

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук
Кафедра психології

«ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЗАХОПЛЕНOSTІ РОБОТОЮ І ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ»
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня
МАГІСТР
за спеціальністю 053 Психологія
Петрученко Наталії Володимирівни

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри _____
«___» _____ 20__ р.

Науковий керівник:
ПІБ,
науковий ступінь, вчене звання
Рецензент:
ПІБ,
науковий ступінь, вчене звання

Київ, 2026

Реєстрація

 номер

 дата

 підпис лаборанта кафедри
Рекомендовано

до захисту

 підпис наукового
керівника

 ініціали, прізвище наукового
керівника
Результат захисту

 оцінка

 дата

 захисту
Голова ЕК

 підпис

 ініціали, прізвище
Члени ЕК

 підпис

 ініціали, прізвище

 підпис

 ініціали, прізвище

 підпис

 ініціали, прізвище

 підпис

 ініціали, прізвище
Секретар ЕК

 підпис

 ініціали, прізвище

**підпис наукового керівника ініціали, прізвище наукового керівника
оцінка дата захисту підпис ініціали, прізвище підпис ініціали, прізвище
підпис ініціали, прізвище підпис ініціали, прізвище підпис ініціали,
прізвище підпис ініціали, прізвище**

Виконала:
студентка 2 курсу магістратури,
групи: ТУ-8-24МПС(2.0здс)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ.....	6
1.1. Професійне вигорання: сутність та природа.....	6
1.2. Аналіз концепцій професійного вигорання в контексті вітчизняного та зарубіжного дискурсів.....	12
1.3. Соціально-психологічні чинники виникнення та підтримки професійного вигорання.....	18
1.4. Захопленість роботою: психологічна сутність і зв'язок із професійним вигоранням (огляд досліджень).....	25
Висновки до розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЗАХОПЛЕНOSTІ РОБОТОЮ І ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ.....	31
2.1. Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження.....	31
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	39
Висновки до розділу 2.....	46
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ В РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА.....	48
3.1. Розробка психопрофілактичної програми профілактики професійного вигорання.....	48
3.2. Апробація та перевірка ефективності розробленої програми.....	59
3.3. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у професійному середовищі.....	64
Висновки до розділу 3.....	66
ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність дослідження викликана зростанням інтенсивності професійної діяльності в умовах сучасного соціально-економічного середовища, що супроводжується підвищенням психоемоційного навантаження на працівників та, як наслідок, актуалізацією проблеми професійного вигорання. Водночас поряд із деструктивними проявами професійного функціонування більшої уваги набуває феномен захопленості роботою як ресурсу психологічного благополуччя та ефективності діяльності. У цьому контексті особливого наукового значення набуває дослідження взаємозв'язку між окресленими феноменами, оскільки їх співвідношення не є лінійним і потребує комплексного осмислення з урахуванням особистісних та організаційних детермінант.

Проблематика професійного вигорання, його структури, чинників та наслідків знайшла відображення у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема Н. С. Горелова [12], О. В. Грищук [14], М. Г. Лаврова [31], В. Ю. Наумова [41], Л. В. П'янківська [47], О. Рудницький [49], Л. М. Чеканська, В. О. Ставицька [56], А. Івасюк [19; 20], Т. І. Назаровець [40], Ю. В. Писаренко [45], О. П. Якимчук [58], О. Ч. Стельмах [53], С. Consiglio та ін. [59], А. Costin та ін. [60], А. S. Gabriel та ін. [61]. Питання захопленості роботою та її взаємозв'язку з професійною діяльністю висвітлювалися у працях О. В. Брюховецької, О. В. Клесман [6; 22], С. О. Кухти [30], А. Трофімова, А. Стримецької [54], Л. О. Федосової, Н. В. Іванишинець [55]. Водночас проблеми самореалізації та самоактуалізації як внутрішніх ресурсів професійної активності досліджували Ю. В. Александров [1], О. О. Андрущук [2], Г. Балл [3], С. Грабіщук, О. Безверхий [13], Т. Ковальова [23], К. О. Милашенко [36; 37] та ін.

Попри вражаючу кількість наукових праць, проблема взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання залишається недостатньо дослідженою. Крім того, прикладні аспекти психопрофілактики вигорання, зокрема розробка та емпірична перевірка ефективних програм, спрямованих на

оптимізацію професійного функціонування особистості потребують подальшого розвитку.

Об'єктом дослідження є феномен професійного вигорання.

Предметом дослідження є взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання співробітників.

Мета дослідження: теоретично осмислити та емпірично дослідити взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання у співробітників.

Відповідно до мети сформульовано наступні **завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз феномену професійного вигорання.
2. Проаналізувати основні концептуальні підходи щодо пояснення професійного вигорання у вітчизняному та зарубіжному науковому дискурсі, а також визначити його соціально-психологічні детермінанти.
3. Обґрунтувати психологічну сутність захопленості роботою та визначити її зв'язок із професійним вигоранням.
4. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку захопленості роботою, професійного вигорання та рівня сприйнятого стресу.
5. Розробити, апробувати та оцінити ефективність психопрофілактичної програми, спрямованої на зниження професійного вигорання та підвищення рівня захопленості роботою, а також сформулювати практичні рекомендації щодо її впровадження.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел; емпіричні – психодіагностичне тестування (опитувальник задоволеності роботою Н. Гури та О. Вельдбрехт, шкала професійного вигорання Маслач (MBI), шкала сприйнятого стресу PSS-10), формувальний експеримент; математико-статистичні – кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, t-критерій Стюдента для залежних і незалежних вибірок.

