

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Любов ПОМИТКІНА
«_____» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

Тема: «ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ПРОТИСТОЯННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПІДПРИЄМЦІВ У СТРЕСОВО-НАВАНТАЖЕНИХ УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Виконавець: студент групи ПБ-407 Мудрий Давид Едуардович

Керівник: старший викладач кафедри авіаційної психології Власова-Чмерук
Оксана Миколаївна

Нормоконтролер: завідувач навчально-науковою лабораторією Загнойко А.О.

Київ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

_____ Любов ПОМИТКІНА

«__» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Мудрого Давида Едуардовича

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності», затверджена наказом ректора затверджена наказом ректора № 463/ст від 07.04.2023

2. Термін виконання роботи: з 29.05.2023 р. по 25.06.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: вибірка – _____. Методики дослідження: 1) Тест самооцінки життєстійкості, модифікація опитувальника Форверга (Т.О. Ларіна), 2) методика діагностики локус-контролю особистості РСК Дж. Роттера, 3) методика «Психологічна ресурсність особистості» О.Штепи, 4) методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко.

4. Зміст пояснювальної записки: вступ дипломної роботи містить висвітлення актуальності проблематики дослідження, об'єкт, предмет, мету, завдання, практичне значення дослідження. Перший розділ включає аналіз теоретичних матеріалів стосовно емоційного вигорання особистості, поняття особистісних ресурсів та специфіки професійної діяльності підприємців

В другому розділі представлена характеристика умов та етапів дослідження, методологічна основа, опис психодіагностичних методик, результати кореляційного дослідження. У висновках подані загальні підсумки роботи.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 7 таблиць, 5 рисунків.

6. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Січень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Січень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Лютий	
4.	Проведення емпіричного дослідження	Березень	
5.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Квітень	
6.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Травень	
7.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	02.06.2023	
8.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	05.06.2023	
9.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	15.06.2023	
10.	Захист кваліфікаційної роботи	21.06.2023	

7. Дата видачі завдання : 13.02.2023

Керівник дипломної роботи _____ Оксана ВЛАСОВА-ЧМЕРУК
(підпис керівника)

Завдання прийняла до виконання _____ Давид МУДРИЙ
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності»: 49 сторінок, 7 таблиць, 5 рисунків, 26 використаних джерел та 2 додатки.

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПІДПРИЄМЕЦЬ, ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ, СТРЕС.

Об'єкт дослідження – особистісні ресурси професіонала

Предмет дослідження – особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності

Мета роботи – виявити особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню у стресово-навантажених умовах професійної діяльності

Методики дослідження: 1) Тест самооцінки життєстійкості, модифікація опитувальника Форверга (Т.О. Ларіна), 2) методика діагностики локус-контролю особистості РСК Дж. Роттера, 3) методика «Психологічна ресурсність особистості» О.Штепи, 4) методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко

Встановлено, що особистісними ресурсами протистояння особистості емоційному вигоранню в умовах професійного стресу є: внутрішній локус контролю – взяття відповідальності на себе; життєстійкість, впевненість у собі, навички користування власними ресурсами

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ.....	9
1.1 Поняття особистісних ресурсів.....	9
1.2 Психологічний аналіз проблеми емоційного вигорання особистості...	13
1.3 Особливості роботи підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності	17
Висновок до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ПРОТИСТОЯННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ.....	23
2.1 Організація емпіричного дослідження та обґрунтування психодіагностичних методик.....	23
2.2 Аналіз отриманих результатів за методикам та їх інтерпретація.....	29
Висновок до розділу 2	42
ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
ДОДАТКИ.....	49

ВСТУП

Актуальність Ритм сучасного економічного життя є екстрадинамічним. В даному бакалаврському дослідженні зосередимо увагу на людському факторі. З 2020 року бізнесмени та підприємці були змушені підлаштуватися під стан пандемії та карантинних обмежень, а з 2022 – до ведення підприємницької діяльності в умовах війни. В цих умовах крім фізичних загроз, постійно підвищується ступінь емоційного і психічного напруження. Непередбачуваність сучасного життя з умовами, які постійно ускладнюються ставить перед людиною виклики, середовище, що змінюється вимагає відповідної поведінки від людини, і не просто пристосувальної активності, а перетворюючої.

Сучасна людина в своїй професійній діяльності крім професійних знань і умінь в значній мірі використовує інтелектуальні, емоційні та вольові ресурси власної особистості і є свого роду емоційним та інтелектуальним «мотором» своєї організації. Саме ці обставини значно виснажують професійні можливості підприємця і створюють передумови розвитку професійного стресу.

В умовах війни перед власниками, підприємцями щоденно постають доленосні питання: чи продовжувати свою діяльність, як оновити її, чи змінити напрямок бізнесу чи зупинити діяльність. Зазнали змін всі бізнес-процеси, що відбуваються всередині так і зовні організацій. Бізнес, так би мовити, функціонує в режимі виживання.

Аналіз наукових публікацій засвідчує, що проблеми діяльності підприємців в умовах війни висвічуються переважно економістами (В. Оберемчук, А. Новак). Є ряд публікацій, присвячених темі емоційного вигорання під час війни, що стосуються тих, хто зайнятий волонтерською діяльністю (В. Гребенюк), медичних працівників, вчителів.

Психологія професійного вигорання підприємців описана в роботі Л. Карамушки та Г. Гнускіної (2018), емоційне вигорання керівників бізнесу досліджено Ю. Паловскі (2021).

Все вищевикладене визначило вибір теми дослідження «Особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності».

Об'єкт дослідження – особистісні ресурси професіонала

Предмет дослідження – особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності

Мета роботи – виявити особистісні ресурси протистояння емоційному вигоранню у стресово-навантажених умовах професійної діяльності

Завдання:

1. Теоретично визначити психологічний зміст поняття "особистісні ресурси", описати основні групи ресурсів, що сприяють стресостійкості і протистоянню вигорання людини.

2. На основі теоретичного аналізу розкрити психологічний зміст понять "емоційне вигорання" та "стресово-навантажені умови професійної діяльності"; визначити основні групи стрес-факторів, що впливають на людину в процесі виконання професійних завдань.

3. Емпірично визначити психологічні ресурси протистояння особистості емоційному вигоранню у стресово-навантажених умовах професійної діяльності.

Основними *методами* дослідження були:

1. Теоретичний метод: аналіз, синтез, систематизація, класифікація, узагальнення, які дали можливість наукового осмислення одержаних даних;

2. Психодіагностичний метод: 1) Тест самооцінки життестійкості, модифікація опитувальника Форверга (Т.О. Ларіна), 2) методика діагностики локус-контролю особистості РСК Дж. Роттера, 3) методика «Психологічна ресурсність

особистості» О.Штепи, 4) методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко 3. Статистичний метод: метод кореляційного аналізу за критерієм Пірсона (або Спірмена) в залежності від типу розподілу даних.

Практичне значення: результати дослідження особистісних ресурсів особистості можуть бути використані в консультаційній роботі психолога при проведенні профорієнтації. Важливо проінформувати тих, хто хоче стати підприємцем, що важливі не лише наявність капіталу, розуміння економічних та маркетингових закономірностей, конкретні технічні здібності і вміння але і особистісні якості: життєстійкість, впевненість в собі, прийняття відповідальності на себе.

Результати роботи можна також при використувувати при підготовці студентів економічних спеціальностей у вищих навчальних закладах для підвищення їх професійної культури, розвитку професійних компетенцій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Поняття особистісних ресурсів

Вже декілька років, з початку пандемії а потім військового протистояння питання про те, як людина справляється зі складними життєвими ситуаціями є одним із актуальніших в психологічній науці. Ресурси є однією з важливих характеристик особистості. Найбільш близькими за змістом, проте не ідентичними є особистісні та психологічні ресурси (рис. 1.3.1)



Рис. 1.1.1 Психологічні та особистісні ресурси

Під психологічними ресурсами розуміються фактори різного порядку, що зрештою дозволяють людині вижити, адаптуватися, а потім дозволяють людині ефективно діяти та досягати успіху. Це конструктивне джерело особистості. Найбільш універсальний психологічним ресурсом, що відноситься до когнітивних ресурсів є інтелект, що в цілому забезпечує адаптацію людини.

Найчастіше особистісними ресурсами називають певні яскраві риси людини, або ті властивості, які людина відносить до власних сильних сторін.

На думку Х. Стельмашука, до ресурсів, що допомагають подолати складні життєві ситуації можна віднести: ресурси особистості (Я-концепція; висока самооцінка, емоційна врівноваженість, інтернальний локус контролю; відповідальність, емпатія; ставлення людини до життя/смерті, любові, віри; духовність; ціннісно-мотиваційна структура особистості) та ресурси, які належать до соціального середовища (коло спілкування, оточення, в якому людина перебуває. Також сюди можна віднести вміння знаходити, приймати і надавати соціальну підтримку, лідерство, адаптивність та психологічна гнучкість [19].

Особистісні ресурси означив С. Хобфолл у своїй концепції збереження ресурсів. Автор називає ресурсами те, що є цінним для людини та допомагає їй подолати стресові ситуації. В основі концепції лежать наступні принципи: 1) люди прагнуть отримати, зберегти та використати свої психологічні ресурси якнайкраще; 2) люди прагнуть вкласти свої сили у збереження власних ресурсів: відновити ресурси, захистити від втрати, а також набути нові ресурси для підвищення благополуччя у майбутньому [26].

Таблиця 1.1.1

Види ресурсів за С. Хобфоллом

1.	Матеріальні: матеріальний дохід, одяг, помешкання	Нематеріальні конструкти: бажання, цілі, ідеї, переконання
2.	Зовнішні: соціальна підтримка, сім'я, друзі, робота, соціальний статус	Внутрішні: самоконтроль, самоповага, професійні уміння, життєві цінності, система вірувань)

На думку української дослідниці О. Штепи, контекст, у якому С. Хобфолл розкриває внутрішні персональні ресурси, є близьким до змісту особистісних ресурсів, адже самоконтроль, відповідальність та професійні уміння і є тими сильними якостями, за які людини може себе поважати [23].

У теоретичному дослідженні А. Бунас та колеги приходять до висновку, що часова перспектива особистості є компонентом особистісного ресурсу, що

дозволяє людині пережити складну життєву ситуацію. Іншими словами, здатність людини адекватно відображати теперішнє, зберігати минуле і і активно оволодівати перспективою на майбутнє є ресурсом [1].

У роботі Ю. Перевозчикової наведено таку класифікацію особистісних ресурсів (рис 1.1.2) [16].

