

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

« ____ » _____ 2022 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «БАКАЛАВР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: «Психологічні особливості емоційного вигорання українців, які
працюють за кордоном»**

Виконавець: студентка групи ПП - 426 Мягка Ольга Андріївна

Керівник: старший викладач Патруль Марія Вікторівна

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕСЬВА

(підпис)

КИЇВ 2022

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

« ____ » _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ
на виконання дипломної роботи
Мягкої Ольги Андріївни

1. Тема дипломної роботи «Психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном» затверджена наказом ректора від 10.05.2022 р. №487/ст.

2. Термін виконання роботи: з 05.01.2022 до 24.05.2022р.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до першого та другого розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 72 сторінки, з них обсяг основного тексту 53 сторінки, список використаних джерел нараховує 33 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретико-методичні засади вивчення феномену емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном; Висновки до першого розділу; Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей українців, які працюють за кордоном; Висновки до другого розділу; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): таблиці, рисунки.

6. Календарний план-графік

№ з/п	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	07.02.2022	05.01.2022
2	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	21.02.2022	14.01.2022
3	Написання основної частини. Перше читання керівника	04.04.2022	06.04.2022
4	Написання вступу, висновків. Уточнення плану дипломної роботи	16.05.2022	02.05.2022
5	Оформлення роботи. Подання керівникові	20.05.2022	24.05.2022
6	Попередній захист дипломної роботи	27.05.2022	27.05.2022
7	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	01.06.2022	30.05.2022
8	Подання остаточного варіанта на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	06.06.2022	
9	Рецензування дипломної роботи	07.06.2022	
10	Захист дипломної роботи	15-17.06.2022	

7. Дата видачі завдання: «07» лютого 2022 р.

Керівник дипломної роботи _____ Патруль Марія Вікторівна

(підпис керівника)

(П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання _____ Мягка Ольга Андріївна

(підпис здобувача)

(П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном»: 78 сторінки, 33 використаних джерел та літератури, 5 додатків.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання особистості.

Предмет – психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати, емпірично вивчити психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном та надати практичні рекомендації з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном.

Практичне значення роботи полягає в тому, що науково-методичні матеріали, викладені у роботі, можуть бути використані як навчальний матеріал до відповідних тем курсу: «Практикум з групової психокорекції», «Вікова психологія», «Диференційна психологія», «Психологія особистості», «Психологія праці», «Соціальна психологія», а також спецкурсів та спецсемініарів, що пов'язані як з психологією, так і з бізнесом, маркетингом, управлінням персоналу. Такі методи можуть бути застосовані в діяльності практичних психологів, працівників в просвітницькій та освітній діяльності, а також для розробки тренінгових програм. Застосування на практиці даного дослідження сприятиме формуванню адекватної для сучасного суспільства емоційної сфери у професійній діяльності та сприятиме покращенню самопочуття як на роботі, тобто в професійній, так і особистісній сферах, також для розробки навчально-виховних програм, методичних посібників, науково-методичних рекомендацій для психологів та соціальних працівників.

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС, ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, УКРАЇНЦІ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ УКРАЇНЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ	9
1.1. Феномен емоційного вигорання	9
1.2. Трудова міграція українців як реалії сьогодення.....	15
1.3. Фактори, що спричиняють виникнення емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном	20
Висновки до першого розділу	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УКРАЇНЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ	30
2.1. Методика та організація дослідження.....	30
2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном.....	36
2.3. Рекомендації з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном	47
Висновки до другого розділу	52
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	58
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

Синдром емоційного вигорання є один із найбільш актуальних напрямів дослідження соціально-психологічної науки. Українці, які працюють за кордоном мають тісний і глибокий контакт між учасниками взаємодії, які найбільш часто стають жертвами цього феномену.

Варто зазначити, що емоційне вигорання сильно впливає на людину, підриваючи її фізичне та психічне здоров'я та бажання працювати, і є найнебезпечнішим на початку свого розвитку, оскільки особа, яка страждає від «вигорання» не спочатку не усвідомлює його симптомів. Тому проблема емоційного вигорання є затребуваною і вимагає подальших досліджень та доопрацювань.

Проблеми емоційного вигорання особистості ставали об'єктом наукового пізнання зарубіжних (К. Маслач, Ф. Гуссеноедер, Е. Бодендік, І. Конрад Хуссеноедер), а також відомих представників вітчизняної психології (М. Коць, О. Цвігун В. Шевчук, К. Хаврова, Л. П'янківська та ін.). Поодинокі дослідження (М. Луск, С. Терразас) присвячені особливостям прояву емоційного вигорання в трудових мігрантів. Слід констатувати, що на сьогодні немає окремих досліджень психології протікання емоційного стресу в українців, які працюють за кордоном. Усе зазначене вище обумовлює актуальність теми дослідження «Психологічні особливості емоційного стресу в українців, які працюють за кордоном».

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати, емпірично вивчити психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном та надати практичні рекомендації з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном.

Відповідно до поставленої у роботі мети дослідження передбачає вирішення таких завдань:

- 1) опрацювати науково-психологічну літературу щодо феномену емоційного вигорання;
- 2) проаналізувати особливості трудової міграції українців як реалії сьогодення;
- 3) провести емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання трудових мігрантів;
- 4) виявити фактори, що спричиняють виникнення емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном;
- 5) надати рекомендації з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном.

Теоретична значимість даної роботи полягає в поглибленому аналізі психологічних особливостей емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном на тлі систематизації та узагальнення основних теоретичних підходів у вивченні психологічної сфери і установок особистості, що дозволяє внести значний вклад в розуміння природи виникнення даного явища і його подальшого вивчення.

Практичне значення дослідження. Науково-методичні матеріали, викладені у роботі, можуть бути використані як навчальний матеріал до відповідних тем курсу: «Практикум з групової психокорекції», «Вікова психологія», «Диференційна психологія», «Психологія особистості», «Психологія праці», «Соціальна психологія», а також спецкурсів та спецсеминарів, що пов'язані як з психологією, так і з бізнесом, маркетингом, управлінням персоналу. Такі методи можуть бути застосовані в діяльності практичних психологів, працівників в просвітницькій та освітній діяльності, а також для розробки тренінгових програм. Застосування на практиці даного дослідження сприятиме формуванню адекватної для сучасного суспільства емоційної сфери у професійній діяльності та сприятиме покращенню самопочуття як на роботі, тобто в професійній, так і особистісній сферах, також для розробки навчально-виховних програм, методичних посібників, науково-методичних рекомендацій для психологів та соціальних працівників.

Методи дослідження. У роботі використано сукупність теоретичних та практичних методів дослідження.

Теоретичні: аналіз і синтез для вивчення наукових концепцій та ідей з проблеми, термінологічний метод для визначення понятійно-термінологічного апарату дослідження, системно-функціональний метод, який дав змогу встановити особливості процесу розвитку емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном, метод узагальнення для виявлення загальних тенденцій процесу емоційного вигорання трудових мігрантів.

Практичні: метод спостереження, експрес-анкетування, психодіагностичні методики такі як: 1) «Діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко)»; 2) Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С.Джексон, адаптований Н.Водоп'янової); 3) Тест професійного стресу Ч. Спілбергера (адаптація А.Леонової), а також було застосовано аналітичний метод на всіх етапах роботи з метою здійснення комплексного дослідження проблеми, метод статистичної обробки даних для кількісного та якісного аналізу даних експерименту.

Структура та обсяг дипломної роботи: Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 33 найменувань та 5 додатків. Основний зміст викладений на 53 сторінках і містить 4 таблиці. Загальний обсяг роботи - 62 сторінки, без урахування додатків.

Робота містить 4 таблиці і 3 рисунка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ УКРАЇНЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ

1.1. Феномен емоційного вигорання

Найголовніше, що треба зробити на початку дослідження – розібрати дане поняття за трактуванням різних авторів.

Синдром вигорання належить до феноменів особистісної деформації і є спектром негативних психологічних переживань, пов'язаних зі стресами у професійній діяльності. Результати зарубіжних досліджень підтверджують, що вигорання є наслідком професійних стресів та пропорційно зростає із збільшенням їхньої кількості. Виділяють такі види стресів, що виникають у процесі трудової діяльності: робочий стрес (пов'язаний з умовами праці, місцем роботи), професійний стрес (що стосується професії, роду чи виду діяльності), організаційний стрес (як наслідок негативного впливу на людину особливостей тієї організації, в якій вона працює) [7, с. 125].

Вивчення емоційного вигорання почалося ще задовго до введення в науковий обіг цього терміна. Проблема збереження психічного здоров'я та емоційного благополуччя турбувала людей з давніх часів. Однак, технічний прогрес, розвиток медицини та накопичення знань у галузі психології спричинили потребу введення окремої дефініції і ґрунтовного вивчення феномену «емоційне вигорання» («burnout»).

Вважається, що цей термін запровадив американський психіатр Х. Фреденбергер для позначення емоційного виснаження своїх колег, використовуючи слово «вигорання» як метафору. Надалі цей термін використовувався різними вченими, зокрема К. Маслач. Дослідниця використовувала його для опису ширшого спектра станів, а саме фізичного, емоційного та розумового виснаження людей [32, с. 498].

У наступні роки було проведено та опубліковано десятки досліджень щодо «емоційного вигорання» [9, с. 116]. Однак це призвело до сумбуру як у розумінні даного терміна, і моделях, що пояснюють емоційне вигорання. Одним із яскравих прикладів подібного сумбуру, який досі можна зустріти, є поділ понять «емоційне вигорання» та «професійне вигорання» [32, с. 490]. Слід зазначити, що спочатку обидва поняття мали на увазі емоційне вигорання під час професійної діяльності, але надалі дослідники довели, що емоційне вигорання пов'язане з життєдіяльністю людини в цілому, і зараз обидва поняття вважаються синонімічними. Крім вище зазначеного, довгий час у середині наукової спільноти ходили суперечки щодо визначення та «моделі» вигорання. До 90-х років ХХ століття не існувало єдиної думки щодо цього феномену [9, с. 117].

Нині в наукових дослідженнях використовуються різні варіанти перекладу англійського терміна «burnout»: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «емоційне згорання», «психоемоційне вигорання», «синдром згорання», «психічне вигорання», «психологічне вигорання особистості», «психологічне вигорання» та «вигорання душі» [24, с. 144].

У 1993 році на конференції з проблеми дослідження емоційного вигорання у Сан-Франциско вченим вдалося дійти відносного розуміння даного феномену, що було відображено у 3 підсумкових положеннях [9, с. 117]:

1. Синдром емоційного вигорання має структуру, яка складається з трьох елементів, що включає психоемоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень. Під психоемоційним виснаженням розуміється почуття емоційної спустошеності та втоми, викликане власною роботою. Компонент психоемоційного виснаження є основною структурною складовою вигорання. Деперсоналізація передбачає цинічне чи емоційне ставлення до праці та об'єктів своєї праці.

Формуючись як своєрідний самозахист, як емоційний буфер у відповідь на психоемоційне виснаження, що розвивається, у вигляді реакції «уникнення турботи щодо реципієнтів» вона може потім перерости в дегуманізацію. Редукція професійних досягнень співвідноситься з послабленням відчуття

самокомпетентності та продуктивності своєї роботи. Компонент редукції персональних досягнень є самооцінною величиною вигорання

2. Вигорання є відносно незворотним феноменом.

3. Синдром вигорання є загально професійним феноменом, але притаманний, насамперед, професіоналам, які зайняті у сфері «допоміжних» професій.

Однак, К. Маслач та інші вчені [32, с. 490] зауважують, що емоційне вигорання пов'язане не лише з трудовою діяльністю, а й з життєдіяльністю як такою, тобто емоційне вигорання може розвиватися й в умовах сім'ї, заняттям хобі тощо. Найімовірніше розвиток емоційного вигорання пов'язують із роботою у зв'язку з тим, що більшість людей проводить найбільше часу на роботі, яка є основним джерелом психологічної напруги.

Феномен емоційного вигорання характеризується станом виснаження фізичних, розумових та/або емоційних ресурсів людини, що виникає на тлі сильного та тривалого стресу. Найчастіше цей стан пов'язаний з одноманітною рутиною та постійною нервовою напругою. Воно призводить до часткового або повного ігнорування звичайних робочих завдань, небажання діяти та емоційно залучатися до взаємодії з оточуючими.

Емоційне вигорання – захисний механізм психіки, своєрідна відповідь на зовнішні подразники, що виражається у формі повного чи часткового виключення емоцій.

Виділяють кілька видів стресу, що виникають в процесі трудової діяльності:

1) робочий стрес (виникає через причини, пов'язані з роботою – умовами праці, місцем);

2) професійний стрес (внаслідок причин, пов'язаних з професією, родом або видом діяльності); організаційний стрес (виникає через негативний вплив особливостей організації, у якій працює співробітник).

Емоційне вигорання не настає раптово, а відбувається поступово, проходячи кілька фаз або стадій:

– перша фаза у всіх джерелах характеризується як повне залучення у процес та сумлінного виконання обов'язків;

- друга фаза – коли настає втома, інтерес до діяльності починає знижуватися;
- третя фаза – підключаються страхи, захисні установки;
- четверта – активно виявляються наслідки зниженого імунітету і занурення у себе, віддалення від робочої діяльності;
- п'ята фаза наповнена відчайдушністю та безглуздя [18, с. 100].

В. Бойко стверджує, що це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі чинники. На думку вченого, вигорання є своєрідним стереотипом, бо надає можливість робити помірно та витратити ресурси по бажанню. Проте бувають випадки, коли вигорання призводить не тільки до позитивних наслідків (відпочинку), а й до негативних.

В.Бойко виділяє компоненти (стадії) процесу вигорання :

- Перша стадія. Протікає в легкій формі: більше виражається повага до себе – перерви у роботі, згодом можливе випускання з голови певних робочих питань. Характер має більш рухливий, вимотує. Ці ознаки проявляються майже у кожного третього, тому на це ніхто не звертає уваги. Формується 3 – 5 років.
- Друга стадія. Час формування займає приблизно 5 – 15 років. Яскравим прикладом можуть слугувати такі ознаки, як втома, неохота працювати, потреба в домашньому спілкуванні, інколи не хотіння йти на роботу, відсутність сил, мотивації, головні болі, людина стає агресивною та дратівливою.
- Третя стадія. Проявляються більш серйозні наслідки такі, як язви, депресія. Людина втрачає сенс життя, знесилена, не хоче ні з ким спілкуватися, сумніви на кожному кроці, апатія, байдужість. Також порушується сон, процеси уваги та пам'ять. Ця стадія може формуватися 10 – 20 років.

