

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

КОРІННА ТЕТЯНА МИХАЙЛІВНА

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

**ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЯВИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У
ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

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

Науковий керівник:
Н.С. Лапшова,
доцент кафедри психології
кандидат психологічних наук

(підпис)

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

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця – 2024

АНОТАЦІЯ

Магістерська робота присвячена вивченню психологічних проявів емоційного вигорання у працівників гуманітарних організацій. Актуальність дослідження зумовлена значним збільшенням кількості гуманітарних організацій в Україні в умовах війни та підвищенням психологічного навантаження на їхніх працівників. У роботі визначено теоретичні засади емоційного вигорання, включаючи його основні моделі, симптоматику та фактори ризику, зокрема професійні, індивідуальні та психосоціальні.

Емпірична частина дослідження базується на аналізі взаємозв'язків між рівнем вигорання, тривожністю, стресом та адаптаційними механізмами. Для цього використано низку валідованих психодіагностичних методик, таких як Maslach Burnout Inventory (MBI), шкала тривожності Бека (BAI), шкала стресу PSS та методика BASIC PH. Дослідження проводилося серед працівників гуманітарних організацій віком від 20 до 60 років, що працюють в Україні.

Результати показали, що високий рівень тривожності та стресу є ключовими факторами ризику емоційного вигорання. Різні адаптаційні механізми, такі як віра, соціальна підтримка, вираження емоцій та фізична активність, відіграють важливу роль у зниженні тривожності та стресу, а отже, сприяють запобіганню емоційному вигоранню. На основі отриманих даних розроблено практичні рекомендації для зниження рівня вигорання та підвищення психологічної стійкості працівників гуманітарної сфери.

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному підході до вивчення психологічних проявів емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій в умовах війни в Україні. Практична значущість результатів роботи полягає в їхньому використанні для покращення психічного здоров'я працівників і збереження їхньої професійної ефективності.

ANNOTATION

The master's thesis is dedicated to studying the psychological manifestations of emotional burnout among employees of humanitarian organizations. The relevance of the study is driven by the significant psychological burden on workers in this field due to the ongoing war in Ukraine. The work explores the theoretical foundations of emotional burnout, including its main models, symptoms, and risk factors, particularly professional, individual, and psychosocial.

The empirical part of the study analyzes the relationships between emotional burnout levels, anxiety, stress, and adaptive mechanisms. Validated psychodiagnostic methods were used, including the Maslach Burnout Inventory (MBI), Beck Anxiety Inventory (BAI), Perceived Stress Scale (PSS), and the BASIC PH methodology. The study involved employees of humanitarian organizations in Ukraine aged 20 to 60 years.

The results showed that high levels of anxiety and stress are key risk factors for emotional burnout. Various adaptive mechanisms, such as faith, social support, emotional expression, and physical activity, play an essential role in reducing anxiety and stress, thereby preventing emotional burnout. Based on the findings, practical recommendations were developed to reduce burnout levels and enhance the psychological resilience of humanitarian workers.

The scientific novelty of the study is in a comprehensive approach to examining the psychological manifestations of emotional burnout among employees of humanitarian organizations during the war in Ukraine. The practical significance of the findings lies in their application to improving mental health and maintaining the professional efficiency of humanitarian sector employees.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	12
1.1. Емоційне вигорання: сутність та основні теорії.....	12
1.2. Фактори, що сприяють емоційному вигоранню.....	16
1.3. Роль стресу, тривожності та адаптаційних механізмів.....	22
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	28
2.1 Психодіагностичні методи дослідження емоційного вигорання.....	28
2.2.Характеристика вибірки та основних організаційних аспектів емпіричного дослідження.....	31
2.3.Аналіз взаємозв'язків між емоційним вигоранням, стресом, тривожністю та адаптаційними механізмами.....	34
Висновки до другого розділу.....	44
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ОТРИМАНИХ ДАНИХ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	45
3.1. Практичні рекомендації для зниження рівня тривоги, стресу та емоційного вигорання.....	45
Висновки до третього розділу.....	57
ВИСНОВКИ.....	59

СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....61

ДОДАТКИ.....64



ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На сьогодні в Україні функціонує близько 200 гуманітарних організацій, серед яких міжнародні агентства, місцеві неурядові організації та благодійні фонди, що в п'ять разів більше порівняно з періодом до 24 лютого 2022 року (Офіс ООН з координації гуманітарних питань, 2024) [26]. Значна частина цих організацій залучена до надання допомоги постраждалим від війни, включаючи психологічну підтримку, але багато працівників цих організацій також стикаються з підвищеним рівнем стресу та емоційного вигорання через специфіку своєї роботи. В умовах війни, коли зростає ймовірність зіткнення з травматичними подіями (втрати, насильство, загроза особистій безпеці), емоційне вигорання серед гуманітарних працівників набуває особливої актуальності [6].

Сучасні вимоги до працівників гуманітарних організацій включають високий рівень емоційної стійкості та професіоналізму, що часто буває важким завданням у кризових ситуаціях. Робота в гуманітарній сфері, зокрема під час війни, може призвести до розвитку емоційного вигорання, що суттєво впливає на психічне та фізичне здоров'я працівників [2]. Це явище погіршує не лише ефективність виконання професійних обов'язків, а й може призвести до серйозних наслідків для якості життя працівників, їхніх міжособистісних стосунків та внутрішніх процесів у організації [11].

Актуальність дослідження полягає в тому, що емоційне вигорання є важливим чинником, який потребує наукового вивчення, оскільки має потенціал для значного впливу на психічне здоров'я працівників гуманітарних організацій та на результативність їхньої діяльності в умовах війни.

Мета дослідження: у виявленні психологічних проявів емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій та ідентифікації ключових факторів, що сприяють цьому явищу. Це дозволить розкрити

специфічні виклики, з якими стикаються працівники гуманітарних організацій, зокрема в Україні та в умовах війни. За результатами дослідження буде розроблено рекомендації щодо профілактики та психологічної підтримки, що допоможуть знизити ризик виникнення емоційного вигорання та сприятимуть покращенню якості професійного життя та загального благополуччя працівників гуманітарної сфери.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання.

Предмет дослідження: взаємозв'язок між емоційним вигоранням, рівнем тривожності, стресу та ефективністю адаптаційних механізмів у працівників гуманітарних організацій.

Завдання дослідження:

1. Аналіз наукових джерел для визначення теоретичних основ емоційного вигорання та виявлення ключових чинників, що впливають на його розвиток у гуманітарній сфері
2. Збір емпіричних даних шляхом проведення тестування серед працівників гуманітарних організацій
3. Оцінка рівня тривожності та стресу серед працівників гуманітарних організацій на основі зібраних даних
4. Виявлення зв'язку між рівнем емоційного вигорання та тривожністю та стресом
5. Аналіз адаптаційних механізмів та їх ролі у подоланні вигорання та визначення ключових ресурсів для підтримки психологічної стійкості працівників гуманітарної сфери
6. Розробка практичних рекомендацій для зниження рівня емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій на основі аналізу зібраних даних

Методи дослідження

Дослідження психологічних аспектів емоційного вигорання працівників гуманітарних організацій буде проведено за допомогою низки психометричних тестів - стандартизованих інструментів, призначених для кількісної оцінки психологічних характеристик, таких як емоційний стан, рівень тривожності, стрес, вигорання та інші важливі аспекти психіки. Використання цих інструментів дозволить отримати глибше розуміння емоційного стану цієї групи респондентів та факторів, що на нього впливають. Крім того, буде застосовано психодіагностичну модель для якісної оцінки адаптаційних механізмів, що сприятиме визначенню домінуючих стратегій подолання стресу та їх подальшому розвитку.

Вибірка складається з 65 працівників гуманітарних організацій, як чоловіків, так і жінок, які працюють в Україні, віком від 20 до 60 років.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному підході до вивчення психологічних проявів емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій в умовах війни в Україні. Хоча питання емоційного вигорання було широко досліджено в контексті медичних працівників та соціальних служб, наявні дослідження не враховують специфіку роботи гуманітарних організацій, зокрема в умовах тривалої війни, де працівники стикаються з постійним стресом, постраждалим населенням, травмуючими подіями та критичними ситуаціями, що можуть значно підвищувати ризик вигорання.

Основною новизною роботи є аналіз впливу стресових факторів, притаманних гуманітарній діяльності в умовах війни, на емоційне вигорання співробітників гуманітарних організацій. Дослідження також включає розробку практичних рекомендацій для профілактики та подолання емоційного

вигорання, орієнтуючись на специфіку роботи гуманітарних організацій, що надають допомогу в умовах кризових ситуацій.

Також наукова новизна полягає у визначенні психологічних проявів емоційного вигорання в контексті роботи гуманітарних працівників в Україні, вивченні специфічних стресорів, які є характерними для українських працівників, а також у розробці рекомендацій, що можуть бути застосовані безпосередньо для зменшення негативних наслідків для психічного здоров'я співробітників гуманітарних організацій, які працюють в умовах війни.

Таким чином, робота надає нове розуміння впливу специфіки роботи гуманітарних організацій на розвиток емоційного вигорання серед їх працівників, зокрема в умовах війни, і пропонує конкретні стратегії для покращення психологічної підтримки та благополуччя співробітників гуманітарних організацій в Україні.

Практичне значення. Дослідження психологічних аспектів емоційного вигорання працівників гуманітарних організацій має важливе практичне значення, оскільки результатом роботи будуть конкретні висновки щодо причин виникнення, факторів впливу на емоційний стан та основні ризики, а також буде розроблено рекомендації, що в перспективі зможуть позитивно вплинути як на професійне середовище та формування культури підтримки психічного здоров'я у гуманітарних організаціях, так і на психічне благополуччя їх працівників.

Гіпотеза: ступінь вираженості емоційного вигорання у працівників гуманітарних організацій залежить від рівня тривожності, стресу та ефективності адаптаційних механізмів

Структура роботи. Робота складається з трьох основних розділів, кожен з яких має конкретне завдання та спрямований на детальне вивчення психологічних проявів емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій. У першому розділі розглядаються теоретичні засади вивчення

емоційного вигорання, включаючи визначення цього феномену, основні теорії та симптоми вигорання, а також фактори, що сприяють його розвитку, зокрема професійні та психосоціальні аспекти. Окремо вивчається роль стресу, тривожності та адаптаційних механізмів у процесах вигорання. Висновки до першого розділу узагальнюють отримані теоретичні результати та надають основу для подальшого емпіричного дослідження.

Другий розділ присвячений методологічним аспектам дослідження емоційного вигорання. Тут розглядаються психодіагностичні методи, що використовуються для оцінки вигорання. Важливу роль у цьому розділі відіграє опис вибірки дослідження (працівники гуманітарних організацій), а також організація тестування та збору емпіричних даних. Остання частина розділу присвячена аналізу взаємозв'язків між емоційним вигоранням, стресом, тривожністю та адаптаційними механізмами, з використанням статистичних методів для виявлення кореляцій. Висновки до другого розділу підсумовують емпіричні результати дослідження.

Третій розділ фокусується на практичному застосуванні отриманих даних та розробці рекомендацій для профілактики емоційного вигорання у працівників гуманітарних організацій та способів зменшення його негативного впливу на психічне здоров'я та благополуччя. Зокрема, розглядаються методи ефективного використання адаптаційних механізмів та пошуку ресурсів, стрес-менеджменту та управління емоціями, тощо.

Заключні висновки узагальнюють результати дослідження, підтверджуючи або спростовуючи гіпотезу, та формулюють рекомендації для подальших наукових досліджень у цій галузі.

Апробація результатів дослідження здійснювалась шляхом публікацій основних положень магістерської роботи у вигляді друкованих тез: Корінна Т.М. «Актуальність питання емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій. Емоційне вигорання, тривожність та стрес у працівників

гуманітарних організацій: результати дослідження та рекомендації щодо підтримки психічного здоров'я»: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 14-15 листопада 2024 р. / За ред. проф. В.А. Оверчук. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024.

Перелік використаної літератури містить 31 найменування.

Загальний обсяг магістерської роботи становить 85 сторінок. Робота містить: 1 таблицю, 5 рисунків, 10 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1 Емоційне вигорання: сутність та основні теорії

Емоційне вигорання — це психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів, робочого навантаження, особливо у професіях, пов'язаних із інтенсивною взаємодією з людьми. Це стан характеризується емоційним виснаженням, дезінтеграцією міжособистісних стосунків, деперсоналізацією та відчуттям зменшення особистих досягнень.

Емоційне вигорання найчастіше спостерігається серед представників професій, пов'язаних із допомогою людям, таких як працівники гуманітарних організацій, медики, соціальні працівники, педагоги та інші. З точки зору сучасної психології, емоційне вигорання не лише впливає на професійну діяльність та її ефективність, а й на загальний стан здоров'я людини[1].

Герберт Фрейденбергер вважається одним із перших дослідників, хто звернув увагу на синдром вигорання. У 1974 році він опублікував статтю під назвою «Вигорання персоналу» в журналі *Journal of Social Issues*. Ця робота була результатом його спостережень за волонтерами, включаючи його власний досвід, у безкоштовній клініці для лікування наркозалежних. Фрейденбергер описав вигорання як сукупність симптомів, включаючи виснаження через надмірне навантаження на роботі, фізичні прояви, такі як головний біль і безсоння, а також емоційні ознаки, зокрема гнів та стереотипне мислення. Він зауважив, що особи, які страждали від цього стану, виглядали пригніченими, мали депресивну поведінку[18]. Це дослідження стало відправною точкою для подальшого інтересу до феномену вигорання, що стало об'єктом численних наукових робіт.

Класичне визначення вигорання було запропоноване Христиною Маслач та Сюзан Джексон у 1981 році як «синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень, що виникає у професіоналів, які працюють у сферах «допомоги людям»». Під емоційним виснаженням розуміють відчуття втрати фізичних та емоційних сил, що є наслідком надмірного тиску в роботі[9].

Христина Маслач разом із Сюзан Джексон розробили першу методичку для вимірювання вигорання — *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, яка спочатку була спрямована на професіоналів, що працюють у соціальних сферах, таких як вчителі та соціальні працівники, а згодом була адаптована для інших областей[10]. На сьогоднішній день доведено, що вигорання частково може бути пов'язане з депресією, однак це два різних стани.

Цей концептуальний підхід до вигорання, запропонований Христиною Маслач, був прийнятий Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) для включення синдрому до 11-ї версії Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11). Згідно з цією класифікацією, вигорання не є медичним захворюванням, а визначається як професійний феномен, що виникає через хронічний стрес на робочому місці. Він описується у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт з медичними установами».

Основна теорія вигорання, що отримала найбільше визнання, це модель Х. Маслач, яка виділяє три ключові компоненти вигорання:

- Емоційне виснаження: це головний компонент, який проявляється у фізичній та емоційній виснаженості, через надмірні вимоги на роботі.
- Деперсоналізація: виражається в дистанціюванні від колег та клієнтів, розвитку негативного ставлення до них.
- Зниження особистих досягнень: працівник починає відчувати, що він не приносить користі, і його зусилля не мають результату.

Модель Х. Масlach була розроблена для працівників, що займаються взаємодією з людьми. Згідно з цією теорією, вигорання - це відповідь на хронічний стрес на роботі, який не був ефективно врегульований[25].

Інші теорії включають модель зусиль і винагороди (Effort-Reward Imbalance Model), яка фокусується на тому, що коли працівники відчують, що їхні зусилля не відповідають винагородам (фінансовим або емоційним), ризик вигорання зростає.

