

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Ельвіра ЛУЗІК
«___» _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «БАКАЛАВР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: «Гендерні відмінності емоційного вигорання молоді в умовах
затяжних соціальних криз»**

Виконавець: здобувачка групи ПП-427 Оленич Ольга Русланівна

Керівник: доктор філософії, ст. викладач Михеєва Тамара Олександрівна

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕЄВА

КИЇВ 2024

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Ельвіра ЛУЗІК

« » _____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ
на виконання кваліфікаційної роботи
Оленич Ольги Русланівни

1. Тема кваліфікаційної роботи «назва» затверджена наказом ректора від 22.03.2024 №422/ст.
2. Термін виконання роботи: з 29.01.2024 р. до 10.06.2024 р.
3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до першого та другого розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 58 сторінок, з них обсяг основного тексту 40 сторінок, список використаних джерел нараховує 37 позиції.
4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Дослідження гендерних відмінностей феномену емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз; Висновки до першого розділу; Розділ 2. Емпіричне дослідження гендерних відмінностей емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз; Висновки до другого розділу; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.
5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): таблиці.

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	29.01.2024	29.01.2024
2.	Формулювання теми, мети, завдань дослідження. Написання вступу. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	12.02.2024	12.02.2024
3.	Написання першого розділу. Подання керівникові на перевірку	25.03.2024	25.03.2024
4.	Написання другого розділу. Подання керівникові на перевірку	22.04.2024	22.04.2024
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові на перевірку	01.05.2024	01.05.2024
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	20.05.2024	20.05.2024
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	25.05.2024	25.05.2024
8.	Подання остаточного варіанта роботи на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	27.05.2024	27.05.2024
9.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	05.06.2024	05.06.2024
10.	Захист роботи	11.06.2024	

7. Дата видачі завдання: «29» січня 2024 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Тамара МИХЕСВА

Завдання прийняла до виконання _____ Ольга ОЛЕНИЧ

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Гендерні відмінності емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз»: 58 сторінок, 37 використаних джерел та літератури, 4 додатки.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання у молоді.

Предмет дослідження – гендерні відмінності в прояві емоційного вигорання у молоді в умовах затяжних соціальних криз.

Мета дослідження полягає у виявленні гендерних відмінностей проявів емоційного вигорання у молоді під час затяжних соціальних криз

У кваліфікаційній роботі розкрито питання особливостей проявів емоційного вигорання. Зокрема, нами було розглянуто фактори розвитку та особливостей емоційного вигорання у молоді, а також можливі наявні гендерні відмінності у даної вікової групи. Окрім цього, нами була сформована програма профілактики емоційного вигорання у молоді.

Практичне значення роботи полягає в тому, що основні положення та висновки кваліфікаційної роботи можуть бути використані у процесі викладання в закладах вищої освіти навчальних дисциплін «Гендерна психологія», «Практична психологія», «Математичні методи в психології» для студентів ОПП «Практична психологія», «Психологія».

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ МОЛОДІ, ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО
ВИГОРАННЯ, ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ, ГЕНДЕР, МАСКУЛІННІСТЬ,
ФЕМІННІСТЬ, АНДРОГІННІСТЬ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1.....	9
ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ЗАТЯЖНИХ СОЦІАЛЬНИХ КРИЗ	9
1.1. Психологічна характеристика феномену «емоційного вигорання» молоді в науковій літературі	9
1.2. Чинники, що впливають на виникнення емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз	12
1.3. Гендерні відмінності емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз	15
Висновки до першого розділу	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ЗАТЯЖНИХ СОЦІАЛЬНИХ КРИЗ	21
2.1. Організація дослідження та обґрунтування вибору психодіагностичних методик	21
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження гендерних відмінностей емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз	25
2.3. Програма психологічної профілактики емоційного вигорання у молоді в умовах затяжних соціальних криз	42
Висновки до другого розділу	44
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ	51

ВСТУП

Актуальність досліджуваної теми: Упродовж усіх років існування людства однією з найпопулярніших та найактивніших для обговорення тем була тема дослідження психологічного стану та самопочуття людей. Не помилково можна зазначити, що в умовах складних соціальних криз, які вкрай актуальні для українців, увага психологів та дослідників зосереджена на питаннях самопочуття. Першочергово потрібно зауважити, що аспектами розгляду психологічного самопочуття людини можуть бути як позитивні, до прикладу діагностика, аналіз та попередження психологічних станів, так і негативні, такі як визначення та корекція психологічних захворювань. В даній науковій роботі ми пропонуємо звернути увагу та розглянути такі важливі соціальні питання як емоційне вигорання, його особливості під час затяжних соціальних криз, а також особливості прояву в осіб молодого віку. Пріоритетним завданням для нас буде визначити, чи наявні відмінності прояву емоційного вигорання у спектрі гендерних відмінностей.

Розгляд та дослідження даної теми дасть змогу поглянути на вивчення синдрому емоційного вигорання більш сучасним та актуальним поглядом. Це спричинить підняття в суспільстві актуальності цієї теми та спонукання до вивчення та розгляду різних його аспектів. Дослідження проблеми емоційного вигорання відображені в роботах Фрейденберг, К. Маслак, .С. Старченкова, С. Джексон, В. Бойко, О. Орел та ін.. [26, 31, 2] Медичні працівники, педагоги, соціальні працівники, психотерапевти, психологи, консультанти та інші фахівці детально вивчалися з точки зору потенційного розвитку цього явища. [3, 15] Особливий інтерес представляє вивчення емоційного вигорання у психологів та інших фахівців, які працюють з неповнолітніми з порушеннями розвитку (наприклад, Н. Хардіп, С. Мастрантуоно).

Мета дослідження: Дослідити гендерні відмінності прояву емоційного вигорання у молоді під час затяжних соціальних криз.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз літератури з досліджуваної теми.
2. Підібрати методи та методики для дослідження гендерних відмінностей емоційного вигорання молоді.
3. Встановити наявність або відсутність гендерних відмінностей емоційного вигорання у молоді під час затяжних соціальних криз.
4. Розробити програму психологічної емоційного вигорання у молоді в умовах затяжних соціальних криз.

Предмет дослідження: гендерні відмінності в прояві емоційного вигорання у молоді в умовах затяжних соціальних криз.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання у молоді.

Методи дослідження: Для реалізації поставлених завдань було застосовано наступні методи дослідження: теоретичні – аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні – діагностичні та статево-рольовий опитувальники; критерій Крассела-Уолліса для виявлення відмінностей між вибірками. [28] У процесі дослідження було використано такий психо-діагностичний інструментарій:

1. Методика "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко). (Додаток А);
2. Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішнікова). (Додаток Б);
3. "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг). (Додаток В);
4. Статево-рольовий опитувальник Бем (BSRI) (Додаток Г).

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що основні положення та висновки кваліфікаційної роботи можуть бути використані у процесі викладання в закладах вищої освіти навчальних дисциплін «Гендерна психологія», «Практична психологія» «Математичні

методи в психології» для студентів ОПП «Практична психологія», «Психологія».

Апробація отриманих результатів. Результати дослідження були оприлюднені в ході XXIV Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених і здобувачів вищої освіти «Політ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки», що відбулась 02-05 квітня 2024 року.

Публікації. Результати дослідження були опубліковані в збірнику тез доповідей «ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XXIV Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених: [у 2-х т.]»[17]

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи:

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. До списку використаних джерел включено - 37 джерел. Робота ілюстрована таблицями та рисунками.

Загальний об'єм роботи складає 58 сторінок, основний текст викладено на 40 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ЗАТЯЖНИХ СОЦІАЛЬНИХ КРИЗ

1.1. Психологічна характеристика феномену «емоційного вигорання» молоді в науковій літературі

Емоційне вигорання як феномен існує чи не впродовж всієї історії людства, проте детальне вивчення особливостей цього явища розпочалось відносно нещодавно. З тих причин, що даний феномен почали вивчати та розглядати лише з 20-го століття, деякі визначення та характеристики емоційного вигорання можуть різнитись та мати не чіткий опис. Феномен емоційного вигорання, за Дж. Фреденбергом, пояснюється як особливий психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. В своїх роботах автор описує це як «поразку, виснаження або зношення, що відбувається з людиною внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів і сил». [27]

Варто зазначити, що емоційне вигорання зазвичай розглядається і трактується тільки з негативної сторони. Звичайно, для цього є певні причини, адже коли особистість перебуває в пригніченому стані, це позначається на продуктивності її діяльності та стосунках з партнерами, клієнтами та близькими людьми, оскільки призводить до емоційної та особистісної відстороненості, до невдоволення собою тощо, з тривогою, депресією та неадекватними емоційними реакціями на повсякденні життєві ситуації. Синдром емоційного вигорання призводить до негативних змін у структурі суб'єкта діяльності, що призводить до зниження ефективності професійної діяльності, тому слід приділяти належну увагу факторам, що зумовлюють формування цього явища та його симптомів. Припускається, що за емоційним

вигоранням стоїть стан знемоги, відчуття відчуженості від усього світу та почуття власної марності.