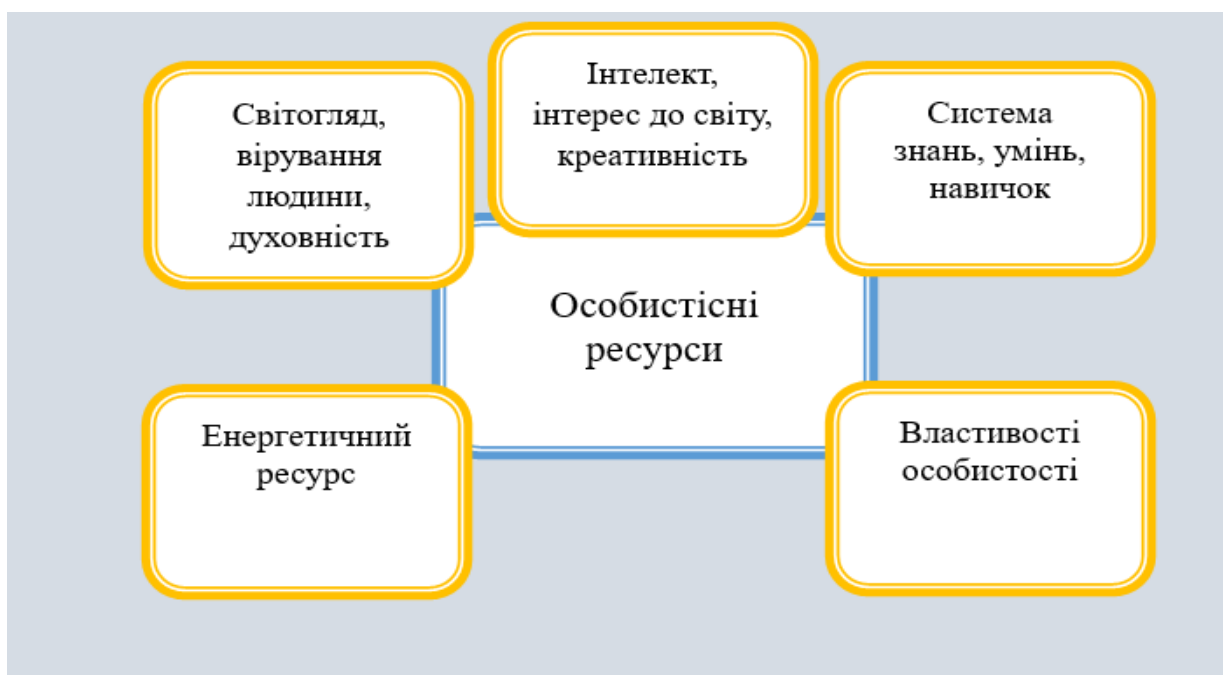


Рис. 1.1.2 Особистісні ресурси

У зв'язку з цим варто особливо підкреслити , що психологічні та особистісні ресурси важливі настільки, наскільки людина вміє ними користуватися. Наприклад, людина може знати, що практика медитацій може бути ресурсом, але не вміти та не використовувати цю навичку. За О. Штепою, «психологічна ресурсність особистості- це досвід усвідомлення особистістю власних можливостей, який стає потенціалом для надання підтримки іншим, саморозкриття та творчого саморозвитку у професії»[22]. В своєму емпіричному дослідженні ми використали методику Штепи, ця методика включає блок вміння користуватися власними ресурсами.

Ресурс людини – це такий стан, у якому в неї найбільше свободи та максимальна кількість виборів е можуть бути як внутрішні стани (радість, впевненість, цінності), так і умови довкілля (книги, спілкування з близькими, мандрівки). Ресурсом є усе, що може підвести людину до відчуття впевненості, необхідних для розв’язання проблем, а також ресурс – це стратегії досвіду, за допомогою яких можна перейти з актуального стану до бажаного результату. На погляд, М. Рубштейн, ресурсом є те, звідки людина черпає енергію, те, за допомогою чого вона досягає мети, те, що завжди у нагоді, коли людина починає нову справу, якої раніше ніколи не робила, і тому почувається невпевнено.

Ініціативність, відповідальність, прагнення до сенсу – внутрішні сили, які необхідні для конструктивного долаання кризи життя – В. Розенберг називає ресурсами. На погляд Л. Завалкевич, ресурсність є показником мотивації “можливостей”. У моделі SKORE (Symptoms, Causes, Outcomes, Resources, Effects) – структурній моделі психологічного аналізу проблем, яку розробили Р. Ділтс та М. Епштейн, компонент ресурсів є значимим. Автори переконані, що ресурсом є все, що може призвести до відчуття людиною щастя, сили, впевненості, необхідних для розв’язання проблем.

Проаналізувавши все зазначене можемо скласти портрет людини, що має особистісні ресурси і подолає стрес у різних ситуаціях. Така людина має розвинену волю та силу Я, інтернальний локус контролю, характеризується низьким рівнем особистісної тривожності та є соціально сміливою. Вона надає перевагу конструктивним стилям взаємодії (наприклад, при виході з конфлікту надає перевагу компромісу та співробітництву, а на рівні міжособистісних стосунків характеризується дружелюбністю). У більшості ситуацій обирають конструктивні/адаптивні/продуктивні копінг стратегії (наприклад когнітивне вирішення проблеми замість уникання чи співчуття до самого себе).

1.2 Психологічний аналіз проблеми емоційного вигорання особистості

Синдром емоційного вигорання – це реакція організму, яка виникає внаслідок довготривалої дії професійних стресів середньої інтенсивності. Це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відчуженості, зниженням задоволення від роботи .

Вигорання – психологічний термін, що позначає симптоматичний комплекс наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. За визначенням автора В. Бойко, емоційне вигорання – особистісний механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравму.

К. Маслач (1976 р.) визначила цей стан як синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів або пацієнтів. Відповідно до підходу К. Маслач і С. Джексона, синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструкт, що містить емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукування особистих досягнень. Схожу класифікацію запропонували також Б. Пельман та Є. Хартман

Емоційне вигорання – динамічний процес, що виникає поетапно, у відповідності з механізмом розвитку стресу, тому він має 3 фази: 1) нервова (тривожна) напруга – включає хронічну психоемоційну атмосферу, дестабілізуючу обстановку, підвищену відповідальність, труднощі контингенту; 2) резистенція (опір) – людина намагається захистити себе від неприємних вражень, емоцій; 3) виснаження психічних ресурсів, зниження емоційного тону, якщо проявлений опір є неефективним

На початку розвитку емоційного вигорання спостерігаються енергетичні витрати, пов'язані з вираженими позитивними установками на виконання своєї

трудової діяльності. Так як вигорання проявляється певною групою симптомів, важливо відзначити, що одночасно вони ні у кого не проявляються. Як правило, він залежить від займаної посади, від формування відносин в колективі і сім'ї і ін.

Вигорання відбувається поступово (перша стадія триває 3-5 років, друга триває 5-15 років, третя – від 10 до 20 років). Головною його причиною є психологічна перевтома. Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) переважають над ресурсами, в людини порушується рівновага і виникає емоційне вигорання.

Виділяють три групи симптомів, що вказують на наявність синдрому емоційного вигорання:

Психофізичні симптоми: симптом хронічної втоми, відчуття емоційного і фізичного виснаження, зниження сприйняття і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність цікавості та страху), загальна астенизація (слабкість, зниження активності і енергії, сонливий стан), головні болі, різка втрата чи збільшення ваги, повне або часткове безсоння (швидке засинання і відсутність сну, «важке» пробудження), задишка, погіршення зору, слуху, нюху, втрата тілесних відчуттів, підвищення артеріального тиску, проблеми з серцем, нудота, запаморочення, надмірна пітливість, висипання на шкірі.

Соціальні симптоми: низька соціальна активність; падіння інтересу до дозвілля, захоплень; соціальні контакти обмежуються роботою; мізерні відносини на роботі і вдома; відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, песимізм, негативна установка на життєві і професійні перспективи, відсутність цікавості до новинок, нововведень, що з'являються у роботі, туга, нудьга, падіння інтересу до життя, цинізм, байдужість.

Поведінкові симптоми: відчуття, що професійна діяльність стає все важче, а виконувати посадові обов'язки – все складніше; професіонал помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходиться на службу і пізно йде або, навпаки, постійно намагається уникнути перебування у службовій обстановці); незалежно від об'єктивної необхідності службовець постійно бере службові завдання, які

потрібно виконати йому письмово та особисто, додому, але вдома їх не робить; якщо мова йде про офіцера, то він може відмовлятися від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі, начальникам та намагається перекласти їх виконання на підлеглих; почуття непотрібності, невіра в покращення, зниження ентузіазму стосовно службової діяльності, байдужість до результатів; невиконання важливих, пріоритетних завдань і “схоплення” на дрібних деталях, які не відповідають вимогам служби; витрата більшої частини службового часу на мало усвідомлюване виконання автоматичних та елементарних дій [48].

Деякі автори також в окремі групи виділяють:

Інтелектуальні симптоми: падіння інтересу до нових теорій і ідей в роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, падіння смаку і інтересу до життя; надання переваги скоріше стандартним шаблонам, рутині, ніж творчому підходу; цинізм або байдужість до нововведень; низька участь або відмова від участі в розвиваючих експериментах – тренінгах, освітніх програмах; формальне виконання роботи.

Емоційні симптоми: байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості), підвищена дратівливість на незначні події, нервові «зриви» (вибухи гніву чи «відхід у себе», істерики), постійне переживання негативних емоцій (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому), підвищена тривожність; недостача емоцій; черствість у роботі й особистому житті; байдужість, втома; відчуття безпорадності і безнадійності; агресивність, дратівливість, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, відчуття провини; істерики, душевні страждання; втрата ідеалів, надій або професійних перспектив – люди стають немов «неживими», переважає почуття самотності

Особистість спеціаліста, що діє у стресово-навантажених умовах піддається постійному впливу обставин, які можуть травмувати психіку: це і психологічний тиск з боку керівництва, і характер організації праці (ненормований робочий день,

обмежений час на виконання завдань), і непередбачуваність результату діяльності і особливості стосунків з колегами, від дій яких професіонал залежить. Особливості професійної діяльності проявляються в тому, що в повсякденних завданнях присутні різні ситуації психічної боротьби, конфліктної взаємодії різного рівня, агресивного по своїй формі спілкування, що впливає на емоційний стан, і як наслідок, на діяльність спеціаліста.

Головною причиною емоційного вигорання вважається психологічна, душевна перевтома. Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) тривалий час переважають над ресурсами (внутрішніми і зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги, що неминуче призводить до емоційного вигорання [7].

Основна причина розвитку синдрому емоційного вигорання (СЕВ) - невідповідність між особистістю і роботою, між підвищеними вимогами керівника до працівника і реальними можливостями останнього.

Розвитку СЕВ сприяють особистісні особливості. Перш за все, емоційного вигорання більше схильні до співробітники, які за родом служби змушені багато і інтенсивно спілкуватися з різними людьми, знайомими і незнайомими. Це керівники, менеджери з продажу, медичні і соціальні працівники, консультанти, викладачі, поліцейські і т. П. Причому особливо швидко «вигоряють» співробітники, що мають інтровертований характер, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю і сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт без «скидання» негативних переживань у зовнішнє середовище.

І.С. Карчевський аналізує умови, виникнення і розвитку емоційного вигорання та розділяє їх на дві основні групи:

1) суб'єктивні (індивідуальні), які пов'язані: з особливостями особистості, віком, системою життєвих цінностей, переконаннями, способами і механізмами

індивідуальної психологічної захисту, з особистим ставленням до професійної діяльності, міжособистісною взаємодією з іншими колегами, членами своєї сім'ї. Сюди можна віднести і високий рівень очікування результатів своєї службової діяльності, проблему відповісти на прохання відмовою і сказати “ні”, схильність до самопожертви тощо. Дуже важливо пам'ятати, що найбільше піддаються “згорянню” і, відповідно, першими виходять зі строю, як правило, найкращі спеціалісти – ті, хто найбільш відповідально ставиться до своєї службової діяльності, вкладає в нього душу;

2) об'єктивні (ситуаційні) безпосередньо пов'язані зі службовими обов'язками, наприклад: зі збільшенням службового навантаження, недостатнім розумінням своїх посадових обов'язків, неадекватною соціальною та психологічною підтримкою, відсутністю заохочувальної оцінки з боку безпосередніх начальників тощо [5].