Модель зусиль і винагороди була розроблена Йоханнесом Зігростом для пояснення того, як дисбаланс між зусиллям, яке працівник вкладає в роботу, і винагородою, яку він отримує, може призводити до вигорання[30]. В основі цієї моделі лежить ідея, що вигорання є наслідком соціальної несправедливості на робочому місці, коли працівник відчуває, що його зусилля недостатньо оцінені.

- Зусилля - це всі ресурси, які людина вкладає в роботу: фізичні, емоційні та когнітивні зусилля.
- Винагорода - це фінансові компенсації, соціальне визнання, можливості для кар'єрного зростання, професійне самоствердження та психологічне задоволення від роботи.

Коли баланс між цими двома компонентами порушується, зростає ризик розвитку емоційного вигорання. Наприклад, якщо працівник відчуває, що його зусилля не визнаються, або ж винагорода є недостатньою, то це може призвести до фрустрації, демотивації та вигорання.

Особливо це стосується працівників гуманітарних організацій, де виснажливі умови праці та емоційні виклики, пов'язані з допомогою людям, можуть не завжди супроводжуватися адекватною винагородою чи соціальною підтримкою. Це підсилює відчуття несправедливості, що може стати пусковим механізмом для вигорання.

Теорія когнітивної оцінки Лазаруса (Cognitive Appraisal Theory) також пояснює вигорання через індивідуальні когнітивні процеси, пов'язані з оцінкою стресових ситуацій[23].

Теорія когнітивної оцінки, запропонована Річардом Лазарусом, пояснює, як люди реагують на стресові ситуації на основі їх інтерпретації (оцінки) ситуацій та здатності впоратися з ними. Вона є однією з ключових моделей, що пояснюють, як стрес впливає на емоційний стан людини, включаючи вигорання.

Теорія Лазаруса складається з двох етапів:

- Первинна оцінка (Primary Appraisal). Це процес, коли людина оцінює ситуацію і вирішує, чи є вона загрозовою для її добробуту. Якщо ситуація сприймається як стресова або така, що вимагає великих зусиль, зростає ризик стресу і, як наслідок, вигорання.
- Вторинна оцінка (Secondary Appraisal). Людина оцінює свої можливості впоратися з цією загрозовою ситуацією. Якщо людина відчуває, що вона не має достатніх ресурсів для подолання стресу, вона відчуватиме стрес ще сильніше, що може призвести до вигорання.

Теорія Лазаруса акцентує увагу на тому, що не сама по собі стресова ситуація викликає вигорання, а те, як людина її сприймає та оцінює власні ресурси для подолання цієї ситуації. Для працівників гуманітарних організацій важливо навчитися ефективним стратегіям подолання стресу та розвивати адаптаційні механізми, щоб зменшити ризик вигорання.

Симптоми емоційного вигорання можна розділити на кілька категорій:

- Емоційні симптоми включають постійне відчуття втоми, апатії, емоційну нестабільність, роздратованість і депресію. Працівники відчувають емоційну пустоту і втрату інтересу до своєї роботи, що впливає на їхнє психологічне благополуччя[1];

- Когнітивні симптоми виявляються у зниженні здатності концентруватися, зростанні кількості помилок через нестачу уваги, порушення пам'яті та нездатності приймати рішення;
- Поведінкові симптоми можуть включати уникання роботи, зменшення продуктивності, пропуски робочих днів, ізоляцію від колег або клієнтів, а також розвиток залежностей (алкоголь, наркотики);
- Фізіологічні симптоми включають хронічну втому, головні болі, порушення сну, порушення апетиту, а також психосоматичні захворювання. Працівники можуть часто скаржитися на фізичний дискомфорт, що в кінцевому підсумку впливає на їхню здатність виконувати роботу.

1.2 Фактори, що сприяють емоційному вигоранню

Вплив професійних, індивідуальних та психосоціальних факторів

Емоційне вигорання виникає внаслідок впливу різних факторів, які умовно можна поділити на три основні групи: професійні, індивідуальні та психосоціальні.

- Професійні фактори - це такі, що пов'язані зі специфікою роботи працівника. У випадку гуманітарних організацій, професійні фактори включають тривале перебування в стресових умовах, роботу з людьми, які пережили травматичні події та необхідність постійного емоційного включення у процес допомоги. Люди часто працюють в умовах нестабільності, невизначеності, а іноді й небезпеки, що підвищує їх схильність до вигорання. Особливо складні умови спостерігаються в Україні, де багато працівників гуманітарних організацій мають справу з наслідками війни, що триває [6].

- Індивідуальні фактори. До цієї категорії належать особистісні риси, рівень тривожності, стресостійкості та здатність до адаптації. Індивідуальні особливості, такі, як схильність до перфекціонізму, підвищена відповідальність або потреба в зовнішньому визнанні, можуть сприяти розвитку вигорання. Крім того, низький рівень емоційного інтелекту або труднощі з управлінням емоціями також підвищують розвиток цього синдрому.
- Психосоціальні фактори. До них належать соціальне оточення, підтримка колег та керівництва, а також соціальні й культурні аспекти роботи. Важливим фактором є рівень підтримки, яку працівник отримує на робочому місці і в своєму особистому житті. Недостатня соціальна підтримка або конфлікти в робочому колективі можуть призвести до ізоляції та посилення симптомів вигорання[5].

Працівники гуманітарних організацій за своєю професійною діяльністю знаходяться в зоні підвищеного ризику розвитку емоційного вигорання через унікальні виклики, з якими вони стикаються.

- Екстремальні умови праці: працівники гуманітарних організацій в Україні працюють в умовах, які можна класифікувати як екстремальні через комплекс викликів, пов'язаних із війною, постійною загрозою безпеці та великим емоційним навантаженням.

Працівники гуманітарних організацій, особливо ті, які працюють у зонах, наближених до лінії фронту, щодня ризикують власним життям. Військові дії, обстріли, мінування територій, а також постійна загроза нових атак, створюють фізичну небезпеку для людей. Оскільки ці регіони часто потребують найбільшої допомоги, працівники гуманітарних місій тривалий час змушені залишатися в зонах підвищеного ризику. Наприклад, багато міжнародних і місцевих гуманітарних організацій працюють на сході України та у звільнених областях, де інфраструктура зруйнована, а загроза для життя залишається високою.

- Психологічне навантаження

Крім фізичної загрози, гуманітарні працівники стикаються з сильним емоційним та психологічним стресом. Постійний контакт із жертвами війни, які втратили близьких, домівки або були важко поранені, викликає сильне емоційне навантаження. Багато працівників відчують "вторинну травматизацію" - явище, коли допомога іншим людям у стресових ситуаціях впливає на психологічний стан самого працівника. За даними досліджень, гуманітарні працівники, які постійно стикаються з кризовими ситуаціями, мають підвищений ризик розвитку депресії, тривожних розладів та посттравматичного стресового розладу (ПТСР).

- Нестача ресурсів

У багатьох регіонах, особливо в зонах конфлікту або в регіонах, що постраждали від бойових дій, гуманітарні організації працюють в умовах обмежених ресурсів, як фінансових, так і кадрових, що змушує працівників виконувати більше обов'язків за короткий період часу, що сприяє їх перевантаженню.

Відсутність адекватного фінансування, логістичних можливостей, життєво необхідних речей, таких, як безпечна питна вода, продукти харчування та медичні засоби, створює додатковий тиск на працівників.

- Крім того працівники можуть відчувати фрустрацію та безсилля через неможливість надати необхідну допомогу всім постраждалим. Це особливо стосується гуманітарної допомоги, медичних послуг та евакуації людей із зон бойових дій, коли ресурси обмежені, а потреби населення зростають.

- Робота у стані постійної невизначеності

Через нестабільну ситуацію в країні працівники гуманітарних організацій змушені працювати в умовах, коли обставини можуть різко змінитися. Це включає готовність до раптової евакуації через загрозу безпеці, неможливість

продовжувати роботу через нові військові атаки або навіть необхідність надавати допомогу під час активних обстрілів. Ця невизначеність збільшує рівень стресу та вигорання.

- Тривала робота без відпочинку

Нерідко гуманітарні працівники змушені працювати без чіткого графіка, часто понаднормово. В умовах постійної надзвичайної ситуації гуманітарні працівники можуть не мати достатньо часу для відпочинку, що призводить до фізичного та емоційного виснаження. Це також впливає на їхні обмежені взаємини з родиною та друзями, оскільки більшу частину часу вони змушені проводити далеко від дому.

- Відсутність підтримки

Відсутність регулярного зворотного зв'язку може залишити співробітників у відчутті, що всі їхні зусилля непомітні і не цінуються. Варто зауважити, що у поняття «підтримка» та «цінність» кожна окрема людина вкладає свої власні сенси, згідно її потреб та цінностей: схвалення, матеріальна винагорода, підвищення статусу, тощо – все це способи віддячити працівнику за його внесок у спільну роботу[29].

- Загроза власному психічному здоров'ю

Працівники гуманітарних організацій, що працюють в екстремальних умовах війни, зокрема в Україні, стикаються з підвищеним ризиком загрози власному психічному здоров'ю через постійне перебування в умовах стресу, небезпеки та емоційного виснаження. Ці фактори мають довготривалий вплив на психологічний стан і можуть спричинити серйозні наслідки.

- Вторинна травматизація

Постійний контакт із людьми, які пережили травматичні події, може призводити до вторинної травматизації. Це стан, коли людина, допомагаючи іншим, сама починає відчувати симптоми, подібні до тих, які відчуває жертва травми. Гуманітарні працівники, які працюють із біженцями, внутрішньо

переміщеними особами, або людьми, що втратили рідних, постійно чують травматичні історії, що може спричинити розвиток симптомів, таких як тривожність, безсоння, флешбеки та підвищений рівень стресу. Вторинна травматизація збільшує ризик емоційного виснаження та вигорання.

- Хронічний стрес і тривожність

Хронічний стрес — це стан, коли людина протягом тривалого часу перебуває в напрузі через постійні виклики на роботі та небезпечні умови. У працівників гуманітарних організацій хронічний стрес може виникати через необхідність швидкого реагування на кризові ситуації, відсутність чітких рішень та обмежені ресурси для допомоги постраждалим. Це може призводити до розвитку тривожних розладів, які супроводжуються відчуттям постійної загрози, панічними атаками та неможливістю розслабитися. Постійний стан тривоги призводить до психічного виснаження, що підвищує ризик емоційного вигорання[11].

Працівники гуманітарних організацій, які перебувають у зонах активних бойових дій або в умовах частих обстрілів, можуть наражатися на високий ризик розвитку ПТСР. Цей розлад виникає внаслідок переживання або свідчення травматичних подій і може супроводжуватися такими симптомами, як нав'язливі спогади про травму, флешбеки, нічні кошмари, емоційна відчуженість і гіперзбудженість. Особливо вразливими до ПТСР є працівники, які не мають доступу до належної психологічної підтримки або не мають навичок ефективного подолання стресу.

- Безсоння та порушення сну

Безсоння є одним із найпоширеніших симптомів психічного виснаження серед працівників гуманітарних організацій. Стресові умови роботи, високий рівень відповідальності та невизначеність можуть порушувати режим сну. Люди, які не можуть достатньо відпочивати, стають більш вразливими до розвитку депресії, тривожності та вигорання. Постійні порушення сну також впливають

на фізичне здоров'я, погіршують когнітивні функції, такі як концентрація та пам'ять.

- Почуття безнадійності та втрата сенсу роботи

Робота в гуманітарних організаціях, де результатів може бути важко досягти через обмежені ресурси або постійні перешкоди, може призвести до відчуття безнадійності. Працівники, які постійно стикаються з масовими стражданнями і не мають можливості надати достатню допомогу, можуть втрачати відчуття сенсу своєї роботи. Це може спричинити глибоке емоційне вигорання та втрату мотивації продовжувати свою діяльність [12].

- Соціальна ізоляція

Через специфіку роботи в умовах війни або в екстремальних ситуаціях, працівники гуманітарних організацій часто відчують соціальну ізоляцію. Вони можуть перебувати в недоступних для інших зонах підвищеного ризику, важкодоступних регіонах, далеко від родини та друзів, а їхні колеги також можуть бути емоційно виснаженими та нездатними надати підтримку. Відсутність соціальних зв'язків та емоційної підтримки може поглиблювати вигорання і сприяти розвитку депресивних станів.

- Недостатня психологічна підтримка

Працівники гуманітарних організацій часто не мають належного доступу до психологічної допомоги. Хоча в багатьох організаціях є програми підтримки, ці програми можуть бути недостатньо розвинені або доступні в умовах бойових дій. Працівники можуть уникати звернення за допомогою через страх бути сприйнятими як слабкими або нездатними виконувати свою роботу. Це створює додаткові бар'єри до отримання необхідної підтримки.

- Відсутність чіткого завершення роботи

Робота в гуманітарній сфері часто не має чітко визначеного кінця, що може сприяти почуттю "хронічного недовершення", коли працівники не можуть

побачити результати своєї діяльності у короткостроковій перспективі. Це викликає почуття фрустрації та професійної незадоволеності.

1.3 Роль стресу, тривожності та адаптаційних механізмів

Рівень стресу та тривожності як фактори ризику вигорання

Постійний стрес та підвищена тривожність є ключовими факторами, що сприяють розвитку емоційного вигорання у працівників, особливо тих, які працюють в екстремальних умовах, як-от у гуманітарних організаціях. Постійний стресу, стан невизначеності та високий рівень тривоги, а також недостатні механізми подолання стресових ситуацій призводять до емоційного та фізичного виснаження, що є головними складовими вигорання.

Фактор стресу виступає як тригер емоційного вигорання. Класичне визначення стресу було запропоновано Гансом Сельє у 1936 році[27]. Він визначив стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-який вплив або зміну, яка потребує адаптації або відповіді. Сельє описав стрес, як стан напруження, що виникає внаслідок фізичних, психологічних або емоційних факторів, які перевищують адаптаційні можливості організму.

Для працівників гуманітарних організацій стрес є постійним супутником через наступні фактори:

- Фізична небезпека: умови праці в зонах військових конфліктів та інших кризових ситуаціях.
- Емоційна напруга: постійна робота з людьми, які зазнали тяжких втрат або травм.
- Відповідальність за життя та добробут інших: прийняття рішень у надзвичайних ситуаціях (наприклад, при евакуації поранених громадян із зони бойових дій) може викликати надмірний тиск та потребувати значного енергетичного та психічного ресурсу.

Коли такі обставини є постійними, організм працює в режимі хронічного стресу (навіть дистресу), що призводить до виснаження фізичних і психологічних ресурсів, а це, в свою чергу, підвищує ризик емоційного вигорання та інших негативних наслідків.

Тривожність визначається як емоційний стан, що характеризується відчуттям внутрішньої напруги, занепокоєння, очікування негативних подій, і який часто супроводжується фізіологічними реакціями, такими як підвищене серцебиття, пітливість або тремтіння.

У психопатологічному контексті тривожність розглядається як стійкий емоційний стан, коли людина відчуває безпричинне або надмірне занепокоєння і страх, що не завжди має конкретну причину або загрозу. Це відрізняється від стресу, який зазвичай пов'язаний з конкретними зовнішніми чинниками.

Основні характеристики тривожності:

- Соматичні симптоми: фізіологічні реакції організму, які супроводжують тривожність (тремтіння, підвищене серцебиття, пітливість, запаморочення).
- Емоційні прояви: внутрішня напруга, відчуття страху або небезпеки.
- Когнітивні аспекти: постійні нав'язливі думки, труднощі з концентрацією.
- Поведінкові зміни: уникнення ситуацій, які, на думку людини, можуть викликати занепокоєння.