До вивчення феномену емоційного вигорання також звернулася соціальна психологиня Крістіна Маслач (С. Maslach) з університету Берклі, Каліфорнія. У своїх працях авторка запропонувала новий термін для ФЕВ, назвавши його «burnout» (в дослівному перекладі з англ. означає «вигоріти»). [29] Тобто процес охарактеризований дослідницею як виснаження фізичного та морального станів, знемога та хронічна втома в поєднанні з відчуттям пригніченості. Надалі К. Маслач проводить разом із колегами серйозну дослідницьку роботу, плодами якої стали праці: «Characteristics of staff burnout in mental health settings» (А. Pines, С. Maslach, 1978), «The measurement of experienced burnout» (С. Maslach, S. E. Jackson, 1981). Результатами цих робіт стає створений опитувальник для визначення рівня емоційного вигорання, що дає змогу визначити наявність емоційного вигорання, пов'язаного з професійною діяльністю. [35] К. Маслач та її колега психолог Сюзан Джексон в результаті вивчення даного феномену визначили, що це явище вважається відповідною реакцією на хронічний професійний стрес у міжособистісних взаємодіях, що призводить до емоційного відчуження від клієнтів, цинічного ставлення та зниження продуктивності. Найбільш схильними до ризику виникнення емоційного вигорання, за даними дослідженнями, стали саме ті професійні напрямки, що були напряму пов'язані з роботою із людьми. До них можна віднести працівників соціальних служб та сфери охорони здоров'я, працівників в'язниць, менеджерів, вчителів, військових та широкого кола людей різноманітних спеціальностей. [29]

К. Маслач виокремлює наступні симптоми емоційного вигорання, а саме:

1) емоційне виснаження (під яким розуміється комплекс проявів «емоційної втоми» або «спустошення» від постійного переживання напруги і стресових реакцій в процесі роботи з людьми);

2) деперсоналізація (цинічне, байдуже ставлення до праці та об'єктів професійного впливу, через що виникає відчуття провини);

3) редукція професійних обов'язків (виникнення відчуття некомпетентності у своїй професійній сфері, нерозуміння власної значущості в професійному плані, «замилення» перспектив свого подальшого розвитку та падіння самооцінки, що призводить до зниження успішності власної діяльності). [29]

Значний внесок у розгляд та дослідження СЕВ здійснили психологи А. Пайнс та Е. Аронсон (А. Pines, E. Aronson), які розробили опитувальник ВМ (Burnout Measure), що дозволяє розглядати феномен з боку емоційного, фізичного і когнітивного виснаження [34]. Завдяки їх дослідженню синдром більше не розглядали однобічно та не застосовували виключно у сферах до професій «людина-людина». В результаті досліджень було визначено, що термін «вигорання» може зустрічатися в будь-якій професії, а також за межами професійної діяльності.

Водночас, С. Меламед із колегами розглядали СЕВ у сфері фізіологічних моральних та когнітивних змін у людей. Дослідники представили концептуальний підхід, що розглядав синдром як різнорівневий процес вигорання із «ядром» певних проблем. [32] Результатом їх досліджень стала розроблена ними методика SMBM (The Shirom-Melamed Burnout Measures), що визначала рівень емоційного виснаження працюючих людей та включала в себе питання, які стосуються взаємин з колегами і клієнтами та умов, пов'язаних із роботою. За даними багатьох дослідників, було стверджено доцільність цієї методики не тільки у сфері працюючого населення, але також і у пацієнтів, що звертаються за медичною допомогою в зв'язку з виснаженням, пов'язаним зі стресом. [37]

Предметом самостійного вивчення дане явище стало лише в другій половині 90-х років минулого століття. Так, дослідник В. Бойко (1996) під емоційним вигоранням розуміє «вироблений особою механізм психологічного

захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи» [2]. Вчений розглядає вигорання як результат (зовнішні фактори) хронічно напруженої емоційної діяльності, підвищеної відповідальності за робочий процес та несприятливого оточення у атмосфері професійної діяльності та (внутрішні фактори) вплив особистісної схильності до емоційної ригідності, слабкої мотивації емоційної віддачі в професійній діяльності також моральні дефекти і дезорієнтація особистості. [25]

1.2. Чинники, що впливають на виникнення емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз

Хоча існують різні погляди на причини та симптоми емоційного вигорання, вчені вважають, що основною причиною вигорання є взаємодія з людьми, яка призводить до деформації професійної особистості, і багато хто погоджується, що воно виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Зовнішні чинники включають: тривалий психологічний та емоційний тиск на діяльність, нестабільність в організації діяльності, підвищені відповідальні функції та оперативні обов'язки, несприятливу атмосферу в професійній діяльності та психологічно «важку» взаємодію з професіоналами. Внутрішні фактори включають: емоційну ригідність, сильну інтеріоризацію професійної діяльності, недостатню мотивацію в професійній діяльності. [1]

Більшість дослідників вважають, що синдром емоційного вигорання пов'язаний саме з професійною діяльністю особистості. Однак чи можна припустити, що прояв емоційного вигорання також може залежати від вікових параметрів? Наразі, спеціалісти зазначають, що таке явище як емоційне вигорання проявляється в залежності від обставин, які супроводжувались довготривалим стресом, надмірним навантаженням емоційним залученням і т.д. Тобто, особистість могла страждати від емоційного вигорання у будь-якому віці за умови впливу попередньо зазначених негативних чинників. Цей психічний розлад вражає досить молодих людей, переважно у віці від 25 до 50

років, які все ще сповнені амбіцій і очікують, що їхня особистість буде належним чином оцінена суспільством, близьким оточенням і однолітками. З точки зору причин, можна виділити три сфери, в яких розвивається це явище. Перша – в індивідуально-психологічній сфері, де існує сильне бажання піддатися цьому стресу. Друга – у соціально-психологічній або соціальній сфері, де зовнішній тиск, такий як різні модні тенденції, певні соціальні норми, вимоги на робочому місці, сучасні тренди тощо, може призвести до виникнення стресу. [7]

Найбільш чутливими до вигорання є молоді люди (19–25 р.), які при зіткненні з реальною дійсністю, що не відповідає їх очікуванню, отримують емоційний шок. [6]

На думку дослідників, причиною емоційного вигорання є зміна соціально-економічних умов у суспільстві. Виникають проблеми зі скороченням робочих місць, невпевненість в стабільності соціального і фінансового становища. Також, поряд з цим, існувала постійна конкуренція за високооплачувані і престижні професії, і зараз темпи зміни попиту на ринку праці стали більш швидкими. Такий стан призводить до стану емоційної, розумової та фізичної втоми, а також до симптомів тривоги, депресії, психосоматичних розладів та залежності від речовин. [13] Виходячи з вищевикладеного, можна стверджувати, що синдром емоційної втоми - це процес поступової втрати людиною емоційної, когнітивної і фізичної енергії, розвиток розумової перевтоми, фізичної перевтоми і зниження навчальної мотивації. Починаючи з 24.02.2022, після повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України, кількість зовнішніх факторів стресу серед молоді зростає. До них можемо віднести: недосипання через ракетний обстріл ночами, проблеми з доступом до онлайн-конференцій, перебої зі зв'язком і відсутністю електрики. Внутрішні стресори, викликані воєнним станом, - це емоційні реакції на зовнішні ситуації (напр. постійна напруга нервової системи, емоційна втома, підвищена тривожність, невпевненість в завтрашньому дні) [12].

Досліджуючи профілактику емоційного вигорання у студентів, Н. Морочило та Г. Середа поділяють студентів на чотири соціальні групи, у представників кожної з яких спостерігається емоційне вигорання:

1) «Тусовщики» – характеризуються тим, що для них характерна наявність батьківської фінансової підтримки, і тому вони, як правило, частіше за інших приділяють більше часу громадській діяльності, тому менше уваги приділяють навчанню. Представники цієї групи більше за інших страждають від емоційного вигорання;

2) «Батьківська Надія» – характеризуються тим, що в основному спеціальність для навчання представників цієї групи вибирали батьки, які в подальшому продовжували контролювати освітню діяльність. Через вплив сильних батьків та «примушення» підтримувати успішність у навчанні ця соціальна група зазнає постійного зовнішнього тиску та стає більш вразливою до емоційного вигорання;

3) «Всезнайки» – характеризуються тим, що для представників цієї групи головним пріоритетом у житті є освіта. Такі студенти піддаються внутрішньому стресу через свою успішність, що дозволяє їм займатися ночами, впливаючи на режим їх сну та інші фізичні показники. Вони також приділяють менше уваги громадській діяльності. Крім усього перерахованого вище, ця група також схильна до емоційного вигорання;

4) «Золота середина». До цієї категорії належать студенти, які планують час, мислять переважно раціонально, стійкі до стресових факторів і здатні вести посередньо активний спосіб життя. У представників цієї групи, на відміну від інших груп, може бути більш низький ризик емоційного вигорання [16].

Водночас Л. Помиткіна виділяє такі основні ознаки синдрому емоційного вигорання: «граничне виснаження, відгороженість від одногрупників і від навчання та відчуття неефективності й недостатності своїх досягнень». [19] До основних симптомів синдрому емоційного вигорання дослідниця пропонує відносити наступні:

- погіршення стосунків з одногрупниками та родичами;
- зловживання алкоголем, нікотиним, кофеїном тощо;
- втрата почуття гумору, постійне відчуття невдачі та провини;
- підвищена дратівливість;
- неухважність;
- порушення сну;
- підвищена стомлюваність, почуття втоми упродовж всього дня тощо.

[19]

Отже, емоційне вигорання студентської молоді є актуальною та поширеною проблемою, що чинить суттєвий вплив на їх психологічне та фізичне благополуччя. Дослідження вказують на низку факторів, що сприяють розвитку цього синдрому. Перш за все, це стосується стресу, пов'язаного з високими вимогами щодо виконання навчальних завдань, модульних контрольних робіт чи іспитів. По-друге, важливу роль у виникненні емоційного вигорання відіграє недостатня соціальна підтримка з боку родини, друзів чи викладачів. По-третє, відсутність навичок тайм-менеджменту та невміння поєднувати навчання, роботу та особисте життя є додатковими факторами, що сприяють емоційному вигоранню студентів.