1.3 Особливості роботи підприємців у стресово-навантажених умовах професійної діяльності

За даними опитування підприємств «Український бізнес під час війни», яке проводить організація «Інститут економічних досліджень та політичних консультацій» є такі результати: підприємці акцентують увагу на надзвичайно високому рівні невизначеності, який є результатом зростання цін, нестача палива, труднощі із транспортним сполученням. Також додає складнощів неможливість використання підприємствами, які займаються зовнішньоекономічною діяльністю вже традиційних для них шляхів експорту [17].

Розвиток стресу на робочому місці досліджується як важлива наукова проблема в зв'язку з впливом стресу стан здоров'я підприємця, на його працездатність, продуктивність здатність приймати рішення. До робочих стресорів можна віднести рольову невизначеність, недостатній рівень контролю, конфлікти,

робоче перевантаження та ін. Спецефічними стресорами для ситуації військового протистояння є фізична загроза життю, систематичні відключення світла. В функціонуванні малого та середнього бізнесу є порушення зав'язків з поставниками, ринків збуту, низька купівельна спроможність споживачів.

Центральним поняттям в літературі з професійного стресу є поняття контролю способів і результатів діяльності. В період війни бізнесмени максимально втратили можливість контролю, планування, що посилює стрес.

«Активні» професії пред'являють до працівника високі вимоги, але також дають більший ступінь контролю за способами і результатами виконання завдань (лікарі, адвокати, керівники). Є професії з високим рівнем контролю, але відносно низькими вимогами (або вимогами з відставленою реалізацією) - вчені, архітектори, ремонтники, які вважаються найменш стресовими. «Пасивні» професії (сторожа, вахтери) дають мало можливостей для контролю і пред'являють низькі психологічні вимоги до працівника.

Зростання інтересу до професійних стресів останнім часом не випадкове, так як їх негативні наслідки впливають не тільки на психічне і фізичне здоров'я окремого працівника, але і на організаційну середу, ефективність функціонування організації в цілому, а також на продуктивність праці, плідність, продуктивність виробничої діяльності людей. А продуктивність праці вимірюється кількістю продукції, виробленої працівником в сфері матеріального виробництва за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік), або кількості часу, який витрачено на виробництво одиниці продукції.

Професійний стрес - це багатоплановий феномен, сукупність фізіологічних і психологічних реакцій суб'єктів трудових відносин на складну професійну ситуацію. Розглянемо групи стрес-факторів, які можуть призвести до професійного вигорання згідно поглядів різних авторів

Особливості підприємницької діяльності, які можуть сприяти виникненню професійного вигорання (Г.Гнускіна [3]).

1-ша група	2-га група	3 група
складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик, інноваційність, спрямованістю на отримання прибутку, автономністю дій, свободою, відповідальністю, високою активністю та нерозривністю рішення та дії	активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але й ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; необхідність реалізації мотивації досягнення, самоефективності, інтернального локус контролю, рефлексивності та ін.	Особливості функціонування підприємництва в умовах українського суспільства (війна, здійснення підприємницької діяльності в «перехідний період», де є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, відсутні навички економічного мислення та культури; недостатньо розроблене законодавство щодо здійснення підприємництва; відсутня необхідна допомога з боку держави; корупція та ін.).

Згідно Черніз та Данциг джерела стресу умовно ділять на три великі групи [25].

Перша група - зовнішні фактори - це, наприклад, економічна криза в країні, посилення економічної і політичної нестабільності в суспільстві, інфляція, збільшення безробіття.

Друга група - фактори, що залежать від організації. Дана група може бути розділена на наступні підгрупи:

- характер виконуваної роботи (складність вирішуваних завдань, самостійність в роботі, ступінь відповідальності, умови праці: ступінь небезпеки при виконанні роботи, рівень шуму, освітленість і т. П.);
- нечіткий розподіл ролей (невідповідність формально встановлених і реальних вимог до поведінки працівників, рольовий конфлікт);
- стосунки в колективі (відсутність підтримки, проблеми зі спілкуванням);
- організаційна структура (наприклад, матрична структура організації, що припускає подвійне підпорядкування, нерідко є потенційним джерелом стресу для працівника, вимушеного одночасно виконувати розпорядження двох керівників);

- стиль управління (методи невиправданого тиску і погроз, що супроводжуються почуттям занепокоєння, страху, пригніченим станом).

Третя група - фактори, що залежать від самого працівника - це особистісні проблеми, а також специфічні якості і риси характеру самих працівників.

Зарубіжні фахівці в області професійного стресу виділяють шість найголовніших джерел стресу працівників:

1) режим трудової діяльності (погані умови праці, занадто інтенсивний режим діяльності, брак часу і т. д.);

2) роль працівника в організації (рольові конфлікти, підвищена відповідальність, недолік повноважень, рольова невизначеність і т. д.);

3) комунікативні фактори (взаємини з керівництвом, підлеглими або колегами, труднощі делегування повноважень і т. д.);

4) труднощі побудови ділової кар'єри (неадекватний рівень домагань, професійна неуспішність, занадто повільний або занадто швидке кар'єрне зростання, страх перед звільненням і т. д.);

5) фактори, пов'язані з організаційною культурою і психологічним кліматом (невідповідність установок і очікувань працівника корпоративній культурі підприємства, обмеження індивідуальної свободи, інтриги і т. д.);

6) позаорганізаційні джерела стресів (проблеми в сімейному житті через наднормативних навантажень на роботі; невміння розділити професійну і сімейну рольову стратегію поведінки; сімейні конфлікти, пов'язані з домаганням подружжя на кар'єрне просування, і т. д.) [24].

Висновок до розділу 1

Теоретичний аналіз ключових понять, що лягли в основу даної наукової роботи дозволив зробити наступні висновки.

Ресурси є важливим надбанням в житті кожної людини. Аналіз літератури дозволив зафіксувати ряд понять: ресурси та ресурсність особистості, психологічні ресурси, особистісні, зовнішні та внутрішні ресурси. Ресурс людини це стан, у якому в неї найбільше свободи та максимальна кількість виборів. Це можуть бути як внутрішні стани (радість, впевненість, цінності), так і умови довкілля (книги, спілкування з близькими, мандрівки).

До особистісних ресурсів відносять світогляд, вірування людини, креативність, а також такі психологічні особливості: життєстійкість, саморегуляцію, мотиваційні ресурси, впевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, успіх, любов, творчість, віра у добро, прагнення до мудрості, робота над собою.

Психологічний ресурс: це внутрішні і зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних ситуаціях; це емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні і поведінкові конструкти, які людина актуалізує для адаптації до стресогенним / стресових трудовим і життєвим ситуацій, це засоби (інструменти), які вона використовує для трансформації взаємодії зі стресогенною ситуацією.

Емоційне вигорання – динамічний процес, що виникає поетапно, у відповідності з механізмом розвитку стресу, тому він має 3 фази: 1) нервова (тривожна) напруга – включає хронічну психоемоційну атмосферу, дестабілізуючу обстановку, підвищену відповідальність, труднощі контингенту; 2) резистенція (опір) – людина намагається захистити себе від неприємних вражень, емоцій; 3) виснаження психічних ресурсів, зниження емоційного тону, якщо проявлений опір є неефективним. Основна причина розвитку синдрому емоційного вигорання -

невідповідність між особистістю і роботою, між підвищеними вимогами керівника до працівника і реальними можливостями останнього.

Психологи переважно розглядають емоційне вигорання в контексті аналізу допомагаючих професій або в більш широкому полі професій типу "людина-людина", проте оскільки жодна професія не виключає контакту з людьми (клієнтами, колегами), можна говорити про те, що представники різних професій схильні до емоційного вигорання.

В підприємницькій діяльності є три групи стрес-факторів, що можуть призвести до емоційного вигорання: 1) складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик; 2) активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але й ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; 3) особливості функціонування підприємництва в умовах українського суспільства (війна, здійснення підприємницької діяльності в «перехідний період»)

Нажаль, не всі бізнеси вижили з початку війни. Сплановане емпіричне дослідження має на меті встановити, які особистісні ресурси допомагають підприємцям справлятися у цей непростий для всіх час.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ПРОТИСТОЯННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ

2.1. Організація емпіричного дослідження та обґрунтування психодіагностичних методик

Дослідження складалося з наступних етапів.

Перший етап був присвячений теоретичному дослідженню обраної теми в психологічній літературі. Було досліджено поняття особистісних ресурсів та їх роль у подоланні стресів та протистоянні емоційному вигоранню. Також була проаналізована специфіка діяльності підприємців в сучасних умовах війни.

Другий етап полягав у виборі основних методів психологічного дослідження та підборі психодіагностичного інструментарію, проведенні емпіричного дослідження.

Третій етап включав в себе кількісну і якісну обробку отриманих даних.

Четвертий етап мав на меті аналіз та інтерпретацію отриманих результатів та формування загальних висновків.

Вибірку складала 32 особи – учасники, що займаються підприємницькою діяльністю. Розподіл за статтю: 28 чоловіків, 4 жінки. За процедурою ми організували опитування онлайн, розповсюджуючи посилання на тестування через інтернет та месенджери

Здійснивши теоретичний аналіз літератури ми підібрали психологічний інструментарій (5 методик), за допомогою якого буде здійснюватися емпіричне дослідження. Одна методика (методика Бойко) спрямована на діагностику емоційного вигорання, інші чотири методики дозволяють оцінити показники, які можна розцінювати як психологічні ресурси. Це відповідає меті нашого дослідження.

Охарактеризуємо психодіагностичні методики, що використовувалися в нашому дослідженні.

Таблиця 2.1.1

Методики дослідження та відповідні емпіричні показники

Методика	Емпіричні показники, які дозволяє оцінити методика	
1. Тест самооцінки життєстійкості	Осмиленість і сформованість життєстійкості	
2. Методика дослідження локус контролю (Роттера)	1. Інтернальність 2. Екстернальність	
3 Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепи	1. Упевненість у собі 2. Доброта 3. Допомога іншим 4. Успіх 5. Любов 6. Творчість 7. Віра у добро 8. Мудрість 9. Робота над собою 10. Самореалізація в професії 11. Відповідальність 12. Знання власних ресурсів 13. Оновлення ресурсів 14. Використання ресурсів	
4. Методика діагностики рівня емоційного вигорання Бойко	1.Переживання психотравмуючих обставин 2. Незадоволеність собою 3. Почуття безвиході («загнаність у клітку») 4. Тривога і депресія	Фаза напруги
	5. Неадекватне виборче емоційне реагування 6. Емоційно-моральнісна дезорієнтації 7. Розширення сфери економії емоцій 8. Редукція професійних обов'язків	Фаза резистенції
	9. Емоційний дефіцит 10.Емоційна відстороненість 11. Деперсоналізація 12. Психосоматичні і вегетативні порушення	Фаза виснаження

1. Тест самооцінки життєстійкості, модифікація опитувальника Форверга (Т. Ларіної) [20].