Як вважає М. Скугаревська, на розвиток емоційного вигорання несуть вагомий внесок й психологічні особливості людини, такими можуть бути: низька емоційна стійкість, боязкість, підозрілість, фрустрованість, імпульсивність,

схильність до відчуття провини. В той же час дослідниця зазначає, що внутрішній локус контролю, щирість, доброта, домінантність, практичність, гнучкість, екстраверсія, незалежність можуть сприяти захисній реакції при стресі. Нею було встановлено, що люди, які є чутливі, емпатійні, схильні до інтроверсії, схильні порівнювати з іншими, мають більше шансів отримати букет емоційного вигорання. З цим згоден В. Орел, який зазначає, що значною мірою все залежить від особистісних характеристик, таких, як низька самооцінка, високий нейротизм, тривожність.

Синдром емоційного вигорання характеризується вираженим поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній та соціальній сферах життя. Наявність тих чи інших симптомів визначає тип і рівень вигорання. Проте всі разом вони ні в кого не виявляються одночасно, тому що вигорання – це процес суто індивідуальний. Також синдром емоційного вигорання є патологією, яка виникла недавно, але водночас дуже актуальною. Цей феномен найбільше характерний для працівників, чия діяльність пов'язана із спілкуванням з людьми, тривалою емоційною напругою. У процесі формування синдрому емоційного вигорання змінюють один одного три клінічні ознаки: виснаження, відстороненість і падіння самооцінки, у результаті яких фахівець не бачить перспектив у своїй подальшій професійній діяльності, втрачається задоволеність роботою, віра у свої професійні можливості (падіння самооцінки).

Отже, емоційне вигорання – це термін, яким психологи-дослідники професійної сфери життєдіяльності людини позначають ситуацію, коли працівники комунікаційних, допоміжних професій, де власна гідність роботи перевищує її перевірку, після довготривалого режиму роботи «вигорають», стають знервованими та апатійними.

Емоційне «вигорання» набувається людиною в процесі її життєдіяльності. Цим «вигорання» відрізняється від різноманітних форм емоційної ригідності, які визначаються органічними причинами – особливостями нервової системи, ступенем рухливості емоцій, психосоматичними порушеннями.

Фізичні симптоми:

- Різке підвищення втомлюваності;
- Головний біль;
- Сприйнятливість до змін зовнішнього середовища;
- Зміни артеріального тиску;
- Астенія (безсилля, слабкість);
- Обмеження рухів шиї, болі в спині;
- Мимовільні рухи - стискання кулаків, скованість;
- Збільшення чи втрата ваги;
- Задишка;
- Безсоння;
- Статева дисфункція.

Емоційні симптоми:

- Недостатність емоцій, не емоційність;
- Песимізм, цинізм і черствість в роботі та особистому житті;
- Байдужість і втома;
- Відчуття фрустрації і безпорадності, безнадія;
- Дратівливість, агресивність;
- Тривога, посилення ірраціональної тривожності, нездатність зосередитися;
- Депресія, почуття провини;
- Нервові ридання, істерики, душевні страждання;
- Втрата ідеалів чи надій, чи професійних перспектив;
- Збільшення деперсоналізації власно чи інших (люди стають безликими, як манекени);
- Переважає почуття самотності.

Емоційне «вигорання» – динамічний перебіг, який проходить крок за кроком, схожий до розвитку стресу. У разі емоційного «вигорання» наявні три фази стресу:

- нервовe (тривожне) напруження, що створюється внаслідок постійної психоемоційної атмосфери, нестабільних, загострених обставин, підвищеної відповідальності й ускладнень у взаємодії з оточенням;
- резистенція (протидія). Виявляється в тому, що людина намагається відгородити себе від згубних дій і їх наслідків;
- виснаження – обнулення всього психічного стану внаслідок того, що виявлений опір був неефективним.

На даний час емоційне вигорання увійшло до Міжнародної класифікації хвороб. У класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень» його можна знайти під номером Z73.0. Синдром вигорання також може призвести до вживання алкоголю та інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має вірогідність перейти у залежність та призвести до суїцидальної поведінки.

В процесі вигорання енергія закінчується і постають проблеми зі здоров'ям. Відбувається загальне погіршення стану здоров'я: серцево-судинних захворювань та більш серйозніших проблем зі здоров'ям.

1.2. Трудова міграція українців як реалії сьогодення

Ситуація, що склалася в останні роки в Україні, перетворила трудову міграцію в одну з найбільших соціально-політичних проблем загальнонаціонального характеру, в результаті чого виникла гостра необхідність в проведенні оцінки та дослідження її впливів на населення. Впродовж останніх двох десятиліть зовнішня трудова міграція стала масштабним феноменом в Україні, який загрожує нормальному функціонуванню соціально-економічної та політичної сфер держави. Трудові міграції є складним комплексним та масштабним явищем, яке суттєво впливає на розвиток соціально-економічних відносин в державі, ринок праці, чисельність та структуру населення [21, с. 169].

Міграції можуть бути викликані різними причинами і класифікуватися за різними критеріями. Відповідно до географічної (територіальної) ознаки виділяють зовнішніх мігрантів, які приїхали з-за кордону, і внутрішніх - приїхали з другого регіону країни. З причин переміщення виділяють вимушену (біженці) і добровільну міграцію. Причинами міграції можуть бути: здійснення трудової діяльності (трудящі-мігранти, родичі трудящих-мігрантів, іноземні громадяни – висококваліфіковані спеціалісти, прикордонні робітники, циркулярні мігранти: «бізнес-мігранти», «човникові» мігранти і т.д.), отримання освіти, возз'єднання або створення сім'ї, переїзд до родичів, переселення на постійне місце проживання, транзит, паломництво та ін. За термінами виділяють тимчасову (менше року), довгострокову (понад рік) і безповоротну (зміна громадянства) імміграції. Щодо правового статусу мігранта можна виділити законну і незаконну міграцію [13].

З початку 2014 р. у результаті анексії Автономної Республіки Крим та воєнних дій на Донбасі в Україні сформувався новий тип міграцій населення – рух внутрішньо переміщених осіб (ВПО), який майже зрівнявся за обсягами із зовнішньою трудовою міграцією – найбільш чисельною міграцією, притаманною для нашої держави [13, с. 25].

Наявність в Україні явища трудової міграції є відносно новим феноменом сучасності. Трудова міграція в Україні – це пересування особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція) [Щодо вдосконалення].

Зовнішня трудова міграція представляє собою єдність трьох взаємопов'язаних видів, якими є: циркулярна міграція; разовий виїзд із поверненням; довгострокова міграція, що переходить у постійну. Між різними видами міграції не існує чіткої межі, вони можуть перетворюватися один у інший. Так, людина-мігрант, яка виїжджає за кордон з метою разової нетривалої поїздки, в процесі міграції може залишитися за кордоном на постійне проживання, або ж після повернення здійснити раніше не плановану другу поїздку. Таким чином разовий виїзд із поверненням перетворюється у постійну або циркулярну міграцію. І навпаки, мігрант, який мав

намір залишитися за кордоном на постійне місце проживання, з певних причин може передумати і повернутися на батьківщину з наступною відмовою від міграційного процесу або з переходом до здійснення циркулярної міграції.

У сучасних умовах для України характерні суттєві масштаби зовнішньої трудової міграції, які за даними міграційних служб, перевищують 2 млн. осіб. У несприятливих соціально-економічних та політичних умовах простежується посилення міграційних процесів серед українців. Трудова міграція в Україні носить переважно циклічний і сезонний характер, що призводить до незначних демографічних втрат. Проте, ймовірність трансформації тимчасової зовнішньої трудової міграції у постійну форму підвищується із збільшенням терміну перебування за кордоном, а можливість возз'єднання сімей мігрантів призводить до виїзду із України. Сьогодні тенденції посилення міграційних настроїв в українському суспільстві спричинені погіршенням політичної та соціально-економічної ситуації в держав [16, с. 180].

До основних внутрішніх факторів поширення явища трудової міграції громадян України за межі держави відносять низький життєвий рівень та високий рівень безробіття серед населення, виникнення необхідності у жінок у фінансовому забезпеченні родини (фемінізація), гендерну дискримінацію, низький рівень ознайомлення з проблемою, психологічні фактори, недостатній правовий захист, корупцію. За даними Міністерства соціальної політики, реальний рівень безробіття в Україні у 2017 році складає 9,5%, що становить близько 2 млн. осіб. До зовнішніх факторів зараховують: утворення на пострадянському просторі окремих держав, громадяни яких, отримали можливість безперешкодного виїзду за кордон та спрощення можливості для громадян України подорожувати по світу як з туристичною метою, так і для працевлаштування; інтернаціоналізацію тіньової економіки, зростання різниці між розвинутими та бідними країнами, корупція державних структур, формування міжнародних об'єднань кримінального характеру, виникнення зон військових конфліктів. Серед усіх факторів, що спричиняють зростання темпів міграційних процесів, експерти та науковці перше місце відводять економічним проблеми держав, в яких відбуваються зміни суспільно-політичної та

економічної сфер, низький рівень життя переважної більшості населення та зростання безробіття. Вагому роль відіграє також такий фактор, як наявність можливості працевлаштування для мігрантів у країнах призначення. Сьогодні поширеним явищем є нелегальна праця українських громадян за кордоном. Така тенденція пояснюється довго тривалістю й складністю офіційної процедури замовлення робочих місць, а також вигода від уникнення сплати податків [13].

Офіційна статистика, масштаби української трудової міграції оцінює на рівні 1,5 млн. осіб, що складає 5,1% населення працездатного віку [4, с. 144], хоч за багатьма експертними оцінками це явище є значно масштабним [4, с.144]. За статистичними даними євроустанов, українці входять до п'ятірки найчисельніших контингентів громадян за походженням з країн, що не є членами Європейського Союзу, які проживають в країнах ЄС, поступаючись вихідцям з Албанії, Марокко, Туреччини та Китаю. Найбільший осередок трудових мігрантів-українців є в Польщі, Італії, Чехії, Німеччині, Іспанії та Португалії [34].

За даними експертних досліджень, проведених в рамках проекту Міжнародної організації з міграції у 2019-2020 роках, за кордоном з метою трудового працевлаштування перебуває близько 700 тис. громадян України [4, с. 145]. Аналіз широкомасштабних обстежень домогосподарств, дає підстави визначити основні напрямки трудової міграції громадян України, а саме: країни Європейського Союзу. Так, у 2019 року в країнах ЄС працювали або шукали роботу 602,5 тис. трудових мігрантів (51%) [34].

Трудова міграція українців значною мірою обумовлена попитом у країнах призначення. Це має значні наслідки щодо навичок мігрантів. Попередні дослідження, проведені Vakhitova and Coure (2013) та Leontiyeva (2014) продемонстрували, що українські мігранти, яких відносять до категорії «синіх комірців» (робітники, зайняті фізичною працею, переважно на великих підприємствах), значно частіше працевлаштовуються на роботи, які відповідають їхній попередній професії та кваліфікації, тоді як велика частка висококваліфікованих трудових мігрантів (особливо тих, хто працює в країнах Західної Європи) стикаються з невідповідністю навичок і зниженням кваліфікації,

оскільки такі фахівці зайняті на роботах у сфері продажів, побутових послуг або сільського господарства, які не потребують високої кваліфікації і відповідно освіти.

За останні п'ять років моделі міграції в Україні змінилися. Зовнішня міграція зростає кількісно і охоплює все більше кваліфікованих працівників репродуктивного віку. Одним із випробувань для України стала пандемія COVID-19. Схоже, коронавірус справив серйозний миттєвий вплив на міграцію в нашій країні (особливо для сезонних та неформальних працівників). Станом на липень 2020 року в Україну повернулося від 300 до 400 тисяч трудових мігрантів [17].

Ще більшим випробуванням для України стали воєнні дії, що ведуться на території нашої держави. Вони стали руйнівним чинником для вітчизняної економіки й ринку праці. На сьогодні ще важко оцінити реальні збитки. Станом на 24 березня розрахунки економічних збитків російсько-української війни у межах проекту «Росія заплатить» показували загальні втрати національної економіки через війну від 543 млрд дол. США до 600 млрд дол. США – це з урахуванням як прямих втрат, що розраховуються в зазначеному проекті, так і непрямих втрат (падіння ВВП, припинення інвестицій, вплив робочої сили, додаткові витрати на оборону країни та соціальну підтримку населення, яке постраждало від окупантів тощо). З початку воєнної агресії Російської Федерації 24 лютого в Україні пошкоджено, зруйновано або захоплено щонайменше 92 підприємств (приблизна оцінка втрат – 2921 млн дол. США), 7 ТЕС/ГЕС, 8 цивільних аеропортів (приблизна оцінка втрат – 2921 млн дол. США) та 10 військових аеродромів, 378 закладів освіти (приблизна оцінка втрат – 601 млн дол. США), 138 закладів охорони здоров'я (приблизна оцінка втрат – 6816 млн дол. США), тощо [23]. За результатами аналітичних досліджень, проведених Gradus Research, від початку воєнної агресії до 22 березня 2022 року в країні зупинили, уповільнили чи звузили свою діяльність 86% компаній, з яких: 48% працює частково чи майже не працює; працює, як і раніше, лише 13% [3]. Лише у невеликій кількості вітчизняного бізнесу (6%) обсяг збільшився, порівняно з довоєнним періодом. За три місяці війни в Україні відбулася галузева трансформація – як один зі способів забезпечення стійкості функціонування економіки: 16% досліджених підприємств частково або повністю

трансформувалися; 21% перебувають у процесі галузевої трансформації; 16% долучилися до процесу трансформації. Звичайно, найпопулярнішими сферами діяльності бізнесу під час війни стали роздрібна торгівля харчовими й нехарчовими продуктами (24% підприємств, що взяли участь у дослідженні) [12]. Війна стала новим фактором, який збільшує трудову міграцію в державі.