1.3. Гендерні відмінності емоційного вигорання молоді в умовах зтяжних соціальних криз

Гендер (статева роль) є культурним і соціальним поняттям, яке визначає характерні риси характеру та поведінки, що вважаються типовими для чоловіків і жінок у конкретному суспільстві. [24] Гендерна ідентичність – це спосіб, яким людина сприймає себе як представника певної статі. Це важлива частина особистості, яка формується через взаємодію з іншими людьми і соціалізацію. Гендерна ідентичність включається в соціальну ідентичність і впливає на уявлення про себе в різних аспектах життя, таких як професійний, сімейний, етнічний статуси. Важливо зазначити, що гендерна ідентичність є

результатом соціального конструювання. Вона починає формуватися з самого народження, коли дитину виховують з урахуванням соціальних норм і очікувань щодо чоловічої або жіночої ролі. Ці норми визначають уявлення дитини про її гендерну ідентичність, роль, поведінку і самооцінку.

Військові дії сьогодення призводять до низки негативних ситуацій, на які реагують емоції представників обох статей. Проте, наукові дослідження та практика показують, що існує багато гендерних відмінностей між жінками та чоловіками в цій ситуації. Крім того, існують ще й індивідуальні особливості, пов'язані зі схильністю до стресу, депресивних розладів тощо, які не залежать від фізичного або матеріального стану під час війни. З урахуванням всього цього, ми звертаємо увагу на гендерні особливості емоційної реакції на війну та інші негативні фактори, пов'язані з нею.

Одним з найпоширеніших проявів емоційної реакції на війну як у чоловіків, так і у жінок, є посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), який виникає внаслідок травматичних подій, особливо під час безпосередньої участі в бойових діях. [11] ПТСР передбачає постійне переживання негативних емоцій, спричинених тривалою дією стресового фактору – фізичної або психічної травми, війни в цілому тощо. Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб 10-го перегляду, ПТСР є серйозним психічним станом, що виникає внаслідок одноразової або повторюваної психотравмуючої події (воєнних дій, природних або техногенних катастроф, серйозних нещасних випадків, свідчення насильства, становлення жертвою знущань, тероризму, сексуального насильства або іншого злочину). У військових умовах ПТСР особливо актуальний, оскільки війна негативно впливає на особистість, змушуючи її перебувати в постійному стресі. У такому випадку емоційні прояви ПТСР включають в себе відсутність мотивації на майбутнє, тривожність, спалахи гніву, постійні спогади про травматичні події, самотність, безпорадність тощо [5].

Дослідження групи американських психологів, яке спрямоване на визначення різниць у стані емоційного реагування військовослужбовців армії США, вказує на те, що жінки істотно частіше повідомляють про проблеми з психічним здоров'ям, ніж чоловіки [8]. За даними досліджень виявлення різниці у прояві та виникнення травматичних станів зазначається, що серед жінок більше спостерігається симптомів посттравматичного стресового розладу після воєнних травм порівняно з чоловіками [22].

Для вивчення різниці в емоційній реакції на стрес та способів подолання його було проаналізовано дослідження зарубіжних вчених у галузі психології. Згідно з виявленими даними, жінки виявляють більші негативні емоційні зміни під час подолання стресу у порівнянні з чоловіками. Це може вказувати на те, що жінки мають меншу стійкість до стресу та більш схильні до певних негативних психічних станів, що виникають у зв'язку зі стресовими ситуаціями. [33].

В рамках нашого дослідження особливої уваги заслуговують результати наукових розвідок А. Кожушко, що присвячені гендерним особливостям емоційного вигорання працівників поліції. Так, дослідниця встановила, що у фемінних жінок за шкалами «розширення сфери економії енергії» та «неадекватне виборче емоційне реагування» бали вищі. Водночас, у фемінних жінок частіше синдром емоційного вигорання проявляється через тривогу чи депресію, емоційну відстороненість. Для них характерними є емоційність, чутливість до негативних життєвих обставин, а емоції тісно пов'язані з міжособистісними відносинами. Для маскулінних чоловіків характерними є «особистісна відстороненість», «редукція професійних обов'язків» та «економія емоцій». Відповідно, маскулінні чоловіки, перебуваючи в стресових ситуаціях, скорочують свою залученість в професійну сферу. В той же час, андрогінні жінки та андрогінні чоловіки проявляють зниження вираженості емоційного вигорання, що свідчить про змішаний тип реагування на стрес, оскільки для

андроґінних жінок характерним є частіші прояви депресії, тоді як андроґінні чоловіки частіше скорочують свої професійні обов'язки. [11]

Розглядаючи різницю в проявах тривоги та депресії за гендерною ознакою, можна відзначити, що як серед жінок, так і серед чоловіків, обидві статі водночас схильні до тривоги. При цьому, оскільки фемінність характеризується значною емоційністю та емоційною вразливістю, ця група є найбільш схильною до сильної тривоги та депресії, в тому числі і в стані війни. Зауважимо, що рівень депресії серед жінок з фемінними рисами значно вищий, ніж серед чоловіків з такими рисами. Рівень депресії у жінок з маскулінними рисами нижчий, ніж у чоловіків. Рівень тривожності у жінок з маскулінними рисами дещо вищий за рівень тривожності у чоловіків відповідно. Рівень тривожності у жінок з андроґінними рисами дещо вищий, ніж у чоловіків. У випадку депресії андроґінні чоловіки та жінки мають однакові показники. Враховуючи все це, жінки частіше страждають від тривожних розладів і депресії, ніж чоловіки. Ця різниця пов'язана не зі статтю, а з гендерною рольовою ідентифікацією. Гендерна рольова ідентифікація впливає на емоційність чоловіків і жінок та визначає їхню схильність до тривожних і стресових розладів на війні [4].

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень дозволяє зробити висновок, що синдром емоційного вигорання має досить негативний вплив на особистість і зазначається негативним явищем у професійній діяльності психологів. Отже, синдром професійного вигорання - це синдром, який розвивається на тлі хронічного стресу і призводить до виснаження емоційних та особистісних ресурсів людини. До його негативних симптомів належать депресія, втома, відчуття спустошеності, негативні професійні установки та небажання очікувати хороших результатів у власному житті чи професії. Емоційне вигорання може бути дисфункціональним наслідком, що

негативно впливає на виконання професійної ролі, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя людини. Визначення професійного вигорання включає однофакторну модель (А.М. Pines, Е. Aronson), [33] двофакторну модель (D. Direndonk, W. Schaufeli, H. Sixma), трифакторну модель (К. Maslach, S. Jackson, Е. Ivaniki, R. Schwab). [31] До четвертого підходу можна віднести чотирифакторну модель Е. Іваніки та Р. Шваба. Однак найбільш традиційним і загальноприйнятим є розуміння вигорання як трифакторної моделі, запропонованої К. Маслач і С. Джексоном. Основними групами факторів, що сприяють формуванню професійного вигорання у працівників, є: особистісні фактори (соціально-демографічні характеристики, вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи), особистісні фактори - витривалість, локус контролю, стиль опору, самооцінка, тривожність, екстраверсія, професійна мотивація, ціннісні орієнтації, асертивність рівень, когнітивні процеси, компетентність, інтелект; організаційні фактори - умови праці, перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня, зміст роботи, кількість клієнтів, тяжкість проблем клієнтів, глибина контакту з клієнтами, участь у прийнятті рішень, самостійність у роботі, зворотний зв'язок, соціально-психологічні фактори Рольовий конфлікт та рольова амбівалентність, соціальна підтримка, зворотній зв'язок. Вплив цих факторів дозволяє психологам економно використовувати свої емоційні ресурси.

Важливо також зазначити, що нами було розглянуто різницю у прояві емоційного вигорання за гендерним чинником. Відмінності в переживанні стресу між чоловіками і жінками, безумовно, існують. Насамперед, зауважимо, що жіночий організм більш життєстійкий від початку. І тому певні види фізіологічного стресу на кшталт голодування, нестачі кисню, хронічного недосипання жінки долають легше. Дослідники зазначають, що у жінок спостерігається кращий рівень здоров'я у всіх вікових групах, що допомагає жінці виявляти більшу стресостійкість та витривалість по відношенню до

емоційного вигорання. У професійній діяльності чоловіки схильні приймати більш ризиковані рішення, що зумовлено їхньою більшою агресивністю, незалежністю, прагненням до самоствердження. Тому професійне вигорання стає для них більш складним і деструктивним.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ЗАТЯЖНИХ СОЦІАЛЬНИХ КРИЗ

2.1. Організація дослідження та обґрунтування вибору психодіагностичних методик

За допомогою теоретичного аналізу літератури ми з'ясували, що емоційне вигорання у молоді в умовах затяжних соціальних криз є недостатньо вивченим.

Для емпіричного вивчення феномену емоційного вигорання у молоді під час затяжних соціальних криз було опитано молодь з різних соціальних структур, які добровільно погодились на проходження опитування. У вибірку увійшло 40 студентів, віком 19-27 років. Для психодіагностики були використані такі методики, як:

Методика "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко) (Додаток А)

Методику "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко) можна використовувати для визначення розвитку компонентів "емоційного вигорання".
[2]

Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів "вигорання", які, у свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів "емоційного вигорання": напруження, резистенція, виснаження.

Перший компонент – *напруження*. Характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втомі і проявляється у таких симптомах:

- переживання психотравмуючих обставин;
- незадоволеність собою;
- загнаність у кут;

- тривога й депресія.

Другий компонент – **резистенція**. Характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах:

- неадекватне вибіркове емоційне реагування;
- емоційно-моральна дезорієнтація;
- розширення сфери економії емоцій;
- редуція професійних обов'язків .

Третій компонент – **виснаження**. Характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться контактувати, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах:

- емоційний дефіцит;
- емоційне відчуження;
- особистісне відчуження (деперсоналізація);
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

Відповідно до "ключа" розраховуються: 1) сума балів окремо для кожного з 12 симптомів "вигорання"; 2) сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування "вигорання"; 3) підсумковий показник синдрому "емоційного вигорання" – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому визначається фаза сформованості "емоційного вигорання": від 0 до 9 балів - симптом не сформований; від 10 до 15 балів - симптом на стадії формування; від 16 і більше балів - симптом сформований.

Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков)
(Додаток Б)

Методику "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков) доречно використовувати для діагностики прояву синдрому "вигорання" на трьох основних рівнях (міжособистісному, особистісному, мотиваційному). [20] Дана методика містить 72 твердження щодо відчуттів, які відповідають 3 шкалам:

1) **психоемоційне виснаження (ПВ)**. Норми для компонента Психоемоційне Виснаження (ПВ): вкрай низькі - 9 і нижче; низькі значення - 10-20; середні значення - 21-39; високі значення - 40-49; вкрай високі - 50 і вище.

2) **особистісне віддалення (ОВ)**. Норми для компонента Особистісне Віддалення (ОВ): вкрай низькі - 9 і нижче; низькі значення - 10 - 16; середні значення - 17-31; високі значення - 32-40; вкрай високі - 41 і вище.

3) **професійна мотивація (ПМ)**. Норми для компонента Професійна Мотивація (ПМ): вкрай низькі - 7 і нижче; низькі значення - 8-12; середні значення - 13-24; високі значення - 25- 31; вкрай високі - 32 і вище.

Також за допомогою даної методики можна визначити загальний **Індекс Психічного Вигорання (ІПВ)**. Норми для Індексу Психічного Вигорання (ІПВ): вкрай низькі - 31 і нижче; низькі значення - 32-51; середні значення - 52-92, високі значення 93- 112, високі - 113 і вище.

Кількісна оцінка психічного "вигорання" за кожною шкалою здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему ("часто" - 3 бали, "зазвичай" - 2 бали, "рідко" - 1 бал, "ніколи" - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за "сирим" балом. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного "вигорання" у кожній шкалі: - низький (сума балів за вкрай низькими і низькими значеннями); - середній (бали за середніми значеннями); - високий (сума балів за високими та вкрай високими значеннями). Після цього з'ясовуються прояви психічного "вигорання" на системно структурних рівнях: міжособистісному, особистісному, мотиваційному.

***Методика "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг)
(Додаток В)***

Методику "Дослідження синдрому "вигорання" можна застосувати для визначення рівня "емоційного вигорання". [29] Дана методика містить 20 запитань. Досліджуваним пропонується обрати для кожного запитання одну із запропонованих відповідей: "згоден" або "не згоден". Інтерпретація проводиться шляхом аналізу суми балів за рівнями "вигорання": низький (0-7 балів), середній (8-14 балів), високий (15-20 балів).

Статеворольовий опитувальник Бем (BSRI) (Додаток Г)

Опитувальник Бем — це шкала, що вимірює ступінь прояву рис чи поведінкових рис людини, традиційно пов'язаних із чоловічим і/або жіночим полюсами сприйняття гендерної ролі. [28] За допомогою цієї методики можна визначити психологічну стать людини. Деякі риси є «безстатевими» та універсальними, а деякі риси традиційно асоціюються з типовою чоловічою або типовою жіночою психологією. Деякі типові чоловічі чи жіночі характеристики мають власні еволюційні, генетичні та фізіологічні основи та передумови. Інші риси формуються в процесі соціалізації, виховання, розвитку особистості.

Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких досліджуваний відповідає «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей. Ця шкала складається з 20 пунктів, тісно пов'язаних з традиційною громадською думкою щодо маскулінності, і 20 пунктів, аналогічно пов'язаних з жіночністю. Опитувальник також включає показник андрогінності, який відображає ступінь кореляції в ідентифікації суб'єкта з класично маскулініними і класично фемінними рисами.

Ця методика включає три шкали (маскулінності, фемінності та андрогінності), які дозволяють визначити психологічну стать людини. Наведемо коротку характеристику цих шкал:

Маскулінність: традиційно типовими чоловічими характеристиками є незалежність, наполегливість, домінування, агресивність, схильність до ризику, незалежність і впевненість у собі.

Фемінність: до типових жіночих характеристик традиційно відносяться покірливість, м'якість, чуйність, сором'язливість, м'якість, теплота, здатність співчувати, співпереживати.

Андрогінність: в особистості істотні характеристики як чоловічого, так і жіночого типів виражені однаково.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження гендерних відмінностей емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз

Методика "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко)

За методикою Бойко «Діагностика синдрому емоційного вигорання» визначено рівень сформованості та провідні симптоми емоційного вигорання у опитаної молоді. Для діагностики ступеня емоційного вигорання використовуються такі фази – напруження, резистенція та виснаження. Отже, за результатами дослідження всю вибірку досліджуваних можна розділити на три групи за таким критерієм, як сформованість стадій, а саме:

- суб'єкти, у яких синдром емоційного вигорання ще не сформувався;
- суб'єкти, у яких синдром ще знаходиться на стадії розвитку;
- суб'єкти, у яких синдром повністю був сформований.

Результати дослідження особливостей синдрому емоційного вигорання подано у таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2. 1

Рівень розвитку компонентів синдрому „емоційного вигорання”

№ з/п	Фаза	Рівні розвитку компонентів синдрому "емоційного вигорання" (у % від загальної кількості опитаних)		
		низький	середній	високий

1	Напруження	25	27,5	47,5
2	Резистенція	2,5	35	62,5
3	Виснаження	22,5	25	52,5

Аналіз даних таблиці свідчить, що на стадії не сформованих фаза «Напруження» у 25% опитуваних, фаза «Резистенція» у 2,5% опитуваних, у фазі «Виснаження» 22,5% опитуваних.

За результатами методики на стадії формування знаходиться фаза «Напруження» у 27,5% опитуваних, фаза «Резистенція» у 35% опитуваних, фаза «Виснаження» у 25% опитуваних.

Результати, отримані за допомогою методики, свідчать про те, що на стадії сформованості знаходиться фаза «Напруження» у 47,5% учасників дослідження. Це говорить про їх виснаження, відчутну втому, що були викликані дестабілізуючою та стресовою обстановкою. Фаза «Напруження» є формуючою у виникненні синдрому емоційного вигорання. За допомогою цього фактору можна зробити висновки, що опитані знаходились у постійних та/або у довготривалих виснажливих, психотравмуючих обставинах.

Повністю сформовану фазу «Резистенції» за результатами методики було виявлено у 62,5% опитуваних. Перебуваючи на даній фазі, особистість свідомо або не свідомо намагається позбавитись від стресових та травматичних чинників та віднайти психологічний комфорт, тобто чинить опір. З цього ми можемо зробити висновок, що більше половини опитаних на різних рівнях усвідомлюють своє перебування у виснаженому стані і намагаються з цим боротись.

Третя фаза – «Виснаження» є повністю сформованою у 52,5% досліджуваних. Дана фаза характерна тим, що особи, які її проживають, знаходяться у повному емоційному виснаженні та дефіциті психологічних ресурсів. Дана фаза можлива лише у випадку, якщо попередня фаза «Опору» була не успішною і особистість, втративши ресурси при боротьбі, не має

можливостей самостійно відновлюватись. Опитані, які знаходяться на даній фазі, проявляють емоційне відчуження, особисте віддалення, зневіру у власних силах та психосоматичні та психовегетативні порушення.

Методика "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко) дає змогу більш поглиблено розібрати симптоми кожної із трьох фаз, а також рівень їх сформованості. Результати методики, які вказують на симптоми та їх рівень сформованості «Емоційного вигорання» вказано у таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

Особливості прояву симптомів емоційного вигорання (у % від загальної кількості опитуваних)

№ з/п	Симптоми	Рівні розвитку компонентів синдрому "емоційного вигорання" (% від загальної кількості опитуваних)		
		низький	середній	високий
1	Переживання психотравмуючих обставин	37,5	10	52,5
2	Незадоволеність собою	45	20	35
3	«Загнаність у кут»	47,5	5	47,5
4	Тривога і депресія	15	22,5	62,5
5	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	10	22,5	67,5
6	Емоційно-моральна дезорієнтація	30	37,5	32,5
7	Розширення сфери економії емоцій	32,5	15	52,5
8	Редукція професійних обов'язків	22,5	17,5	60
9	Емоційний дефіцит	10	32,5	57,5
10	Емоційне відчуження	20	30	50
11	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	22,5	32,5	45

12	Психосоматичні та вегетативні порушення	52,5	15	32,5
----	---	------	----	------

У фазу «Напруження» входять такі симптоми як:

1. Переживання психотравмуючих обставин - що у 37,5% опитуваних не сформований, у 10% на стадії формування та у 52,5% сформований. Сформований симптом говорить про усвідомлення наявності психотравмуючих чинників, накопиченню роздратування та обурення.

2. Незадоволеність собою - не сформована у 45% опитуваних, на стадії формування у 20% та сформована 35%. При сформованому симптомі досліджуванні відчувають незадоволеність собою та оточуючих обставинах. Вплив зовнішніх психотравмуючих факторів на особистість травмує її та спонукає переживати елементи діяльності, які можуть викликати психологічний дискомфорт.

3. «Загнаність у кут» - не сформована у 47,5% опитуваних, у 20% симптом у стадії формування та у 35% є сформованим. Сформованість даного симптому вказує на продовження впливу стресу на організм особистості. Даний симптом вказує на те, що опитувані знаходяться у стані «Безвиході»

4. Тривога і депресія - є не сформованою у 15% опитуваних, на стадії формування 22,5% та сформована у 62,5%. На етапі сформованості даного симптому вираженими є продовження відчуття незадоволеності собою, емоційного напруження. На даному етапі додається відчуття тривожності та особистісні переживання.

У фазу «Резистенції» входять такі симптоми, як:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування - не сформоване у 10% опитуваних, на стадії формування у 22,5%, та у 67,5% опитуваних є сформованим симптомом. Сформованість даного симптому означає те, що у опитуваних настає формування синдрому емоційного вигорання. На даному

етапі особистість «економить» у вираженні емоцій, обмежує емоційну віддачу та віддається від оточуючих.