Структура опитувальника: 9 комплектів тверджень, що описують особистісні якості та поведінкові прояви. Вони оцінюються за шкалою Лайкерта від -4 до +4

Мета – оцінка рівня осмисленості та сформованості особистісних складових життєстійкості, які проявляються у спілкуванні.

Інструкція. Пропонується оцінити себе за 9-бальною шкалою, щоб таким чином з'ясувати, якою мірою Вам властиві представлені якості. Бал «5» означає, що Вам властиві ця якість; Ви більше віддаєте, ніж отримуєте. Бали, розташовані ліворуч від «5», відповідають “зменшенню” цієї властивості, праворуч від «5» – її «збільшенню». Бал «1» – Ви зовсім позбавлені цієї властивості. Бал «9» – Вам притаманна ця властивість найбільшою мірою. Ключі до опитувальника «Самооцінка життєстійкості»: Перекладаємо отримані відповіді за 9-бальною шкалою. Підраховуємо кількість балів за кожним пунктом. Отримуємо рівні осмисленості та сформованості складових життєстійкості: 9–18 балів – низький рівень осмисленості та сформованості життєстійкості; 19–40 балів – середній ступінь вираженості життєстійкості; 41–54 бали – життєстійкість є характерною для Вас рисою; 55–72 бали – у Вас активно проявляється життєстійкість в орієнтації на співробітництво, у здатності самостійно знаходити шляхи вирішення проблем. 73–81 бал – ця властивість притаманна Вам повною мірою. Ви готові до подолання життєвих труднощів, вирішення проблем, орієнтовані в майбутнє.

2. Методика дослідження локуса контролю РСК Дж. Роттера

Дана експериментально-психологічна методика дозволяє ефективно оцінити сформований у досліджуваного рівень суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями. Опитувальник розроблений на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера (Locusofcontrolscale) і опубліковано Є. Ф. Бажиним у співавторстві.

Суб'єктивним контролем називається схильність людини брати на себе і покладати на інших людей відповідальність за те, що з ними відбувається. На відміну від суб'єктивного може існувати так званий об'єктивний контроль подій, при якому вони відбуваються з волі обставин, випадку, незалежно від бажання людини. Дана методика оцінює, якою мірою людина готова брати на себе відповідальність за те, що відбувається з ним і навколо нього.

В опитувальнику пропонуються 44 твердження, відповіді на які свідчать про те, який рівень суб'єктивного контролю у даної людини. З кожним з цих суджень випробуваний, прочитавши його, повинен висловити свою згоду або незгоду.

Шкали:

Інтернальність – полягає у схильності людини приписувати відповідальність за події життя і результати діяльності собі, а не зовнішнім факторам.

Екстернальність–впевненість, успіхи і невдачі є наслідком різних зовнішніх сил та умов (випадковість, везіння, тиск оточення, інші людини тощо).

3. Опитувальник психологічної ресурсності О. Штепи. Методика розроблена українським психологом Оленою Штепою у 2018 році [22].

Структура опитувальника: містить 15 шкал, 67 питань

Автором описані психометричні показники методики. Встановлена життєва та експертна валідність. За усіма шкалами показник α Кронбаха $>0,7$, а також достатньо високі ретестові значення коефіцієнта кореляції Спірмена встановлено за $p < 0,001$, що засвідчує високу внутрішню узгодженість шкал. Була встановлена достатня ретестова надійність даних опитувальника. Конструктна валідність опитувальника була визначена за допомогою кореляційного, кластерного та багатофакторного аналізу.

Варто також відмітити, що лише частину показників даної методики ми можемо зарахувати у якості особистісних ресурсів, а саме: упевненість в собі, відповідальність, мудрість. Також до особистісних ресурсів будуть належати вміння оновлювати свої ресурси та використовувати свої ресурси.

4. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко

Теоретичне обґрунтування методики: На думку автора методики, емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання являє собою придбаний стереотип емоційної, частіше - професійної поведінки. З одного боку, воно дозволяє людині дозувати і економно використовувати енергетичні ресурси, з іншого - вигорання негативно позначається на виконанні роботи і стосунках з партнерами. Бойко розглядає емоційне вигорання як професійну деформацію особистості.

Мета: діагностика вираженості тієї чи іншої фази синдрому професійного вигорання.

Структура: Опитувальник містить 84 питання, що групуються в 12 шкал (кожна шкала фактично відображає вираженість симптому вигорання)

Методи математичної статистики. В даному дослідженні застосовувався критерій Колмагорова-Смірнова та коефіцієнт кореляції (коефіцієнт Пірсона або Спірмена в залежності від типу розподілу даних).

Для перевірки характеристик розподілу застосовувався критерій Колмагорова-Смірнова. Критерій призначений для зіставлення двох розподілів: а) емпіричного з теоретичним; б) одного емпіричного розподілу з іншим емпіричним розподілом.

Критерій дозволяє знайти точку, у якій сума нагромаджених розбіжностей між двома розподілами є найбільшою, і оцінити достовірність цієї розбіжності. Якщо розбіжність між двома розподілами істотна, то у якийсь момент різниця накопичених частот досягне критичного значення, і ми зможемо визнати різницю статистично достовірною. У формулу критерію включається ця різниця. Чим більше емпіричне значення, тим більш істотною є різниця.

Тобто критерій Колмагорова-Смірнова дозволяє з'ясувати, чи відповідає розподіл даних нормальному розподілу, чи значно відхиляється від нього, наскільки часто результати респондентів відповідають крайнім значенням. Якщо рівень значимості $p \leq 0,05$, то такий емпіричний розподіл суттєво відрізняється від нормального, а якщо $p > 0,05$, то роблять висновок про приблизну відповідність даного емпіричного розподілу нормальному

Кореляційний аналіз – це статистичний спосіб перевірки гіпотез про зв'язки між змінними з використанням коефіцієнтів кореляції. Коефіцієнт кореляції - це міра взаємозв'язку або ж пропорційності між двома змінними.

Кореляційні зв'язки можна зобразити у вигляді графіків. Якщо зміни одного показника на певну величину призводять до змін іншого показника на таку ж величину, то така кореляція вважається лінійною, і зображається на осі координат у вигляді прямої лінії. Якщо величина одного показника збільшується на певну величину одиницю, а іншого на більшу або меншу кількість одиниць, то така кореляція є нелінійною.

Основні показники коефіцієнта кореляції – це сила зв'язку, його напрямок та надійність(значимість). Сила зв'язку визначається за показником кореляції, що варіює від 0 до +/-1. Чим ближче показник до 1, тим тіснішим є лінійний зв'язок. Якщо коефіцієнт кореляції менше за 0,3, то зв'язок дуже слабкий, від 0,31 до 0,5 – помірний, від 0,51 до 0,7 – значний, від 0,71 до 0,9 – тісний, 0,91 і більше – дуже тісний. Напрямок кореляції визначають завдяки знаку кореляції: «+» - кореляція пряма, тобто збільшення одного показника призводить до збільшення іншого, «-» - кореляція зворотня, отже збільшення одного показника призводить до зменшення іншого.

Надійність зв'язку визначається рівнем статистичної значимості p . Чим він менше, тим більше статистично значимим і достовірним є зв'язок.

Якщо розподіл відповідає нормальному то надалі для виявлення зв'язку застосовується коефіцієнт кореляції Пірсона. Коефіцієнт r -Пірсона застосовується

для вивчення взаємозв'язку змінних, що досліджується на одній і тій же вибірці. Коефіцієнт кореляції Пірсона дозволяє виявити лінійну кореляцію, тобто прямий або зворотний зв'язок між змінними та їх абсолютними значеннями. Він дозволяє також виявити наскільки тісним є цей зв'язок.

Якщо, після перевірки розподілу, було виявлено, що він значно відхиляється від нормального, то надалі застосовується коефіцієнт кореляції Спірмена. Метод рангової кореляції Спірмена дозволяє визначити тісноту (силу) і напрям кореляційного зв'язку між двома ознаками або двома профілями (ієрархіями) ознак.

2.2 Аналіз отриманих результатів за методиками та їх інтерпретація

Обробка результатів проводилась в кілька кроків:

1. В результаті проведення емпіричного дослідження з використанням чотирьох методик, отримано показники за 12-ма шкалами .

2. За допомогою методів математичної статистики з використанням непараметричного тесту Колмагорова – Смірнова встановили тип розподілу даних (Додаток Б).

3. Кореляційний аналіз проводився з метою з'ясування, які саме психологічні ресурси сприяють протистоянню емоційному вигоранню у стресово-навантажених умовах професійної діяльності (Додаток Д).

Результати тесту **самооцінки життєстійкості**, модифікація опитувальника Форверга, представлені на діаграмі (рис. 2.3.1)

Як видно з діаграми у вибірці респондентів-підприємців не має учасників з низьким рівнем осмисленості життєстійкості. Усі значення, які отримали респонденти розподілилися між середнім та високим рівнем.

Звісно, війни як основного стрес-фактору сьогодення учасники дослідження не можуть уникнути, відмінити, закінчити ітд. Проте можемо припустити, що вони

певним чином опанували обставини, підлаштувалися, переструктурували свою професійну діяльність.

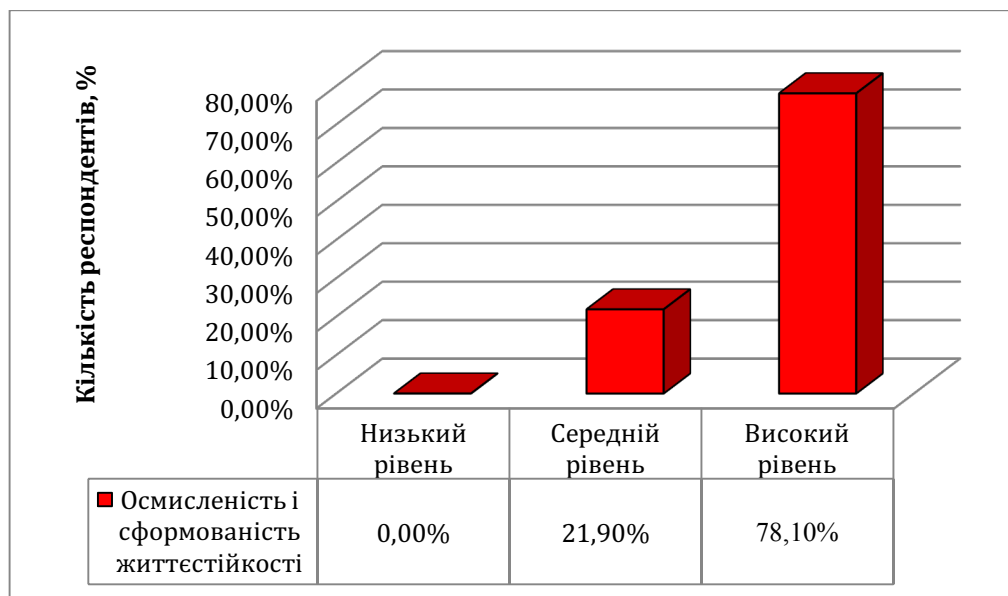


Рис. 2.2.1 Групові результати самооцінки життєстійкості

Ті респонденти, які показали високий рівень самооцінки життєстійкості, описують себе як рішучих («я мобілізуюся в складних умовах»), ініціативних та спонтанних. Вони є щирими, нефальшивими, «знають на чому стоять» і залишаються собою у мінливих ситуаціях. Вони сприймають себе такими, що можуть здійснити свої плани, мають терпіння витримувати важкі життєві умови. Також їм характерна оптимістичність («Я сподіваюся на краще», «мене не лякають несподіванки в майбутньому»). Також вони є гнучкими, що проявляється в умінні швидко включитися в діяльність, легко переключатися без завданнями.