Проблема зовнішньої трудової еміграції є однією з найбільш актуальних на сьогодні для України, адже відтік трудових ресурсів за кордон негативно впливає як на економічну ситуацію в країні, гальмує її розвиток, так і на соціальну (зменшується частка молоді в структурі населення, що призводить до зменшення народжуваності та «старіння нації»). Н. Федорова до основних причин появи зовнішньої трудової міграції з боку країн-донорів є велика густота населення, низький рівень життя, масове безробіття тощо; з боку країн-реципієнтів – потреба в додатковій робочій силі як високої, так і низької кваліфікації та можливість запропонувати робочій силі, що прибула з-за кордону, більш сприятливі умови працевлаштування [21, с. 228].

1.3. Фактори, що спричиняють виникнення емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном

Після визнання феномена професійного вигорання загальноновизнаним, закономірно постало питання про фактори, які сприяють, або навпаки, гальмують його. Найчастіше до синдрому емоційного вигорання схильні люди, які не щадять свої сили і дуже багато працюють. Не отримуючи підживлення, вони вигорають.

Багато дослідників (Р. Паращик, О. Венгер) говорять про наявність певних факторів, що призводять більшою мірою до розвитку тих чи інших елементів емоційного вигорання. На підставі цього можна припустити наявність не просто факторів, що впливають на розвиток емоційного вигорання, а більш загального механізму виникнення емоційного вигорання.

Говорячи про причини виникнення вигорання, вважається, що часті конфлікти на роботі призводять до психоемоційного виснаження [15].

Враховуючи, що емоційне вигорання відбувається не тільки на роботі, а також в інших умовах життєдіяльності, можна припустити, що психоемоційне виснаження відбувається внаслідок постійного стресу. Деперсоналізація описується як засіб захисту від негативного впливу, як реакції «ухилення від проблеми». Можна припустити, що така реакція виникає через наявність на роботі або в житті подій-тригерів, тобто за умов існування психологічної травматизації.

Редукція професійних досягнень особливо активно розвивається за відсутності соціальної підтримки та схвалення. На підставі припущення, що емоційне вигорання відбувається не тільки на роботі, то можна говорити, що відсутність соціальної підтримки та схвалення діяльності може призвести до зниження мотивації та бажання вдосконалюватися [9, с. 118].

В. Бойко виділяє низку зовнішніх та внутрішніх факторів (передумов), що провокують емоційне вигорання.

До групи зовнішніх (організаційних) факторів, на думку В. Бойко, включено умови матеріального середовища, соціально-психологічні умови праці, зміст роботи. Ця група є найбільш широкою у сфері дослідження цього феномену [1].

До зовнішніх факторів В. Бойко відносить напружену психоемоційну діяльність. Професіоналу, який працює постійно з людьми, доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування, активно вирішувати проблеми, уважно сприймати, запам'ятовувати та інтерпретувати візуальну, звукову чи письмову інформацію, швидко приймати рішення.

В. Бойко описав також особистісні фактори, які суттєво впливають на розвиток симптому емоційного вигорання, як-от:

- слабка мотивація емоційної віддачі у сфері професійної діяльності;
- схильність до сильних переживань;
- схильність до емоційної холодності у професійній діяльності [1, с. 32].

Т. Решетова у своїх роботах приділила увагу наступним факторам, що впливають на процес емоційного вигорання:

- олекситимія, вона проявляється у неможливості описати словами свої відчуття через тривогу.

- неемоційність у спілкуванні чи невміння будувати спілкування;
- трудоголізм, який насправді прикриває будь-яку проблему [8, с. 4].

I. Процик та О. Романська головними причинами виникнення синдрому емоційного вигорання вважають такі: надмірне робоче навантаження, невміння працівників організувати свій час, відсутність відпочинку, дисбаланс між особистим та професійним життям, завищені вимоги до себе. Важливим є те, що через неправильну кадрову політику керівництво підприємства часто саме сприяє виникненню синдрому у підлеглих. Недооцінювати вплив емоційних факторів на продуктивність праці персоналу небезпечно, тому працедавцям необхідно взяти низку заходів щодо запобігання виникненню синдрому емоційного вигорання в працівників. Надзвичайно важливим є чітке розмежування обов'язків, забезпечення доброзичливої атмосфери у спілкуванні з персоналом та наявність дієвої системи винагороди виконуваної праці. У разі виявлення синдрому у підлеглих, адміністрація зобов'язана надати підтримку (направити працівника до кваліфікованого фахівця або ж обговорити з ним проблему і спільними зусиллями спробувати розв'язати її) [18, с. 103–104].

Умови перебування трудових мігрантів далеко від дому, постійна напруга і переживання за рідних, особливо дітей, роблять практично неможливим відключитися від роботи та від необхідності бути постійно на зв'язку з тими людьми, хто керує та визначає їх поведінку в соціумі. У цих умовах стрес і його форма, вигорання, стають значущою проблемою сучасної вимушеної трудової міграції у постіндустріальному суспільстві, оскільки ведуть до серйозних руйнівних наслідків для особистості, суспільства, організацій, міжособистісних і сімейних відносин через психічні і поведінкові зміни.

Р.Паращик та О.Венгер, досліджуючи психологічні проблеми вимушених трудових мігрантів з України, зазначають, що з моменту прибуття на нове місце у всіх українських мігрантів починається процес вживання, входження, облаштування в новому для них середовищі. Для них незнайомою є суспільство, прибулі в нову країну, змушені прилаштуватися до нових економічних, соціальних, політичних, правових, психологічних, культурних аспектів. Інша культура примушує мігрантів

відмовитись від попереднього способу життя, прийняти нові правила та зразки поведінки, соціальні норми [15, с. 14]. Ще однією вагомою проблемою, з якою стикаються українці, які працюють за кордоном, є усвідомлення свого нового соціального стану. В людей, які на Батьківщині були незалежними чи посідали шановане місце в соціумі, суттєво знижується самооцінка. Така ситуація веде до появи у трудових мігрантів низку відчуттів та психологічних переживань: відчуття втрати чи позбавлення (Батьківщини, статусу, друзів, професії, матеріальних благ); відчуття бути знехтуваним (неприйняття нових традицій, культури) і відчуття відкидання (неприйняття новим суспільством, культурою); порушення рольової структури (зміна ролей, очікувань), плутанина з самоідентифікацією, цінностях, почуттях; відчуття тривоги внаслідок усвідомлення культурних відмінностей, які ґрунтуються виникненні різних емоцій (відраза, подив, обурення); відчуття неповноцінності через неспроможність швидко справитися з новою ситуацією [15, с. 14]. Українські трудові мігранти, головна мета який – якнайшвидше заробити грошей і допомогти рідним вдома, часто працюють на межі можливостей, а тому на них чатує небезпека повільного емоційного вигорання. Українські трудові мігранти часто не роблять для себе будь-яких поблажок, не можуть вдатися до проявів слабкості, взяти позаурочний відпочинок і часто оцінюють небезпеку можливих невдач.

В українців, які працюють за кордоном, погіршується психологічне здоров'я, спостерігається розгубленість, депресія, висока тривожність, апатія. Такі особи переживають емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію персональних досягнень. Центральне місце у цій тріаді займає емоційне вигорання. Емоційне вигорання проявляється у відчутті спустошення, емоційної перенапруги, виснаження власних ресурсів. Може виникати відчуття приглушеності емоцій, емоційного отупіння. Деперсоналізація в трудових мігрантів проявляється у цинічному, бездушному ставленні до членів сім'ї, друзів, співробітників, клієнтів або інших суб'єктів діяльності. Міжособистісне спілкування стає формальним та знеособленим. Людина, яка працює за кордоном, ніби намагається заощадити свої почуття, не співпереживати, не виявляти емпатію, а ставиться до співрозмовника як

до об'єкта, навмисне не помічаючи в ньому живу людину з її проблемами та слабкостями.

Для людини – трудового мігранта брак внутрішнього ресурсу може обернутися емоційним вигоранням – неприємним розладом, виправляти який доведеться довгі місяці, а то і роки. Стан виснаження українців, які працюють за кордоном, призводить до паралічу сил, почуттів і супроводжується втратою радості по відношенню до звичного життя.

Головними причинами, що ведуть до появи емоційного вигорання в трудових мігрантів, зазвичай є одноманітність виконуваної роботи, напружений ритм, недостатнє заохочення праці (матеріальне і психологічне), регулярна незаслужена критика з боку роботодавця, мовний бар'єр, незрозуміла постановка задач та почуття недооціненості або непотрібності на чужині.

У міру посилення наслідків робочих стресів в українців, які працюють за кордоном, виснажуються моральні та фізичні сили, вони стають менш енергійними, погіршується їх здоров'я. У «згорілих» на роботі людей знижується трудова мотивація, розвивається байдужість до роботи (... я все одно нічого не можу змінити), погіршується якість і продуктивність праці. Емоції вигорають, з'являється невпевненість у собі, незадоволеність особистим життям [21, с. 26].

Істотну роль у виникненні синдрому емоційного вигорання у трудових мігрантів, на нашу думку, відіграють такі фактори:

1. Рольовий фактор (вік, стать, стаж роботи, сімейний стан, освіта).
2. Особистісний чинник: індивідуальні стратегії опору, рівень мотивації досягнення, самооцінка, емоційна стійкість особистості, невротизм.
3. Організаційний фактор:
 - 1) умови роботи: підвищені навантаження та понаднормова робота;
 - 2) тривалість робочого дня сприяє розвитку синдрому, тоді як перерви у роботі надають позитивний ефект і знижують рівень вигорання;
 - 3) зміст праці – будь-яка критична ситуація;
 - 4) соціально-психологічні чинники – для працівників, які мають статус трудових мігрантів, значною є підтримка від працедавця та колег.

5) мовний бар'єр

Причин виникнення синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном, досить багато, але ми виділили, з нашого погляду, найголовніші:

- потрапляння у нове соціокультурне середовище;
- психологічна перевтома, коли вимоги (внутрішні та зовнішні) тривалий час переважають над ресурсами (внутрішніми та зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги, що неминуче з часом призводить до вигорання;
- особистісні риси, такі як емоційна нестійкість, боязкість, підозрілість, схильність до почуття провини, імпульсивність, тривожність та ін.

Виділимо найпопулярніші причини виснаження:

1. Хронічна напружена психоемоційна діяльність. Така діяльність безпосередньо пов'язана з цілеспрямованим сприйняттям партнерів, емпатією та впливом на них. Трудові мігранти, особливо ті, хто працює у сферах контакту, необхідно не просто спілкуватися з людьми, але постійно активно взаємодіяти з ними, використовувати прийоми активного слухання, емоційно підкріплювати партнера, виявляти свою зацікавленість. Даний аспект діяльності є фактором сильного фізичного, когнітивного та емоційного виснаження.

2. Дестабілізуюча організація діяльності. Цей фактор характеризується нечіткою організаційною структурою, нечітким плануванням праці, недоліком обладнання, недостатньою структурованою та розпливчастою інформацією, високим рівнем «бюрократичних» елементів. При цьому дестабілізуюча обстановка викликає багаторазовий негативний ефект: вона позначається на самому мігрантові, на суб'єкті спілкування – клієнтові споживачеві, пацієнтові і т.д., а потім на взаєминах обох сторін.

3. Підвищена відповідальність за виконувани функції та операції. Багато мігрантів працюють у режимі постійного зовнішнього та внутрішнього контролю. Насамперед, це стосується медиків, педагогів, вихователів тощо. Процесуальний зміст їх діяльності полягає в тому, що постійно потрібно входити у стан пацієнта, клієнта, приймати його особистісні переживання. Ця особливість діяльності

передбачає наявність моральної, а часом і юридичну відповідальність. Наявність подібного контролю та самоконтролю формує постійну психоемоційну напругу, відчуття особистісної відповідальності за кожну дію партнера.

4. Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності Фактор може реалізуватися у вертикальній системі «керівник – підлеглий», і в горизонтальній «колега – колега».

5. Визначається двома основними обставинами – конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник – підлеглий», та по горизонталі, у системі «колега – колега». Будь-яка організаційна система є системою, тобто визначається спільною діяльністю та взаємодією всіх елементів, наявність конфліктів здатне заважати ефективному виконанню своїх функцій. Також при конфліктах рано чи пізно можливе використання захисних стратегій, у тому числі й емоційне вигорання, віддаючи перевагу «ніяк» не реагувати на конфліктну ситуацію.

6. Психологічно важкий контингент, з яким має справу трудовий мігрант у сфері спілкування. Даний фактор визначає змістовну характеристику професійної діяльності. Працівники, які мають справу з «важкими» партнерами найчастіше схильні до емоційного вигорання. Причиною є глибокий контакт, проблеми та досвід партнера проектується на працівника, і в результаті його емоційне виснаження. В інших випадках поведінка партнера є стресором для мігранта. У результаті він може визначити для себе ефективною стратегію ігнорування даного партнера. Проте надалі дана стратегія взаємодії може перейти на ширше коло людей.

7. Робоче середовище. Одним з організаційних факторів також є середовище та його особливості. Тривалість робочого дня, неякісне обладнання, відсутність фізичного комфорту на робочому місці може призводити до виснаження. У деяких випадках навіть саме приміщення може викликати відчуття дискомфорту. Наприклад, при відкритих просторах, де трудові мігранти знаходять на постійному спогляданні один одним, люди з певним типом характеру відчувають постійну напругу, яка за наявності інших факторів здатна призвести до емоційного вигорання.

Фази емоційного вигорання за Н. Крижановською включають такі: попереджувальна фаза; зниження рівня власної участі; емоційні реакції; фаза деструктивної поведінки; психосоматичні реакції та зниження імунітету; нездатність до релаксації у потрібний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; болі у хребті, розлади травлення; залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю; розчарування та негативні життєві настанови; почуття безпорадності та безглуздості життя; екзистенційний відчай [8, с. 3]. Сильна залежність українців, які працюють за кордоном, від роботи призводить у результаті до повного відчаю та екзистенційної порожнечі.

Найчастіше ризик виникнення синдрому емоційного вигорання виникає в трудових мігрантів, які висувають до себе надмірно високі вимоги. Дослідники виділили три типи людей, яким загрожує вигорання [8, с. 4].

Перший – педантичний тип. Основні характеристики педантичного типу: сумлінність, зведена в абсолют; надмірна, хвороблива акуратність та прагнення у справі домогтися зразкового порядку. Для цього типу характерна висока потреба у досягненні мети.