2. Емоційно-моральна дезорієнтація - симптом не сформований у 30% опитуваних, на стадії формування у 37,5%, а також сформований у 32,5%. На етапі сформованості даного симптому можна сказати, що у особи виникає неадекватна реакція на оточення, вона проявляє нетерпимість, агресивність та надмірне оцінювання.

3. Розширення сфери економії емоцій - даний симптом не виник у 32,5% опитуваних, на стадії формування у 15% та є повністю сформованим у 52,5%. Сформований симптом характеризується тим, що особистість розширює сфери емоційного виснаження, розширює кордони неадекватного емоційного реагування та/або прихованості.

4. Редукція професійних обов'язків – не сформований у 22,5%, на стадії формування у 17,5% опитуваних та сформований у 60%. Термін редукція означає спрощення, тобто за умови сформованості даного симптому досліджуванні намагаються уникати або знизити відповідальність на робочому місці.

У фазі «Виснаження» наявні такі симптоми, як:

1. Емоційний дефіцит – не сформований у 10%, в процесі формування у 32,5% та є сформованим у 57,5% опитуваних. На етапі сформованості даного симптому індивід втрачає попередньо наявні навички емоційної залученості. Все більше проявляються негативні емоції.

2. Емоційне відчуження – у 20% не є сформованим, у 30% знаходиться на стадії формування та у 50% є сформованим. Даний симптом характеризується повною відчуженістю від емоційного реагування на будь які події (позитивні та негативні). Набута байдужість розповсюджується на всі сфери досліджуваних.

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація) – у 22,5% симптом не розвинений, у 32,5% опитуваних знаходиться на стадії формування та 45% опитуваних мають сформований симптом. За умови сформованості даного симптому у досліджуваних проявляється цинічність у поведінці та емоційна закритість.

4. Психосоматичні та вегетативні порушення – не сформований у 52,5%, на стадії формування у 15% та є сформованим у 32,5% опитуваних. Опитувані, що мають сформований даний симптом характеризуються порушеннями психосоматичних і психовегетативних напрямків, таких як: розлади сну, шлункові розлади, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, тощо.

Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков)
(Додаток Б).

Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков) (Додаток Б) дозволяє нам розглянути такі шкали як: Психоемоційне Виснаження (ПВ), Особистісне Віддалення (ОВ), Професійна Мотивація (ПМ), а також загальну шкалу Індексу Психічного Вигорання (ІПВ).

Розглянемо результати методики "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков), починаючи з загального індексу психічного вигорання (ІПВ), що дозволить нам сформуванати загальний погляд на емоційне вигорання у опитуваних. На діаграмі (Рис. 2.2.1.) ми бачимо, що 0% опитуваних отримали вкрай низькі та низькі результати за методикою. За отриманими результатами даної методики ми також можемо зазначити, що середні результати отримало 12% опитуваних, високі значення – 15%, а вкрай високі показники за ІПВ отримало понад 72,5%. Із загально отриманих результатів можемо зробити висновки, що більша частина опитаних характеризується наявністю емоційного вигорання на високому рівні. Інша частина групи має або середні або високі показники за методикою. Загалом, це характеризує групу опитаних як таких, хто має певні труднощі із психоемоційним вираженням, схильні до прояву

агресивних реакцій, відчуження від близьких, низького рівня вмотивованості на роботі або навчанні. Також це вказує на те, що досліджувані відчувають психологічне виснаження, пригнічення та втому.

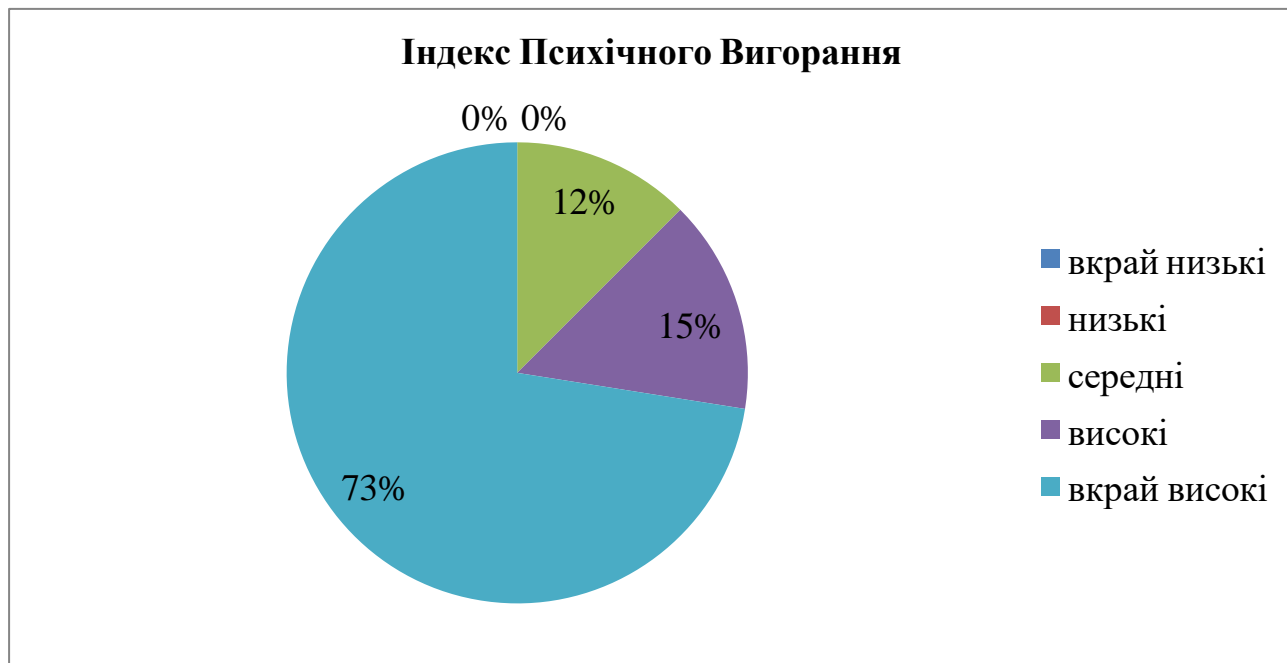


Рис. 2.2.1. Показники «Індексу психічного вигорання» (ІПВ) за методикою «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова

Для більш детального розгляду результатів пропонуємо звернути вагу на Таблицю 2.2.3, в якій представлено три суб-шкали. За розглядом даних, було отримано наступні результати: за шкалою психоемоційне виснаження 0% опитаних отримали вкрай низькі та низькі результати, 35% - середні, 30% опитаних – високі та 35% отримало вкрай високі результати; за шкалою особистісне віддалення 0% отримало вкрай низькі значення, 5% низькі, 27,5% – середні результати, 32,5% опитаних – високі, та 35% вкрай високі результати; за шкалою професійна мотивація було визначено, що 0% опитуваних отримало низькі та вкрай низькі результати, 5% отримали середні, 7,5% опитуваних отримало – високі та 87,5% опитуваних мають вкрай високі результати за методикою.

Таблиця 2.2.3.

Результати методики "Визначення психічного «вигорання»
(О.О.Рукавішніков) (у % від загальної кількості опитаних)

Шкали:	вкрай низькі	низькі	середні	високі	вкрай високі
Психоемоційне Виснаження (ПВ)	0	0	35	30	35
Особистісне Віддалення (ОВ)	0	5	27,5	32,5	35
Професійна Мотивація (ПМ)	0	0	5	7,5	87,5

Опитані, які отримали високі та вкрай високі результати за шкалою ПВ, характеризуються нетерпимістю, дратівливістю, агресивністю, підвищеною тривожністю. Характерними для цих осіб можуть бути також прояви депресивних та стресових станів, хронічного фізичного та/або психологічного виснаження.

Високі та вкрай високі результати за шкалою ОВ, що отримало понад 67% опитуваних, описує їх як таких, хто бажає відділитись від контакту з оточуючими. Дані досліджувані схильні до негативного ставлення по відношенню до оточуючих, прояву цинічності та роздратованості. Також дана шкала вказує на наявність критичної оцінки особистості по відношенню до суспільства, заниження включення в суспільну діяльність, байдужість до кар'єрного шляху.

Окремо пропонуємо виділити результати шкали професійної мотивації (ПМ) де зазначається, що понад 90% опитаних в сумі мають високі та вкрай високі результати. Дана шкала описує незадоволене ставлення досліджуваних до робочого середовища, незадоволеності собою як професіонала. Респонденти, які отримали такі результати, характеризуються заниженою самооцінкою, почуттям низької ефективності та низьким рівнем домагань, не відчують ефективності на робочому місці, у них відзначається підвищена критичність щодо оцінки своїх здібностей, від чого знижується рівень вмотивованості та продуктивності.

Методика "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг)
(Додаток В)

Методика на «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг) (Додаток В) дозволяє нам визначити різні рівні емоційного вигорання, на яких знаходяться досліджувані.

Згідно результатів, що зображені на Рис. 2.2.2. було виявлено, що 25% опитаних мають низький рівень емоційного вигорання, 52% опитаних мають середній рівень та 23% відсотки мають високий рівень емоційного вигорання.

Результати дослідження виявили, що у 23% відсотків опитуваних було виявлено високий рівень емоційного вигорання. Дані результати дають нам змогу визначити, що у опитаних втрачений емоційний ресурс, такі люди мають низький рівень емпатії та схильні до частого проявлення агресивності. Опитані з високим рівнем емоційного вигорання часто замкнуті, проявляють відстороненість, і як наслідок, втрачають зв'язок з навколишнім соціумом.

Згідно з дослідженням можна припускати, що більша частина опитаних, а саме 52% мають середній рівень емоційного вигорання, що вказує на помітні емоційні зміни. На цьому рівні синдром починає своє формування, проявляється роздратування, яке може перерости в агресивну поведінку по відношенню до оточення. На цьому рівні людина починає відчужуватись від близьких, також прослідковується зниження рівня активності та соціальної взаємодії. На даному етапі дослідження ми можемо сказати, що половина із опитаних мають певні зміни по відношенню до професійної діяльності, тобто зниження вмотивованості, зменшення рівня заученості тощо.