Показники методики **Рівень суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера** організовані відповідно до принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності таким чином, що включають в себе узагальнений показник індивідуального РСК. З метою підвищення достовірності результатів опитувальник збалансований за параметром «інтернальності-екстернальності», половина з пунктів опитувальника сформульована таким чином, що позитивну відповідь дадуть люди з інтернальним РСК, а інша половина сформульована так,

що позитивну відповідь на них дадуть люди з екстернальним РСК. Були проаналізовані отримані показники.

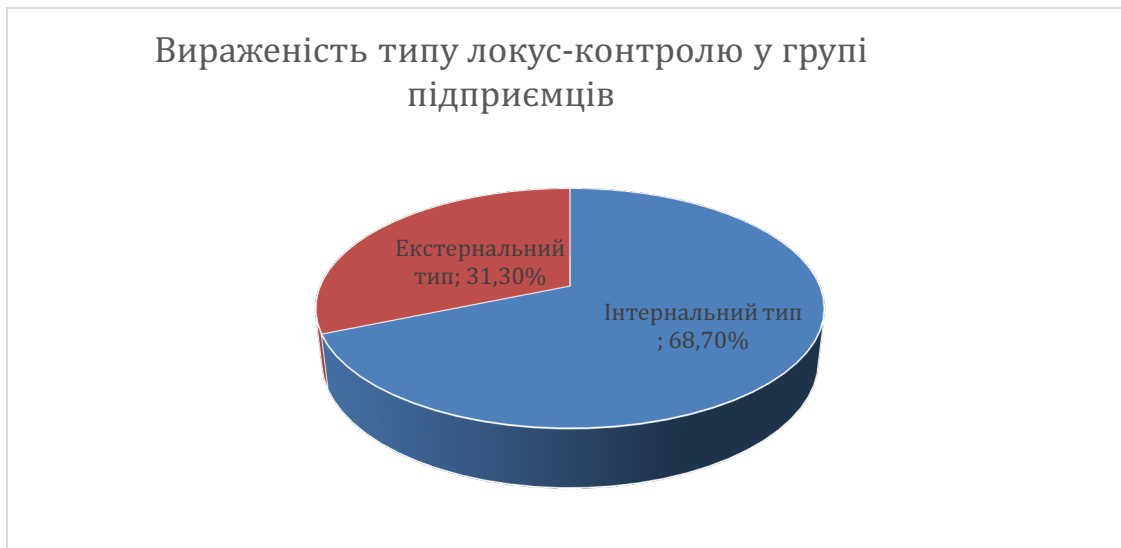


Рис. 2.2.2. Типи суб'єктивного локусу контролю за методикою РСК Роттера

Серед опитаних 68,7% за результатами тесту віднесені до інтернального типу. Їх показники відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Внутрішній локус контролю означає, що люди схильні приписувати відповідальність за події життя собі. Люди зі внутрішнім локусом контролю впевненіші в собі, послідовні та наполегливі в досягненні поставленої мети, схильні до самоаналізу, врівноважені, товариські, доброзичливі та незалежні. Вважаю, що саме люди з вираженим інтернальним типом локус-контролю наважуються ризикувати, ввідкриваючи власну справу та працюючи на себе.

Для 31,3% характерний екстернальний тип, що означає, що вони вбачають причини своїх невдач у зовнішніх обставинах. Хоча інтернальність є стійкою особистісною характеристикою, можна припустити, що в умовах війни підприємці усвідомлюють силу зовнішніх, форс-мажорних обставин, які їм не підсилу контролювати.

За результатами використання **опитувальника психологічної ресурсності особистості (ОПР) О. Штепи** отримано такі результати.

Таблиця 2.2.1

Групові показники за ОПР, %

Психологічні ресурси ↓			
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Упевненість у собі	75,0	25,0	-
Доброта до людей	59,4	28,1	12,5
Допомога іншим	59,4	37,5	3,1
Успіх	87,5	12,5	-
Любов	37,5	50,0	12,5
Творчість	28,1	62,5	9,4
Віра у добро	28,1	59,4	12,5
Прагнення до мудрості	40,6	50,0	9,4
Робота над собою	65,6	25,0	9,4
Самореалізація у професії	87,5	12,5	-
Відповідальність	81,3	18,7	-
Знання власних ресурсів	90,6	9,4	-
Уміння оновлювати власні ресурси	87,5	12,5	-
Уміння використовувати власні ресурси	90,6	9,4	-

Проаналізуємо ті шкали, де найбільша кількість респондентів показали результати у високому чи низькому діапазоні значень (тобто найбільше відхиляється від середнього).

Упевненість в собі є на високому рівні у 75 % респондентів. Тобто більшість респондентів самостійно приймають рішення, можуть спиратися на себе, впевнені, що вони добре знають свою справу, тобто відчувають себе компетентними.

Також у переважній більшості респондентів – 87,5 % на високому рівні проявлений успіх. Успіх як ресурс означає, що життєві успіхи додають респондентам наснаги, мотивують їх на ще більші досягнення. Вони переконані, що успіхи варто «підмічати» і кожна людина має шанс на реалізацію своєї мети.

Також на високому рівні по вибірці переважають показники за шкалами самореалізація в професії, відповідальність. Це дозволяє охарактеризувати учасників дослідження як таких, що задоволені вибором своєї діяльності самореалізуються в професії, відчувають життя на повну, коли рухаються до мети. Вони відповідальні, довіряють собі у прийнятті професійних рішень, можна сказати, що критичні до себе і вимагають від себе багато.

Переважає більшість респондентів мають середній рівень прояву за шкалами «любов», «віра у добро», «прагнення до мудрості», «творчість». Така ситуація відрізняється від інших шкал. Можливо через стан війни звернення до цих ресурсів не є першочерговим. Розглянемо на прикладі декілька тверджень до шкали «любов»: «люди за своєю природою злі», «мені не подобається відповідати за інших людей», «Із двох завдань я, у першу чергу, виконую те, що пов'язане з проханням іншої людини, а вже потім – власне». Відповідаючи на такі питання, людина підтверджує, що розуміє свої пріоритети та цінує їх.

Також варто звернути увагу на останній блок шкал методики що стосуються вмінь усвідомлювати, використовувати, оновлювати свої ресурси. Тут бачимо переважання високих показників за цими шкалами. Тобто до психологічного портрету підприємця можемо додати, що це особистість, яка розуміє свої сильні та слабкі сторони, добре розуміє, що їй вдається, що є її ресурсом. Це людина, яка вміє використовувати власні ресурси. Знати і вміти використовувати ресурси безумовно не тотожні речі. Респонденти, які взяли участь у дослідженні вміють створити собі гарний настрій, знають як витягнути себе з важкої життєвої ситуації, вони вміють надихати інших.

За результатами **методики діагностики емоційного вигорання В. Бойка** отримано такі результати:

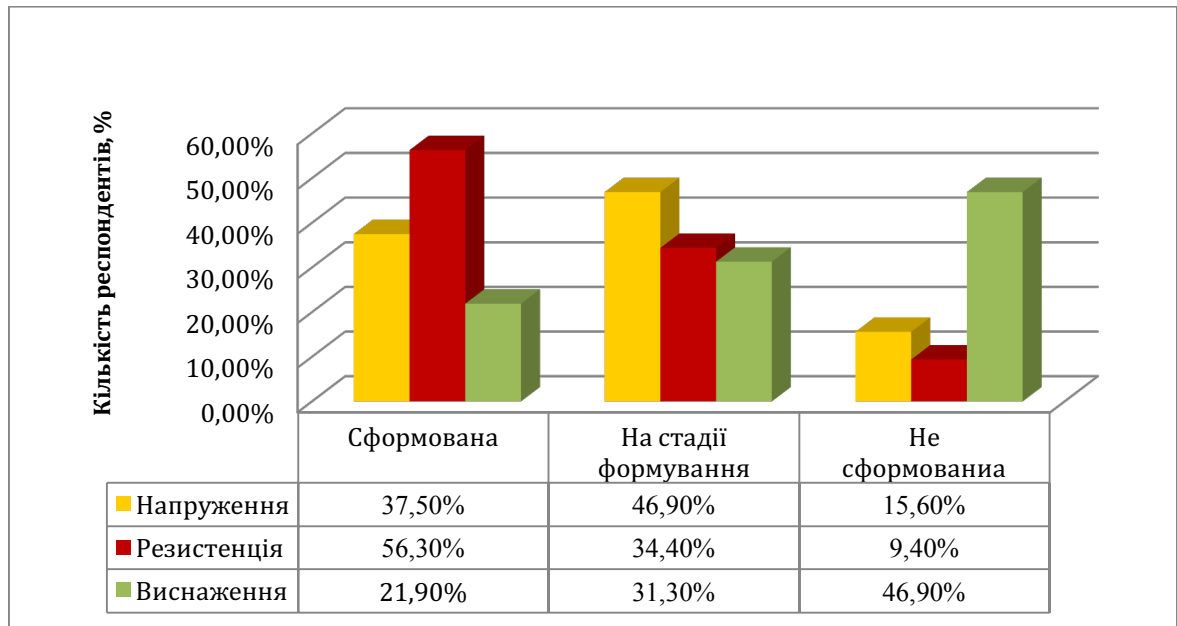


Рис. 2.2.3 Сформованість фаз емоційного вигорання у респондентів

Так, фаза напруження сформована у 37,5 % досліджуваних (12 осіб), у яких найбільш виражений є симптом «загнаність у кут» (40%); на другому місці – симптом «переживання психотравмуючих обставин» (35%); на третьому – тривога і депресія; на четвертому – симптом незадоволення собою. Отримані показники дозволяють зафіксувати, що ці досліджувані відчувають утому й виснаження, викликані професійною діяльністю. Симптоми прояву: 1) відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити (кинути) займатися своєю справою взагалі; 2) підприємець на момент тестування оцінив умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; 3) розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивних настроїв; 4) незадоволеність собою як професіоналом. Також бачимо, що в 46,9% досліджуваних фаза напруження знаходиться на стадії формування, а у 32% фаза несформована.

Фаза резистенції сформована у 56,3% досліджуваних, серед яких найбільш вираженим був симптом розширення сфери економії емоцій (52,5%); на другому місці – симптом «неадекватне вибіркоче емоційне реагування (42,5%) на третьому

– «редукція професійних обов'язків» (32,5%); на четвертому – емоційно-моральна дезорієнтація (27,5%). Виходячи з цього можна зробити такий висновок: 57,1% досліджуваних відчувають таке емоційне виснаження, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, певною мірою байдужою. Фаза резистенції проявляється у таких симптомах: 1) редукція професійних обов'язків – згорання професійної діяльності; 2) неадекватне вибіркове емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; 3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; 4) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості в професійних стосунках. У 31,3% досліджуваних ця фаза на стадії формування, а для 9,4% симптоми резистенції не характерні.