Трудові мігранти з високим рівнем потреби у досягненнях відрізняються такими рисами:

- наполегливість у досягненні цілей;
- незадоволеність досягнутим;
- схильність сильно захоплюватися роботою, прагнення у будь-якому разі отримати задоволення від успіху;
- нездатність погано працювати;
- постійне прагнення зробити справу кращою;
- потреба винаходити нові прийоми роботи при виконанні найпростіших справ;
- незадоволеність легким успіхом; відсутність духу суперництва, бажання, щоб інші пережили разом людиною радість успіху у досягненні результату;
- готовність прийняти допомогу та допомагати іншим при вирішенні важких завдань, щоб спільно відчувати радість успіху [33].

Другий тип – «демонстративний». Люди демонстративного типу прагнуть бути першими у всьому, завжди бути на виду. Водночас їм властивий високий ступінь виснаження при виконанні непомітної, рутинної роботи. Таким працівникам насамперед треба розвивати емпатію.

Третій тип – «емотивний». Люди цього типу надто чутливі та вразливі. Їх чуйність, схильність сприймати чужий біль як власний межує з патологією, з саморуйнуванням, і все це при явній нестачі сил чинити опір будь-яким несприятливим обставинам. Таким трудовим мігрантам передусім треба розвивати конструктивні засоби психологічного захисту.

У всіх цих випадках необхідною умовою запобігання емоційному вигоранню працівника є цілеспрямоване формування пізнавально-професійної активності ще на етапах його готування до виїзду за кордон з метою працевлаштування.

Компоненти такої психологічної структури – мотиваційний, когнітивний, поведінковий, рефлексивний. Рух від рівня до рівня вирішує завдання розвитку пізнавально-професійної активності.

Як справедливо зазначають М. Луск та С. Терразас, вплив культурного фону не можна пояснити поточною подією переселення та його психосоціальними наслідками, наприклад, у формі «культурного шоку». Однак можуть бути й інші фактори стресу, пов'язані зі спілкуванням, культурними труднощами та соціальною інтеграцією, які здатні впливати на вигорання трудових мігрантів [33]. Крім того, працівники-емігранти з інших країн також можуть зазнавати дискримінації на робочому місці. Очевидно, існує безліч потенційних стресових факторів виникнення синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном. Майбутні дослідження повинні з'ясувати, які механізми є важливими для трудових мігрантів, з точки зору культурного походження, віку, статі тощо, у якому стані відбувається процес акультурації.

Висновки до першого розділу

У ході теоретичного аналізу проблеми емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном було зроблено наступні висновки:

Виявлено, що емоційне вигорання – це захисний механізм психіки, своєрідна відповідь на зовнішні подразники, що виражається у формі повного чи часткового виключення емоцій.

Розкрито, що феномен емоційного вигорання характеризується станом виснаження фізичних, розумових та/або емоційних ресурсів людини, що виникає на тлі сильного та тривалого стресу. Найчастіше цей стан пов'язаний з одноманітною рутинною та постійною нервовою напругою. Воно призводить до часткового або повного ігнорування звичайних робочих завдань, небажання діяти та емоційно залучатися до взаємодії з оточуючими.

З'ясовано, що ситуація, що склалася в останні роки в Україні, перетворила трудову міграцію в одну з найбільших соціально-політичних проблем загальнонаціонального характеру. У сучасних умовах для України характерні суттєві масштаби зовнішньої трудової міграції, які за даними міграційних служб, перевищують 2 млн. осіб. У несприятливих соціально-економічних та політичних умовах простежується посилення еміграційних процесів серед українців. Трудова міграція в Україні носить переважно циклічний і сезонний характер, що призводить до незначних демографічних втрат.

Виходячи з цього, робимо висновок, що в українців, які працюють за кордоном, погіршується психологічне здоров'я, спостерігається розгубленість, депресія, висока тривожність, апатія. Такі особи переживають емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію персональних досягнень. Центральне місце у цій тріаді займає емоційне вигорання. Емоційне вигорання проявляється у відчутті спустошення, емоційної перенапруги, виснаження власних ресурсів. Може виникати відчуття приглушеності емоцій, емоційного отупіння.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УКРАЇНЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ

2.1 Методика та організація дослідження

Українці, які працюють за кордоном, влаштувавшись на роботу, перебувають в постійній психічній напрузі, від них вимагають належного виконання посадових обов'язків, постійної уваги до виконуваних виробничих операцій, високої емоційної віддачі. Трудові мігранти постійно змушені долати «непереборні» життєві труднощі (професійного, матеріального, сімейного, соціального, світоглядного, політичного, мовного та ін. характеру).

Професійна діяльність українців, які працюють за кордоном, завжди включає насичену відповідальністю комунікативну діяльність у поєднанні з точним виконанням великої кількості нормативних (рутинних) маніпуляцій, успішне виконання яких потребує постійної уваги та психічної напруги. Трудові мігранти часто використовують такі психологічні стратегії, як економію емоцій та формалізації спілкування з працедавцем, новими знайомими, з оточуючими загалом.

Синдром емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном, – завжди сукупність симптомів, що розвиваються на тлі хронічного стресу і ведуть до виснаження емоційно-енергійних та особистісних ресурсів людини.

У нашому дослідженні ми вивчали феномен емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном.

У дослідженні взяло участь 20 українців, які на час проведення дослідження проживають і працюють в Польщі (12 жінок і 8 чоловіків). Вік досліджуваних – від 22 до 65 років. Вибірку становили респонденти, які працюють на хімічному заводі по виробництву волокна та тканин. Більша частина респондентів проживають в хостелі, який надає безкоштовно агенція з працевлаштування. Умови проживання

більшості опитуваних подобаються, в хостелі є всі зручності: душова кімната, туалети, праски та велика спільна кухня. Кімнати великі та просторі, вміщують в себе 3 або 4 ліжка, дві шафи для особистих речей, холодильник, обідній стіл, маленькі приліжкові столики та стільці. Всі кімнати мають ніжні світлі стіни, які символізують спокій та чистоту. Вважається, що такий колір очищує і одночасно заряджає енергією, відкриває бачення нових можливостей та дає силу для подолання перешкод. Ми провели експрес-анкетування з усіма респондентами та вияснили, що більшість українців, які беруть участь в дослідженні працюють за кордоном з моменту коли почалась війна, вони вимушені були покинути свою батьківщину, але є також люди, які вже працюють більше, близько півроку. Проаналізувавши анкетування, ми вияснили що українці усвідомлюють, що вони мають симптоми емоційного вигорання, які мають взаємозв'язок зі стресом.

Результати та опис експрес анкети можна побачити в Додатку А.

Досліджувані вибірки, безсумнівно, схильні до ризику синдрому емоційного вигорання, оскільки перебувають у ситуаціях, що передбачають наявність наступних факторів:

1. Вимушене перебування в чужому середовищі, спілкування з різними людьми, знайомими та незнайомими іноземною мовою.
2. Можливість виникнення внутрішньо-особового конфлікту у зв'язку з роботою за кордоном.
3. Нестабільність та хронічний страх втрати робочого місця.
4. Проживання у нових політичних, економічних та соціокультурних умовах, часто у мегаполісах, тобто в умовах нав'язаного спілкування та взаємодії з великою кількістю незнайомих людей, як на робочому місці, так і в громадських місцях.

Проведення емпіричного дослідження передбачає такі основні кроки:

1. Визначення стратегії емпіричного дослідження;
2. Визначення характеристик вибірки;
3. Підбір методів і методик збору та обробки даних;
4. Проведення основного етапу емпіричного дослідження, отримання первинних даних;

5. Обробка та представлення первинних даних.

Стосовно реалізації першого завдання, слід зазначити, що для дослідження зазначеної проблематики було здійснено аналіз психодіагностичних методик, з яких ми вибрали ті, які на нашу думку, найбільше відповідають меті даного дослідження.

У нашому дослідженні були використано низку методів: аналіз науково-методичної літератури з проблеми емоційного вигорання та психології трудових мігрантів, спостереження. Як діагностичний інструментарій для виявлення проявів синдрому емоційного вигорання у трудових мігрантів використовувалися методики:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко)»;

2. Діагностика професійного вигорання (К.Маслач, С.Джексон, адаптований Н.Водоп'янової).

3. Тест професійного стресу Ч. Спілбергера (адаптація А.Леонової)

Розглянемо вищезазначені методики докладніше.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко)» дозволяє діагностувати провідні симптоми емоційного вигорання, визначити, у якій фазі розвитку знаходиться синдром: «напруга», «резистенції», «виснаження». Оперуючи змістовим змістом та кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому вигорання, можна дати досить об'ємну характеристику особистості, оцінити адекватність емоційного реагування конфліктної ситуації (Додаток А).

Методика складається з 84 суджень, що дозволяють діагностувати три фази емоційного вигорання: напругу, резистенцію та виснаження.

Кожна фаза діагностується з урахуванням чотирьох, характерних нею, симптомів (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Фази та симптоми емоційного вигорання

Фаза	№ п/п	Симптоми
	1	Переживання психотравмуючих обставин

НАПРУГА	2	Незадоволеність собою
	3	«Загнаність у клітку»
	4	Тривога та депресія
РЕЗИСТЕНЦІЯ	1	Неадекватне емоційне реагування
	2	Емоційно-моральна дезорієнтація
	3	Розширення сфери економії емоції
	4	Редукція професійних обов'язків
ВИСНАЖЕННЯ	1	Емоційний дефіцит
	2	Емоційна відстороненість
	3	Особистісна відстороненість (деперсоналізація)
	4	Психосоматичні та психовегетативні порушення

Діагностика професійного вигорання (К.Маслач, С.Джексон, адаптований Водоп'яною.). Додаток Б

У опитувальнику міститься 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з виконанням робочої діяльності. Складається він із трьох субшкал: «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «професійних досягнень». Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою вимірювань та варіюють від «ніколи» (0 балів) до «завжди» (6 балів).

Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі оцінки за субшкалами емоційного виснаження та деперсоналізації та низькі – за шкалою професійних досягнень.

Опитувальник трудового стресу Ч. Спілбергера в адаптації А.Леонової та С. Величковської .

«Опитувальник трудового стресу» є повноцінною версією широко поширеного тесту Ч. Спілбергера Job Stress Survey або JSS (адаптація А.Леонова, С. Величковської). Вона призначена для виявлення специфічного комплексу причин виникнення труднощів та перешкод у роботі, які оцінюються професіоналами однієї і тієї ж групи як найістотніші.

Тестовий матеріал «Опитувальника трудового стресу» включає список із 30 - ти тверджень, які відповідають найбільш типовим і суб'єктивно значущих причин виникнення стресу у професійній діяльності. Обстежуваному пропонується двічі оцінити рівень суб'єктивної виразності негативного впливу по кожному пункту списку: спочатку з точки зору того, наскільки вони значущі за силою або інтенсивністю впливу (варіант 1), а потім – за частотою виникнення у звичайній професійній ситуації (варіант 2).

Обстежуваний обов'язково заповнює обидва варіанти тесту, користуючись відповідною інструкцією. Для кількісних оцінок по кожному пункту використовується однополярна 9-ти бальна шкала, на якій діапазон від 1 до 3 балів відповідають низькому, від 4 до 6 балів – помірному, а від 7 до 9 балів – високому рівню впливу відповідного стресора.

Оцінка та інтерпретація результатів:

Обробка результатів опитувальника включає кілька етапів:

Підрахунок ваги кожного стресора, який дорівнює добутку сили та частоти за кожним пунктом методики;

Визначення середнього за силою, частотою та вагою по всіх пунктах опитувальника;

Аналіз «профілю» стресу та виділення 3-х основних стресорів, які отримали максимальне значення за вагою;

Факторний аналіз десяти найбільш виражених за вагою стресорів. (Додаток В).

Експериментальне дослідження проводилося протягом травня 2022 року і відбувалося в три етапи.

Перший етап – пошуково-теоретичний, на якому ми здійснювали аналіз літературних даних з проблеми дослідження; визначення методологічної основи дослідження, понятійного апарату; виділення проблеми, об'єкта і предмета дослідження; формулювання цілей і завдань дослідження.

Другий етап – аналітичний – аналіз отриманих у ході дослідження результатів та формулювання висновків.

Третій етап – дослідно-пошуковий. Даний етап передбачає розробку рекомендацій з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном.

У нашому дослідженні ми керувалися положенням, що якість діагностики залежить від вибору засобів та визначення шляху роботи. Для трудових мігрантів були враховані основні принципи діагностики, які були і залишаються основою для теорії і практики:

- принцип комплексного підходу до вивчення особистості – систематичне і цілісне дослідження індивідуально-психологічного трудового мігранта;
- принцип єдності діагностики та корекційної роботи з заробітчанином – визначення завдань подальшої роботи, яка буде правильною тільки з опорою на результати, отримані у ході глибокої діагностики,
- принцип цілісного вивчення всіх психічних характеристик конкретної особистості уточнює загальні методологічні принципи детермінізму та системності;
- принцип особистісного підходу дуже важливий у дослідженні заробітчан. Особистісний підхід – це підхід до людини як до цілісної особистості, враховуючи складності та всі індивідуальні особливості. У процесі діагностики не розглядається лише окрема функція чи окреме психічне явище, а особистість в цілому;
- принцип діяльнісного підходу. Діагностичне обстеження повинно бути здійснене з урахуванням провідної діяльності заробітчанин – у контексті трудової діяльності;
- принцип якісно-кількісного підходу при аналізі даних, які були отримані в ході діагностики – орієнтовані на те, щоб в основі кількісних показників лежало якісне виділення одиниць цього виміру, з іншого боку, щоб результати обстеження були зведені до цих формальних показників;
- принцип компетентності та неупередженості. Фахівець, який проводить діагностику трудового мігранта, повинен добре знати і розуміти ті синдроми, які виникають при емоційному вигоранні [30, с. 280].

Після закінчення проведення методик та внесення відповідей, ми перенесли в бланки та перейшли до підрахунків та інтерпретації результатів. Детальна

інформація про отримані дані та їх подальшу математичну обробку можна побачити в наступному підрозділі.

2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном

Представимо та проаналізуємо результати емпіричного дослідження. Результати діагностики рівня емоційного вигорання за методикою В. Бойко наведені в таблиці 2.2 (див. Додаток В) та на рис. 2.1.

Таблиця 2.2.