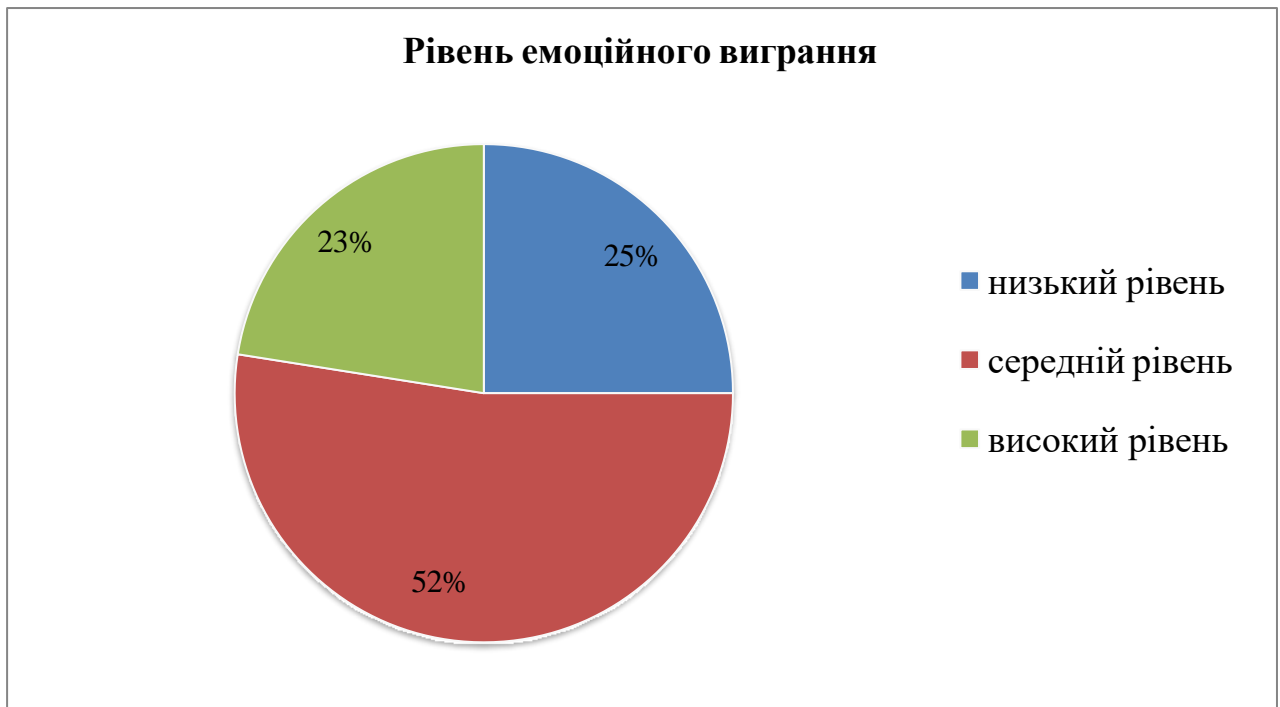


Рис. 2.2.2. Результати за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг) (у % від загальної кількості опитуваних)

Згідно отриманих результатів ми можемо зазначити, що 23% досліджуваних має низький рівень емоційного вигорання, що вказує на відсутність емоційного напруження та виснаження. Проте на даному рівні, в залежності від ступеню розвитку, може виникати відчуття незадоволеності собою та своїм життям.

Статеворольовий опитувальник Бем (BSRI) (Додаток Г)

Відповідно до завдань дослідження, нами було проведено опитування за допомогою Статеворольового опитувальника Бем (BSRI) який дав нам змогу визначити ступінь прояву рис чи поведінкових рис людини, традиційно пов'язаних із чоловічим і/або жіночим полюсами сприйняття гендерної ролі.

Таблиця 2.2.4

Результати Статеворольового опитувальника Бем (BSRI) (у % від загальної к-ті опитаних)

Показники/ стать	Андрогінність	Фемінність	Маскуліність
Жінки	40	40	20
Чоловіки	30	30	40

Розглядаючи результати, зазначені у таблиці 2.2.4, ми можемо дійти до висновку, що 40% опитуваних жінок мають показник андрогінності, а також 30% чоловіків.

Оскільки в емпіричному дослідженні взяли участь дві вибірки (20 дівчат і 20 юнаків), а згідно результатів методики Бем в межах кожної вибірки виокремилось по три групи опитаних (фемінні*, маскулінні** та андрогінні *** респонденти), то для визначення гендерних відмінностей емоційного вигорання молоді в умовах затяжних соціальних криз нами було застосовано непараметричний критерій Краскела-Уолліса. [30] Цей критерій призначений для визначення наявності або відсутності відмінностей між трьома і більше вибірками.

Всього в дослідженні взяло участь 40 опитуваних, серед яких 20 жінок та 20 чоловіків віком від 19 до 27 років, середній вік вибірки становить приблизно 20 років.

Пропонуємо перейти до розгляду виявлення статистично значущих відмінностей у результатах між групами.

У таблицях 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7 представлено дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) за такими фазами як «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження».

Таблиця 2.2.5

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) за фактором «Напруження»

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	108			1		75	
2	8			2	44		

3			86	3		21	
4		37		4		28	
5			48	5	102		
6		35		6	95		
7	26			7			68
8	120			8			40
9	117			9		44	
10			50	10	66		
11			70	11			38
12		51		12		42	
13			89	13			40
14	88			14		99	
15	75			15		0	
16		35		16	15		
17	75			17			11
18			12	18		89	
19			75	19		92	
20			110	20			40

Використовуючи дані таблиці 2.2.5 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що у факторі «напруження» на рівні значущості $p = 0,235$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

Таблиця 2.2.6

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) за фактором «Резистенція»

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	115			1		90	
2	38			2	69		
3			85	3		45	
4		55		4		37	
5			86	5	92		
6		63		6	95		
7	41			7			55

8	102			8			41
9	95			9		107	
10			77	10	66		
11			75	11			62
12		68		12		77	
13			83	13			66
14	68			14		38	
15	90			15		41	
16		72		16	21		
17	80			17			41
18			38	18		60	
19			69	19		82	
20			59	20			41

Використовуючи дані таблиці 2.2.6 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що у факторі «резистенція» на рівні значущості $p = 0,301$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

Таблиця 2.2.7.

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) за шкалою «Виснаження»

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	110			1		63	
2	27			2	52		
3			89	3		36	
4		44		4		26	
5			56	5	91		
6		77		6	104		
7	20			7			39
8	108			8			46
9	108			9		87	
10			104	10	62		
11			65	11			35
12		65		12		81	

13			90	13			66
14	61			14		60	
15	63			15		24	
16		46		16	24		
17	68			17			20
18			36	18		47	
19			58	19		93	
20			88	20			46

Використовуючи дані таблиці 2.2.7 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що у факторі «виснаження» на рівні значущості $p = 0,325$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

У таблицях №2.2.8, №2.2.9 та №2.2.10 представлено дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков) за такими шкалами як «Психоемоційного Виснаження», «Особистісне Віддалення» та «Професійна Мотивація».

Таблиця 2.2.8.

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков) за шкалою

«Психоемоційного Виснаження»

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	54			1		51	
2	41			2	54		
3			61	3		30	
4		38		4		27	
5			47	5	50		
6		52		6	60		
7	27			7			45
8	46			8			32
9	61			9		47	
10			60	10	42		
11			57	11			22

12		48		12		38	
13			44	13			49
14	45			14		49	
15	51			15		21	
16		38		16	35		
17	44			17			56
18			25	18		38	
19			56	19		56	
20			45	20			23

Використовуючи дані таблиці 2.2.8 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що за шкалою «Психоемоційного виснаження» на рівні значущості $p = 0,436$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

Таблиця 2.2.9.

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков) за шкалою «Особистісне Віддалення»

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	21			1		32	
2	54			2	43		
3			37	3		50	
4		42		4		51	
5			49	5	21		
6		47		6	24		
7	47			7			34
8	13			8			24
9	33			9		39	
10			39	10	29		
11			43	11			40
12		39		12		37	
13			30	13			55
14	16			14		37	
15	32			15		33	

16		51		16	47		
17	25			17			55
18			43	18		25	
19			39	19		24	
20			29	20			24

Використовуючи дані таблиці 2.2.9 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що за шкалою «Особистісне Віддалення» на рівні значущості $p = 0,347$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

Таблиця 2.2.10.

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков) за шкалою «Професійна Мотивація»

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	50			1		54	
2	35			2	46		
3			57	3		39	
4		46		4		25	
5			46	5	44		
6		57		6	51		
7	38			7			49
8	37			8			27
9	52			9		42	
10			57	10	53		
11			53	11			37
12		49		12		40	
13			49	13			52
14	22			14		36	
15	54			15		35	
16		40		16	34		
17	49			17			34
18			24	18		40	
19			53	19		54	

20			49	20			25
----	--	--	----	----	--	--	----

Використовуючи дані таблиці 2.2.10 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що за шкалою «Професійна Мотивація» на рівні значущості $p = 0,303$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

У таблиці №2.2.11 представлено дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон).

Таблиця 2.2.11.