Фаза виснаження сформована у 21,9 % респондентів, найбільш виражений у них – симптом емоційного дефіциту (27,5%). Симптоми емоційної відстороненості та деперсоналізації сформовані у 15% респондентів. На останньому місці симптом «психосоматичні і психовегетативні порушення» (10%). Отримані результати за даною фазою свідчать про те, що 21,4% досліджуваних відчувають психофізичну втому, спустошеність, нівелювання власних професійних досягнень, порушення професійних комунікацій, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися в професійному оточенні. Розвиток психосоматичних порушень виявляється у таких симптомах: 1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечутливості на тлі пере виснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; 2) емоційна відстороненість – створення захисного бар'єра в професійних комунікаціях та особистісне відчуження; 3) психосоматичні і психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних порушень як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб, тощо. В той же час у 31,3 %

досліджуваних ця фаза перебуває на стадії формування, а у 46,9% респондентів ця стадія не сформована.

Можна сказати, що респонденти, у яких сформована стадія виснаження, знаходяться у групі ризику: на цій стадії можливі порушення сну, вживання алкоголю чи транквілізаторів, розвиток депресивного розладу особистості. Істотна роль в боротьбі з синдромом емоційного вигорання відводиться, насамперед, самому працівнику. Можна надати ряд таких рекомендацій: ✓використання "тайм-аутів" (наскільки це можливо) для забезпечення психічного і фізичного благополуччя (відпочинок від роботи); ✓володіння вміннями і навичками саморегуляції (релаксація, ідеомоторні акти, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу); професійний розвиток і самовдосконалення (одним із способів запобігання емоційного вигорання є виділення часу на власну улюблену справу); відхід від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її не можна уникнути, але надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню емоційного вигорання); емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання значно знижується або процес цей виявляється не настільки вираженим); підтримка гарної фізичної форми (неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння посилюють прояви емоційного вигорання).

Статистичний аналіз. За результатами проведеної діагностики були визначені показники емоційного вигорання та показники, що відображають особистісні ресурси (самооцінка життєстійкості, локус-контроль особистості, упевненість в собі, відповідальність, мудрість, вміння оновлювати свої ресурси та використовувати свої ресурси).

Спочатку визначимо розподіл даних за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова. Всі отримані дані представлені у додатку Б. Для показників, які мають нормальний розподіл, для кореляційного аналізу застосуємо критерій Пірсона, для

даних з розподілом, що відхиляється від нормального - Спірмена. Таблиці з результатами кореляційного аналізу подані в додатках

У наступних таблицях представлені значимі кореляції між показниками емоційного вигорання (методика Бойко) та показниками особистісних ресурсів респондентів. Послідовно проаналізуємо виявлені значимі кореляції.

Таблиця 2.2.2

Кореляційні зв'язки між симптомами емоційного вигорання і інтернальності особистості

За критерієм Спірмена		Інтернальність
Симптом «незадоволеність собою»	r	0,366
	p	0,011
Симптом «редукція професійних обов'язків»	r	-0,372
	p	0,026
Симптом «деперсоналізація»	r	-0,391
	p	0,030

Примітки: r – коефіцієнт кореляції, p- значимість

З таблиці можемо побачити, що інтернальність має прямий кореляційний зв'язок з симптомом «незадоволеності собою» ($r=0,366$, $p\leq 0,05$)

Таким чином, чим більше респондент характеризується інтернальним локусом, контролю там більше в нього може проявитися незадоволеність собою як професіоналом. В даному випадку мова йде про те, що чим більше респондент покладає відповідальність на себе в контексті свого професійного життя, тим більш вимогливим до себе він буде. Щонайменша помилка буде викликати незадоволеність Відчуваючи втому, виснаження на роботі, респондент з високим типом інтернальності буде шукати причини в собі і може бути більш невдоволений собою. Припускаємо, що у людей з інтернальним типом буде сильний внутрішній критик, який буде говорити до прикладу «ти недостатньо все спланував», чим буде провокувати невдоволення собою

Показник інтернальності також корелює з симптомом «редукція професійних обов'язків» ($r=-0,372$, $p\leq 0,05$). Таким чином, чим більше розвинений внутрішній

локус-контролю, тим менше редукція професійних обов'язків. Тобто, чим більше респондент переживає свою відповідальність за успішне виконання професійних задач, тим менше він намагається скоротити свої обов'язки.

Кореляційний зв'язок між симптомом «деперсоналізація» та інтернальністю є оберненим ($r = -0,391$, $p \leq 0,05$). Тобто чим більше усвідомлення власної відповідальності за життєві події, впевненості у тому, що я можу змінити ситуацію, тим менше особистісна відстороненість від предмету праці. Іншими словами інтернальність забезпечує включеність професіонала у процес, полегшує спілкування з людьми навіть у моменти емоційного виснаження.

В наступній таблиці представлені кореляції показників емоційного вигорання та інших особистісних ресурсів

Таблиця 2.2.3.

Кореляційні зв'язки між симптомами емоційного вигорання і особистісними ресурсами

		Життєс тійкість	Впевненіс ть у собі	Відповід альність	Прагнення до мудрості	Вміння використ ресурси
Симптом «незадоволеність собою»	r	-0,385				
	p	0,040				
Симптом «загнаність у клітку»	r		-0,378			-0,393
	p		0,031			0,026
Симптом «тривога і депресія»	r				-0,414	
	p				0,018	
Симптом «редукція професійних обов'язків»	r			-0,363		
	p			0,041		
Симптом «неадекватне вибірче емоційне реагування»	r				-0,382	
	p				0,031	
Симптом «емоційний дефіцит»	r	-0,382				
	p	0,040				

Всі значимі кореляції, представлені в таблиці, є оберненими.

Зафіксований обернений зв'язок між показником «життєстійкість» та симптомом «незадоволеність собою» ($r=-0,385$, $p\leq 0,05$). Чим нижче рівень життєстійкості, тим більше проявляється незадоволеність собою та емоційний дефіцит. Виявлено обернений зв'язок між загальним показником осмисленості життя та симптомом «емоційний дефіцит» ($r=-0,379$, $p\leq 0,05$). Таким чином, якщо людина незадоволена собою, переживає страхи і тривоги, не відчуває позитивних емоцій в процесі здійснення професійної діяльності, це знижує її життєстійкість, життєлюбство та цікавість до життя і впевненість у можливості досягнення поставлених цілей

Коли людина незадоволена собою, це підриває її віру в себе, її переконання, що їй вистачить сил справитися. І навпаки - чим менше у респондента впевненості в тому, що він справляється з викликами життя, тим більше він «економить» емоції у спілкуванні з людьми. Можна припустити, що симптом емоційного дефіциту, не дозволяє людині помічати емоційних ситуацій у житті, людина погано диференціює емоції і зрештою не використовує емоції як ресурс. Не користуючись емоціями як інформацією про події життя при прийнятті рішень, вона уникає використовувати їх при спілкуванні з людьми (як у професійному так і в особистому житті).

Впевненість у собі має обернений зв'язок з симптомом «загнаності у клітку» ($r=-0,378$, $p\leq 0,05$). Якщо людина відчуває впевненість (присутня наполегливість, довіра до себе у прийнятті рішень, людина не уникає складних завдань, орієнтована на успіх), тим менше їй притаманне почуття безвиході. Вона знає, що може знайти вихід і кожен проблему розглядає як задачу

«Відповідальність» обернено пов'язана з симптомом «редукція професійних обов'язків». На основі цього можна говорити, чим більше людина є відповідальною, чим більше вона усвідомлює наслідки своїх вчинків, тим менше нехтування своїми професійними обов'язками. Розуміння того, що «я сам/сама

відповідаю за події свого життя» надає смисл і професійному шляху, професійним досягненням. Це також узгоджується з кореляцією, яку ми встановили раніше (між інтернальністю та симптомом «редукція професійних обов'язків»).

Мудрість обернено пов'язана з симптомом «тривога та депресія» ($r=-0,414$, $p\leq 0,05$). Тобто чим більше людина відчуває себе досвідченою, прагне до мудрості, відчуває себе компетентною в своїй професійній сфері, не втрачає щирої цікавості до життя, тим менше вона схильна до переживання особистої та ситуативної тривоги. Якщо у підприємця є розуміння того, що відбувається, і що робити далі, тим більше він має сил та може проявляти активність для того, щоб змінити ситуацію на краще. Навіть якщо тривога з'явиться, підприємець не зосередиться на переживанні проблеми, а буде проявляти активність у пошуках виходу з ситуації, що напружує.

Вміння використовувати свої ресурси обернено корелює з симптомом «загнаність у клітку» ($r=-0,393$, $p\leq 0,05$). Тобто чим більше людині властиве переконання про керованість життя, про те що людина має контроль над життєвими перспективами, тим менше вона переживає ситуації на роботі як безвихідні і травмуючі.

Підсумовуючи проведений кореляційний аналіз, в цілому можна бачити, що зі зростанням показників, які належать до групи особистісних ресурсів (інтернальність, життєстійкість, відповідальність, впевненість у собі, вміння усвідомлювати, оновлювати та використовувати свої ресурси), знижуються прояв симптомів емоційного вигорання. Наочно це зображено в таблиці 2.2.4

Таким чином, на основі виявлених кореляційних зав'язків, можна говорити, що особистісними ресурсами протистояння емоційному вигоранню є: життєстійкість, відповідальність, впевненість, прагнення до мудрості, інтернальність.

Зведена таблиця результатів кореляційного дослідження між показниками особистісних ресурсів та показниками емоційного вигорання *

Показники особистісних ресурсів	Симптоми емоційного вигорання
Інтернальність	+ незадоволеність собою – редукція професійних обов'язків – деперсоналізація
Життєстійкість	– незадоволеність собою – емоційний дефіцит
Впевненість у собі	– загнаність у клітку
Відповідальність	– редукція професійних обов'язків
Прагнення до мудрості	– тривога і депресія – неадекватне виборче емоційне реагування
Вміння використовувати свої ресурси	– загнаність у клітку

*Примітка: + прямий кореляційний зв'язок, – зворотній кореляційний зв'язок

Дане дослідження може бути розвинене в перспективних дослідженнях, присвячених оцінці інших психологічних ресурсів особистості в протистоянні стресу, а саме: креативності особистості, світоглядних переконань, духовності.

Висновок до розділу 2

Для досягнення мети дослідження було дібрано чотири методики: 1) Тест самооцінки життєстійкості, модифікація опитувальника Форверга (Т.О. Ларіна), 2) методика діагностики локус-контролю особистості РСК Дж. Роттера, 3) методика «Психологічна ресурсність особистості» О.Штепи, 4) методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко

В дослідженні прийняли участь 32 респондента-підприємця, з них 28 чоловіків та 4 жінки.

За результатами тесту самооцінки життєстійкості, модифікація опитувальника Форверга, більшість -78,1% респондентів показали високий рівень самооцінки життєстійкості. Що означає, що вони рішучі, ініціативні та спонтанні, щирі, та «знають на чому стоять» і залишаються собою у мінливих ситуаціях. Вони сприймають себе такими, що можуть здійснити свої плани, мають терпіння витримувати важкі життєві умови. Також їм характерна оптимістичність.