Результати діагностики українців, які працюють за кордоном, за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання (В.Бойко)»

№ п/п	Випробувані	Фаза напруги			Фаза резистенції			Фаза виснаження		
		Низ.	Сер.	Вис.	Низ.	Сер.	Вис.	Низ.	Сер.	Вис.
1.	Володимир		+		+					+
2.	Ксенія			+			+			+
3.	Марія		+			+				+
4.	Галина			+		+			+	
5.	Мирослава	+					+		+	
6.	Софія		+			+		+		
7.	Юлія		+			+			+	
8.	Віра			+			+	+		
9.	Остап		+		+			+		
10.	Ігор		+			+			+	
11.	Любов		+			+			+	
12.	Олександр			+		+				+
13.	Олена		+			+			+	
14.	Ірина		+		+					+
15.	Аліна		+			+				+
16.	Матвій		+				+	+		
17.	Марта		+			+			+	

18.	Павло		+				+	+		
19.	Олег		+				+	+		
20.	Антон		+			+			+	
	Всього, осіб	1	14	5	3	12	5	5	9	6
	(%)	(5%)	(70%)	(25%)	(15%)	(60%)	(25%)	(25%)	(45%)	(30%)

Знак «+» – у даного заробітчанина виявлено цю фазу.

Н. – фаза не сформована

Фор. – фаза в стадії формування

Сф. – фаза сформована.

В останньому рядку зазначено загальну кількість трудових, у яких відзначається стадія формування тієї чи іншої фази вигорання та вирахування відсоток від загальної кількості педагогів, які брали участь у тестуванні.

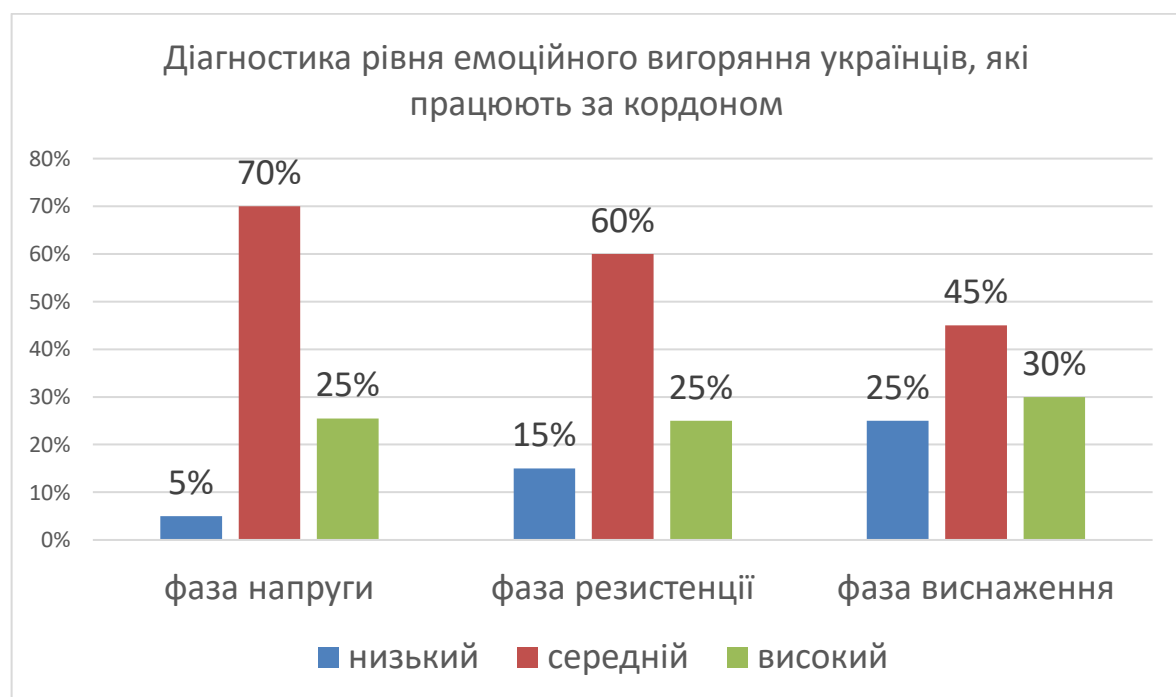


Рис. 2.1. Діагностика рівня емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном, за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання (В.Бойко)»

Аналізуючи дані рис. 2.1, видно, що у 5% українців, які працюють за кордоном, відзначена не сформована фаза напруги. У цього досліджуваного виявлено низький

рівень досліджуваного показника. Це говорить про те, що він добре почувається на робочому місці, отримує позитивні емоції від робочого процесу, від колективу, відчуває свою впевненість та потребу на роботі.

У 70% відзначається напруга як фактор емоційного вигорання на стадії формування, випробувані нерідко почуваються некомфортно на робочому місці, незадоволення собою, вони не набувають позитивних емоцій.

Випробуваних із сформованою фазою напруги виявлено 25 % усіх учасників експерименту.

За шкалою «Резистенція» (від латів. *resisto* – «опиратися») 15% досліджуваних мають не сформовану фазу, це свідчить, що трудові мігранти намагаються знизити тиск зовнішніх обставин на свій емоційний стан, прагнуть психологічного комфорту.

У 60% досліджуваних виявлено резистенцію на стадії формування, заробітчани прагнуть мінімізувати свої емоції, намагаються скоротити чи полегшити обов'язки, які вимагають емоційних витрат, нерідко обділяють оточуючих елементарною увагою.

25% мають сформовану фазу, це свідчить про те, що українці, які працюють за кордоном, виявляють емоційну черствість, неввічливість, байдужість, обмежують емоційну віддачу, часто така емоційна стриманість і закритість виливаються в агресію стосовно рідних.

За шкалою «Виснаження» фаза, що не сформувалася, зафіксована у меншій частини трудових мігрантів, це 25%, це говорить про те, що досліджувані почуваються цілком комфортно на робочому місці за кордоном, вони здатні до продуктивної роботи, відчувають у собі емоційні сили для продуктивної трудової діяльності.

У 45% досліджуваних виснаження як фактор емоційного вигорання знаходиться в стадії формування, це говорить про те, що у заробітчани емоційні контакти можуть викликати напругу, їм стає складно адекватно сприймати вимоги закордонних працедавців, в роботі не використовують інноваційні підходи, що проявляється в байдужості чи негативних емоціях.

30% мають сформовану фазу виснаження, заробітчани відчують постійний стрес, що супроводжується поганим настроєм, поганими асоціаціями, почуттям страху, неприємними відчуттями у серці, судинними реакціями, загостренням хронічних захворювань.

У респондентів із середнім та високим рівнем сформованості компонентів синдрому емоційного вигорання (фаза виснаження) – 45% і 25% обстежених – домінуючим компонентом є психоемоційне виснаження, яке характеризується наявністю почуття втоми, депресивним настроєм, небажанням та нездатністю працювати, дратівливістю, а також психосоматичними та психовегетативними порушеннями (тривога, порушення сну, відчуття внутрішнього напруження, роздратованість та ін.).

Результати діагностики професійного вигорання за методикою Водоп'янової Н.Є. представлені в таблиці 2.3 та рис. 2.2.

Таблиця 2.3

Результати діагностики за методикою «Діагностика професійного вигорання (К.Маслач, С.Джексон, адаптований Н.Водоп'янової)»

№ п/п	Випробувані	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Рудукція особистих досягнень		
		Низ.	Сер.	Вис.	Низ.	Сер.	Вис.	Низ.	Сер.	Вис.
1.	Володимир		+		+					+
2.	Ксенія			+			+			+
3.	Марія		+			+				+
4.	Галина			+		+			+	
5.	Мирослава	+					+		+	
6.	Софія		+			+		+		
7.	Юлія		+			+			+	
8.	Віра			+		+	+	+		
9.	Остап				+			+		
10.	Ігор					+			+	
11.	Любов		+		+	+			+	

12.	Олександр			+		+				+
13.	Олена		+			+			+	
14.	Ірина		+		+					+
15.	Аліна		+			+				+
16.	Матвій	+	+					+		
17.	Марта		+	+		+			+	
18.	Павло		+					+		
19.	Олег		+			+	+	+		
20.	Антон		+			+			+	
	Всього, осіб (%)	2 (10%)	13 (65%)	5 (25%)	4 (20%)	13 (65%)	3 (15%)	5 (25%)	9 (45%)	6 (30%)

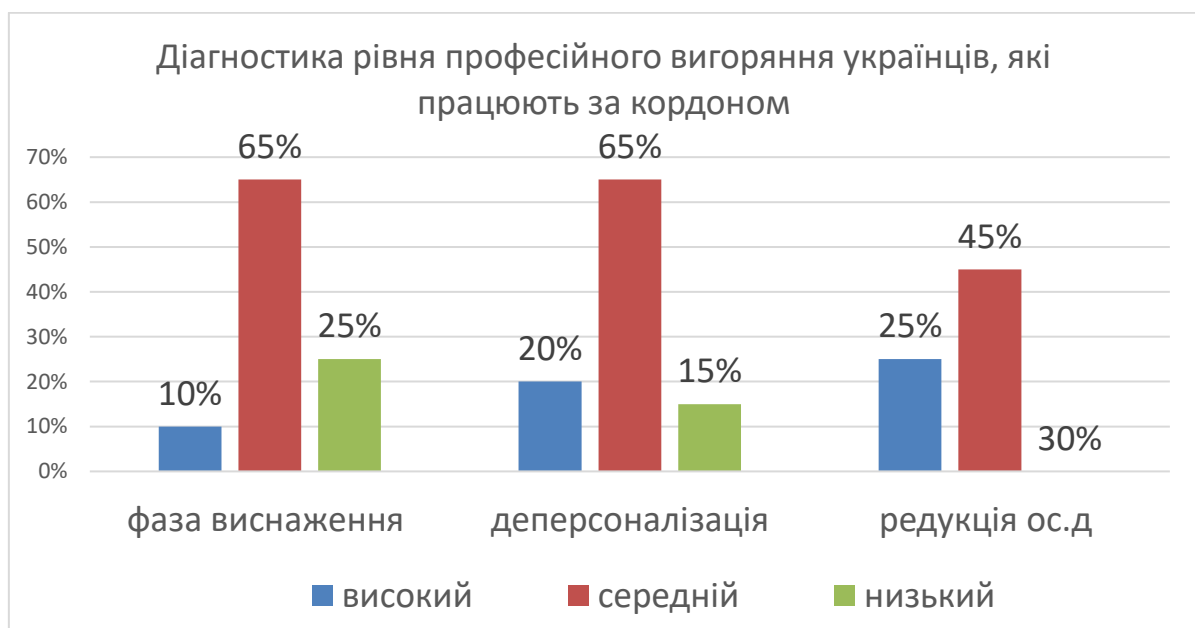


Рис. 2.2. Діагностика рівня професійного вигорання українців, які працюють за кордоном, за методикою Н. Водоп'янової.

Аналізуючи дані рис. 2.2, виявлено, що з шкалою «Емоційне виснаження» високий рівень демонструють 10% заробітчан. Це свідчить про те, що у цих осіб знижений емоційний тонус, підвищена психічна виснаженість, відбувається втрата

інтересу та позитивних почуттів до оточуючих, спостерігається відчуття «насиченості» роботою, незадоволеності життям загалом.

65% , тобто більшість респондентів, має середній рівень емоційного виснаження, вони також знижений емоційний тонус, знижується працездатність, життєва активність, але не можна забувати, певний рівень емоційного виснаження є віковою особливістю.

Низький рівень емоційного виснаження – у 25% досліджуваних, дана категорія українців, які працюють за кордоном, не відчуває негативних переживань, робота, робочий колектив їх надихають, вони відчувають у собі сили і енергію.

За шкалою «Деперсоналізація» 20% мають високий рівень, це проявляється у деформації відносин із оточуючими, вона буває двох видів: підвищена залежність з інших чи підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно оточуючих.

Середній рівень деперсоналізації мають 65% досліджуваних, це може говорити про те, що трудовим мігрантам буває складно встановити контакт з колегами, а якщо контакт встановлений, то відчувається напруга, вони прагнуть виконувати свої обов'язки формально, без активного включення до робочого процесу.

Певний рівень деперсоналізації – необхідний механізм психологічного захисту низки професій, зокрема і серед трудових мігрантів.

У 15% виявлено низький рівень деперсоналізації, заробітчани добре встановлюють емоційні контакти з оточуючими, активно включаються в роботу та інноваційну діяльність.

За шкалою «Редукція особистих досягнень» високий рівень зафіксований у 25% респондентів – може проявлятися або у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, або у редукуванні власної гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків.

Найвищий результат за шкалою «Редукції особистих досягнень» у середнього рівня 45% , характеризується заниженою самооцінкою значущості реально досягнутих результатів та зниження продуктивності через зміну ставлення до роботи.

Розглянемо результати дослідження, проведеного на основі методики «Тест професійного стресу Ч.Спілбергера (адаптація А.Леонової)», що дозволяє визначити основні джерела стресу та рівень стресового впливу професійної діяльності на випробуваного.

Вивчивши дані, ми склали список найбільш виражених джерел стресу у трудових мігрантів.

Основні джерела стресу:

1. Підвищена відповідальність – 15%
2. Нові соціокультурне, політичне та економічні умови – 10%
3. Нерівномірність розподілу навантажень – 10%
4. Брак спілкування з рідними – 10%
5. Терміновість прийняття рішень – 10%
6. Нестача особистого часу – 10%
7. Жорсткі терміни – 5%
8. Робота за іншого – 10%
9. Мовний бар'єр – 5%
10. Вимушена бездіяльність – 5 %.
11. Відволікання та переривання – 5%
12. Оплата праці та винагороди – 5%

Для наочності отриманих даних представимо їх у діаграмі (рис. 2.3).