Зведені дані щодо відповідей респондентів у вибірках чоловіки/жінки за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)

№ опитаного	Кількість набраних балів			№ опитаного	Кількість набраних балів		
	Жінки				Чоловіки		
	Ф*	М**	А***		Ф*	М**	А***
1	18			1		11	
2	7			2	13		
3			18	3		9	
4		8		4		7	
5			13	5	17		
6		12		6	19		
7	2			7			6
8	16			8			4
9	17			9		14	
10			15	10	10		
11			13	11			8
12		12		12		10	
13			18	13			13
14	14			14		14	
15	11			15		3	
16		10		16	5		
17	12			17			1
18			0	18		8	
19			13	19		16	
20			12	20			4

Використовуючи дані таблиці 2.2.11 та застосувавши критерій Краскела-Уолліса, нами було визначено, що за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» на рівні значущості $p = 0,125$ не виявлено значимих відмінностей результатів між групами.

2.3. Програма психологічної профілактики емоційного вигорання у молоді в умовах затяжних соціальних криз

Наступні кроки можуть допомогти вам запобігти або подолати емоційне вигорання.

- Задоволення основних потреб організму. Само собою зрозуміло, що здорове тіло є більш витривалим і здатним справлятися з більш широким спектром подразників, включаючи ситуації, які розум вважає більш керованими та травматичними. Тому дуже важливо дотримуватися розпорядку дня. Дотримуйтеся водного балансу, повноцінно годуйте своє тіло, висипайтеся, перебувайте на свіжому повітрі. [23]
- Переконайтесь, що ваше особисте та професійне життя збалансовані. Зазвичай існують часові обмеження протягом робочого дня; намагайтесь не переходити через них і залишайте роботу в офісі. Дуже важливо регулярно і відповідально приділяти час особистим справам, насолоджуватися компанією близьких, турботою про себе тощо.
- Протягом усього робочого дня робіть перерви для відпочинку. Дуже складно працювати ефективно, коли є збої. Саме тоді стане в нагоді правило таймера. Постарайтесь встановити таймер на п'ять-п'ятнадцять хвилин або будь-який інший зручний інтервал. Працюйте над завданням, поки не пролунає сигнал, а потім обов'язково зробіть п'ять-десяти хвилинну перерву. Протягом цього часу дайте собі невелику винагороду або похваліть себе за добре виконану роботу. Емпіричні дані свідчать про те, що, стикаючись з часовими обмеженнями, люди стають більш продуктивними, виявляють підвищену концентрацію уваги та виконують роботу вищої якості. [36] Крім того, дотримуючись цього правила, розподіл ресурсів залишатиметься збалансованим.

- Здатність до абстрагування. Варто намагатися дозувати емоції, щоб не допустити посилення негативного емоційного стану. Виділяти час для мовчання важливо, навіть якщо захистити себе від емоцій і новин, які супроводжують війну в нашому житті, може бути важко. Тому, якщо дозволяють обставини, рекомендується виділити певний час для перегляду новин. У світлі поточної ситуації люди все більше приділяють свого часу тому, щоб бути в курсі новин. Це має подвійну мету: бути в курсі поточних подій і розвивати відчуття контролю. Однак цей постійний вплив інформації також призводить до постійного прихованого стресу, оскільки наша увага залишається постійно залученою, а наш розум залишається в стані тривожного очікування. Участь у різноманітних заходах і перенаправлення нашого фокусу може дати деяке полегшення в цьому відношенні. [18]
- Обов'язково виділіть час для неробочої діяльності. Подумайте про те, щоб приділяти час своїм захопленням як невелику нагороду для себе, дозволяючи собі займатися справами, які приносять (або раніше приносили) вам радість, принаймні 20 хвилин щодня. Як варіант, зосередьтеся на заходах по догляду за собою. Як згадувалося раніше, дуже важливо постійно давати собі цю можливість «підзарядитися». [9]
- Візьміть участь у розмові з роботодавцями щодо можливої зміни графіка, навантаження або навіть диверсифікації завдань. У випадку, якщо ви не можете виконати певні завдання, було б дуже корисно та продуктивно поговорити з керівництвом, звернутися за допомогою до колег і дослідити інші шляхи вирішення проблем. Ми дуже часто недооцінюємо цінність підтримки з боку інших, піддаючи себе ризику досягти точки неповернення. [15]
- Візьміть за звичку регулярну участь у фізичних навантаженнях. Залучення до руху має екологічний ефект вивільнення різноманітних негативних емоцій.

- **Ефективність.** Візьміть на себе відповідальність за завдання, які ви контролюєте, щоб ефективно керувати своїми ресурсами. Одним із прикладів є приготування їжі завчасно або організація свого розкладу ввечері, дозволяючи проводити коротші ранкові зустрічі та кілька додаткових хвилин відпочинку. Важливо визнати, що ви не можете контролювати все, і це неможливо зробити. Однак, якщо є сфери, які знаходяться в межах вашої досяжності та відповідальності, варто докласти зусиль, щоб взяти їх під контроль. Впоратися з тривогою може допомогти впровадження організації та порядку. Візьмемо, наприклад, концепцію «тривожного мішка». Хоча спочатку ви можете не бачити в цьому цінності, якщо систематизація ваших речей таким чином допомагає зменшити непотрібну тривогу, було б нерозумно відкидати його переваги. [26]
- Для ефективної боротьби з емоційним вигоранням доцільно звернутися за консультацією до психолога або психотерапевта. Вжиття профілактичних заходів для запобігання згубним наслідкам професійного вигорання є набагато легшим, ніж спроба подолати масштабні наслідки. Отже, першорядним принципом стає визначення пріоритету самосвідомості та моніторингу своїх емоційних станів і відчуттів. [21]

Висновки до другого розділу

Результати експерименту обумовлюють висновки другого розділу даного дослідження. Було проведено емпіричне дослідження емоційного вигорання молоді за допомогою наступних методик: 1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко) (Додаток А); 2. Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішнікова). (Додаток Б); 3. "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг). (Додаток В); 4. Стативно-рольовий опитувальник Бем (BSRI) (Додаток Г), а також був використаний непараметричний критерій Краскелла-Уоліса .

За результатами методики "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко) можемо констатувати, що менше половини респондентів мають сформований фактор «напруження», що вказує на перебування опитуваних у зтяжних психотравмуючих обставинах. Більша частина опитуваних має сформований фактор «резистенції», це характеризує їх як тих, хто намагається уникати стресових факторів та чинить опір емоційному стану. Фактор «виснаження» сформований у половини опитуваних, на цьому етапі вони відчули зневіру у власних силах та проявляють психоемоційне відчуження.

Згідно результатів другої методики "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков) маємо можливість констатувати, що істотно більша половина опитаних характеризується наявністю емоційного вигорання на високому рівні.

Згідно з результатами третьої методики на «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг), виявлено, що більша частина опитаних, мають середній рівень емоційного вигорання, що вказує на помітні емоційні зміни, а також третина опитуваних мають високий рівень емоційного вигорання.

Після застосування непараметричного критерія Краскелла-Уоліса, нами було встановлено відсутність статистично значущих відмінностей у результатах опитуваних. Отже можемо робити висновки про відсутність гендерних відмінностей у прояві емоційного вигорання.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та сформульованих завдань дослідження нами було зроблено наступні висновки:

1. Теоретично проаналізовано психологічні особливості емоційного вигорання, розкрито сутність поняття емоційного вигорання, розкрито теоретичні засади гендерних відмінностей у вираженні емоційного вигорання. Було зазначено, що емоційне вигорання може бути дисфункціональним наслідком, який негативно впливає на психічне здоров'я та благополуччя особистості, погіршує виконання професійної ролі, професійної діяльності. Розглядаючи різницю в проявах тривоги та депресії за гендерною ознакою, можна відзначити, що як серед жінок, так і серед чоловіків, обидві статі водночас схильні до тривоги.

2. Було підібрано методи та методики для дослідження наявності гендерних відмінностей емоційного вигорання у молоді. Для реалізації поставлених завдань було застосовано наступні методи дослідження: емпіричні – діагностичні та статево-рольовий опитувальники; критерій Краскела-Уолліса для виявлення відмінностей між вибірками. У процесі дослідження було використано: Методика "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко). (Додаток А); Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішнікова). (Додаток Б); "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг). (Додаток В); Статево-рольовий опитувальник Бем (BSRI) (Додаток Г).

3. Було здійснено аналіз та інтерпретацію результатів, отриманих після опитування.

За результатами першої методики було виявлено, що результати відображають їхнє виснаження, явну втому, спричинену нестабільним і стресовим середовищем. Можна зробити висновок, що респонденти

перебувають у ситуації постійної та/або тривалої психологічної втоми. Більше половини опитаних людей різного рівня знають про вигорання та намагаються з ним боротися. Респонденти виявляли емоційну відчуженість, особисту віддаленість, розпач у власній силі, психологічні та фізіологічні розлади.

За результатами другої методики ми визначили, що більшість респондентів характеризуються високим рівнем емоційного виснаження. Решта групи показали середні або високі показники за методикою. Це характеризує групу респондентів як тих, що мають певні труднощі у вираженні своїх психоемоцій, схильні до агресивних реакцій, віддалені від рідних, мають низьку мотивацію до роботи чи навчання. У них відзначається підвищена критичність щодо оцінки своїх здібностей, від чого знижується рівень вмотивованості та продуктивності.

За результатами третьої методики ми зазначили, що більшість опитаних людей мали середній рівень емоційного виснаження, що демонструвало помітні емоційні зміни. Половина опитаних мали певні психоемоційні зміни, пов'язані з професійною діяльністю, а саме зниження мотивації, зниження рівня втоми тощо.

Проведена статистична обробка даних в результаті показала, що значимої різниці в результатах респондентів не було виявлено. Отже, можна зробити висновки про відсутність в досліджуваній нами вибірці гендерних відмінностей щодо прояву емоційного вигорання в молоді під час затяжних соціальних криз.