Таким чином, тривожність - це стан внутрішнього неспокою, який може бути частиною нормальною життєвої реакції, але в надмірному вигляді, вона стає патологічною і може вимагати терапевтичної або медикаментозної корекції.

У працівників гуманітарних організацій тривожність може бути спричинена низкою факторів:

- Невизначеність майбутнього: неможливість передбачити розвиток подій у кризових ситуаціях, таких як війна чи гуманітарна катастрофа.

- Страх за власну безпеку: перебування в небезпечних умовах, часто у віддалених або важкодоступних регіонах.
- Страх помилки, надмірні переживання стосовно прийняття невірних рішень та їх наслідків, страх того, що може призвести до негативних наслідків для людей, які вже постраждали та потребують допомоги.

Тривожність посилює відчуття виснаження, що є основним симптомом вигорання. Тривожний стан у працівників гуманітарних організацій також може призвести до зниження ефективності роботи, порушень сну, проблем із концентрацією та підвищеної дратівливості - усі ці симптоми є складовими емоційного вигорання.

Адаптаційні механізми є ключовими ресурсами, які допомагають людині зберігати психологічну стійкість, ефективно долати стрес та запобігати емоційному вигоранню[19]. Вони включають в себе різноманітні стратегії поведінки, когнітивні та емоційні процеси, які дозволяють людині адаптуватися до складних умов і зберігати внутрішній баланс.

Когнітивні механізми адаптації

Когнітивні механізми включають в себе процеси, пов'язані зі сприйняттям та інтерпретацією стресових ситуацій [3]. Люди з високою когнітивною гнучкістю здатні переглядати негативні обставини у позитивному світлі, що допомагає зменшити рівень стресу.

Когнітивні техніки включають:

- Переосмислення ситуації: це здатність змінювати своє сприйняття проблеми. Наприклад, замість того, щоб сприймати складне завдання як загрозу, людина може бачити в ньому можливість для особистісного зростання.

- Реалістичне мислення: оцінка ситуації без перебільшення негативних наслідків і розуміння того, що деякі стресові ситуації є тимчасовими і вирішуваними.

Емоційні механізми адаптації:

Емоційні механізми допомагають людині регулювати власний емоційний стан у відповідь на стресові фактори. Це включає:

- Емоційне відреагування: вираження емоцій є важливим для зниження напруги. Наприклад, розмова з близькими або колегами може допомогти полегшити відчуття стресу.
- Розвиток емоційної стійкості: це здатність зберігати контроль над емоціями і залишатися спокійним навіть у складних ситуаціях. Підтримка позитивного настрою, навіть у стресових умовах, сприяє кращому емоційному здоров'ю.

Поведінкові механізми адаптації

Поведінкові механізми включають конкретні дії, які допомагають впоратися зі стресом та зберігати баланс. До них належать:

- Пошук підтримки: люди, які активно шукають соціальну підтримку від колег, друзів або фахівців, краще справляються зі стресом. Соціальна підтримка підвищує впевненість у власних силах і забезпечує емоційну розрядку.
- Активний стиль поведінки: активне вирішення проблем замість уникнення або пасивного сприйняття ситуації сприяє зниженню тривожності та допомагає краще контролювати емоційний стан.

Фізичні та тілесні механізми адаптації

Фізичні механізми адаптації допомагають людині зберігати фізичне здоров'я, яке прямо впливає на психологічний стан. До них належать:

- Фізична активність: регулярні фізичні вправи зменшують рівень стресу та тривожності, покращують настрій і підвищують рівень енергії.
- Техніки релаксації: дихальні вправи, медитація та інші техніки релаксації сприяють зниженню стресу, нормалізують серцебиття та знижують рівень кортизолу - гормону стресу.

Соціальні адаптаційні механізми

Соціальна підтримка відіграє вирішальну роль у подоланні стресу та вигорання. Люди, які мають міцні соціальні зв'язки, відчуваються більш захищеними та впевненими в собі.

- Професійна підтримка: у гуманітарних організаціях важливу роль відіграє практика велбіінгу, тімбілдінг та колективні обговорення проблем, що сприяє розвантаженню емоцій та обміну досвідом.
- Соціальна мережа: родина, друзі та колеги можуть допомогти людині впоратися з психологічними проблемами, надавши підтримку та можливість висловити свої переживання.

Висновки до Розділу 1

У першому розділі було розглянуто теоретичні засади вивчення емоційного вигорання у працівників гуманітарних організацій. Визначено, що емоційне вигорання є складним психологічним феноменом, який проявляється через емоційне, когнітивне, поведінкове та фізіологічне виснаження, а також зниження професійної ефективності.

Аналіз факторів, що сприяють вигоранню, показав, що професійні ризики, індивідуальні особливості та психосоціальні умови є основними тригерами. Особливу увагу приділено специфіці роботи гуманітарних працівників, які

часто стикаються із кризовими ситуаціями, високим рівнем відповідальності та недостатньою соціальною підтримкою.

Окремо розглянуто роль стресу і тривожності як головних факторів ризику розвитку емоційного вигорання. Підкреслено важливість адаптаційних механізмів, які допомагають підтримувати психологічну стійкість і знижувати вплив негативних чинників.

Цей розділ закладає основу для емпіричного дослідження, спрямованого на аналіз взаємозв'язків між рівнем вигорання, тривожністю, стресом і адаптаційними ресурсами.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1 Психодіагностичні методи дослідження емоційного вигорання

Для комплексної оцінки психологічного стану працівників гуманітарних організацій, що працюють в умовах стресу та вигорання, використовуються кілька широко визнаних діагностичних методик. Нижче наведено огляд ключових інструментів, які допомагають оцінити різні аспекти емоційного стану та адаптаційних механізмів працівників.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Maslach Burnout Inventory (MBI) — це одна з найвідоміших та найчастіше використовуваних методик для оцінки емоційного вигорання [25]. Розроблена Крістіною Маслач у 1981 році, вона складається з трьох ключових шкал, що оцінюють різні аспекти вигорання:

- Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion): вимірює відчуття фізичної та емоційної втоми.
- Деперсоналізація (Depersonalization): оцінює негативне або цинічне ставлення до роботи та інших людей.
- Зниження особистих досягнень (Personal Accomplishment): вимірює відчуття недостатньої ефективності та досягнень на роботі.

Опитувальник емоційного вигорання Маслач-Джексона оцінює кожен із трьох аспектів вигорання окремо. Його формат виник на основі попередньої дослідницької роботи щодо вигорання у 1970-х роках, під час якої використовувалися інтерв'ю з працівниками різних професій охорони здоров'я та сфери обслуговування, спостереження на робочому місці та тематичні

дослідження. Низка послідовних тем з'явилася у формі тверджень про особисті почуття чи ставлення (наприклад, «Я відчуваю емоційно виснаженим своєю роботою»), тому ці твердження стали елементами шкали MBI.

Ця методика застосовується для вимірювання вигорання серед професій, де існує постійна взаємодія з іншими людьми (гуманітарні працівники, лікарі, вчителі). Вона дозволяє визначити рівень виснаження, ставлення до роботи та професійної самооцінки.

Оцінка результатів. Високі показники емоційного виснаження і деперсоналізації разом із низькими показниками особистих досягнень вказують на наявність емоційного вигорання. Детально методика описана у Додатку Б.

Шкала тривожності Бека (Beck Anxiety Inventory, BAI)

Шкала тривожності Бека (BAI) була розроблена Ароном Беком як інструмент для оцінки рівня тривожності у людини. Вона містить 21 питання, кожне з яких стосується певних фізіологічних та емоційних проявів тривожності (наприклад, тремтіння, прискорене серцебиття, відчуття страху) [14].

Кожне питання оцінюється за шкалою від 0 до 3, де:

- 0 означає, що симптом не турбував
- 3 означає, що симптом був дуже інтенсивним

Оцінка результатів:

- 0-21 бал: низький рівень тривожності,
- 22-35 балів: середній рівень тривожності
- 36 і більше балів: високий рівень тривожності.

Ця методика дозволяє ефективно оцінювати рівень тривожності як важливого фактору емоційного вигорання. Детально методика описана у Додатку В.

Шкала стресу PSS (Perceived Stress Scale)

Шкала сприйнятого стресу (PSS) була розроблена Шеррілом Коеном у 1983 році для вимірювання того, як люди оцінюють рівень стресу у своєму житті [7]. Ця шкала є одним із найбільш використовуваних інструментів для оцінки сприйняття стресових факторів.

PSS складається з 10 або 14 питань, які оцінюють, наскільки часто людина відчувала себе перевантаженою або невідповідною до ситуацій за останній місяць. Шкала допомагає визначити суб'єктивне відчуття стресу, а не об'єктивні фактори.

Оцінка результатів:

- Низький рівень стресу: 0-13 балів.
- Середній рівень стресу: 14-26 балів.
- Високий рівень стресу: 27-40 балів.

Шкала PSS використовується для оцінки суб'єктивного стресу, який може бути основним тригером емоційного вигорання [17]. Детально методика описана у Додатку Г.

Методика BASIC PH для оцінки адаптаційних механізмів

BASIC PH - це модель оцінки адаптаційних механізмів, розроблена ізраїльським психологом Мулі Лахадом [8]. Ця модель описує шість основних ресурсів, які люди використовують для подолання стресу і психологічних труднощів. Назва BASIC PH складається з перших літер цих ресурсів:

- Belief (Віра): духовні та філософські переконання, які допомагають впоратися зі стресом.
- Affect (Емоції): вираження емоцій як спосіб зняття напруги.
- Social (Соціальна підтримка): залучення соціальних контактів та взаємодія з іншими людьми.

- Imagination (Уява): використання творчих підходів для вирішення проблем.
- Cognition (Когнітивні стратегії): раціональний аналіз ситуацій, планування дій.
- Physical (Фізична активність): використання тіла для подолання стресу (спорт, релаксація, фізичні вправи).

Ця методика дозволяє зрозуміти, які з цих ресурсів найбільш активно використовуються людиною для адаптації до стресових ситуацій, і вказати на ті області, які потребують розвитку. Детально методика описана у Додатку Д.

2.2 Характеристика вибірки та основних організаційних аспектів емпіричного дослідження

Опис вибірки

Вибірка включає представників гуманітарної сфери, які працюють як у регіонах, наближених до зони активних бойових дій, так і у віддалених від них регіонах, включаючи Центральну та Західну Україну.

Кількісний склад вибірки становитиме 65 респондентів - працівників гуманітарних організацій.

Основні характеристики вибірки:

- Вік: працівники віком від 20 до 60 років, які активно залучені до гуманітарних операцій.
- Гендер: вибірка включає як чоловіків, так і жінок, що забезпечує різноманітність.
- Посади: до вибірки входять працівники різних рівнів - від польових співробітників до менеджерів та координаторів.

- Напрямки діяльності: вибірка включає працівників різних напрямків діяльності та професій.
- Регіональна належність: респонденти працюють у різних регіонах України, що мають різні рівні загрози та безпеки — від регіонів, що наближені до лінії фронту, до відносно безпечних регіонів у тилу.
- Робочі умови: як працівники, що працюють у критичних гуманітарних умовах, пов'язаних з війною, часто виїжджають у прифронтові регіони, мають інтенсивне навантаження, пов'язане з регулярними відрядженнями, безпосередньою роботою з населенням, що постраждало, тощо, так і офісні працівники, що здійснюють технічну підтримку та матеріальне забезпечення гуманітарних програм.

Такий вибір респондентів, що включає працівників різного віку, статі, рівня відповідальності, напрямків діяльності, умов роботи та регіонального контексту, дозволяє всебічно оцінити рівень емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій.

Організація та проведення тестування для збору емпіричних даних

Процес організації та проведення тестування для збору даних є одним із ключових етапів дослідження, оскільки саме на цьому етапі відбувається збір необхідної емпіричної інформації для підтвердження або спростування гіпотези

1. Підготовчий етап

Під час підготовки дослідження вивчається відповідна література та затверджується інструментарій для збору даних. Для вимірювання емоційного вигорання, тривожності, стресу та адаптаційних механізмів використовуються такі діагностичні методики:

- Maslach Burnout Inventory (MBI) для оцінки емоційного вигорання.
- Шкала тривожності Бека (BAI) для вимірювання рівня тривожності.

- Шкала стресу PSS (Perceived Stress Scale) для вимірювання рівня суб'єктивного стресу.
- Методика BASIC PH для оцінки адаптаційних механізмів.

Респондентів буде поінформовано про конфіденційність, мету дослідження, методи та можливі результати.

2. Проведення тестування буде організовано наступним чином:

Онлайн-опитування проводитиметься за допомогою інструментів Google Forms для зручного доступу респондентів з будь-якого регіону (Додаток А).

Процедура збору даних: тестування проводитиметься протягом одного тижня, щоб дати респондентам достатньо часу на заповнення. Участь в опитуванні передбачає добровільне заповнення декількох опитувальників, кожен з яких займе близько 7 хвилин.

3. Збір та обробка даних

Зібрані дані будуть оброблені з використанням статистичних методів, включаючи кореляційний аналіз, що дозволить виявити взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання, стресом, тривожністю та ефективністю адаптаційних механізмів.

4. На четвертому етапі буде інтерпретовано емпіричні дані, узагальнено та систематизовано результати дослідження, зроблено висновки.

Основні організаційні аспекти:

- Забезпечення анонімності та конфіденційності даних
- Технічна підтримка респондентів у процесі заповнення опитувальників
- Оптимізація процесу тестування для доступу респондентів у різних регіонах.

Цей підхід забезпечить збір якісних даних, які дозволять проаналізувати рівень вигорання, тривожності та стресу серед працівників гуманітарних

організацій з різних регіонів України, а також оцінити адаптаційні механізми для подолання цих станів.

2.3 Аналіз взаємозв'язків між емоційним вигоранням, стресом, тривожністю та адаптаційними механізмами

Кількісний та якісний аналіз емоційного вигорання за методикою Maslach Burnout Inventory (MBI)

Методика Maslach Burnout Inventory (MBI) оцінює три ключові складові емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та знижене почуття професійної ефективності. Кожна з цих складових оцінюється за шкалою від 0 до 6, де 0 означає "ніколи", а 6 - "щодня".

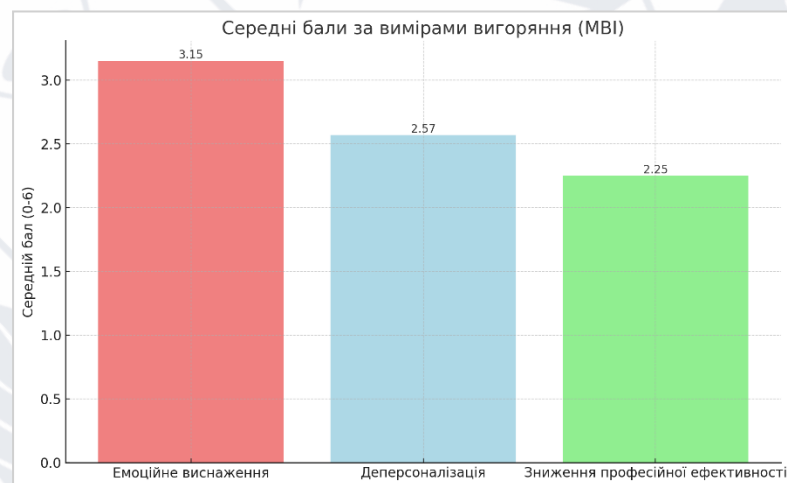


Рис. 1. Середні бали за вимірами вигорання (MBI)

На графіку (Рис.1) зображені середні бали за трьома основними вимірами вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності.

