисний клапан. Уявіть, як із вашого тіла виходить емоційна пара й спадає напруження. Зробіть глибокий вдих, сконцентруйте емоційне напруження в легенях і видихом виштовхніть його через відкритий клапан. Відчуйте полегшення й очищення. Повторюйте цю процедуру, поки не відчуете повне розслаблення і спокій [247].

Підбиття підсумків заняття. Вправа “Справдження очікувань”

Мета: отримати від кожного учасника інформацію про враження від проведеного тренінгу. Хід роботи: тренер “Перед Вами на столі лежать аркуші паперу у вигляді плодів жовтого та червоного кольору. Вони знадобляться нам для підведення підсумків заняття. На аркушах червоного кольору запишіть позитивні враження від тренінгу, а на аркушах жовтого кольору – побажання щодо поліпшення нашої роботи або те, що сьогодні Вам не сподобалось і чому. Не обов’язково брати і червоний, і жовтий аркуші. Ви можете використати (за бажання) тільки один колір. Після того, як опишете власні враження, підійдіть, будь ласка, до малюнка “дерево” й наклейте свої “плоди” біля свого листка” [155].

Заняття 4. Самодопомога та взаємодопомога

Мета: розвиток навичок самодопомоги та взаємодопомоги.

Завдання:

1. Отримання знань щодо самодопомоги та взаємодопомоги.
2. Усвідомлення чоловіками особливостей здійснення самодопомоги.
3. Формування навичок самодопомоги та взаємодопомоги у стресових ситуаціях.

Вступ

Вправа: “Спина до спини”.

Мета: сприяти підвищенню ефективності у груповій взаємодії.

Хід роботи: група розбивається на пари. Учасники тандему стають один до одного спиною так, щоб їх спини щільно торкалися. Потім один із партнерів по черзі робить певні рухи спиною, а другий намагається повторити їх якнайточніше. Можна поступово пришвидшувати темп.

Мозковий штурм “Що таке самодопомога і взаємодопомога в стресових ситуаціях?”

Мета: сприяти актуалізації наявних знань із предмета обговорення.

Хід роботи: на фліпчарті чи дошці записують слова “самодопомога” та “взаємодопомога”. Сидячи в колі всі учасники по черзі висловлюють свої думки, асоціації щодо цих понять.

Порада для тренера: ця вправа проводиться перед міні-лекцією, дає можливість чоловікам зорієнтуватися в семантичному полі значень понять, побудувати єдиний смисловий простір.

Міні-лекція (Додаток Л.1)

Вправа “Дихання за відліком 7–11”

Мета: навчити чоловіків знімати сильне фізичне та психічне напруження під час гострої стресової ситуації.

Хід роботи: дихайте дуже повільно та глибоко, так, щоб увесь цикл дихання займав близько 20 с. Можливо на початку ви відчуєте труднощі. Але не треба напружуватися. Рахуйте до 7 при вдиху й до 11 при видиху. Необхідність довгого розтягування дихання вимагає повної концентрації уваги.

Робота в підгрупах. Учасники діляться на 3–4 підгрупи, кожна з яких протягом 10 хвилин оцінює або робить поетапний аналіз стресової ситуації. 1 підгрупа – “Самодопомога при порушенні концентрації уваги”. 2 підгрупа – “Пам’ятка “Самонавіювання при почутті гніву”. 3 підгрупа – “Оцінка та розбір ситуації за допомогою моделі: “Запитання самому собі” (Додаток Л.2). 4 підгрупа – “Пам’ятка “Протистресова “переробка” дня.

Презентація підгрупами відпрацьованих завдань: один представник від кожної підгрупи по черзі оцінює або проводить розбір стресової ситуації.

Вправа “Антистресова релаксація” Рефлексія

Вправа “Позитивне самосприйняття”.

Поміркуйте про себе, свої позитивні якості й про те, що Ви повинні подібати самому собі. Скажіть у голос або подумайте про себе: “Я турбуюся про себе, моє благополуччя дуже важливе для мене. Я хочу підтримати себе та владнати все у своєму житті найкращим чином. Я хочу для себе доброго й щасливого життя. Я завжди на власному боці, я сильна, витривала і надзвичайно здібна людина”. Чіткі, позитивні афірмації дають змогу протистояти самокритичності та підкріплюють віру в себе і власні можливості.

Складіть список Ваших безумовно цінних, позитивних якостей, наприклад: “Я піклуюсь про сім’ю”, “Я – хороший друг”, “Я допомагаю людям”, “Я цілеспрямований”, “Я визнаю власні помилки”, “Я намагаюсь жити за законами совісті і прагну бути добрим до людей”, “Я намагаюсь поводитись інтелігентно” тощо.

Напишіть цей список на аркуші й завжди носіть його із собою. Коли Ви відчуєте себе пригніченим, дістаньте його та зосередьте увагу на своїх сильних сторонах. Наведіть приклади власної позитивної поведінки. Усе це значно посилить Вашу впевненість у собі та самооцінку [155].

Підбиття підсумків заняття.