4. Надано практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у молоді під час затяжних соціальних криз, які полягають у релаксації та вмінні саморегуляції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання»: Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54- 58.
2. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999
3. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання/Автореферат - К.: 2004. – 20 с.
4. Вержевська Х., Кихтюк О. Психологічні аспекти емоційного вигорання військовослужбовців збройних сил України.
5. Галич М. Ю., Литвин В.В. Загальна характеристика посттравматичного стресового розладу в умовах воєнного часу: діагностика та профілактика. Юридична психологія. Випуск №1 (30). 2022. С. 22-28.
6. Гриценко А. Аналіз гендерних аспектів тривожності в підлітковому середовищі. Актуальні проблеми психології. Т.7. Випуск №20. 2009. С. 99-104.
7. Дудяк В. Емоційне вигорання / Упоряд.- К.: Главник, 2007. – 128 с
8. Іванова Т., Зозуля І. Гендерні особливості прояву тривоги та депресії. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск №10. С. 68-76
9. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота :– 2004, – № 9. – С. 60-66
10. Кожушко А. Р., ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ, Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України. Харків, 2020 URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/27_03_2020/pdf/61.pdf
11. Корольчук О. Л. Посттравматичний стресовий розлад як новий виклик сучасній Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2016. Випуск №17. С. 104-111.
12. Коць, М., Цвігун, О. (2020). Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи, №14, 125-129.
13. Максименка С. Д., Карамушки Л. М., Зайчикової Т. В. та ін.. - Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти./ К., 2006. – 365 с.

14. Малишева К.О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2003, 16 с
15. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'я педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби//Психолог. - №36 (276) 2007
16. Морочило, Н. М. (2020). Дослідження та профілактика емоційного вигорання у студентів університету. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. В.Стуса, 12(1), 237-241.
17. Оленич О. Р. Особливості синдрому емоційного вигорання. ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XXIV Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених: [у 2-х т.]. М.Київ, 02-05 квітня 2024 року. Київ 2024. – 353 - 355 с.
18. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання : Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.
19. Помиткіна Л., Ковалькова Т., ПРОБЛЕМА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ Київ URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0056.pdf
20. Рукавишніков А. А. Особистісні детермінанти та організаційні фактори генези психічного вигорання у педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. А. Рукавишніков. - РДБ, 2003. - 177 с
21. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів //Психолог. - №47 (287) 2007.
22. Хаустова О. О. Тривожно-депресивні розлади в умовах дистресу війни в Україні. Психіатрія: погляд на проблему. 2022. Випуск No4. С. 22-24.
23. Цимбалак І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник.. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 656 с
24. Шевченко Л. О. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях: навчальний посібник / Л.О. Шевченко, Ю.В. Кобікова. – К.: 2015. – 148 с.
25. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання» // Habitus. 2020. Вип. 17. С. 126-130. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf>
26. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог. - №23-24 (263-264) 2007 (76ст)
27. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues. 1974. P. 159–165.

28. Gaa, John P. & Liberman, Dov. (1980) "Response Tendency on the Bem Sex-Role Inventory." *The Journal of Psychology*. (2)259
29. Greenberg, J. S. (2002). *Comprehensive stress management 7th ed.*. New York: McGraw-Hill Companies.
30. Kruskal WH, Wallis WA За допомогою ranks in one-criterion variance analysis. // *Journal of the American Statistical Association* . - 1952, 47 № 260. - pp. 583-621
31. Maslach, C., & Jackson, S. E. «The measurement of experienced burnout.» *Journal of Occupational Behaviour*, 1981 - Електронний ресурс//Режим доступу/URL:
https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
32. Melamed S., Shirom A., Toker S., Berliner S., Shapira I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions // *Psychol Bull.* – 2006. – Vol. 132 (3). – P. 327–353.
33. Motolla S. et al. The impact of the Russian-Ukrainian war on the mental health of Italian people after 2 years of the pandemic: risk and protective factors as moderators. *Front. Psychol.*, 26 May 2023. Sec. Health Psychology. 2023
34. Pines A., Aronson E. *Career burnout: Causes and cures.* – New York: Free Press. – 1988. – 257
35. Pines, C. Maslach, «Characteristics of staff burnout in mental health settings», 1978 – Електронний ресурс//Режим доступу/URL:
https://www.researchgate.net/publication/22510052_Characteristics_of_Staff_Burn-Out_in_Mental_Health_Settings
36. Srinivasa M. R., Lakshminarayana R. Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World Psychiatry*.2006. Volume No5 (1). 25-30 pp
37. Stenlund T., Ahlgren C., Lindahl B., Burell G., Knutsson A., Stegmayr B., Birgander L.S. Patients with burnout in relation to gender and a general population // *Scand J Public Health*. – 2007. – Vol. 35(5). – P. 516–523.

ДОДАТКИ

(Додаток А)

Методика "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко)

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Теплоота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнераві професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

(Додаток Б)

Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішнікова).

Інструкція: вам пропонується відповісти на ряд тверджень, що стосуються почуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте висловлювання і вирішите, чи відчували ви щось подібне. Якщо у вас ніколи не виникало такого почуття, поставте галочку або хрестик в бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера затвердження. Якщо у вас таке почуття присутнє постійно, то поставте галочку або хрестик в бланку відповідей в колонці «зазвичай», і відповідно відповідей "рідко", "часто". Відповідайте якомога швидше. Постарайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді.

Текст опитувальника:

1. Я легко дратуюся.
2. Думаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене турбує, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що у мене немає ніяких емоційних сил вникати в чужі проблеми.
5. Мене мучить безсоння.
6. Думаю, що якби випала вдала можливість, я б змінив місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Думаю, що моя робота важлива.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку вибрав.
13. нетямующих моїх колег або учнів дратує мене.
14. Я емоційно втомлююся на роботі.
15. Думаю, що не помилюся у виборі своєї професії.
16. Я відчуваю себе спустошеним і розбитим після робочого дня.

17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.
18. Мені важко встановлювати або підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.
19. Для мене важливо досягти успіху на роботі.
20. Йдучи вранці на роботу, я відчуваю себе свіжим і відпочилим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті витрачених мною зусиль.
22. У мене не вистачає часу на мою сім'ю і особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я втомився весь час намагатися.
26. Мене втомлює участь в дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від своїх колег по роботі.
28. Я задоволений свої професійним вибором так само, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичне напруження, втома.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.
31. Робота емоційно вимотує мене.
32. Я використовую ліки для поліпшення самопочуття.
33. Мене цікавлять результати роботи моїх колег.
34. Вранці мені важко вставати і йти на роботу.
35. На роботі мене переслідує думка: скоріше б робочий день закінчився.
36. Навантаження на роботі практично не виноситься.
37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим мене людям.
38. Я відчуваю, що став більш байдужим по відношенню до своєї роботи.
39. Трапляється, що у мене без особливої причини починає боліти голова або шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячим з учнями.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає почуття, що глибоко всередині я емоційно не захищений.
43. Мене дратує поведінка моїх учнів.
44. Мені легко зрозуміти почуття навколишніх по відношенню до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю більш черствими по відношенню до людей.
47. Я відчуваю емоційне напруження.
48. Я абсолютно не захоплений і навіть не цікавлюся своєю роботою.
49. Я відчуваю себе виснаженим.
50. Я вважаю, що своєю працею я приношу користь людям.
51. Часом я сумніваюся в своїх здібностях.
52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.
53. Виконання повсякденних справ для мене - джерело задоволення і задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної мною професії.
56. Хочеться «плюнути» на все.
57. Я скаржуся а здоров'я без чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.
59. Мені сподобалася б робота, що забирає мало часу і сил.
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. Я сумніваюся в значимості своєї роботи.
62. Відчуваю почуття ентузіазму по відношенню до роботи.
63. Я так втомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашніх обов'язки.
64. Вважаю, що цілком компетентний у вирішенні проблем, що виникають на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.

66. Мені буквально доводиться змушувати себе працювати.
67. Присутній відчуття, що я можу легко почати турбуватися, засмутитися.
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили.
69. Я відчуваю стан внутрішнього напруження і роздратування.
70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що здатний виконати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко вникати в проблеми моїх учнів.

(Додаток В)

"Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг) Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 — якщо не згодні.

Текст опитувальника:

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилюється Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує, головний біль?
7. Вас турбують болі в животі?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?
14. Ви стали більш підозрілим, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що виливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, то зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

(Додаток Г)

Статеворольовий опитувальник Бем (BSRI)

Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких необхідно відповісти "так" або "ні", оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей.

Текст опитувальника

1. Впевнений у собі.
2. Поступливий.
3. Здатний допомогти.
4. Схильний захищати свої погляди.
5. Життєрадісний.
6. Похмурий.
7. Незалежний.
8. Сором'язливий.
9. Свісний.
10. Атлетичний.

11. Ніжний.
12. Театральний.
13. Наполегливий.
14. Ласий на лестощі.
15. Щасливий.
16. Сильна особистість.
17. Відданий.
18. Непередбачуваний.
19. Сильний.
20. Жіночний.
21. Надійний.
22. Аналітичний.
23. Співчутливий.
24. Ревнивий.
25. Здатний до лідерства.
26. Що опікується про людей.
27. Прямий, правдивий.
28. Схильний до ризику.
29. Сенситивний.
30. Потайливий.
31. Швидкий у прийнятті рішень.
32. Жалісливий.
33. Щирий.
34. Самодостатній.
35. Здатний утішити.
36. Гоноровий.
37. Владний.
38. Володіє тихим голосом.
39. Привабливий.
40. Мужній.
41. Теплий, сердечний.
42. Важний.
43. Обстоює власну позицію.
44. М'який.
45. Вміє дружити.
46. Агресивний.
47. Довірливий.
48. Неєфективний.
49. Схильний вести за собою.
50. Інфантильний.
51. Адаптивний.
52. Індивідуаліст.
53. Не люблячий лайки.
54. Несистематичний.
55. Конкурентноспроможний.
56. Люблячий дітей.
57. Тактовний.
58. Амбіційний, честолюбний.
59. Спокійний.
60. Традиційний, підвладний умовностям.