Емоційне виснаження: середній бал: 3.15

Цей показник відображає помірний рівень емоційного виснаження у працівників. Виснаження є однією з найбільш виражених складових емоційного

вигорання, і саме тут спостерігається найбільша вразливість. Більшість респондентів повідомляли про регулярні почуття виснаження, що свідчить про значне навантаження, з яким вони стикаються в повсякденній діяльності.

Деперсоналізація: середній бал: 2.57.

Деперсоналізація проявляється у відчуженні або байдужості до роботи та колег, що може виражатися у зниженні емпатії та формуванні відчуття цинізму. Середній показник свідчить, що деякі працівники можуть відчувати відчуження, хоча це поки не є домінуючою ознакою.

Знижене почуття професійної ефективності: середній бал: 2.25.

Цей показник свідчить про те, що працівники гуманітарних організацій лише частково відчують, що їхня робота приносить задоволення та значимість. Вони не повністю втрачають відчуття своєї ефективності, але деякі респонденти можуть сумніватися у своїй професійній значущості.

На основі аналізу проведеного опитування, можна зробити такі загальні висновки:

Емоційне виснаження є ключовим аспектом емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій. Більшість респондентів вказують на регулярне відчуття виснаження, що свідчить про значний емоційний тиск, з яким вони стикаються щоденно через роботу в умовах конфлікту та кризових ситуацій. Це підтверджує наявність психологічного навантаження, яке не лише впливає на їхній добробут, але й знижує їхню ефективність.

Деперсоналізація свідчить про часткове відсторонення працівників від своєї роботи. В умовах війни та гуманітарної кризи працівники можуть розвивати захисні механізми, щоб впоратися з постійними емоційними викликами. Деперсоналізація в таких випадках є захисною реакцією на постійний стрес, але вона може знизити здатність до емпатії та співчуття, що є важливими елементами роботи в гуманітарних організаціях.

Знижене почуття професійної ефективності показує, що деякі працівники відчують, що їхня робота недостатньо значуща або не приносить бажаних результатів. У гуманітарній сфері це може бути пов'язано як з відчуттям безпорадності та невизначеності, так і з недостатньою підтримкою з боку організацій.

Отже, постійне емоційне виснаження, деперсоналізація та знижене почуття професійної ефективності створюють основу для розвитку емоційного вигорання. Емоційне виснаження є найбільш вираженим елементом серед працівників, що пройшли опитування, що вказує на необхідність впровадження стратегій для зниження психологічного тиску та навичок відновлення енергії як на рівні організації, так і кожному працівнику для себе особисто.

Кількісний та якісний аналіз результатів опитування за шкалою тривожності Бека (BAI):

Середній рівень тривожності серед опитуваних працівників складає помірний рівень (загальна оцінка по шкалі), що свідчить про наявність тривожних симптомів, однак вони не є надто серйозними для більшості респондентів

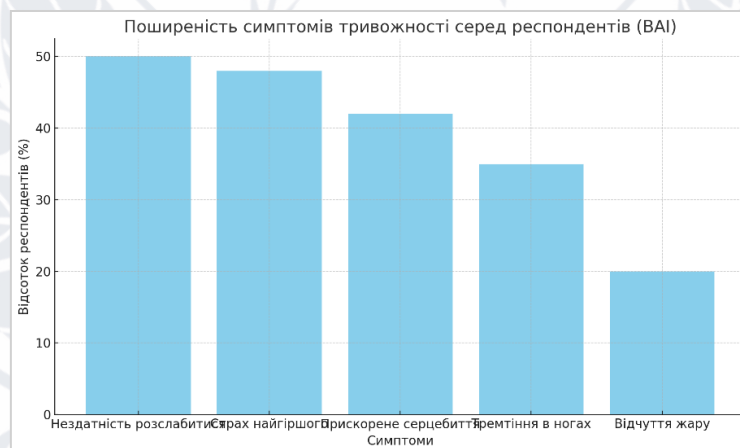


Рис. 2. Поширеність симптомів тривожності серед респондентів (BAI)

Графік (Рис. 2) демонструє відсоток респондентів, які відчували різні симптоми тривожності.

Найбільш поширені симптоми:

- "Нездатність розслабитися": близько 50% респондентів повідомили про помірний або високий рівень труднощів з розслабленням. Це означає, що більшість людей відчують певні ускладнення з управлінням власним емоційним станом, що може бути індикатором хронічного стресу.
- "Страх, що станеться найгірше": близько 41% респондентів повідомили про незначний або середній рівень відчуття тривоги щодо майбутнього, у якому може статися щось погане. Слід взяти це до уваги, адже саме цей симптом є поширеним у ряді тривожних розладів.
- "Прискорене серцебиття": помітна кількість респондентів (майже 30%) повідомили про симптоми, пов'язані з фізичними проявами тривожності, такими як прискорене серцебиття, що може бути ознакою тривожного стану.

Менш поширені симптоми:

- "Тремтіння в ногах": лише невеликий відсоток (менше 20%) респондентів повідомив про тремтіння в ногах або подібні фізіологічні симптоми.
- "Відчуття жару": цей симптом також нечасто спостерігається (до 10%), більшість респондентів не відчують жару, що свідчить про його незначний вплив на загальний стан.

Висновок:

Загалом, результати за шкалою тривожності Бека демонструють, що у респондентів переважають психологічні симптоми тривожності (такі як страх та нездатність розслабитися) над фізіологічними проявами (такі як тремтіння або жар). Це може свідчити про те, що гуманітарні працівники, хоча і відчують тривожність, здебільшого стикаються з її емоційними аспектами, що можуть впливати на їхню продуктивність та самопочуття.

Кількісний та якісний аналіз результатів опитування за шкалою перенесеного стресу (PSS)

На графіку (Рис. 3) показано розподіл рівня стресу за основними критеріями проведеного опитування.



Рис. 1. Шкала сприйняття стресу (PSS)

Аналіз результатів опитування свідчить про наступне:

Перевантаженість завданнями: більшість респондентів (65%) відзначили відчуття перевантаженості завданнями. Це може бути пов'язано з високою кількістю робочих обов'язків, які виникають у контексті гуманітарної діяльності, особливо в кризових умовах. В умовах війни в Україні швидке реагування на нові виклики та нестача часу на відновлення сил стають постійними реаліями. Це створює значний тиск на працівників і підвищує ризик емоційного вигорання.

Нервозність та емоційна напруга: переважна кількість респондентів (70%) вказала на наявність нервозності та емоційної напруги. Постійний психологічний тиск та відсутність ефективних механізмів зняття цієї напруги можуть призводити до тривожних розладів, зниження продуктивності, а в перспективі – до емоційного вигорання. Це свідчить про необхідність

психосоціальної підтримки та проведення навчальних заходів для працівників щодо навичок управління власними емоціями.

Втрата контролю над ситуацією: 60% респондентів повідомили, що відчують втрату контролю над робочими ситуаціями. Така втрата контролю може підсилити почуття безпорадності та додати стресу, особливо в умовах постійної невизначеності, що є частим супутником гуманітарної діяльності. Неможливість контролювати ситуацію може спричиняти відчуття безпорадності та збільшувати вразливість до емоційного вигорання.

Обмежена здатність впоратися з ситуаціями, що викликають роздратування: близько 55% респондентів відзначили труднощі у контролі дратівливих ситуацій. Це свідчить про підвищену чутливість до стресу та проблеми з ефективним управлінням емоціями. Неможливість належним чином реагувати на такі ситуації також є ознакою виснаження, яке може перерости в хронічний стрес.

Знижена ефективність: половина респондентів (50%) відзначила зниження ефективності у виконанні своїх обов'язків. Втрата відчуття власної ефективності свідчить про виснаження, демотивацію та зниження продуктивності. Така тенденція є тривожним сигналом, оскільки вона не лише впливає на самих працівників, але й може мати негативний вплив на загальний рівень надання гуманітарних послуг.

Висновок: результати показують значний рівень стресу серед респондентів. Відчуття перевантаженості, нервозність та втрата контролю є найбільш поширеними симптомами. Знижена здатність керувати емоціями, що призводить до роздратування та відчуття безпорадності, безсилля, власної неефективності, вказують на необхідність впровадження програм психологічної підтримки та розвитку механізмів подолання стресу для працівників гуманітарної сфери.

Аналіз результатів опитування за методикою BASIC PH

Методика BASICPH спрямована на оцінювання адаптаційних механізмів, які люди використовують для подолання стресових ситуацій. Вона включає шість основних типів механізмів, які позначаються літерами: B (Belief - Віра), A (Affect - Емоції), S (Social - Соціальна підтримка), I (Imagination - Уява), C (Cognition - Когнітивні стратегії) та P (Physical - Фізична активність).

Основні результати:

Віра (Belief):

- Частота використання віри як механізму: 38% респондентів ніколи не звертаються до віри або духовності у стресових ситуаціях.
- Періодичне використання: 30% респондентів періодично звертаються до релігійних або духовних практик як до механізму подолання стресу.
- Часте використання: 20% часто звертаються до віри або духовних практик.

Емоції (Affect):

- Емоційне вираження (плач, сміх, крик): 34% респондентів рідко використовують емоційне вираження як механізм подолання стресу. Це свідчить про те, що багато респондентів утримуються від вираження емоцій.
- Часте використання: лише 15% респондентів використовують цей механізм часто.

Соціальна підтримка (Social):

- Соціальна підтримка є одним з найбільш поширених механізмів: 32% респондентів періодично звертаються до друзів, сім'ї або колег за підтримкою.
- Часте використання: 25% респондентів часто використовують цей механізм.

Уява (Imagination):

- Використання уяви (креативність, мрії, планування): 28% респондентів ніколи або дуже рідко використовують уяву для подолання стресу, а 27% респондентів використовують уяву періодично.

Когнітивні стратегії (Cognition):

- Когнітивна рефлексія: 34% респондентів часто намагаються зрозуміти, що саме відбувається, і обмірковують проблему як засіб подолання стресу.
- Рідке використання: лише 10% респондентів рідко використовують когнітивні стратегії для подолання стресу.

Фізична активність (Physical):

- Фізична активність (прогулянки, вправи, спорт): 26% респондентів часто використовують фізичну активність як спосіб боротьби зі стресом.
- Рідке використання: 32% респондентів ніколи не використовують фізичну активність як механізм подолання стресу.

На графіку (Рис. 4) зображено використання адаптаційних механізмів респондентами за методикою BASIC PH. Респонденти розподілені за двома основними категоріями: ті, хто часто використовують певні механізми (жовтий колір), та ті, хто рідко їх застосовує (помаранчевий колір).

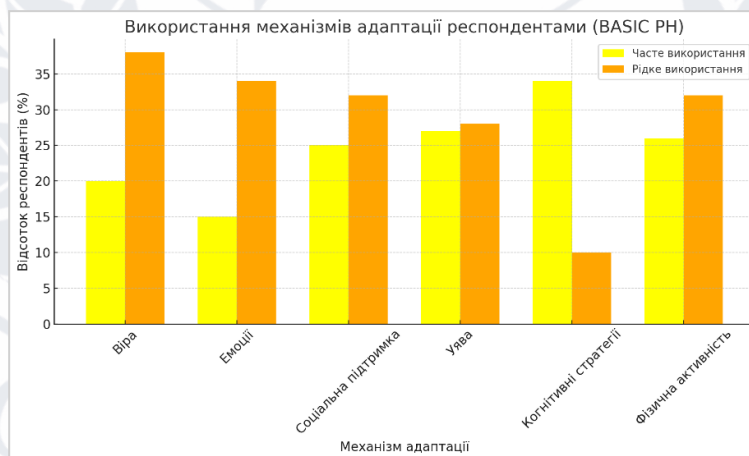


Рис. 4. Використання механізмів адаптації респондентами (BASIC PH)

Загальні висновки:

Віра (Belief): Близько 38% респондентів ніколи не звертаються до віри або духовних практик, що свідчить про те, що цей механізм не є популярним серед працівників гуманітарних організацій. Однак серед тих, хто часто використовує віру (20%), цей механізм, ймовірно, допомагає у підтримці психологічної стійкості через надання відчуття надії та вищої мети.

Емоції (Affect): Більшість респондентів утримуються від емоційного вираження, що може бути пов'язано з необхідністю залишатися професійно нейтральними у складних ситуаціях, страхом засудження, небажанням виглядати "слабкими" або звичкою придушувати будь-які емоції. Проте утримання емоцій може призвести до емоційного виснаження та вигорання, оскільки вираження емоцій є важливим механізмом для їх переробки.

Соціальна підтримка (Social): Соціальна підтримка є одним із найчастіше використовуваних механізмів серед респондентів, що свідчить про те, що взаємодія з друзями, родиною чи колегами сприяє зниженню рівня стресу та тривожності. Цей механізм також може бути ефективним для зменшення ризику емоційного вигорання, оскільки соціальна взаємодія надає можливість розділити відповідальність та полегшити емоційну напругу.

Уява (Imagination): Механізм уяви виявився відносно менш популярним, оскільки близько третини респондентів його не використовують ніколи або рідко. Це може бути пов'язано з тим, що гуманітарна робота часто вимагає швидких і чітких рішень, що залишає мало місця для креативного мислення або планування. Однак ті, хто використовує уяву як механізм, можуть знаходити нові способи подолання труднощів через креативний підхід.

Когнітивні стратегії (Cognition): Когнітивні стратегії виявилися одним із найефективніших механізмів серед респондентів. Усвідомлення проблеми, її обмірковування та спробизрозуміти її джерело, дозволяють працівникам

залишатися більш контрольованими та спокійними у стресових ситуаціях, що допомагає уникати емоційного вигорання.

Фізична активність (Physical): Хоча фізична активність є ефективним механізмом зниження стресу, вона не є широко використовуваною серед респондентів. Лише чверть з них часто звертається до фізичних вправ. Це може свідчити про брак часу або можливостей для фізичної активності через високий рівень робочого навантаження, а також про відсутність звички використання цього механізму.

Кореляційний аналіз між вимірами емоційного вигорання, стресу та механізмами адаптації

	<i>Sum_MBI</i>	<i>Sum_BAI</i>	<i>Sum_PSS</i>	<i>B</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>I</i>	<i>C</i>	<i>Ph</i>
Sum_MBI	1								
Sum_BAI	0.3480219	1							
Sum_PSS	0.3514706	0.2840652	1						
B	-0.2222507	-0.158084	-0.117684	1					
A	0.125183	0.1477796	0.105693	0.111285	1				
S	-0.0501451	-0.058559	0.064074	0.126655	0.410622	1			
I	-0.0300702	0.0820218	0.078257	0.237478	0.455613	0.256898	1		
C	-0.2442782	-0.123887	0.046764	0.397446	0.008312	0.163917	0.067401	1	
Ph	-0.0776589	-0.044021	0.047716	0.338161	0.183084	0.345411	0.187302	0.226526	1

Таблиця 1. Кореляційний аналіз між вимірами вигорання, стресу та механізмами адаптації

У таблиці наведено коефіцієнти кореляції між сумарними балами за шкалами вигорання (MBI), стресу (PSS) та використанням різних механізмів адаптації (BASIC PH). Кожна комірка відображає рівень зв'язку між змінними, що дозволяє оцінити, які адаптаційні механізми найбільш пов'язані з проявами стресу та вигорання.