За методикою діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера 68,7% опитаних віднесені до інтернального типу, а 31,3% є екстерналами.

В результаті застосування «Опитувальника психологічної ресурсності» О. Штепи встановлено, що найбільше у вибірці респондентів проявлені такі психологічні ресурси: упевненість в собі, успіх, самореалізація в професії, відповідальність. Також переважна більшість респондентів добре знають, оновлюють та використовують свої ресурси.

За результатами методики діагностики емоційного вигорання Бойко у респондентів зафіксовані такі показники: стадія напруження сформована у 37,5 %, стадія резистенції у 56,3%, стадія виснаження у 21,9%. Таким чином 21,9% досліджуваних відчувають надмірне емоційне виснаження, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і

комунікацій викликає відчуття надмірної перевтоми. Можна сказати, що респонденти, у яких сформована стадія виснаження, знаходяться у групі ризику: на цій стадії можливі порушення сну, вживання алкоголю чи транквілізаторів, розвиток депресивного розладу особистості.

Майже всі кореляції, виявлені в результаті математико-статистичної обробки даних є оберненими. Єдина пряма кореляція виявлена між інтернальністю та незадоволеністю собою. Тобто тільки в цьому єдиному аспекті інтернальний локус контролю не полегшує симптом вигорання – незадоволеність собою, а підсилює його. За усіма іншими показниками можемо зробити висновок про те, що зі ростом показників життестійкості, відповідальності, впевненість, прагнення до мудрості, інтернальність зменшується переживання симптомів емоційного вигорання

Узагальнюючи всі результати, можна говорити, що протистояти емоційному вигоранню у стресово-навантажених умовах професійної діяльності допомагають такі особистісні ресурси:

- ✓внутрішній локус контролю – взяття відповідальності на себе;
- ✓ осмислена життестійкість – справжність, вміння залишатися собою в мінливих ситуаціях;
- ✓відповідальність;
- ✓навички користування власними психологічними ресурсами.

ВИСНОВКИ

З 2020 року бізнесмени та підприємці були змушені підлаштуватися під стан пандемії та карантинних обмежень, а з 2022 – до ведення підприємницької діяльності в умовах війни. В цих умовах крім фізичних загроз, постійно підвищується ступінь емоційного і психічного напруження. Непередбачуваність сучасного життя з умовами, які постійно ускладнюються ставить перед людиною виклики. В умовах війни перед власниками, підприємцями щоденно постають доленосні питання: чи продовжувати свою діяльність, як оновити її, чи змінити напрямок бізнесу чи зупинити діяльність. Зазнали змін всі бізнес-процеси, що відбуваються всередині так і зовні організацій. Бізнес, так би мовити, функціонує в режимі виживання. І це виживання залежить не тільки від зовнішніх, матеріальних ресурсів, а від тих особистісних ресурсів, якими володіють підприємці.

Виходячи з поставлених нами задач, сформулюємо основні висновки дослідження.

1. Аналіз літератури дозволив зафіксувати ряд понять: ресурси та ресурсність особистості, психологічні ресурси, особистісні. Є багато визначень ресурсів людини. Це можуть бути як внутрішні стани (радість, впевненість, цінності), так і умови довкілля (книги, спілкування з близькими, мандрівки). Найбільш узагальнено можна сказати, що особистісні ресурси – це фактори різного порядку, які дозволяють людині справитися зі складними життєвими обставинами, стресом. Це внутрішні і зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних ситуаціях. До особистісних ресурсів відносять такі властивості особистості: життєстійкість, саморегуляцію, мотиваційні ресурси, впевненість у собі, доброта, успіх, любов, творчість, прагнення до мудрості, робота над собою.

2. Емоційне вигорання – динамічний процес, що виникає поетапно, у відповідності з механізмом розвитку стресу, тому він має 3 фази: 1) нервова

(тривожна) напруга – включає хронічну психоемоційну атмосферу, дестабілізуючу обстановку, підвищену відповідальність, труднощі контингенту; 2) резистенція (опір) – людина намагається захистити себе від неприємних вражень, емоцій; 3) виснаження психічних ресурсів, зниження емоційного тону, якщо проявлений опір є неефективним. Основна причина розвитку синдрому емоційного вигорання - невідповідність між особистістю і роботою, між невизначеними вимогами ситуації і реальними можливостями підприємця справитися з цим.

В підприємницькій діяльності є три групи стрес-факторів, що можуть призвести до емоційного вигорання: 1) складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик; 2) активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але й ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; 3) Особливості функціонування підприємництва в умовах українського суспільства (війна, здійснення підприємницької діяльності в «перехідний період».

3. Майже всі кореляції, виявлені в результаті математико-статистичної обробки даних є оберненими. Єдина пряма кореляція виявлена між інтернальністю та незадоволеністю собою. Тобто тільки в цьому єдиному аспекті інтернальний локус контролю не полегшує симптом вигорання – незадоволеність собою, а підсилює його. За усіма іншими показниками можемо зробити висновок про те, що зі ростом показників життєстійкості, відповідальності, впевненість, прагнення до мудрості, інтернальність зменшується переживання симптомів емоційного вигорання

Узагальнюючи всі результати, можна говорити, що протистояти емоційному вигоранню у стресово-навантажених умовах професійної діяльності допомагають такі особистісні ресурси: внутрішній локус контролю – взяття відповідальності на себе; осмислена життєстійкість – справжність, вміння залишатися собою в мінливих ситуаціях; відповідальність; навички користування власними психологічними ресурсами

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бунас , А., Агішева , К., & Суржикова , М. (2020). Особистісний ресурс подолання стресу життєвої ситуації. *Молодий вчений*, 4 (80), 102-106. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-4-80-23>
2. Ващенко, І. В.; Іваненко, Б. Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, 2018, 40: 33-49.
3. Гнускіна Г. В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців. *автореферат... канд. психол. наук, спец*, 2016, 19.
4. Гребенюк, В. Ю. *Профілактика емоційного вигорання у волонтерів в умовах повномасштабної війни* (Doctoral dissertation, Чернігів: НУ" Чернігівська політехніка"(2022).
5. *Карчевський І.Р.* До проблеми професійного вигорання офіцерського складу військових формувань силових відомств України /І. Карчевський// Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України – 2012– №5 – с. 100-106.
6. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. В. (2018). Психологія професійного вигорання підприємців.
7. *Ковальчук В. І.* Емоційне виснаження як провідна детермінанта синдрому вигорання // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2001. – Т. 3, ч. 6. 100 с.
8. *Колесніченко О.С.* Психологічні особливості прояву професійної деформації військовослужбовців внутрішніх військ МВС України з різним стажем служби // Збірник наукових праць Харківського університету

9. *Емоційне вигорання* / [упоряд. В.Дудяк]. — К.: Главник, 2007. — 127 с. : табл. — (Психологічний інструментарій) — Бібліогр.: с. 126.

10. *Макота Т. В.* Емоційне вигорання як набутий стереотип професійної поведінки особового складу підрозділів спеціального призначення // *Науковий вісник*. — Львів, 2009. — Вип. 1. — С.181–192.

11. *Моцонелідзе І. О.* Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ // *Проблеми сучасної психології*. — Кам'янець-Подільський, 2010. — Вип. 8. — С.736–745.

12. *Новак А. О. Пулянович О. В.* Стан сучасного українського бізнесу під час війни" The 11 th International scientific and practical conference "Innovations and prospects of world science"(June 22-24, 2022) Perfect Publishing, Vancouver, Canada. (2022). 635 p.

13. *Носенко Е. Л.* Новий підхід до дослідження «цінностей у дії»: переваги, досвід, застосування для вивчення чинників емоційного вигорання // *Проблеми сучасної психології*. — Кам'янець-Подільський, 2010. — Вип. 10. — С.490–500.

14. *Оберемчук В., Демченко Т.* "Підприємництво під час війни: особливості, сенс, пріоритети." *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи* (2022): 88-89.

15. *Паловські, Ю. О.* Психологічні предиктори емоційного вигорання та залученості в роботу в керівників бізнесу. *ВЧЕНІ ЗАПИСКИ*, 2021

16. *Перевозчикова, Ю.* Феноменологічний аналіз ресурсів особистості. Режим доступу: <http://mp2.umo.edu.ua/wp.../Перевозчикова.pdf>.

17. *Положення про дипломні роботи (проекти) випускників Національного авіаційного університету* / За ред. М.С. Кулика, А.В. Полухіна. — К.: Вид-во НАУ, 2007. — 72 с.

18. *Панухник, О. В.* (2022). Війна та український бізнес. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції „Формування механізму зміцнення

конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах “, 32-34.

19. Стельмашук, Х. (2019). Психологічні фактори подолання стресу. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (29). <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-29.%p>

20. Титаренко Т. М. , Ларіна Т.О.. "Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека." (2009).

21. *Ходаківська, О. М.* Професійний стрес як чинник "вигорання" фахівців у системі "людина - людина" : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. М. Ходаківська ; Хмельниц. ін-т соц. технологій Відкр. міжнар. ун-ту розв. людини "Україна". - Хмельницький : [Ун-т "Україна"], 2010. - 338 с.

22. Штепа, О. С. "Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики." *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"* 39 (2018): 380-399

23. Штепа, О. Б. "Психологічна ресурсність як чинник особистісного саморозвитку студентів-психологів [Електронний ресурс]." *Режим доступу: <http://socialscience.com.ua/article>* (2013).

24. *Burish M.* In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Shaufeli, C.Maslach, T. Marek. — Washington: Taylor & Francis, 1993. — P. 75–93.

25. *Cherniss C., Dantzig S.A.* Preventing and managing job-related stress // *Professionals in distress: issues syndrome and solutions in psychology* / R.C. Kilburg, P.E. Nathan, R.W. Thoreson (Eds.). — Washington (DC): American Psychological Association, 1986. — P. 24–41