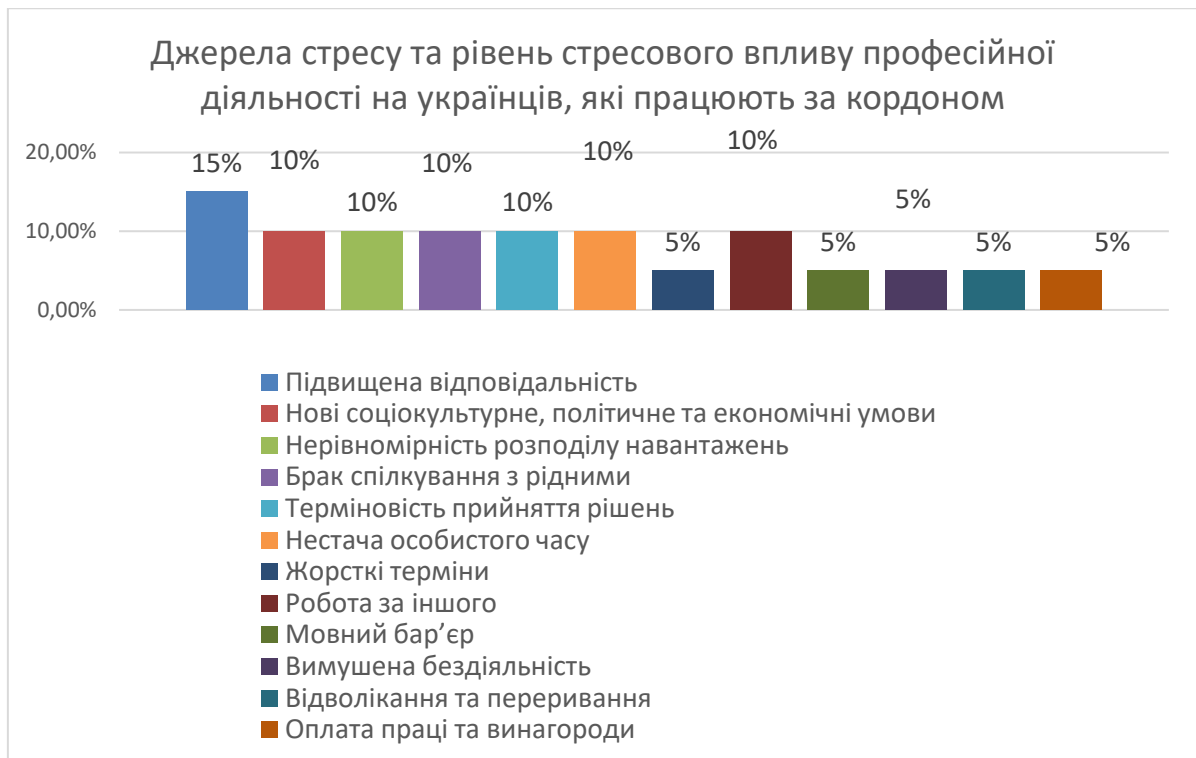


Рис. 2.3. Джерела стресу та рівень стресового впливу професійної діяльності на українців, які працюють за кордоном

Як видно з рис. 2.3, такі джерела стресу як підвищена відповідальність – 15%, нові соціокультурне, політичне та економічні умови – 10%, нерівномірність розподілу навантажень – 10%, брак спілкування з рідними – 10%, терміновість прийняття рішень – 10%, нестача особистого часу – 10% є досить вагомими і суттєво впливають на рівень стресового впливу професійної діяльності на українців, які працюють за кордоном.

Зіставивши результати методик, робимо висновок у тому, що синдром емоційного вигорання є в українців, які працюють за кордоном, але не значною мірою. Більшості трудових мігрантів – учасників експерименту притаманний прояв синдрому професійного вигорання помірно.

З метою якісної інтерпретації отриманих результатів нами було зроблено статистичну обробку даних за кожним критерієм. Для цього ми застосовували критерій рангової кореляції Спірмена.

В процесі детального вивчення отриманих даних були зроблені спеціальні таблиці, в яких зображені зв'язки, які мають кореляції (Додаток Д).

Так, в процесі проведення кореляційного аналізу даних було виявлено прямі кореляційні зв'язки між наступними критеріями:

- ✓ Резистенція-напруга (0,899 при $p=0,01$),
- ✓ Резистенція- виснаження (0,893 при $p=0,01$),
- ✓ Виснаження –напруга (0,802 при $p=0,01$),
- ✓ Підвищена відповідальність – нерівномірність розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого (0,793 при $p=0,01$),
- ✓ Підвищена відповідальність - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,546 при $p=0,01$),
- ✓ Навантаження - терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Навантаження – жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,688 при $p=0,01$),
- ✓ Терміновість прийняття рішень - соціокультурні, політичні та економічні умови, , брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Терміновість прийняття рішень - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,688 при $p=0,01$),
- ✓ Соціокультурні, політичні та економічні умови - брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Соціокультурні, політичні та економічні умови- жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,688 при $p=0,01$),

- ✓ Брак спілкування з рідними - нестача особистого часу, робота за іншого (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Брак спілкування з рідними - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,688 при $p=0,01$),
- ✓ Нестача особистого часу - робота за іншого (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Нестача особистого часу - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,688 при $p=0,01$),
- ✓ Робота за іншого - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,688 при $p=0,01$),
- ✓ Жорсткі терміни - мовний бар'єр, відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Мовний бар'єр - відволікання та виривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,01 при $p=0,01$),
- ✓ Відволікання та виривання - вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (0,01 при $p=0,01$), Вимушена бездіяльність - оплата праці та винагороди (0,01 при $p=0,01$),

Також існують обернені кореляційні зв'язки між наступними показниками:

- ✓ Напруга – підвищена відповідальність (-0,409 при $p=0,05$)
- ✓ Напруга - нерівномірність розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого (-0,415 при $p=0,05$)
- ✓ Напруга - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди (-0,471 при $p=0,05$)
- ✓ Резистенція – підвищена відповідальність (-0,707 при $p=0,01$)

- ✓ Резистенція - нерівномірність розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого ($-0,561$ при $p=0,01$)
- ✓ Резистенція - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди ($0,386$ при $p=0,05$)
- ✓ Виснаження - підвищена відповідальність ($-0,635$ при $p=0,01$)
- ✓ Виснаження - нерівномірність розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого ($-0,504$ при $p=0,05$)
- ✓ Виснаження - жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди ($-0,347$ при $p=0,05$)

Отже, підсумовуючи отримані за допомогою кореляційного аналізу результати, можна зробити наступні висновки.

По-перше, обрані нами методики внутрішньо узгоджені, валідні та надійні, тому що мають як внутрішні зв'язки між шкалами методики, які не суперечать один одному, так і зовнішні зв'язки між шкалами різних методик, спрямованих на діагностику однієї і тієї ж психологічної якості. По-друге, отримані кореляційні зв'язки дають змогу пояснити виявлені нами психологічні чинники емоційного вигорання. Так, в результаті математичної обробки даних нами було виявлено, що рівень емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном тісно пов'язаний з рівнем стресу.

В нашій роботі було виявлено обернений кореляційний зв'язок між шкалами «підвищена відповідальність» та всіма шкалами «емоційного вигорання», а саме фазами напруги, резистенції та виснаження. Тобто в респондентів з середнім рівнем емоційного вигорання зазвичай не виражена ознака підвищеної відповідальності. Чим менше досліджувані схильні до почуття підвищеної відповідальності, тим більше респонденти стійкі до емоційного вигорання. Отримані дані логічно підтверджуються результатами, зазначеними вище.

Далі ми отримали результати, що свідчать про обернений кореляційний зв'язок нерівномірності розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові

соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого зі всіма шкалами емоційного вигорання. Тобто, якщо б у опитуваних не було б таких показників як зараз, вони б не відчували симптомів емоційного вигорання. Респонденти часто почувають себе виснаженими, що призводить до неможливості вирішення професійних проблем, до емоційного вигорання та втрати контролю над ситуацією.

Також нами було виявлено зв'язок між такими шкалами як жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди та шкалами емоційного вигорання. Це говорить про те, що українці прямо відчують стрес за кожним показником, який потім перетворюється в вигорання. Тобто чим менше буде стресових факторів, тим менше українці будуть відчувати напруження, резистенцію та виснаження.

Отже, спираючись на отримані в ході статистичної обробки дані, можна зробити наступний висновок. Показники емоційного вигорання пов'язані оберненим зв'язком між такими психологічними чинниками: підвищена відповідальність, нерівномірність розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого, жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди.

Щоб запобігти емоційного вигорання по цим критеріям, я раджу скористатися практичними рекомендаціями, які будуть подані у наступному підрозділі.

2.3. Рекомендації з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном

Зберегти психологічне здоров'я українців, які працюють за кордоном, попередити виникнення негативних емоційних станів та розвитку синдрому емоційного вигорання, не допустити деформації особистості можна за умови наявності такої значної якості людини, як емоційна стійкість.

Емоційна стійкість – це властивість особистості, що виявляється в напружених умовах її діяльності у вигляді стабільних емоцій, що сприяють збереженню спрямованості та характеру дій, адекватних ситуації та цілям поставлених людиною [7, с. 126]. Емоційна стійкість українців, які працюють за кордоном, тісно пов'язана з результатом їх дій, тобто успішністю чи не успішністю досягнення поставленої трудовим мігрантом мети.

На наш погляд, найбільш доступними в якості профілактичних заходів є створення комплексу індивідуалізованих заходів щодо посилення регулюючих функцій психіки, розвитку емоційного самоконтролю та саморегулювання, зміцнення самовладання, тобто методи психологічної саморегуляції. Оскільки генезис синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном, носить індивідуалізований характер, який визначається розбіжностями особистісних характеристик, необхідним є виявлення особистісних особливостей трудових мігрантів, що дозволить визначити оптимальну стратегію психологічної допомоги для них.

Для профілактики синдрому вигорання необхідно:

- Правильно організувати свій робочий процес.
 1. Працювати в команді;
 2. Ефективно розподіляти робочий час та навантаження;
 3. Розподіляти пріоритети між різними задачами.
- Організувати робочі місця та місце відпочинку.
- Розробити систему оцінки ефективності роботи.
- Розробити систему нематеріальних заохочень.
- Підтримувати колективний дух співробітників.
- Забезпечити та підтримувати психологічний комфорт.

Важно пам'ятати, що навіть якщо навколо зовнішні обставини та умови, на які майже немає можливості вплинути, сприяють виникненню вигорання, позитивного ефекту можна досягти, якщо проводити роботу за власними індивідуально-психологічними особливостями, розвивати необхідні якості і вміння, а також

дотримуватися правил психологічної безпеки, з метою запобігання синдрому вигорання.

У своїй роботі ми виходимо з прийнятої більшістю дослідників визначення синдрому вигорання як багатовимірного конструкту, який включає емоційне, фізичне та розумове виснаження, що виявляється як наслідок тривалих та інтенсивних стресів у роботі трудових мігрантів.

Отже, організацію психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання необхідно проводити комплексно, включаючи такі види діяльності:

- діагностико-корекційна робота, яка спрямована на забезпечення інформацією про особливості індивіда за умов перебування в чужому середовищі (соціокультурному, політичному, економічному тощо);

- консультування, спрямоване на прояснення можливих причин небажаної поведінки, особистих труднощів індивіда з метою своєчасного запобігання виникненню будь-яких труднощів;

- освіта, спрямована на своєчасне та адресне поширення інформації, що дозволяє запобігти появі типових труднощів у розвитку, у здійсненні своєї професійної діяльності, у спілкуванні в чужому середовищі тощо.

Найбільш доступними профілактичними заходами є методи психологічної саморегуляції, під якими розуміється комплекс методів та навчальних програм, спрямованих на формування адекватних внутрішніх засобів діяльності людини з управління власним станом. Це своєрідна техніка безпеки для українців, які працюють за кордоном, і які мають численні іншомовні контакти з людьми під час своєї професійної діяльності. Психогігієна трудового емігранта забезпечується його толерантністю до синдрому вигорання, тобто людина повинна мати відповідні знання, вміння, особистісні якості, необхідні для мінімізації та подолання емоційних труднощів виконуваної роботи за кордоном.

На сьогоднішній день використовуються різноманітні підходи у вирішенні зазначених вище труднощів. Ці підходи можна використовувати щодо трудових мігрантів. Розглянемо деякі з них.

З боку роботодавця, який працевлаштовує українських трудових мігрантів, необхідна система заохочень, повинні використовуватися методи психологічного розвантаження, релаксація просто на роботі, акцент повинен бути зроблений на тому, як керівники можуть структурувати роботу і організувати робочі місця, щоб справа стала більш значущою для виконавців.

Важливим аспектом трудової діяльності українців, які працюють за кордоном, є саморегуляція. Необхідність саморегуляції виникає тоді, коли заробітчанин стикається з новою, незвичайною, важкою для нього проблемою, яка не має однозначного рішення або передбачає кілька альтернативних варіантів. У ситуації, коли трудовий мігрант перебуває у стані підвищеної емоційної та фізичної напруги, що спонукає його до імпульсних дій, або якщо він перебуває в ситуації оцінювання з боку працедавців, колег, інших людей.

Психологічні основи саморегуляції включають управління, як пізнавальними процесами, так і особистісною сферою: поведінкою, емоціями і діями. Для саморегуляції психічних станів українців, які працюють за кордоном, використовується так зване нейролінгвістичне програмування. Знаючи себе, свої потреби та способи їх задоволення, людина може більш ефективно, раціонально розподіляти свої сили протягом кожного дня.

Аутогенне тренування використовується у таких видах діяльності, які викликають у людини підвищену емоційну напруженість. Праця заробітчанина пов'язана з іншомовним спілкуванням, як із працедавцем, колегами по роботі, так і пересічними громадянами іноземної держави, де працює трудовий емігрант, що вимагає від нього емоційно-вольової регуляції.

Сам аутотренінг є системою вправ для саморегуляції психічних та фізичних станів. Він заснований на свідомому застосуванні людиною різних засобів психологічного впливу на власний організм та нервову систему з метою їхньої релаксації та активізації. Використання прийомів аутотренінгу дозволяє людині цілеспрямовано змінити настрій, самопочуття, що позитивно впливає на її працездатність, здоров'я [18, с. 101].

Широко використовується психокорекція, як сукупність психологічних прийомів, що застосовуються психологом для надання психологічного впливу на поведінку здорової людини. Психокорекційна робота з трудовими мігрантами проводиться з метою покращення адаптації людини до нових життєвих ситуацій в чужій країні; для зняття повсякденних зовнішньої та внутрішньої напруги; для попередження та вирішення конфліктів, з якими стикається людина. Психокорекція може здійснюватися як індивідуально, так і в групі. Групи трудових мігрантів, створювані з психокорекційними цілями, можуть бути наступних видів:

- Т – групи;
- групи зустрічей;
- гештальт групи;
- групи психодрами;
- групи тренінгу умінь;
- групи тілесної терапії;

Кожен тип групи спрямований на вирішення конкретних цілей, передбачає взаємодію за певними правилами. Що стосується трудової діяльності за межами своєї країни, охарактеризуємо сферу практичного застосування кожного виду груп.