Помірні позитивні кореляції:

Sum_MBI (Індекс вигорання) показує помірну позитивну кореляцію з **Sum_BAI** (Індекс тривожності) (0.35) та **Sum_PSS** (Індекс сприйняття стресу) (0.35), що вказує на зв'язок, де підвищене вигорання помірно асоціюється з вищими рівнями тривожності та сприйняття стресу.

Низькі позитивні кореляції:

Інші пари, такі як **Sum_BAI** з **Sum_PSS** (0.28), демонструють слабкіші кореляції, що вказує на деяку асоціацію, але не на сильний зв'язок.

Слабкі або негативні зв'язки:

Такі виміри, як **C** і **Sum_MBI** (-0.24), **Ph** і **Sum_MBI** (-0.08) демонструють слабкі негативні кореляції, що може свідчити про мінімальні або зворотні зв'язки між цими вимірами.

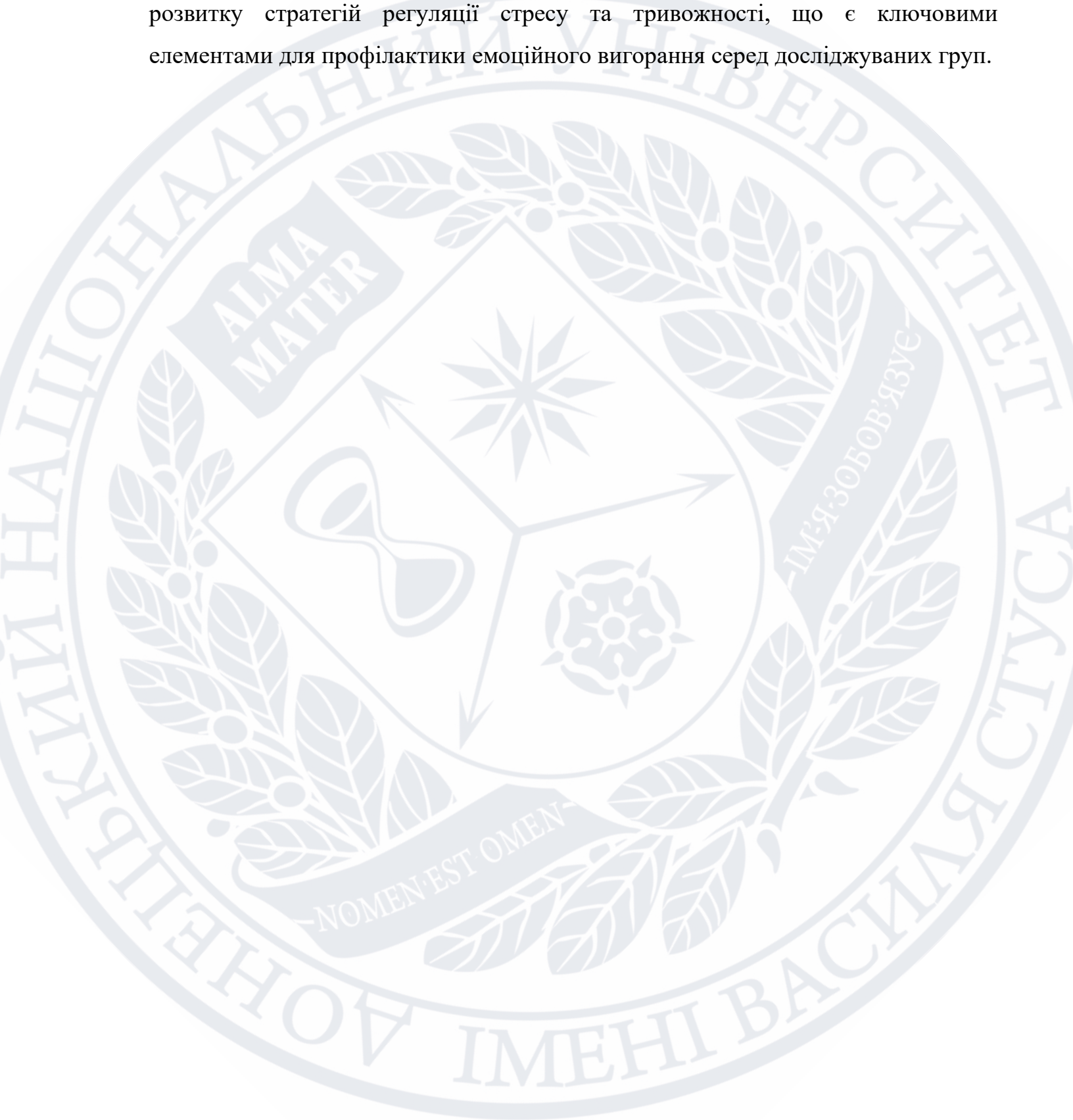
Просумувавши дані з трьох аспектів, а саме: **B**, **C**, **PH** (вимір **BASIC PH**) та провівши кореляційний аналіз з індексом емоційного вигорання, ми отримали результат на рівні -0.25 що свідчить про деяку асоціацію, але не на сильний зв'язок.

Висновки до Розділу 2:

Висновок кореляційного аналізу демонструє, що **вигорання** (**Sum_MBI**) пов'язане з рівнем **сприйняття стресу** (**Sum_PSS**) та **тривожності** (**Sum_BAI**). Це свідчить про те, що високий рівень стресу та тривоги може слугувати психоемоційними передумовами розвитку вигорання, підкреслюючи значущість цих факторів у формуванні емоційного виснаження.

Незначні зв'язки між показниками **BASIC PH** і вигоранням свідчать про те, що стратегія адаптації, яка включає емоційно-поведінкові та когнітивні ресурси (як-от баланс у вимірах **B**, **A**, **S**, **I**, **C**, **Ph**), може мати обмежений безпосередній вплив на рівень вигорання. Це, ймовірно, пов'язано з тим, що когнітивні та емоційні ресурси потребують активного залучення для управління стресом і тривожністю, що є основними факторами ризику для вигорання.

Таким чином, результати підкреслюють важливість цілеспрямованого розвитку стратегій регуляції стресу та тривожності, що є ключовими елементами для профілактики емоційного вигорання серед досліджуваних груп.



РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ОТРИМАНИХ ДАНИХ ТА РЕКОМЕНДАЦІЙ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1. Практичні рекомендації для зниження рівня емоційного вигорання

Цей розділ містить рекомендації щодо зниження рівня тривожності та стресу, а також запобігання емоційному вигоранню серед працівників гуманітарних організацій. Отримані в дослідженні дані вказують на підвищений рівень тривожності та стресу, що безпосередньо пов'язані з емоційним вигоранням, притаманним для працівників цієї сфери, що потребує впровадження ефективних методів підтримки. Практичні рекомендації базуються на результатах дослідження та враховують специфіку роботи гуманітарних працівників [4].

3.1.1. Використання методики BASIC PH як одного із ефективних інструментів для подолання стресу

Методика BASIC PH розроблена як мультидисциплінарний підхід до подолання стресу, що охоплює шість ключових адаптаційних механізмів: тіло (Body), емоції (Affect), соціальну підтримку (Social), уяву (Imagination), когнітивні стратегії (Cognition) та віру (Belief). Дослідження показують, що використання таких комплексних підходів сприяє зниженню рівня стресу та покращенню психологічного благополуччя. Згідно з дослідженням Лахада [8], методика BASIC PH допомагає людям з різним фоновим досвідом вибудовувати стійкість до стресу, адаптуючи механізми подолання відповідно до індивідуальних особливостей і наявних ресурсів. Це особливо важливо для працівників гуманітарних організацій, які часто стикаються з високими рівнями стресу та емоційного тиску.

Віра (Belief): Працівникам рекомендується використовувати особисті переконання або цінності для підтримки внутрішньої стійкості. Наприклад, якщо працівник вірить у значущість своєї місії, він може нагадувати собі про цю мету у важкі моменти, повторюючи фрази на кшталт «Моя робота допомагає людям» або «Я тут, щоб робити світ кращим». Якщо співробітник практикує релігійні або духовні ритуали (молитву, медитацію), варто знайти час для них навіть у робочому графіку, щоб підтримувати душевний спокій.

Емоції (Affect): Для гуманітарних працівників важливо вивільняти емоції, щоб уникати накопичення напруги. Це може бути спілкування з колегами після важкого дня для обговорення пережитого або емоційне вираження через мистецтво (наприклад, ведення щоденника, малювання). Працівники можуть також знаходити «місце для емоцій» - наприклад, кімнату для відпочинку в офісі, де вони можуть ненадовго усамітнитися, щоб заспокоїтись.

Соціальна підтримка (Social): Залучення соціальної підтримки є важливим у кризових ситуаціях. Працівники можуть домовитися з колегами про «групу підтримки» — групу осіб, до яких можна звернутися для отримання емоційної допомоги. Наприклад, можна організувати регулярні обговорення у колективі, де кожен може поділитися своїми труднощами та отримати підтримку. Важливо також тримати зв'язок із сім'єю та друзями, щоб зберігати емоційну рівновагу.

Уява (Imagination): Працівники можуть використовувати уяву, щоб свідомо «віддалитися» від стресових ситуацій. Наприклад, візуалізація спокійного місця - уявлення себе на пляжі, в лісі або в іншому місці, де вони почуваються захищеними, може допомогти на короткий час відволіктись і відновити сили. Інший спосіб - уявити позитивний результат або план розв'язання складної ситуації, що допоможе побачити шлях до вирішення та знизити рівень тривоги.

Когнітивні стратегії (Cognition): Працівникам варто практикувати раціональний підхід до розв'язання проблем. Наприклад, якщо вони відчують тривожність через велику кількість завдань, варто розділити роботу на менші етапи і зосередитися на кожному з них окремо. Ведення списку справ із пріоритетами дозволяє зберегти контроль над ситуацією.

Фізична активність (Physical): Рух є потужним засобом для зниження стресу. Працівникам варто виділяти час для фізичної активності - коротких прогулянок, розтяжок або навіть швидких вправ у перервах між роботою. Наприклад, після напруженої зустрічі можна пройтися на свіжому повітрі або зробити кілька вправ на дихання і розтяжку.

3.1.2. Застосування стратегій стрес-менеджменту та інших технік для попередження та зниження вигорання

Стратегії стрес-менеджменту, такі як релаксаційні техніки, управління часом та розвиток навичок усвідомленості (mindfulness), є науково обґрунтованими методами для зниження стресу і тривожності [28]. За результатами метааналізу, проведеного Свансоном і Тангом (Swanson & Tang, 2019)[31], ці стратегії значно знижують рівень тривожності та допомагають запобігти емоційному вигоранню серед працівників сфер діяльності, пов'язаних зі стресом. Особливо це стосується гуманітарних працівників, для яких стрес-менеджмент є важливим інструментом підтримки психічного здоров'я та збереження працездатності у складних умовах:

- **Пріоритизація завдань та управління часом**

Опис: робота в гуманітарній сфері часто пов'язана з великою кількістю завдань та термінових справ. Працівникам рекомендується застосовувати методи пріоритизації, щоб зосереджуватися на найважливіших завданнях і уникати перевантаження.

Приклад: використання техніки «Матриця Ейзенхауера», де завдання поділяються на чотири категорії: важливі та термінові, важливі й нетермінові,

термінові й неважливі, неважливі та нетермінові. Працівники можуть визначати пріоритети для кожного дня і виконувати найважливіші завдання спершу, делегуючи або відкладати менш важливі. Детальний опис техніки у Додатку Е.

- **Мікроперерви та техніка «Pomodoro»**

Опис: техніка Pomodoro допомагає зберегти зосередженість і уникати перевтоми за допомогою коротких перерв.

Приклад: працівник працює протягом 25 хвилин, а потім робить 5-хвилинну перерву. Після чотирьох циклів можна зробити довшу перерву на 15–30 хвилин. Це дозволяє уникнути накопичення стресу, а також зберегти продуктивність протягом робочого дня. Працівники можуть використовувати цей час для коротких дихальних вправ, швидких розтяжок або прогулянки.

- **Стратегія встановлення меж і «ні»**

Опис: працівники гуманітарних організацій часто відчують зобов'язання виконувати кожне прохання, що може призвести до перевантаження. Навчання встановлювати межі і відмовляти, коли це необхідно, допомагає уникати додаткового стресу.

Приклад: якщо працівник отримує запит на виконання завдання, яке перевищує його поточне навантаження, він може навчитися дипломатично відмовляти або пропонувати виконати це завдання пізніше, коли буде можливість. Важливо розуміти, що «ні» — це нормально, особливо коли мова йде про збереження здоров'я та ефективності.

- **Розподіл робочих завдань та делегування**

Опис: один із ключових елементів стрес-менеджменту — це здатність делегувати завдання, особливо коли навантаження стає надмірним.

Приклад: керівники в гуманітарних організаціях можуть розподіляти завдання серед команди так, щоб уникнути перевантаження одного або декількох працівників. Делегування також передбачає підтримку працівників у

процесі виконання завдань, щоб вони не почувалися ізольованими чи перевантаженими.

- **Розвиток навичок вирішення проблем**

Опис: Працівникам гуманітарних організацій можна рекомендувати використовувати модель вирішення проблем, яка включає визначення проблеми, аналіз можливих рішень, вибір оптимального рішення і його впровадження. Наприклад, якщо працівник стикається з кризовою ситуацією, він може визначити кроки для її вирішення та оцінити, які ресурси потрібні для кожного з них. Ефективне вирішення проблем допомагає знизити рівень стресу, оскільки працівник відчуває, що має контроль над ситуацією.

Приклад: Модель GROW є структурованим підходом до вирішення проблем, який часто використовується в коучингу та управлінні. GROW складається з чотирьох етапів: Goal (Мета), Reality (Реальність), Options (Опції) та Will (Бажання/План дій). Ця модель допомагає чітко визначити мету, оцінити поточну ситуацію, розглянути можливі варіанти дій і скласти конкретний план для досягнення результату. Завдяки своїй простоті й ефективності, модель GROW добре підходить для вирішення різноманітних проблем, від особистісних викликів до професійних завдань.

Goal (Мета): Визначення конкретної мети, яку потрібно досягти. Наприклад, зменшити рівень стресу на роботі або підвищити продуктивність у певній сфері.

Reality (Реальність): Оцінка поточного стану, ресурсів і обмежень. На цьому етапі важливо визначити, які саме фактори заважають досягненню мети, і зрозуміти, які ресурси вже є у наявності.

Options (Опції): Розробка можливих варіантів дій. Потрібно згенерувати кілька ідей, як можна вирішити проблему, не обмежуючи себе рамками. Наприклад, можна подумати про тайм-менеджмент, залучення підтримки від колег або використання технік стрес-менеджменту.

Will (Бажання/План дій): Створення конкретного плану дій. На цьому етапі обирається найкращий варіант і складається покроковий план його реалізації з чіткими термінами. Важливо також визначити, якими будуть критерії успіху і як відстежуватимуться результати.

- **Розвиток навичок стресостійкості через когнітивну гнучкість**

Опис: Когнітивна гнучкість - це здатність адаптувати свої думки і поведінку відповідно до змінних обставин.

Приклад: Працівникам рекомендується тренувати здатність швидко змінювати своє ставлення до проблемних ситуацій. Наприклад, якщо виникає непередбачена криза, замість того, щоб сприймати її як катастрофу, можна навчитися оцінювати її як виклик, який можна подолати, і розглядати можливі шляхи адаптації[13].