26. McPadden K. S. Hobfoll COR-theory / К. McPadden [Електронний ресурс] // *Режим доступу <<http://wfnetwork.bc.edu/>*

ДОДАТКИ

Індивідуальні значення респондентів за опитувальником психологічної
ресурсності

№	Ім'я	Ш1	Ш2	Ш3	Ш4	Ш5	Ш6	Ш7	Ш8	Ш9	Ш10	Ш11	Ш12	Ш13	Ш14
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Р_1	3	4	5	6	7	5	2	7	6	7	8	8	5	5
2	Р_2	6	7	6	6	5	8	5	6	6	7	3	7	6	7
3	Р_3	3	7	6	6	7	5	7	5	6	6	5	8	7	7
4	Р_4	6	5	4	9	9	4	9	7	7	6	7	7	5	5
5	Р_5	8	7	8	5	7	7	7	5	6	7	7	8	7	7
6	Р_6	4	3	5	7	5	6	4	5	6	4	5	6	7	7
7	Р_7	8	6	6	3	5	5	6	6	7	4	5	4	5	5
8	Р_8	9	7	9	9	5	4	6	6	6	4	5	3	3	3
9	Р_9	6	8	8	6	6	6	6	6	5	6	5	8	8	8
10	Р_10	8	6	7	6	5	5	6	7	6	4	4	8	7	6
11	Р_11	4	4	6	6	8	4	8	5	3	3	6	6	6	6
12	Р_12	4	7	7	6	6	7	7	5	5	7	5	6	5	5
13	Р_13	7	6	6	7	5	5	4	8	8	3	5	3	4	5
14	Р_14	9	7	6	7	4	7	6	6	4	7	9	5	5	4
15	Р_15	5	5	5	7	6	6	5	6	7	8	5	7	8	9
16	Р_16	3	4	5	6	7	5	2	7	6	7	8	7	5	5
17	Р_17	7	8	7	5	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6
18	Р_18	6	7	7	7	5	6	5	6	6	5	6	5	7	7
19	Р_19	7	8	8	7	4	7	6	7	6	5	6	8	7	7
20	Р_20	7	7	7	7	6	8	6	6	7	6	9	6	6	7
21	Р_21	7	4	5	6	6	7	6	7	6	5	5	7	8	7
22	Р_22	4	4	6	5	4	5	4	7	6	4	5	4	5	5
23	Р_23	4	8	7	5	5	6	6	6	6	5	7	9	9	5
24	Р_24	7	8	7	7	5	7	6	7	7	6	6	8	7	7
25	Р_25	7	6	7	4	9	9	9	8	4	5	8	8	7	8
26	Р_26	9	4	5	6	7	9	9	7	6	7	8	7	5	5
27	Р_27	7	8	7	5	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6
28	Р_28	6	7	7	7	5	6	5	6	6	5	6	5	7	7
29	Р_29	7	8	8	7	4	7	6	7	6	5	6	8	9	9
30	Р_30	7	7	7	7	6	8	6	6	7	6	9	6	6	9
31	Р_31	7	4	5	6	6	8	6	7	6	5	5	7	8	7
32	Р_32	4	4	6	5	4	9	4	7	6	4	5	8	9	9

* Позначення шкал: Ш1- Упевненість у собі, Ш2- Доброта, Ш3 - Допомога іншим, Ш4 – Успіх, Ш5- Любов , Ш6 - Творчість , Ш7 -Віра у добро Ш8 -Мудрість , Ш9 -Робота над собою , Ш10 -Самореалізація в професії, Ш11 - Відповідальність , Ш12 -Знання власних ресурсів , Ш13 - Оновлення ресурсів Ш14 - Використання ресурсів

Індивідуальні значення респондентів за опитувальниками самооцінки
життєстійкості, Дж Роттера, методики емоційного вигорання
ресурсності

№	Ім'я	Ж1	Л_І	Л_Е	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	Ф8	Ф9	Ф10	Ф11	Ф12
1	Р_1	55	22	14	18	18	19	28	27	19	23	19	25	19	25	7
2	Р_2	63	21	16	11	28	20	31	27	19	26	28	23	26	34	9
3	Р_3	58	18	12	10	31	31	5	18	16	19	22	23	28	42	14
4	Р_4	61	19	18	21	15	18	26	28	24	23	16	23	16	23	15
5	Р_5	61	20	11	9	28	17	30	24	22	22	30	20	25	29	13
6	Р_6	56	19	14	18	28	15	24	28	24	26	18	18	11	21	10
7	Р_7	55	22	14	14	29	16	19	20	27	25	26	24	25	31	21
8	Р_8	64	23	16	18	17	20	12	15	20	27	26	18	26	32	19
9	Р_9	61	19	18	23	22	14	11	20	14	15	35	26	17	26	22
10	Р_10	61	16	20	10	23	28	13	16	21	22	24	24	18	21	15
11	Р_11	58	16	16	29	26	20	24	25	21	20	30	31	15	22	25
12	Р_12	34	24	15	18	23	29	13	18	24	24	20	32	16	23	13
13	Р_13	50	20	13	29	23	17	24	24	17	15	22	20	25	25	11
14	Р_14	31	18	19	23	25	31	29	32	24	21	29	21	27	25	23
15	Р_15	52	16	20	24	26	19	26	13	21	18	21	27	29	24	26
16	Р_16	63	16	21	26	27	30	27	28	19	23	26	21	10	21	17
17	Р_17	52	19	15	22	22	26	26	32	19	26	27	20	17	14	23
18	Р_18	53	22	12	17	25	27	29	28	16	19	30	33	26	31	20
19	Р_19	64	23	16	12	27	10	21	27	24	23	19	22	20	33	16
20	Р_20	56	14	19	14	22	23	15	25	22	22	15	22	20	19	19
21	Р_21	52	16	20	15	20	21	21	19	24	26	16	10	13	6	5
22	Р_22	50	20	13	13	9	12	14	16	27	25	25	29	40	24	16
23	Р_23	44	24	15	21	24	7	32	32	19	25	31	22	15	31	20
24	Р_24	31	18	19	21	18	27	30	31	18	10	18	15	17	9	10
25	Р_25	52	20	15	18	9	26	5	13	18	23	29	33	21	32	22
26	Р_26	53	19	12	33	28	23	28	10	13	14	15	12	17	20	12
27	Р_27	42	19	21	15	15	16	32	25	14	16	20	12	24	24	20
28	Р_28	55	16	19	18	11	33	27	30	18	17	35	23	21	22	17
29	Р_29	68	25	14	17	16	19	32	41	22	19	21	8	11	29	16
30	Р_30	65	16	22	18	19	22	29	31	12	22	21	27	29	24	26
31	Р_31	44	18	15	14	11	26	27	25	16	26	18	16	20	9	13
32	Р_32	60	16	19	13	14	11	18	20	18	14	12	13	14	18	12

* Позначення шкал: Ж1- Життєстійкість, Л_І- інтернальний ЛК, Л_Е – екстернальний ЛК, Ф1- Переживання психотравмуючих обставин, Ф2- Незадоволеність собою, Ф3 - Почуття безвиході («загнаність у клітку»), Ф4 - Тривога і депресія, Ф5 - Неадекватне виборче емоційне реагування Ф6 - Емоційно-моральнісна дезорієнтації, Ф7 - Розширення сфери економії емоцій, Ф8 -Редукція професійних обов'язків, Ф9 -Емоційний дефіцит, Ф10 -Емоційна відстороненість, Ф11 - Делерсоналізація, Ф12 - Психосоматичні і вегетативні порушення

КОРЕЛЯЦІЇ													
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12
S1	Correlation	-0,071	-0,016	-0,378*	0,094	-0,097	0,021	-0,018	-0,025	-0,303	0,243	-0,005	0,121
	Sig. (2-t)	0,701	0,933	0,031	0,608	0,599	0,911	0,921	0,890	0,620	0,180	0,978	0,509
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S2	Correlation	-0,088	-0,013	0,016	0,256	,394*	-0,178	-0,181	0,345	-0,053	0,163	,387	0,325
	Sig. (2-t)	0,634	0,944	0,930	0,157	0,026	0,329	0,321	0,053	0,775	0,374	0,059	0,070
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S3	Correlation	-0,241	-0,135	-0,053	-0,028	0,114	-0,100	-0,118	,314	0,048	0,139	,382	0,323
	Sig. (2-t)	0,185	0,460	0,773	0,880	0,534	0,585	0,522	0,078	0,794	0,447	0,031	0,072
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S4	Correlation	0,260	-0,022	0,205	0,099	0,289	0,051	-0,147	-0,209	-0,076	0,076	-0,018	-0,031
	Sig. (2-t)	0,151	0,904	0,261	0,592	0,109	0,780	0,421	0,250	0,679	0,680	0,923	0,866
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S5	Correlation Coefficient	0,272	0,044	0,227	-0,063	-0,202	-0,276	0,012	-0,019	0,172	-0,128	-0,142	0,119
	Sig. (2-t)	0,132	0,809	0,212	0,732	0,268	0,127	0,947	0,917	0,346	0,484	0,439	0,518
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S6	Correlation Coefficient	-0,186	-0,107	0,090	0,210	0,029	-0,231	-0,132	-0,296	-0,252	-0,044	-0,175	-0,142
	Sig. (2-t)	0,308	0,560	0,626	0,249	0,875	0,203	0,472	0,100	0,164	0,812	0,338	0,439
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S7	Correlation	0,053	0,031	0,167	-0,089	-0,168	-0,051	-0,033	0,009	-0,005	-0,063	0,034	0,249
	Sig. (2-t)	0,775	0,865	0,360	0,627	0,357	0,782	0,856	0,960	0,980	0,733	0,851	0,170
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S8	Correlation	0,091	-,323	-0,084	-0,414*	-,382*	-0,168	-0,098	-0,343	-0,309	-0,175	-0,246	-0,217
	Sig. (2-t)	0,621	0,052	0,647	0,018	0,031	0,357	0,593	0,055	0,085	0,338	0,174	0,234
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S9	Correlation	-0,003	-0,043	-0,174	0,237	0,163	-0,097	-0,103	-0,276	-0,260	0,198	-0,196	-0,027
	Sig. (2-t)	0,985	0,817	0,340	0,191	0,373	0,597	0,576	0,054	0,151	0,277	0,283	0,882
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S10	Correlation	0,166	0,239	0,310	,302	0,096	-0,131	-0,122	-0,061	0,037	0,119	0,012	0,004
	Sig. (2-t)	0,364	0,188	0,085	0,042	0,603	0,476	0,507	0,739	0,841	0,516	0,949	0,985
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S11	Correlation	0,346	-0,083	0,175	,393	,422	-0,125	-0,182	-,363*	0,006	-0,066	-0,039	0,316
	Sig. (2-t)	0,052	0,653	0,339	0,049	0,116	0,497	0,318	0,041	0,972	0,718	0,833	0,078
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S12	Correlation	-0,200	0,031	-0,147	0,089	0,016	-0,159	-0,168	-0,123	-0,117	-,389	0,067	-0,245
	Sig. (2-t)	0,273	0,868	0,422	0,629	0,929	0,384	0,358	0,504	0,523	0,028	0,717	0,176
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S13	Correlation	-0,276	-0,108	-0,157	0,100	0,114	-0,165	-0,178	0,011	-0,158	-0,272	-0,082	-0,005
	Sig. (2-t)	0,127	0,558	0,392	0,584	0,536	0,368	0,329	0,951	0,386	0,131	0,657	0,979

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S1 4	Correlation	-0,282	-0,133	-,393*	0,011	0,037	-0,290	-0,301	-0,095	0,012	-0,010	-0,034	0,067
	Sig. (2-t)	0,118	0,468	0,026	0,951	0,842	0,108	0,094	0,605	0,950	0,955	0,852	0,714
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Додаток Б (продовження)

Кореляції

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12
Zst	Correlation Coefficient	-0,255	-,365*	-0,163	-0,106	-0,048	-0,032	-0,072	-0,049	-,382*	-0,094	-0,289	-0,124
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,040	0,373	0,565	0,792	0,864	0,695	0,791	0,040	0,607	0,109	0,896
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
LK_I	Correlation Coefficient	-0,103	0,366*	-,365*	0,132	0,057	0,186	0,301	0,372*	0,067	0,053	-,391*	-0,122
	Sig. (2-tailed)	0,576	0,010	0,040	0,470	0,758	0,307	0,094	0,026	0,714	0,772	0,030	0,507
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
LK_E	Correlation Coefficient	0,127	-0,274	0,161	0,037	0,136	-0,054	-0,108	-0,143	-0,067	-0,119	,282	0,270
	Sig. (2-tailed)	0,487	0,129	0,379	0,839	0,457	0,770	0,558	0,436	0,716	0,516	0,421	0,135
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).