– Т-групи (групи соціально-психологічного тренінгу). Робота в них спрямована на те, щоб допомогти людині краще дізнатися про себе як особистість; виробити індивідуальний стиль діяльності, навчитися краще розуміти своїх колег, нових знайомих, з якими доводиться вступати у спілкування з приводу праці далеко від дому; навчання правильної поведінки у ситуаціях міжособистісного спілкування;

– групи зустрічей. Основна мета – усвідомлення та реалізація того потенціалу особистості та інтелектуального розвитку, який закладений у кожному індивіді. Ефективно використовувати такий вид роботи для заробітчани, які недавно покинули рідну країну, з метою підвищення їх рівня самосвідомості та розвитку особистості. Можна включати співробітників, інших українців, які мають більше досвіду перебування в статусі трудового мігранта для досягнення довіри між ними;

– Гештальт-групи. Робота керівника групи здійснюється не з усіма учасниками, а віч-на-віч з ким-небудь з її членів, які добровільно погодилися на

якийсь час стати головною дійовою особою. Ключовими поняттями у роботі такої групи є «усвідомлення» та «зосередженість на теперішньому». Досвід роботи у такому напрямі підвищує ефективність індивідуальної трудової зайнятості;

– групи психодрами. Широко використовується рольова гра, а також елементи імпрровізації життєвих ситуацій, призначені для повнішого розкриття внутрішнього світу людини;

– основна мета групи тренінгу умінь – вироблення зовнішніх форм поведінки. Корисно використовувати при виробленні професійних комунікативних умінь трудових мігрантів;

– у роботі груп тілесної терапії особливе значення надається спілкуванню з тілом людини, управлінню ним. Види тілесної терапії є сильними методами емоційного вивільнення та ефективних змін у тілі, почуттях особистості.

Таким чином, за допомогою забезпечення достатнього знання про загальні професійні деформації та деструкції, можна значно знизити ризик виникнення емоційного вигорання. Вивчення умов виникнення синдрому емоційного вигорання має велике значення, оскільки дозволяє чітко визначити межі цього явища та виробити підходи та методики його подолання.

Висновки до другого розділу

У нашому дослідженні ми вивчали феномен емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном. У дослідженні взяло участь 20 трудових мігрантів (12 жінок і 8 чоловіків), які працюють зараз в Польщі. Вік досліджуваних – від 22 до 65 років.

Досліджувані вибірки, безсумнівно, схильні до ризику синдрому емоційного вигорання, оскільки перебувають у ситуаціях, що передбачають наявність наступних факторів: вимушене перебування в чужому середовищі, спілкування з різними людьми, знайомими та незнайомими іноземною мовою, можливість виникнення внутрішньо-особового конфлікту у зв'язку з роботою за кордоном,

нестабільність та хронічний страх втрати робочого місця, проживання у нових політичних, економічних та соціокультурних умовах, часто у мегаполісах, тобто в умовах нав'язаного спілкування та взаємодії з великою кількістю незнайомих людей, як на робочому місці, так і в громадських місцях та ін.

У нашому дослідженні були використано низку методів: аналіз науково-методичної літератури з проблеми емоційного вигорання та психології трудових мігрантів, спостереження. Як діагностичний інструментарій для виявлення проявів синдрому емоційного вигорання у трудових мігрантів використовувалися методики: 1) «Діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко)»; 2) Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон, адаптований Водоп'янової Н.С.); 3) Тест професійного стресу Ч. Спілбергера (адаптація А.Леонової), а також було застосовано аналітичний метод на всіх етапах роботи з метою здійснення комплексного дослідження проблеми, метод статистичної обробки Пірсона.

У результаті проведеного дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко)» виявлено, що 25% мають сформовану фазу «резистенція», це свідчить про те, що українці, які працюють за кордоном, виявляють емоційну черствість, невічливість, байдужість, обмежують емоційну віддачу, часто така емоційна стриманість і закритість виливаються в агресію стосовно рідних.

30% трудових мігрантів мають сформовану фазу виснаження.

Випробуваних із сформованою фазою напруги виявлено 25 % усіх учасників експерименту.

За методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С.Джексон, адаптований А. Водоп'янової) виявлено, що з шкалою «Емоційне виснаження» високий рівень демонструють 10% заробітчан. Це свідчить про те, що у цих осіб знижений емоційний тонус, підвищена психічна виснаженість, відбувається втрата інтересу та позитивних почуттів до оточуючих, спостерігається відчуття «насиченості» роботою, незадоволеності життям загалом.

За шкалою «Деперсоналізація» 20% мають високий рівень, це проявляється у деформації відносин з оточуючими, вона буває двох видів: підвищена залежність з

інших чи підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно оточуючих.

За шкалою «Редукція особистих досягнень» високий рівень зафіксований у 25% респондентів – може проявлятися або у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, або у редукуванні власної гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків.

Згідно цим методикам, можна сказати, що у українців середні показники емоційного вигорання більш виразні, тобто критерії перебувають на стадії формування, які можуть згодом або погіршитися або покращитися, в залежності від того, що буде відчувати особа і скільки стресових ситуацій буде переживати.

За останньою методикою «Тест професійного стресу» Ч. Спілбергера (адаптація А.Леонової) було виявлено найвпливовіший показник стресу, який має прямий зв'язок з емоційним вигоранням - критерій «Підвищена відповідальність». Можливо українці в такий складний час не хочуть брати велику відповідальність на себе, бо якщо виникне аварійна ситуація, вони будуть відшкодовувати майно за свої гроші, або їх позбавляють премії. Також, це стосується рівня безпеки. Машинне виробництво- це дуже небезпечно, тому керівництво повинно бути впевнені в людині, яку приймають на роботу, тому в кожній організації особа повинна пройти інструктаж з техніки безпеки, який потім потрібно закріпити екзаменом. Тож можемо зробити висновок виходячи з вище описаної ситуації, що українці вже мають стрес, коли тільки влаштовуються на роботу.

Підсумовуючи отримані за допомогою кореляційного аналізу ми зробили наступні висновки. Показники емоційного вигорання пов'язані оберненим зв'язком між такими психологічними чинниками: підвищена відповідальність, нерівномірність розподілу навантажень, терміновість прийняття рішень, нові соціокультурні, політичні та економічні умови, брак спілкування з рідними, нестача особистого часу, робота за іншого, жорсткі терміни, мовний бар'єр, відволікання та переривання, вимушена бездіяльність, оплата праці та винагороди.

Розроблено методичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання для українців, які працюють за кордоном.

ВИСНОВКИ

Метою нашого дослідження було теоретично обґрунтувати, емпірично вивчити психологічні особливості емоційного вигорання українців, які працюють за кордоном та надати практичні рекомендації з подолання синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном.

Ретельно опрацювавши науково-психологічну літературу щодо феномену емоційного вигорання ми виявили, синдром вигорання належить до феноменів особистісної деформації і є спектром негативних психологічних переживань, пов'язаних зі стресами у професійній діяльності. Результати зарубіжних досліджень підтверджують, що вигорання є наслідком професійних стресів та пропорційно зростає із збільшенням їхньої кількості. Виділяють такі види стресів, що виникають у процесі трудової діяльності: робочий стрес (пов'язаний з умовами праці, місцем роботи), професійний стрес (що стосується професії, роду чи виду діяльності), організаційний стрес (як наслідок негативного впливу на людину особливостей тієї організації, в якій вона працює).

Проаналізувавши особливості трудової міграції українців як реалії сьогодення ми прийшли до висновку, що ситуація, яка склалася в останні роки в Україні, перетворила трудову міграцію в одну з найбільших соціально-політичних проблем загальнонаціонального характеру, в результаті чого виникла гостра необхідність в проведенні оцінки та дослідження її впливів на населення. Впродовж останніх двох десятиліть зовнішня трудова міграція стала масштабним феноменом в Україні, який загрожує нормальному функціонуванню соціально-економічної та політичної сфер держави. Трудові міграції є складним комплексним та масштабним явищем, яке суттєво впливає на розвиток соціально-економічних відносин в державі, ринок праці, чисельність та структуру населення. З причин переміщення виділяють вимушену (біженці) і добровільну міграцію.

Вивчивши фактори, що спричиняють виникнення емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном на нашу думку, істотну роль відіграють такі фактори:

1. Рольовий фактор (вік, стать, стаж роботи, сімейний стан, освіта).
2. Особистісний чинник: індивідуальні стратегії опору, рівень мотивації досягнення, самооцінка, емоційна стійкість особистості, невротизм.
3. Організаційний фактор:
 - 1) умови роботи: підвищені навантаження та понаднормова робота;
 - 2) тривалість робочого дня сприяє розвитку синдрому, тоді як перерви у роботі надають позитивний ефект і знижують рівень вигорання;
 - 3) зміст праці – будь-яка критична ситуація;
 - 4) соціально-психологічні чинники – для працівників, які мають статус трудових мігрантів, значною є підтримка від працедавця та колег;
 - 5) мовний бар'єр.

За результатами емпіричного дослідження, ми виявили що частіше всього українці страждають емоційним вигоранням саме від виснаження та підвищеної відповідальності. А також мають прямий кореляційний зв'язок між емоційним вигоранням та професійним (емоціональним) стресом. Зняття цього стресу та підтримання належної кількості та якості роботи можуть бути важливими заходами для запобігання емоційному вигоранню серед цих працівників.

Організацію психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання в українців, які працюють за кордоном, необхідно проводити комплексно, включаючи такі види діяльності:

- діагностико-корекційна робота, яка спрямована на забезпечення інформацією про особливості індивіда за умов перебування в чужому середовищі (соціокультурному, політичному, економічному тощо);
- консультування, спрямоване на прояснення можливих причин небажаної поведінки, особистих труднощів індивіда з метою своєчасного запобігання виникненню будь-яких труднощів;
- освіта, спрямована на своєчасне та адресне поширення інформації, що дозволяє запобігти появі типових труднощів у розвитку, у здійсненні своєї професійної діяльності, у спілкуванні в чужому середовищі тощо.

Отже, щоб забезпечити спокійне життя в іншій країні, ми можемо порекомендувати кожному українцю насолоджуватися життям, знаходити роботу своєї мрії та намагатися обходити стрес різними шляхами, щоб позбавити себе від емоційного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професіональному общенні. СПб. : Речь, 2003. 87 с.
2. Гандзілевська Г.Б. Психологія життєвих сценаріїв у акмеперіоді українських емігрантів : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Острог, 2018. 41 с.
3. Діагностування стану українського бізнесу під час повномасштабної війни Росії з Україною.
URL: https://gradus.app/documents/188/BusinessInWar_Gradus_KSE_Report_30032022_ua.pdf
4. Жовнір С. М. Українська трудова міграція: реалії, перспективи, вектори модернізації державної політики в управлінні нею. *Український соціум*. 2014. №4 (51). С. 144-159.
5. Ігнатенко К. В., Лазаренко І. А. Деякі аспекти соціальної роботи з дітьми трудових мігрантів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2017. № 13. С. 24-27.
6. Ким та де працюють українські заробітчани. Finance.ua: веб-сайт. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/461299/kym-tade-pratsyuyut-ukrayinski-zarobitchany-doslidzhennya/>
7. Коць М. М., Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. №14. С. 125–129.
8. Крыжановская Н. В., Скоробогатая А. Д. Эмоциональная неустойчивость как фактор развития эмоционального выгорания. *Концепт*. 2015. № 3. С. 1–6.
9. Ларин Н. А. К вопросу современного исследования эмоционального выгорания. *Наука молодых» (Eruditio Juvenium)*. 2015. С. 116–120.
10. Марія О. Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової

терапії. 2021. С. 2. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliyuk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsynomu-vygoranni.pdf>

11. Міжнародна організація міграції. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції і грошових переказів в Україну. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_regional_ct_survey_2019_eng_print.pdf.

12. Мобільність робочої сили України в умовах воєнної економіки. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=9009>

13. Навички та міграція в Україні : інформаційний бюлетень. Вересень 2021 року. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/etf_skills_and_migration_country_fiche_ukraine_2021_uk.pdf

14. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: матеріали дисертації. 2019. С. 45. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>

15. Паращик Р. М., Венгер О. П. Психологічні проблеми вимушених трудових мігрантів. *Медсестринство*. 2012. № 1. С. 14–16.

16. Позняк О. В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2 (27). С. 169-182.

17. Проблема відтоку кваліфікованих кадрів у контексті міграційної політики України. Електронний архів наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/23085/1/Luhvishchuk_magistr.pdf

18. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С. 99–105.

19. Сіцинська М. Поняття емоційного та професійного “вигорання” на державній службі. *Національна академія державного управління при Президентові*

України. 2009С. 3–8. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Sicinska.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Sicinska.pdf)

20. Слюсаревський М. М., Блинова О. Є. Психологія міграції: навчальний посібник. Кіровоград : «ІМЕКС ЛТД», 2013. 244с.

21. Федорова Н. Є., Мельник О. В. Зовнішня трудова еміграція з України: причини, масштаби, наслідки. *Modern Economics*. 2020. №21. С. 24–229.

22. Хаврова К. С., Когтєв Є.О. Оцінка стану емоційного вигорання працівників сфери обслуговування. *The scientific heritage*. 2022. № 83. С. 40–42.

23. ЦЕС спільно з партнерами підраховує збитки від російської агресії. URL: <http://surl.li/caivb>

24. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123–130.

25. «Щодо вдосконалення соціального захисту дітей трудових мігрантів». Аналітична записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/825/>

26. Burnout and work-life balance among physicians: the role of migration background / F. S. Hussenöeder, E. Bodendieck, I. Conrad Hussenöeder et al. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. 2021. Vol. 16, № 28. P. 2–5.

27. Cantor-Graae E, Pedersen CB. Full Spectrum of Psychiatric Disorders Related to Foreign Migration: a Danish population-based cohort study. *JAMA Psychiatry*. 2013. № 70 (4). P. 427–35.

28. Carta MG, Bernal M, Hardoy MC, Haro-Abad JM, The “report on the mental health in Europe” working group. Migration and mental health in Europe (the state of the mental health in Europe working group: appendix. *Clin Pract Epidemiol Ment Health*. 2005. Vol. 1(1):13. URL: <https://doi.org/10.1186/1745-0179-1-13/>

29. Charoentanyarak A., Anothaisintawee T., Kanhasing R. et al. Prevalence of Burnout and Associated Factors Among Family Medicine Residency in Thailand. *Journal of Medical Education and Curricular Development*. 2020. Vol. 7. Doi: 10.1177/2382120520944920.