- **Релаксаційні техніки та дихальні вправи**

Релаксаційні техніки

Опис: релаксаційні техніки спрямовані на зменшення фізичного та психічного напруження шляхом створення відчуття спокою та розслаблення [20]. Такі техніки знижують рівень стресових гормонів у організмі, що допомагає стабілізувати емоційний стан і покращити загальне самопочуття. Вони можуть бути особливо корисними для людей, які регулярно стикаються зі стресовими ситуаціями, як, наприклад, працівники гуманітарних організацій, оскільки сприяють відновленню енергії та поліпшенню психічного здоров'я.

Приклад: прогресивна м'язова релаксація. Ця техніка включає почергове напруження та розслаблення основних груп м'язів, починаючи з ніг і поступово піднімаючись до обличчя. Під час вправи людина концентрується на відчуттях розслаблення після кожного етапу напруження. Це допомагає зменшити напруження у м'язах та підвищити усвідомленість свого тіла [15].

Детальний опис технік релаксації у Додатку Ж.

Дихальні вправи

Опис: Дихальні вправи є простим, але ефективним методом для швидкого зниження рівня стресу та тривожності. Ці вправи базуються на контролі дихання, що сприяє уповільненню серцебиття, зниженню артеріального тиску та загальному розслабленню тіла. Дихальні вправи можна виконувати будь-де та в будь-який час, що робить їх доступним і зручним інструментом для працівників, які потребують швидкого зниження стресу в робочих умовах [16].

Приклад: Дихання за методом "4-7-8". Ця техніка полягає в тому, що людина робить глибокий вдих на чотири рахунки, затримує дихання на сім рахунків і повільно видихає на вісім рахунків. Такий ритм дихання допомагає заспокоїти нервову систему та зменшити рівень тривожності.

Детальний опис дихальних вправ у Додатку К

- **Методи покращення емоційної регуляції**

Опис: робота в гуманітарних організаціях часто пов'язана з сильними емоціями. Навички емоційної регуляції допомагають зберігати спокій у складних ситуаціях [22].

Приклад: працівникам рекомендується використовувати техніку «паузи» перед реагуванням на складні ситуації. Наприклад, коли вони отримують несподівану негативну новину або зіштовхуються з емоційно важким завданням, вони можуть зупинитися на кілька секунд, глибоко вдихнути і розглянути свої емоції, перш ніж діяти.

- **Впровадження щоденних ритуалів для зниження стресу**

Опис: щоденні ритуали допомагають встановити передбачуваність і стабільність, що є важливим для зниження стресу.

Приклад: працівники можуть створити «ранковий ритуал», де вони починають день з кількох хвилин дихальних вправ або майндфулнес-медитації, щоб налаштуватися на позитивний лад. Наприкінці робочого дня можна мати

«ригитал завершення», наприклад, записування всіх досягнень дня або коротку прогулянку для переключення на особистий час.

Прогнозування та підготовка до стресових періодів

Опис: деякі завдання або періоди можуть бути більш стресовими, ніж інші, тому важливо прогнозувати такі моменти і планувати додаткову підтримку.

Приклад: якщо працівник знає, що попереду складний проєкт або важка зустріч, він може підготуватися заздалегідь, організовуючи додаткові перерви або звертаючись за підтримкою до колег. Таке планування дозволяє зменшити стрес під час пікових навантажень.

- **Використання технік самодопомоги та підтримки психічного здоров'я**

Опис: самодопомога включає в себе заходи, які людина може застосувати самостійно для підтримки свого психічного здоров'я.

Приклад: працівники можуть вести щоденник для запису емоцій і думок, що дозволяє краще зрозуміти свої почуття та контролювати стрес. Ще один приклад — це практикування подяки: кожного дня записувати три речі, за які вони вдячні, що допомагає підтримувати позитивний настрій і знижувати рівень стресу.

- **Когнітивно-поведінкові техніки (КПТ)**

Наприклад, замість думки «Я ніколи не впораюся з цим завданням», можна подумати: «Я маю достатньо ресурсів і підтримки, щоб поступово вирішити це завдання». Регулярне обговорення таких думок із психологом або коучем може допомогти впровадити цю навичку в повсякденне життя.

Опис: когнітивно-поведінкові техніки (КПТ) спрямовані на зміну негативних або неефективних мисленнєвих і поведінкових патернів, які сприяють підвищенню рівня стресу, тривожності або емоційного вигорання. В основі КПТ лежить ідея про те, що наші думки впливають на емоції та поведінку, тому, змінивши спосіб мислення, можна покращити психоемоційний стан і поведінкові реакції.

Для подолання тривожних думок гуманітарним працівникам варто практикувати заміну негативних думок на більш раціональні. Ці техніки ефективні для людей, які хочуть краще контролювати свій емоційний стан, зменшити рівень тривожності або впоратися з вигоранням.

Приклад:техніка "Переформулювання думок". Ця техніка полягає у виявленні та аналізі автоматичних негативних думок, які виникають у стресових ситуаціях, а потім - у їх заміні на більш реалістичні та позитивні. Наприклад, замість думки "Я ніколи не впораюся з цим завданням" людина може переформулювати її на "Це завдання є складним, але я можу розбити його на менші кроки та вирішити поетапно". Такий підхід допомагає знизити рівень тривожності, сприяє впевненості у власних силах та допомагає уникнути надмірного стресу.Опис техніки КПТ у Додатку Л.

- **Встановлення чітких меж між роботою та відпочинком**

Опис:працівникам рекомендується чітко відокремлювати робочий і особистий час. Коли людина має визначені рамки, вона краще контролює свій час і енергію, уникаючи надмірного навантаження. Встановлення чітких меж між робочим часом і часом для відпочинку допомагає зменшити ризик вигорання та підвищити загальне самопочуття, адже дозволяє збалансувати робочі обов'язки з особистими потребами, забезпечуючи регулярний відпочинок і відновлення. Такі межі сприяють зниженню стресу та підвищенню продуктивності в робочий час. Важливо також, щоб організація підтримувала ці межі та не вимагала від працівників бути доступними поза робочими годинами.

Приклад:встановлення чіткого розкладу роботи. Наприклад, працівник гуманітарної організації вирішує закінчувати роботу щодня о 18:00, вимикати робочі пристрої та не відповідати на робочі повідомлення після цього часу, присвячуючи час сім'ї, відпочинку чи хобі. Він також планує хоча б один вихідний на тиждень, присвячений лише особистим справам і відпочинку. Такий

розподіл часу допомагає уникнути перевтоми та зберегти баланс між роботою та особистим життям.

- **Регулярні індивідуальні консультації з психологом**

Опис: організація може надати працівникам можливість отримати психологічну підтримку. Регулярні індивідуальні консультації з психологом допомагають працівникам краще розуміти і управляти своїм емоційним станом, справлятися зі стресом і розвивати навички саморегуляції. Такі консультації сприяють зміцненню психологічної стійкості, зниженню рівня тривожності та допомагають попередити вигорання. Робота з психологом дозволяє глибше дослідити проблемні ситуації, отримати підтримку і рекомендації щодо управління емоціями в складних умовах.

Приклад: працівник гуманітарної організації відвідує психолога один раз на два тижні. Під час консультацій він обговорює труднощі, з якими стикається на роботі, і працює над методами зниження стресу. Психолог допомагає йому розвивати навички саморегуляції та пропонує техніки релаксації, що дозволяє працівникові підтримувати психоемоційний баланс і запобігти емоційному вигоранню.

- **Групова терапія або групи підтримки**

Опис: групова терапія або групи підтримки для працівників гуманітарних організацій надають можливість обговорити емоційні труднощі, виклики та досвід у безпечному середовищі. Це неформальні зустрічі, які проводяться під керівництвом професійного фасилітатора або коуча. Учасники можуть поділитися своїми переживаннями та знайти підтримку від колег, що працюють у схожих умовах. Групи підтримки допомагають знизити почуття ізольованості, сприяють розвитку навичок емоційного саморегулювання та підвищують стійкість до стресу [22].

Приклад: Щотижнева групова сесія для працівників гуманітарної організації, яку веде професійний психолог. Учасники збираються разом, щоб

обговорити труднощі, з якими вони стикаються на роботі, обмінятися стратегіями подолання стресу та отримати підтримку. Фасилітатор проводить вправи з управління емоціями, допомагає учасникам знаходити конструктивні способи вирішення конфліктів і надає практичні техніки для зниження стресу.

- **Психосвітні тренінги щодо вигорання та стресу**

Опис: Психосвітні тренінги щодо вигорання та стресу спрямовані на підвищення обізнаності працівників про природу та причини цих станів, а також на навчання ефективним методам їх подолання. Такі тренінги включають інформацію про фізіологічні та психологічні аспекти стресу та вигорання, їх симптоми, ризики та вплив на роботу і здоров'я. Учасники тренінгів отримують практичні рекомендації та техніки для управління стресом, саморегуляції та профілактики вигорання [24].

Приклад: Тренінг для працівників гуманітарної організації, який проводить психолог або коуч. Під час тренінгу учасники вивчають ознаки емоційного вигорання, розпізнають свої особисті тригери стресу та практикують такі техніки, як дихальні вправи, тайм-менеджмент і когнітивне переформулювання. Завдяки тренінгу працівники краще розуміють, як запобігти вигоранню та підтримувати психічне здоров'я в умовах високих навантажень. Детальна програма тренінгу: "Профілактика вигорання та управління стресом для працівників гуманітарних організацій" у Додатку М.

- **Фізична активність як спосіб боротьби зі стресом**

Фізичні вправи сприяють виробленню ендорфінів і знижують рівень стресу. Працівникам рекомендується включати фізичну активність у свій розклад. Організація може заохочувати працівників до участі у фізичних активностях, організовуючи спільні заходи, такі як заняття йогою, фітнесом, розминка під час перерв, встановлення тренажерів тощо, що можуть допомогти працівникам розслабити м'язи та зняти фізичне та емоційне напруження, підвищити загальний рівень енергії.

- **Застосування методів майндфулнес**

Опис: Майндфулнес (усвідомленість) — це практика, що допомагає зосередитися на теперішньому моменті, приймати його без осуду та знижувати рівень стресу [20]. Методи майндфулнес сприяють розвитку здатності контролювати емоційні реакції, підвищують стійкість до стресу та покращують психічне здоров'я. Регулярна практика усвідомленості допомагає працівникам гуманітарних організацій краще адаптуватися до робочих навантажень і зберігати спокій навіть у складних ситуаціях.

Приклад: Техніка "Сканування тіла". Ця вправа передбачає поступове фокусування уваги на різних частинах тіла, починаючи з пальців ніг і рухаючись вгору до голови. Практикуючи сканування тіла, людина усвідомлює напруження або дискомфорт у певних ділянках і навчається його розслабляти. Це допомагає знизити рівень стресу, розвиває уважність до фізичних відчуттів і сприяє загальному розслабленню[21].

Висновки до розділу 3:

Практичні рекомендації для зниження рівня емоційного вигорання серед працівників гуманітарних організацій мають на меті підтримку психічного здоров'я, підвищення стресостійкості та зниження рівня тривожності та стресу. Три основні підходи, що використовуються у цьому розділі, пропонують комплексні та багаторівневі методи подолання емоційного навантаження, яке виникає в умовах кризової роботи.

- Використання методики BASIC PH надає працівникам індивідуалізовані інструменти для подолання стресу, зосереджуючись на шести ключових компонентах адаптаційної стійкості: віра, емоції, соціальна підтримка, уява, когнітивні стратегії та фізична активність. Цей підхід дозволяє

кожному працівнику знайти оптимальні способи підтримки психологічного балансу, враховуючи його унікальні ресурси та потреби.

- Ряд технік психологічної підтримки, орієнтовані на гуманітарних працівників, включають дихальні вправи, когнітивно-поведінкові стратегії, усвідомлене встановлення меж між роботою та особистим життям, а також групи підтримки з професійним фасилітатором. Ці методи спрямовані на зниження рівня тривожності, покращення емоційного самоконтролю та забезпечення безпечного простору для обговорення складних переживань.
- Застосування стратегій стрес-менеджменту допомагає попередити емоційне вигорання та знизити його негативні наслідки. Серед основних стратегій — планування та пріоритизація завдань, техніки релаксації та майндфулнес, фізична активність, розвиток навичок емоційної регуляції та регулярні перерви. Ці інструменти дозволяють підтримувати продуктивність і зберігати емоційну стабільність навіть у стресових умовах.

Загалом, поєднання методики BASIC PH, інших технік психологічної підтримки та стратегій стрес-менеджменту створює комплексний підхід для профілактики емоційного вигорання серед гуманітарних працівників. Використання цих методів дозволяє їм зберігати емоційний ресурс, підвищує рівень стійкості та сприяє підвищенню загальної якості життя та ефективності у професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Результати дослідження підтвердили, що емоційне вигорання є поширеною проблемою серед працівників гуманітарних організацій, особливо тих, хто працює в умовах високого стресу та емоційного навантаження. Основні фактори, що сприяють розвитку вигорання, включають високий рівень тривожності, постійний стрес та недостатність адаптаційних механізмів для подолання кризових ситуацій. Дослідження також виявило, що використання певних психологічних інструментів та стратегій значно знижує ризик вигорання та підвищує рівень емоційної стійкості.

Емоційне виснаження, деперсоналізація та знижене відчуття професійної ефективності є основними компонентами вигорання, які виявляються у працівників. Високі вимоги до емоційної включеності в роботу, що пов'язана з підтримкою людей у кризових ситуаціях, сприяють емоційному виснаженню.

Рівень тривожності та суб'єктивного стресу виявився помірним або високим у більшості респондентів, що свідчить про значний емоційний тиск на працівників. Ці фактори безпосередньо пов'язані з підвищеним ризиком розвитку емоційного вигорання.

Адаптаційні механізми за методикою BASIC PH показали, що соціальна підтримка і когнітивні стратегії є найбільш ефективними і поширеними механізмами подолання стресу серед працівників гуманітарних організацій. Ці механізми допомагають знизити ризик емоційного вигорання.

Фізична активність і емоційне вираження використовуються рідко, хоча вони можуть бути ефективними інструментами для зниження рівня стресу і тривожності.

Віра і духовні практики не є популярними механізмами серед респондентів, але для деяких людей вони є важливими джерелами підтримки.

Кореляційний аналіз продемонстрував, що ступінь вираженості емоційного вигорання у працівників гуманітарних організацій дійсно має залежність від

рівня тривожності та стресу, тобто підвищення рівня тривожності та стресу призводить до посилення рівня емоційного вигорання, що підкреслює важливість зниження цих факторів для підтримки емоційного здоров'я. Отже, для профілактики вигорання серед працівників гуманітарних організацій варто зосередитися на управлінні стресом і тривожністю, а також на підвищенні ефективності адаптаційних механізмів.

Гіпотеза про те, що «ступінь вираженості емоційного вигорання у працівників гуманітарних організацій залежить від рівня тривожності, стресу та ефективності адаптаційних механізмів», була частково підтверджена.

Рівень тривожності і стресу дійсно корелюють з емоційним вигоранням, що свідчить про їхню роль у розвитку цього стану.

Адаптаційні механізми, зокрема соціальна підтримка і когнітивні стратегії, хоча й мають менш виражений вплив на рівень вигорання, все ж можуть допомогти у пом'якшенні наслідків стресу і тривожності.