30. Dyer, S. L., Xu, Y., & Sinha, P. (2018). Migration: A means to create work-life balance? *Journal of Management & Organization*. 2018. № 24(2). P. 279–294.

31. Emotional burnout syndrome in primary specialization doctors / Yekhalov V.V., Kravets O.V., Stus V.P. et al. *Urologiya*. 2021. № 25. P. 148–148.
32. Maslach C., Leiter M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008. № 93. P. 498–512.
33. Lusk M., Terrazas S. Ameliorating Stress and Burnout among Professionals who work with Migrants and Refugees. *Journal of Human Services: Training, Research, and Practice*. 2021. Vol. 7 : Iss. 2, Article 3. URL: <https://scholarworks.sfasu.edu/jhstrp/vol7/iss2/3>

Діагностика рівня емоційного вигорання (авт. – Бойко В.В.)

Інструкція: Прочитайте міркування та, у разі згоди, відповідайте «Так», а у разі незгоди – «Ні».

Текст опитувальника

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

36. При думці про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в серці, 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 (або як завжди) мене переслідують невдачі у роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, спантеличують.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я поділяю ділових партнерів (суб'єктів діяльності) гірше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особи партнера, крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу тим, хто відпочив, зі свіжими силами, в хорошому настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами 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 чи психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні або психологічні навантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається мені безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (ів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не приймаю близько до серця.
55. Я часто приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Насамперед я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не витратити нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з тяжким почуттям: як усе набридло, нікого не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з яким я працюю, є дуже важким.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
64. Я в розпачі через те, що на роботі маю 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 особливе поблажливості, увага.
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 турбують.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань та 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 та легко.
74. Мої вимоги до роботи вище, ніж те, чого я досягаю через обставини.
75. Моя кар'єра склалася успішно.
76. Я дуже нервуюся через все, що пов'язане з роботою.
77. Деяких 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 сказується) у спілкуванні з домашніми та друзями.

80. Якщо випадок надасться, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви у 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 на професіонала – розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація даних.

1. Визначте суму балів окремо для кожного з 12 симптомів вигорання. Для цього выпишіть назви чотирьох шкал за кожним із симптомів. Виявивши збіг відповідей з ключем, оцініть кількість балів, яка вказана поруч із номером питання у графі «Б».

Кожна шкала включає сім питань і максимальна кількість балів дорівнює 30.

2. Підрахуйте суму показників симптомів для кожної із трьох фаз формування симптому вигорання. Для цього складіть результати за чотирма шкалами кожної фази окремо.

3. Знайдіть підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, підрахувавши суму показників усіх 12 симптомів.

Ключ: Для зручнішого підрахунку показників емоційного вигорання можна скористатися спеціальною формою (таблиця Д.А.1).

Таблиця Д.А.1

Форма підрахунку показників емоційного вигорання

НАПРУГА													
Переживання психотравмуючих обставин													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5	73-	5
Незадоволеність собою													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5	74+	3
«Загнаність у клітку»													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75-	5
Тривога та депресія													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	5+	10	64+	2	76+	3
РЕЗИСТЕНЦІЯ													
Неадекватне емоційне виборче реагування													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2				
Емоційно-моральна дезорієнтація													
54+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Розширення сфери економії емоцій													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3	79-	5
Редукція професійних обов'язків													
8+	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3	80+	10
Виснаження													
Редукція професійних обов'язків													
Емоційний дефіцит													

№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	35+	5	45-	5	57+	3	69-	10	81+	2
Емоційна відстороненість													
10+	2	22+	3	34-	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Особистісна відстороненість (деперсоналізація)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматичні та психовегетативні порушення													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного вигорання. Насамперед, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник виразності кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів – не сформований симптом,
- 10 – 15 балів – симптом, що складається,
- 16 і більше – сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів відносяться до домінуючим у фазі або у всьому синдромі емоційного вигорання.

Подальший крок в інтерпретації результатів методики осмислення показників фаз – «напруги», «резистенції» і «виснаження». У кожній із них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, не правомірне, бо не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром.

Справа в тому, що вимірювані в них явища суттєво різні – реакція на зовнішні та внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками правомірно судити лише про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою:

- 3–6 і менше балів – фаза не сформувалася;
- 37 – 60 балів – фаза у стадії формування;
- 61 і більше балів – сформована фаза.

Діагностика професійного “вигорання” (к. Маслач, с. Джексон в адаптації н. Е. Водоп’янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте ви себе, таким чином, на вашу роботу. Якщо у вас ніколи не було такого почуття, у листі для відповідей позначте позицію 0 - "ніколи". Якщо у вас було таке почуття, вкажіть, як часто ви його відчували, позиція 6 - "щодня". 0 балів – «ніколи», 1 бал – «дуже рідко», 2 бали – «рідко», 3 бали – «іноді», 4 бали – «часто», 5 балів – «дуже часто», 6 балів – «щодня». Виберіть потрібний на вашу думку бал, що відповідає частоті переживань того чи іншого почуття, і поставте його напроти кожного твердження.

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Обробка результатів: Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та редукція особистих досягнень (8 тверджень).

Ключ до опитувальника: далі перераховуються шкали та відповідні пункти опитувальника. Емоційне виснаження – відповіді «так» за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54). Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання і виявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості чи емоційному перенасиченні.

Деперсоналізація – відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22, (максимальна сума балів – 30). Деперсоналізація проявляється у деформації відносин із іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від інших. В інших випадках – підвищення негативізму, цинічності установок та почуттів щодо реципієнтів: пацієнтам, клієнтам, підлеглим та ін.

Редукція особистих досягнень – відповіді «так» за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів – 48). Редукція особистих досягнень може виявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службових переваг і повноважень, або у редукуванні свого переваги, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо до інших.

Висновки: чим більша сума балів за першою та другою шкалою окремо, тим більше у обстежуваного виражені різні сторони «вигорання». Чим більша сума балів за третьою шкалою, тим менша професійне вигорання.

Для визначення рівня виразності використовуються середньостатистичні норми (таблиця Д.Б.1).

Таблиця Д.Б.1

Середньостатистичні норми виразності професійного вигорання

Шкали професійного вигорання	Бали		
	Низький рівень	Помірний рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0–15	16–24	25 та більше
Деперсоналізація	0-5	6-10	11 і більше
Редукція особистих досягнень	37 та більше	36–31	30 і менше

Тест професійного стресу Ч.Спілбергера (адаптація А.Б.Леонові).

Опитувальник

1. Наявність неприємних обов'язків та суперечливих доручень
2. Понаднормова робота
3. Обмежені можливості професійного зростання
4. Необхідність виконувати нові або зовсім незнайомі завдання
5. Невиконання співробітниками та/або підлеглими своїх обов'язків
6. Недостатня підтримка з боку керівництва
7. Необхідність долати кризові ситуації
8. Відсутність схвалення за добре виконану роботу
9. Невідповідність доручених завдань професійним обов'язкам
10. Необхідність користуватися поганим, або непридатним для роботи обладнанням
11. Підвищена відповідальність за виконувану роботу
12. Наявність у роботі періодів вимушеної бездіяльності
13. Проблеми у відносинах із начальством
14. Негативне ставлення до організації загалом
15. Погана підготовка персоналу для якісного виконання трудових завдань
16. Необхідність негайно приймати відповідальні рішення
17. Образи та особисті образи з боку замовника/споживача/клієнта/партнера
18. Мовний бар'єр
19. Несправедливість у оплаті праці чи розподілі матеріальних заохочень
20. Нові соціокультурне, політичне та економічні умови
21. Брак спілкування з рідними
22. Наявність шуму та сторонніх перешкод у Виробничих приміщеннях
23. Постійні переривання та відволікання від роботи
24. Переходи від вимушених періодів пасивності та неробства до інтенсивних навантажень
25. Надмірне навантаження по роботі з документацією та довідковою інформацією
26. Жорсткі терміни виконання роботи
27. Відсутність або нестача часу для задоволення особистих потреб та відпочинку (для обідньої перерви, чашки кави та ін.)
28. Необхідність виконувати роботу за інших – колег, начальства, підлеглих
29. Низька трудова мотивація товаришів по службі (як співробітників, так і підлеглих)
30. Конфлікти з іншими підрозділами організації

Експрес-анкета

1. Як давно ви приїхали за кордон?

А) вже давно тут (10%)

Б) до війни (15%)

В) коли почалася війна (75%)

2. Вам подобаються умови проживання в Польщі?

А) так (65%)

Б) ні (15%)

В) хочу інше житло (20%)

3. Вам подобається робота, яку ви виконуєте?

А) так (20%)

Б) ні (55%)

В) складно відповісти (25%)

4. Як ви відчуваєте, в Польщі ваш рівень стресу вищий ніж в Україні?

А) так (65%)

Б) ні (10%)

В) почуваю себе так само (25%)

5. Як ви вважаєте, у вас є прояви емоційного вигорання, такі як: виснаження, напруга, несприйнятливність?

А) так (70%)

Б) ні (20%)

В) інколи (10%)

Кореляція

	НАПРЯГ НАВАНТАЖЕННЯ		РЕЗИСТЕНЦІЯ ПРІЙНЯТТЯРІШЕНЬ		ВИСНАЖЕННЯ УМОВИ СПІЛКУВАННЯ		ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВІДВОЛІКАННЯ							
	ОСОБ. ЧАС	РОБОТА	ЗАІНШОГО	ТЕРМІНИ	МОВА									
	БЕЗДІЯЛЬНІСТЬ	ОПЛАТА												
Рo Спирмена	НАПРЯГ	РЕЗИСТЕНЦІЯ	КОЕФФІЦІЄНТ КОРРЕЛЯЦІЇ	1,000	,899**	,802**	-,409	-,415	-,415	-				
,415	-,415	-,415	-,415	-,471*	-,471*	-,471*	-,471*	-,471*	-,471*					
	знач. (двухстороння)			.	<,001	<,001	,073	,069	,069	,069	,069	,069		
	,069	,069	,036	,036	,036	,036	,036	,036						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	20	20	20											
	РЕЗИСТЕНЦІЯ	КОЕФФІЦІЄНТ КОРРЕЛЯЦІЇ	,899**	1,000	,893**	-,707**							-,561*	-
,561*	-,561*	-,561*	-,561*	-,561*	-,386	-,386	-,386	-,386	-,386					
	знач. (двухстороння)				<,001	.	<,001	<,001	,010	,010	,010	,010		
	,010	,010	,093	,093	,093	,093	,093	,093						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	20	20	20											
	ВИСНАЖЕННЯ	КОЕФФІЦІЄНТ КОРРЕЛЯЦІЇ	,802**	,893**	1,000	-,635**							-,504*	-
,504*	-,504*	-,504*	-,504*	-,504*	-,347	-,347	-,347	-,347	-,347					
	знач. (двухстороння)				<,001	<,001	.	,003	,023	,023	,023	,023		
	,023	,023	,134	,134	,134	,134	,134	,134						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	20	20	20											
	ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	КОЕФФІЦІЄНТ КОРРЕЛЯЦІЇ	-,409	-,707**	-,635**									
1,000	,793**	,793**	,793**	,793**	,793**	,793**	,793**	,546*	,546*	,546*	,546*	,546*		
	знач. (двухстороння)				,073	<,001	,003	.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	<,001	<,001	,013	,013	,013	,013	,013							
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	20	20	20											
	НАВАНТАЖЕННЯ	КОЕФФІЦІЄНТ КОРРЕЛЯЦІЇ	-,415	-,561*	-,504*	,793**	1,000	1,000**						
1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**	
	знач. (двухстороння)				,069	,010	,023	<,001	
	.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	20	20	20											
	ПРІЙНЯТТЯРІШЕНЬ	КОЕФФІЦІЄНТ КОРРЕЛЯЦІЇ	-,415	-,561*	-,504*	,793**	1,000**							
1,000	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**	
,688**														
	знач. (двухстороння)				,069	,010	,023	<,001	
	.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	20	20	20											

УМОВИ	Коэффициент корреляции				-,415	-,561*	-,504*	,793**	1,000**	1,000**			
1,000	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**			
	знач. (двухсторонняя)				,069	,010	,023	<,001
.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
СПЛКУВАННЯ	Коэффициент корреляции				-,415	-,561*	-,504*	,793**	1,000**	1,000**			
1,000**	1,000**	1,000	1,000**	1,000**	1,000**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**			
,688**													
	знач. (двухсторонняя)				,069	,010	,023	<,001
.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
ОСОБ.ЧАС	Коэффициент корреляции				-,415	-,561*	-,504*	,793**	1,000**	1,000**			
1,000**	1,000**	1,000	1,000**	1,000**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**			
	знач. (двухсторонняя)				,069	,010	,023	<,001
.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
РОБОТАЗАІНШОГО	Коэффициент корреляции				-,415	-,561*	-,504*	,793**	1,000**	1,000**			
1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000	,688**	,688**	,688**	,688**	,688**			
,688**													
	знач. (двухсторонняя)				,069	,010	,023	<,001
.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
ТЕРМІНИ	Коэффициент корреляции				-,471*	-,386	-,347	,546*	,688**	,688**	,688**		
,688**	,688**	,688**	1,000	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**			
	знач. (двухсторонняя)				,036	,093	,134	,013	<,001	<,001	<,001	<,001	
<,001	<,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
МОВА	Коэффициент корреляции				-,471*	-,386	-,347	,546*	,688**	,688**	,688**		
,688**	,688**	,688**	1,000**	1,000	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**			
	знач. (двухсторонняя)				,036	,093	,134	,013	<,001	<,001	<,001	<,001	
<,001	<,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
ВІДВОЛІКАННЯ	Коэффициент корреляции				-,471*	-,386	-,347	,546*	,688**	,688**	,688**		
,688**	,688**	,688**	,688**	1,000**	1,000**	1,000	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**			
	знач. (двухсторонняя)				,036	,093	,134	,013	<,001	<,001	<,001	<,001	
<,001	<,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
20	20	20											
БЕЗДІЯЛЬНІСТЬ	Коэффициент корреляции				-,471*	-,386	-,347	,546*	,688**	,688**	,688**		
,688**	,688**	,688**	,688**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000	1,000**	1,000**			

	знач. (двухсторонняя)												
<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ОПЛАТА	Коэффициент корреляции												
,688**	,688**	,688**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**				
	знач. (двухсторонняя)												
<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).