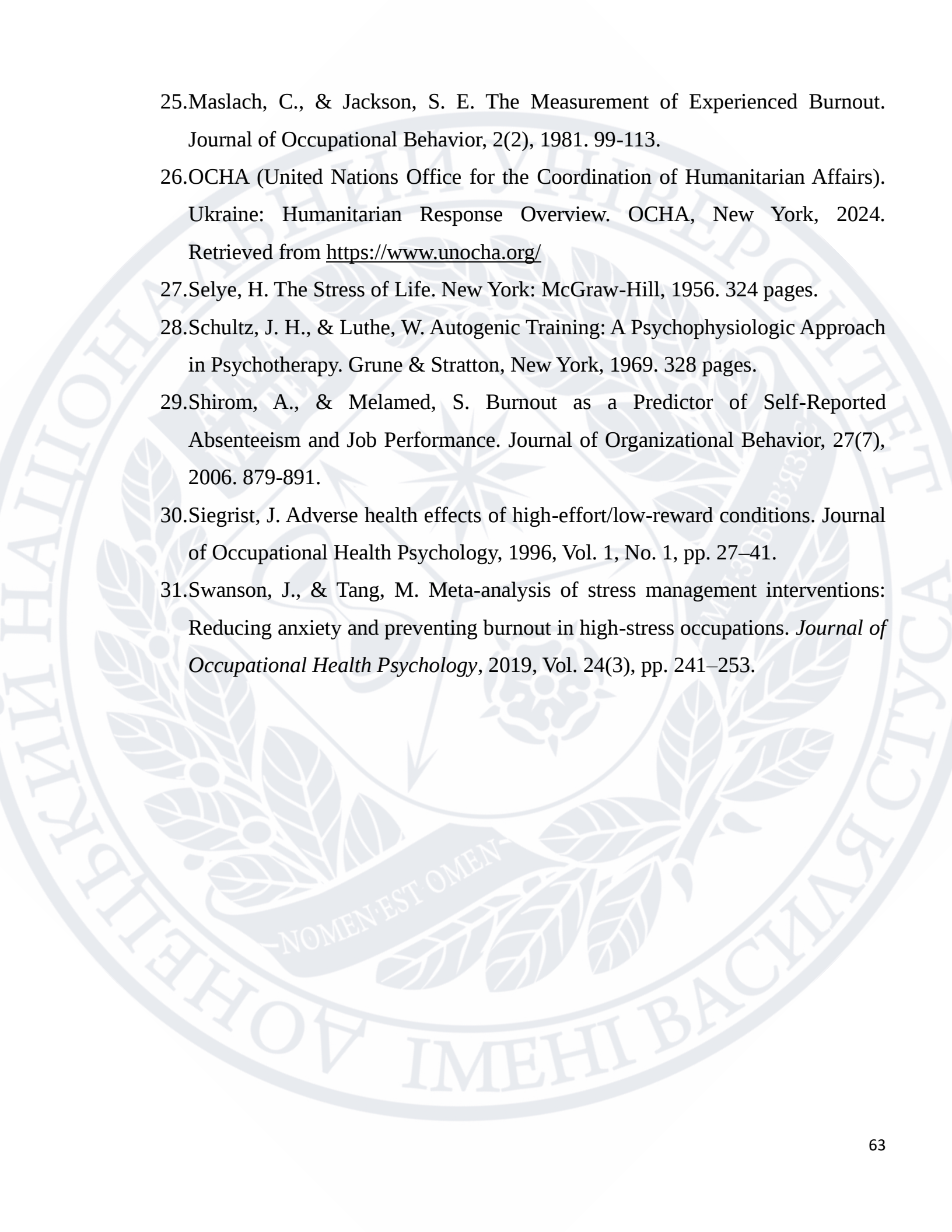
Це вказує на важливість посилення психологічної підтримки та навчання навичкам управління стресом серед працівників гуманітарних організацій для зменшення рівня емоційного вигорання.

Практичні рекомендації для зниження вигорання, що базуються на результатах дослідження, включають застосування методики BASIC PH, використання технік психологічної підтримки (релаксаційні техніки, групи підтримки, майндфулнес), а також ефективні стратегії стрес-менеджменту (планування, встановлення меж, фізична активність). Ці заходи сприяють зниженню тривожності та стресу, підвищуючи загальну стійкість до емоційних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бабін, С. В. Психологія емоційного вигорання: Теорія та практика. Освіта, Київ, 2020. 256 с.
2. Горбунова, І. М. Психічне здоров'я в умовах кризи: Підходи до профілактики вигорання. НТШ, Львів, 2019. 198 с.
3. Євтушенко, Т. О. Стрес і адаптація: Сучасні підходи до збереження психічного здоров'я. Видавництво "Ранок", Харків, 2021. 176 с.
4. Козлова, М. В., & Шевченко, Д. В. Методи боротьби з емоційним вигоранням у професійній сфері. ДНУ, Дніпро, 2018. 150 с.
5. Кравченко, Л. В. Соціальна підтримка як фактор зниження рівня емоційного вигорання. Вид-во "Друкар", Вінниця, 2022. 220 с.
6. Петренко, О. І., та ін. Психологічна підтримка під час кризи: новітні підходи в умовах гуманітарних викликів. Центр психічного здоров'я, Київ, 2023. 160 с.
7. Кoen, С., Камарк, Т., & Мермелштейн, Р. Шкала сприйняття стресу: Психологічна оцінка стресу в дорослому віці. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 1994. 124 с.
8. Лахд, Б., & Кац, Я. Основи моделі BASIC PH: Стратегії подолання стресу в екстремальних умовах. ХНУ імені В. Н. Каразіна, Харків, 2012. 96 с.
9. Маслач, К. Емоційне вигорання. Як перестати вигоряти на роботі та отримувати задоволення від життя. Наш Формат, Київ, 2021. 320 с.
10. Маслач, К., & Джексон, С. Вимірювання вигорання серед різних професійних груп: керівництво користувача до інвентаризації вигорання Маслач. Основи, Київ, 1997. 198 с.
11. Петровська, Л. А. Профілактика емоційного вигорання у працівників соціальної сфери: методичні рекомендації. ХНУ імені В. Н. Каразіна, Харків, 2020. 60 с.

- 12.Певцов, О. Психологічні аспекти роботи гуманітарних працівників. Вісник психологічних досліджень, № 12, Харків, 2020.
- 13.Antonovsky, A. Health, Stress, and Coping. Jossey-Bass, San Francisco, 1979. 255 pages.
- 14.Beck, A. T., & Steer, R. A. Manual for the Beck Anxiety Inventory. Psychological Corporation, San Antonio, TX, 1990. 120 pages.
- 15.Bernstein, J. The Relaxation and Stress Reduction Workbook. New Harbinger Publications, Oakland, 2017. 240 pages.
- 16.Brown, R. P., & Gerbarg, P. L. The Healing Power of the Breath. Shambhala, Boulder, 2005. 224 pages.
- 17.Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. A Global Measure of Perceived Stress. Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 1983. 385-396.
- 18.Freudenberger, H. J. Staff Burnout. Journal of Social Issues, 30(1), 1974. 159-165.
- 19.Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. Coping Strategies in Humanitarian Settings: A Psychological Perspective on Burnout and Well-being. International Journal of Stress Management, 27(3), 2020. 320 pages.
- 20.Jacobson, E. Progressive Relaxation. University of Chicago Press, Chicago, 1938. 512 pages.
- 21.Kabat-Zinn, J. Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. Bantam Books, New York, 1990. 464 pages.
- 22.Lazarus, A. A. The Practice of Multimodal Therapy. McGraw-Hill, New York, 1984. 320 pages.
- 23.Lazarus, R. S., & Folkman, S. Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing, New York, 1984. 456 pages.
- 24.Lehrer, P., & Woolfolk, R. L. Principles and Practice of Stress Management. Guilford Press, New York, 1993. 428 pages.

- 
- 25.Maslach, C., & Jackson, S. E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 1981. 99-113.
- 26.OCHA (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs). Ukraine: Humanitarian Response Overview. OCHA, New York, 2024. Retrieved from <https://www.unocha.org/>
- 27.Selye, H. *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill, 1956. 324 pages.
- 28.Schultz, J. H., & Luthe, W. *Autogenic Training: A Psychophysiologic Approach in Psychotherapy*. Grune & Stratton, New York, 1969. 328 pages.
- 29.Shirom, A., & Melamed, S. Burnout as a Predictor of Self-Reported Absenteeism and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 2006. 879-891.
- 30.Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, Vol. 1, No. 1, pp. 27–41.
- 31.Swanson, J., & Tang, M. Meta-analysis of stress management interventions: Reducing anxiety and preventing burnout in high-stress occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2019, Vol. 24(3), pp. 241–253.

ДОДАТКИ

Додаток А

ДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ:

[ДІАГНОСТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ](#)

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (К. Маслач, С. Джексон в адаптації н. Е. Водоп'янової)

Ціль: вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Часто	Інколи	Дуже часто	Щодня
1. Я почуваю себе емоційно знищеним. 2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон. 3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу. 4. Я добре розумію, що відчують мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи. 5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них). 6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього. 7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями. 8. Я відчуваю пригніченість і апатію. 9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям. 10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю. 11. Я помічаю, що моя робота						

дратує мене. 12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення. 13. Моя робота все більше мене розчаровує. 14. Я думаю, що дуже багато працюю. 15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів. 16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього. 17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі. 18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення. 19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного. 20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі. 21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами. 22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлегли всі частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.						
---	--	--	--	--	--	--

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Щодня” – 6 балів.

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони Вигорання. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.

ШКАЛА ТРИВОГИ БЕКА

Оберіть одну з можливостей відповіді на кожне запитання. Намагайтеся відповідати швидко.

	0.Зовсім не турбує	1.Злегка турбує	2.Середньо турбує	3.Дуже турбує
1.Відчуття оніміння та поколювання в тілі				
2.Відчуття жару				
3.Тремтіння в ногах				
4.Неможливість розслабитись				
5.Страх, що станеться найгірше				
6.Головокружіння				
7.Прискорене серцебиття				
8.Нестійкість, нестабільність				
9.Відчуття жаху, це кінець				
10.Дратівливість				
11.Тремтіння в руках				
12.Відчуття задухи				
13.Нерівна хода				
14.Страх втрати контролю				
15.Труднощі з диханням				
16.Страх смерті				
17.Переляк				
18.Шлунково-кишкові розлади				
19.Непритомність				
20.Прилив крові до обличчя				
21.Посилене потовиділення (не пов'язане зі спекою)				

0–5 норма

6-8 легкий рівень тривоги

9-18 середній рівень тривоги

Більше 19 балів – високий рівень тривоги

PSS – ШКАЛА СПРИЙНЯТОГО СТРЕСУ

Шкала сприйняття стресу (PSS) – популярний інструмент для вимірювання психологічного стресу. Це простий, ефективний, визнаний у світі опитувальник для оцінки сприйняття стресу і його потенційних наслідків. Розроблений у формі самозвіту для вимірювання ступеня, до якого ситуації в житті оцінюються як стресові. PSS визначає, наскільки непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим респонденти вважають своє життя. Пункти оцінки мають загальний характер, а не фокусуються на конкретних подіях чи переживаннях, а отже, відносно вільні від змісту, специфічного для будь-якої підгрупи населення.

Запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом останнього місяця. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує, як часто ви відчували або міркували в певний спосіб:

0 = ніколи, 1 = майже ніколи, 2 = іноді, 3 = досить часто, 4 = дуже часто.

1. Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?
2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?
3. Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес? 0 1 2 3 4
4. Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?
6. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?
7. Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість

з приводу того, що відбувається у вашому житті?

8. Як часто за останній місяць ви почувалися «господарем становища»?

9. Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?

10. Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?

Отримані бали:

Рівень сприйнятого стресу:

0 – 13 Низький - Слабо сприйнятий стрес

14 – 26 - Помірний - Помірно сприйнятий стрес

27 – 40 – Високий - Сильно сприйнятий стрес

Індивідуальні бали за PSS можуть варіюватися від 0 до 40, причому вищі бали вказують на вищий рівень стресу.

BASIC Ph

Інструкція:

Подумайте про себе, коли Ви знаходитесь в кризі чи сильному стресі, що Ви зазвичай робите, щоб допомогти собі впоратися з цим станом? Що, на Вашу думку, допомагає Вам найкраще, а що – незначною мірою? Зважте кожен вислів і поставте хрестик («х») у відповідній клітинці навпроти номера твердження, де цифри означають:

- 0 – ніколи не користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 1 – я рідко користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 2 – я іноді користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 3 – я періодично користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 4 – я часто користуюся цим способом, щоб впоратися з ситуацією.
- 5 – я майже завжди користуюся цим способом, щоб впоратися з ситуацією.
- 6 – я завжди користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.

№	ТВЕРДЖЕННЯ	0	1	2	3	4	5	6
1	Я здаюся і покладаюся на вищі сили чи долю у вирішенні проблеми							
2	Я не говорю про свої емоції прямо, але виражаю їх опосередковано, – до прикладу, плачу, коли думаю про себе							
3	Я шукаю підтримки інших людей							
4	Я фантазую і даю волю своїй уяві, – наприклад, уявляю себе у спокійному, безтурботному місці							
5	Я збираю інформацію, щоб бути певним/ною у тому, що я маю найкращий варіант вирішення проблеми							
6	Я їм або сплю менше, ніж звичайно, – або ж, навпаки, я їм та сплю більше, аніж зазвичай							
7	Я вірю у мої власні сили і мою здатність долати перешкоди							
8	Я висловлюю мої почуття у власний завуальований спосіб – через натяки, сарказм або навіть флірт							

- 9 Я веду бесіди з друзями по телефону
- 10 Я згадую свої улюблені історії, байки, притчі або ж казки – як спосіб пошуку вирішення проблеми
- 11 Я аналізую проблеми, намагаючись знайти їх вирішення
- 12 Я постійно займаю себе фізично працею – наприклад, прибиранням, приготуванням їжі, роботою з деревом, ремонтом автомобіля чи навіть створенням моделі літака
- 13 Моє кредо: «Я зможу пережити це, незважаючи ні на що»
- 14 Я звільняюсь від почуттів через плач, сміх або крик і не тримаю все це всередині
- 15 Я намагаюся знайти підтримку у друга або членів моєї сім'ї
- 16 Слухаючи музику, я даю волю своїй уяві
- 17 Я створюю спеціальний план і дію згідно з ним крок за кроком
- 18 Я використовую вправи для розслаблення
- 19 Я прошу допомоги у Бога в молитві
- 20 Я накручую себе емоційно, щоб посилити свою мотивацію
- 21 Я глибоко занурююсь у стосунки з членами моєї громади або організації, до якої я належу
- 22 Я згадую часи, коли мені було набагато краще, ніж зараз, або ж думаю про час, коли все зміниться на краще
- 23 Насамперед я намагаюся зрозуміти, що, власне, відбувається
- 24 Я розслабляюся, коли роблю щось: приймаю душ або ванну, йду на прогулянку або бігаю підтюпцем
- 25 Я опираюся на свої духовні переконання або на свою життєву філософію
- 26 Я розповідаю або слухаю жарти і смішні історії
- 27 Я шукаю людей, з якими можна провести час, нічим особливо не займаючись
- 28 Я переглядаю спортивні змагання, фільми або читаю книги, уявляючи себе на місці дійових осіб
- 29 Я зважую всі можливі варіанти вирішення проблеми і, якщо це можливо, обираю найкращий з них
- 30 Я намагаюся постійно займати себе якоюсь фізичною діяльністю
- 31 Моє кредо: «Те, що не вбиває мене, робить мене сильнішим»
- 32 Я даю вихід моїм емоціям
- 33 Я пишу листи та е-мейли до друзів – з надією на їх відповідь
- 34 Я мрію, думаю про кращі часи, уявляючи собі їх
- 35 Я намагаюся знайти вирішення проблеми у найкращий спосіб, з тих, які знаю, обмірковуючи кожен з них
- 36 Я виходжу з дому або намагаюся бути активним/ною для того, щоб позбутися надлишку енергії

Опрацювання результатів

B	A	S	I	C	Ph
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36

Перенесіть отримані Вами бали у таблицю, що наведена нижче, та підрахуйте отримані бали по вертикалі у кожній з шести колонок.

B	A	S	I	C	Ph
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36

Чим більша сума балів, тим більш розвинутою є відповідна стратегія: B – віра, переконання, цінності; A – емоції, почуття; S – соціальні зв'язки, соціальна підтримка; I – уява, мрії, спогади; C – когнітивні стратегії; Ph – тілесні ресурси, фізична активність.

Техніка "**Матриця Ейзенхауера**" — це інструмент для пріоритизації завдань, що допомагає зосередитися на найважливішому та ефективніше організувати роботу. Вона була створена за принципами пріоритизації президента США Дуайта Ейзенхауера, який відомий своїм підходом до управління часом.

Основи матриці Ейзенхауера. Матриця складається з чотирьох квадратів, організованих на двох осях:

1. **Важливість** (важливо / неважливо)
2. **Терміновість** (терміново / нетерміново)

Ці квадранти розподіляються так(Рис. 5):

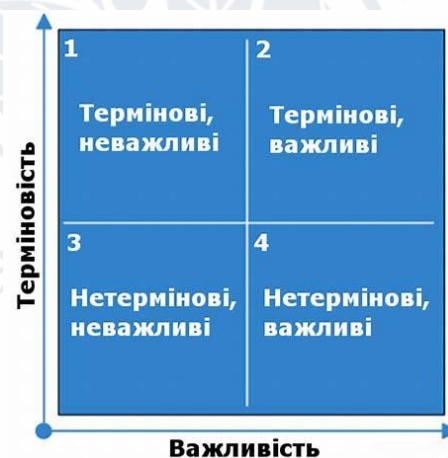


Рис. 5. Матриця Ейзенхауера

1. Термінові та важливі завдання (Квадрант 1)

Ці завдання потребують негайної уваги, і їх слід виконати якомога швидше, адже вони мають вирішальне значення для успіху або безпеки. Прикладами можуть бути невідкладні проєкти з дедлайнами, важливі телефонні дзвінки, кризові ситуації тощо.

2. Не термінові, але важливі завдання (Квадрант 2)

Це завдання, що сприяють досягненню довгострокових цілей. Вони є важливими для особистісного чи професійного розвитку, але не мають жорсткого дедлайну. Це може бути планування, навчання, розвиток

навичок, фізичні вправи тощо. Квадрант 2 — ключовий для розвитку, тому його завдання слід виконувати без поспіху, але послідовно.

3. Термінові, але неважливі завдання (Квадрант 3)

Це справи, які потрібно зробити швидко, але вони не приносять суттєвих результатів або не мають великого значення. Їх можна делегувати іншим, якщо це можливо. Наприклад, телефонні дзвінки, зустрічі, які можна було б пропустити, або задачі, що не мають великого впливу на досягнення цілей.

4. Не термінові та неважливі завдання (Квадрант 4)

Це справи, які можна відкласти або навіть проігнорувати. Вони не мають великого значення та часто використовуються як спосіб відкладання інших завдань. Прикладами є перегляд соціальних мереж, надмірне спілкування тощо.

Як використовувати матрицю Ейзенхауера

1. Випишіть усі завдання. Створіть список справ, які потрібно виконати.
2. Розподіліть їх по квадрантах. Для кожного завдання визначте його важливість і терміновість.
3. Дійте відповідно до пріоритетів:
 - Квадрант 1: Виконуйте негайно.
 - Квадрант 2: Плануйте в графіку.
 - Квадрант 3: Делегуйте.
 - Квадрант 4: Уникайте або мінімізуйте.

Переваги матриці Ейзенхауера:

- Допомагає уникати стресу, пов'язаного з терміновими завданнями.
- Заохочує фокусуватися на довгострокових цілях.
- Дозволяє ефективніше використовувати час, делегуючи неважливі справи.

Цей метод добре підходить як для особистого, так і для професійного тайм-менеджменту, особливо для тих, хто має велике навантаження та багато завдань різного типу.



Релаксаційні техніки

1. Прогресивна м'язова релаксація (PMR)

Основна техніка полягає в напруженні та розслабленні м'язів по черзі — від ніг до обличчя. Це допомагає зняти м'язове напруження та розслабити нервову систему.

Ментальне фокусування під час розслаблення: Сконцентруйте увагу на відчуттях у м'язах, коли вони розслабляються, щоб покращити зв'язок між тілом та свідомістю й посилити ефект релаксації.

2. Візуалізація або уявне зображення

У цій техніці людина уявляє себе в місці, яке асоціюється зі спокоєм і безпекою (наприклад, на пляжі або в лісі), зосереджуючись на деталях цього місця.

Включення всіх органів чуття: Крім візуальних образів, уявляйте звуки, запахи та текстури, щоб ще глибше зануритися у релаксаційний стан.

3. Аутогенне тренування

У цій техніці використовують фрази-формули, що викликають відчуття тепла та розслаблення в різних частинах тіла. Це допомагає досягти глибокої релаксації.

Релаксація через повільне дихання: Під час тренування звертайте увагу на дихання, сповільнюючи його, щоб додатково підсилити ефект розслаблення.

4. Йога та медитація

Медитація допомагає зосередитися на диханні та дозволяє думкам проходити без оцінки. Йога об'єднує дихання з рухом, розслабляючи і тіло, і розум.

Медитація на усвідомлення моменту: Зосередження на теперішньому моменті і спостереження за диханням сприяє зниженню рівня тривоги.

ДИХАЛЬНІ ВПРАВИ

1. Дихання 4-7-8

Ця техніка допомагає стабілізувати серцевий ритм і розслабити тіло: вдих на 4 секунди, затримка дихання на 7 секунд, повільний видих на 8 секунд.

Повторення вправи кілька разів поспіль: рекомендується повторювати цикл до чотирьох разів для максимального ефекту.

2. Черевне або діафрагмальне дихання

Вдих здійснюється через ніс із залученням діафрагми ("в живіт"), що допомагає глибше насичувати організм киснем і сприяє розслабленню.

Подовжений видих: робіть видих довшим за вдих, щоб активувати парасимпатичну нервову систему та посилити релаксацію.

3. Техніка чергування ніздрів (Наді Шодхана)

Закриваючи по черзі одну з ніздрів під час дихання, людина збалансовує дихання і знижує рівень стресу.

Повільне збільшення тривалості дихання: з часом можна подовжувати вдихи та видихи, щоб досягти більшого розслаблення.

4. Повільне видихання

Виконується глибокий вдих через ніс і повільний видих через рот. Ця техніка допомагає заспокоїти нервову систему.

Дихання через губи трубочкою: видихайте, складаючи губи трубочкою, щоб зробити видих ще повільнішим і посилити ефект релаксації.

5. «Квадратне дихання» (Box Breathing)

Квадратне дихання - це техніка для швидкого розслаблення і стабілізації дихання. Вона сприяє зосередженню та заспокоєнню нервової системи, тому її часто застосовують спортсмени, військові та фахівці, що працюють у стресових умовах.

Вдихніть через ніс на 4 рахунки: повільно вдихайте, рахуючи від 1 до 4. Зосередьтеся на повному заповненні легень повітрям.

Затримайте дихання на 4 рахунки: утримуйте повітря в легенях, рахуючи від 1 до 4. Ця затримка сприяє насиченню киснем та стабілізації нервової системи.

Видихніть через рот на 4 рахунки: повільно видихайте все повітря, рахуючи від 1 до 4, відчуваючи, як тіло розслабляється.

Затримайте дихання на 4 рахунки після видиху: затримайтеся в цьому стані, рахуючи від 1 до 4, перш ніж знову вдихнути.

Повторюйте цикл кілька разів (до 5-7), поступово знижуючи темп і зосереджуючись на відчутті спокою.

ТЕХНІКА «ПЕРЕФОРМУЛЮВАННЯ ДУМОК»

Техніка «Переформулювання думок» у когнітивно-поведінковій терапії (КПТ) є ключовою у зміні негативного мислення, яке спричиняє стрес, тривогу або депресію. Ця техніка допомагає людині замінити автоматичні негативні думки більш раціональними й позитивними, що сприяє кращому емоційному стану та покращенню поведінкових реакцій.

Кроки для виконання техніки «Переформулювання думок»

1. Ідентифікація негативної автоматичної думки

- Перший крок - визначити автоматичні думки, які викликають негативні емоції. Наприклад, якщо людина відчуває тривогу, вона може подумати: «Я не впораюся з цим завданням» або «Все закінчиться погано».
- Важливо записати ці думки, щоби мати змогу детально їх розглянути. Іноді буває корисно вести щоденник, де зазначаються ситуації та супутні їм автоматичні думки.

2. Аналіз зв'язку між думкою, емоціями та поведінкою

- Після ідентифікації негативної думки необхідно зрозуміти, які емоції вона викликає. Наприклад, думка «Я не впораюся» може викликати тривогу, сором, безпорадність.
- Цей крок допомагає усвідомити, як думка впливає на поведінку: через страх людина може уникати завдання або відчувати себе виснаженою.

3. Оцінка реалістичності думки

- Наступним кроком є розгляд об'єктивних доказів за і проти негативної думки. Це допомагає побачити її з раціональної точки зору.

- Наприклад, якщо думка «Я не впораюся» викликає тривогу, можна запитати себе: «Чи є факти, що підтверджують, що я завжди невдаюся?» або «Чи були випадки, коли я успішно справлявся з подібними завданнями?».
- На цьому етапі слід уникати узагальнень та катастрофічного мислення, наприклад, таких слів як «завжди», «ніколи».

4. Пошук альтернативних думок

- Замість негативних думок потрібно сформулювати більш збалансовані й раціональні думки. Наприклад, замість «Я не впораюся» можна сформулювати: «Це завдання складне, але в мене вже є успішний досвід вирішення подібних ситуацій, тож я можу спробувати крок за кроком».
- Ця нова думка має бути реалістичною і давати відчуття підтримки, щоб викликати позитивніші емоції.

5. Впровадження нових думок у життя

- Важливо використовувати нові, переформульовані думки у повсякденному житті. Коли негативні автоматичні думки з'являються знову, корисно нагадувати собі про альтернативні думки та поступово розвивати новий спосіб мислення.
- Ведення щоденника або журналу мислення може бути корисним, щоби відстежувати, як нові думки впливають на емоційний стан та поведінку.

6. Оцінка ефективності нових думок

- Через деякий час важливо перевірити, наскільки нові думки допомагають. Якщо емоції стали менш інтенсивними і поведінкові реакції стали ефективнішими, це свідчить про успіх техніки.

- Якщо ж виникають труднощі, можна повернутися до оцінки нових думок, щоб зробити їх більш реалістичними чи підтримуючими.

Приклад застосування техніки «Переформулювання думок»

- **Ситуація:** Людина отримує складне завдання на роботі.
- **Негативна думка:** «Я ніколи не впораюся з цим завданням».
- **Емоції:** Тривога, страх, невпевненість.
- **Аналіз думки:** Перевірка, чи є реальні факти, що підтверджують цю думку. Виявляється, що у минулому були складні завдання, які вона змогла успішно виконати.
- **Альтернативна думка:** «Це завдання дійсно складне, але я вже неодноразово справлявся з подібними ситуаціями».
- **Результат:** Замість уникнення завдання, людина починає діяти впевненіше і має чіткий план виконання роботи.

Програма тренінгу «Профілактика вигорання та управління стресом для працівників гуманітарних організацій»

1. Вступ та постановка цілей (15 хвилин)

Огляд тренінгу. Ведучий розповідає про цілі та структуру тренінгу, пояснює важливість теми вигорання і стресу для працівників гуманітарної сфери.

Знайомство учасників. Коротка інтерактивна вправа для представлення учасників (наприклад, "Назвіть одну ситуацію, яка часто викликає у вас стрес").

Встановлення правил. Обговорення правил довіри, відкритості та конфіденційності для створення безпечного середовища.

2. Теоретична частина: поняття стресу та вигорання (30 хвилин)

Визначення стресу. Огляд фізіологічних і психологічних аспектів стресу (підвищення рівня кортизолу, вплив на організм і психіку).

Симптоми та стадії вигорання. Опис основних симптомів емоційного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, знижена ефективність).

Причини вигорання. Розгляд факторів, що сприяють розвитку вигорання в гуманітарній сфері (інтенсивні навантаження, відсутність підтримки, емоційний тиск).

Запитання та обговорення. Ведучий пропонує учасникам поділитися своїм досвідом і задає запитання для закріплення теорії.

3. Розпізнавання індивідуальних симптомів стресу та вигорання (20 хвилин)

Самодіагностика. Учасники виконують короткий тест або анкету для оцінки рівня стресу і вигорання.

Обговорення результатів. Коротке обговорення тестів з ведучим. Учасники можуть ділитися враженнями, а ведучий надає коментарі щодо інтерпретації результатів.

4. Методи управління стресом і профілактики вигорання (45 хвилин)

Техніки релаксації. Ознайомлення з простими техніками (дихання 4-7-8, прогресивна м'язова релаксація).

Практика: учасники виконують дихальну вправу під керівництвом ведучого.

Когнітивно-поведінкові техніки. Вивчення техніки переформулювання негативних думок.

Практика: учасники, за підтримки ведучого, обирають типову стресову думку і намагаються замінити її на більш конструктивну.

Методи саморегуляції. Обговорення технік тайм-менеджменту, встановлення робочих меж, усвідомленості.

Практика: учасники визначають декілька способів відмежування роботи від особистого життя.

Обговорення. Обмін досвідом між учасниками щодо застосування цих методів у роботі та повсякденному житті.

5. Підтримка психологічного здоров'я на робочому місці (30 хвилин)

Роль соціальної підтримки. Пояснення значення соціальної підтримки та створення підтримуючого середовища на роботі.

Розвиток навичок емоційної стійкості. Обговорення методів, що сприяють зміцненню емоційної стійкості (створення мережі підтримки, участь у групах підтримки, тощо).

Практичні рекомендації. Ведучий надає конкретні поради та запрошує учасників до мозкового штурму: як можна підтримувати психологічне здоров'я на робочому місці (регулярні перерви, звернення по допомогу, здоровий спосіб життя).

Запитання та відповіді.

6. Розробка персонального плану профілактики вигорання (20 хвилин)

Вправа "Персональний план": учасники створюють власний план профілактики стресу та вигорання, враховуючи отримані знання та навички.

Обговорення в парах. Учасники діляться своїми планами з партнером для обміну ідеями та отримання зворотного зв'язку.

7. Підбиття підсумків і зворотний зв'язок (20 хвилин)

Підсумки тренінгу. Ведучий підсумовує ключові моменти тренінгу, нагадує про важливість підтримки психологічного здоров'я.

Зворотний зв'язок. Учасники діляться своїми враженнями від тренінгу, що вони дізналися нового і що планують застосувати.

Закриття: ведучий дякує учасникам за участь і мотивує до подальшої роботи над профілактикою вигорання.

Очікувані результати: після проходження тренінгу учасники зможуть краще розпізнавати ознаки стресу та вигорання, знатимуть способи їх попередження, матимуть конкретні навички управління емоціями та саморегуляції, а також розроблять власний інструмент - персональний план дій для підтримки психічного здоров'я.