Гіпотеза дослідження: між захопленістю роботою та професійним вигоранням існує нелінійний зв'язок: високий рівень залученості до діяльності за умов достатніх особистісних і організаційних ресурсів пов'язаний із нижчим

рівнем вигорання, тоді як за їх дефіциту може супроводжуватися зростанням емоційного виснаження.

База дослідження. Дослідження проведено на базі «Лабораторії практичної психології» Міжрегіональної Академії управління персоналом із залученням 68 респондентів віком 20–30 років, які є студентами та працюючими фахівцями різних професійних сфер.

Практична значущість дослідження полягає у розробці та апробації психопрофілактичної програми, спрямованої на зниження професійного вигорання та підвищення захопленості роботою, а також у можливості використання отриманих результатів і рекомендацій у практиці організаційної психології та управління персоналом.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Структура кваліфікаційної роботи визначена метою та завданнями дослідження, і складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на 70 сторінках, список використаних джерел налічує 61 найменування.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

1.1. Професійне вигорання: сутність та природа

Проблема професійного вигорання в межах сучасної психологічної науки відображає зміну наукових уявлень про взаємодію особистості та професійного середовища. Початково феномен вигорання не мав чітко окресленого теоретичного статусу і розглядався переважно як описове позначення станів емоційного виснаження, пов'язаних із надмірним психоемоційним навантаженням у професійній діяльності.

На думку Н. С. Горелова, етимологія поняття «емоційне вигорання» безпосередньо пов'язана з метафорою «вигоряння» як втрати енергії та внутрішнього ресурсу, що використовувалася для опису станів хронічної втоми у представників соціономічних професій [12, с. 34]. Подібної позиції дотримується і Л. В. П'янківська, яка підкреслює, що на ранніх етапах осмислення даного феномену він не мав чітких наукових меж і функціонував радше як інтуїтивно зрозумілий, але теоретично неструктурований термін [47, с. 307].

Подальша еволюція наукового осмислення професійного вигорання пов'язана з переходом від описового до концептуального рівня. У цьому контексті важливим є положення, сформульоване О. В. Грищуком, який наголошує, що розвиток досліджень у зарубіжній психології сприяв поступовій трансформації уявлень про вигорання як про системне явище, інтегроване в структуру професійної діяльності [14, с. 31]. Схожу думку висловлює М. Г. Лаврова, наголошуючи, що з часом поняття «емоційне вигорання» набуває статусу наукової категорії, що охоплює не лише емоційний, а й когнітивний, мотиваційний та поведінковий компоненти [31, с. 196]. Відтак відбувається розширення змісту поняття: воно виходить за межі виключно емоційного виснаження і починає розглядатися як складний психічний процес, що охоплює різні рівні функціонування особистості.

У цьому аспекті показовим є підхід В. Ю. Наумової, яка підкреслює, що сучасне трактування вигорання передбачає його розуміння як синдрому, що формується у відповідь на тривалий вплив професійних стресорів і проявляється у зміні ставлення до роботи, себе та інших [41, с. 443]. Водночас Л. М. Чеканська та В. О. Ставицька акцентують увагу на тому, що багатовимірність феномену вигорання обумовлює необхідність його розгляду в межах різних психологічних концепцій, кожна з яких висвітлює окремі аспекти цього явища [56, с. 155]. Таким чином, наукова думка поступово відходить від редукціоністського підходу, замінюючи його інтегративним баченням, у якому вигорання постає як результат складної взаємодії індивідуальних та професійних факторів.

Визначним етапом у розвитку поняття стало його включення до проблемного поля різних галузей психології. Як слушно зазначає А. І. Руденок, феномен професійного вигорання поступово виходить за межі суто клінічного чи емоційного опису і стає предметом дослідження в психології праці, організаційній психології та психології здоров'я [49, с. 165]. Це викликано тим, що вигорання безпосередньо пов'язане не лише з індивідуальними переживаннями, а й з ефективністю професійної діяльності, якістю міжособистісної взаємодії та загальним рівнем психологічного благополуччя працівника.

Узагальнюючи, генеза поняття професійного вигорання відображає загальну тенденцію розвитку психологічної науки від опису окремих психічних станів до формування комплексних теоретичних конструкцій. Відтак сучасне розуміння вигорання ґрунтується на його інтерпретації як динамічного та контекстуально зумовленого феномену, що потребує міждисциплінарного підходу.

У сучасному психологічному дискурсі професійне вигорання не зводиться до окремого психічного стану, а сприймається водночас як процес, синдром і форма професійної деформації особистості. Таке різноманіття інтерпретацій викликано різними аспектами прояву цього феномену, що відображають його внутрішню структуру та динаміку розвитку.

На думку Т. І. Назаровець, професійне вигорання доцільно розглядати як синдром, що формується внаслідок тривалого перебування особистості в умовах професійного стресу та характеризується поступовою втратою емоційної залученості до діяльності [40, с. 47]. Водночас Ю. В. Писаренко підкреслює, що цей феномен має процесуальний характер, оскільки розгортається у часі й проходить певні стадії від емоційної напруги до глибокого виснаження і професійної дезадаптації [45, с. 160]. Таким чином, вигорання є результатом накопичення негативного психоемоційного досвіду.

Розширюючи це бачення, О. В. Кузнецов та І. М. Єрмоленко трактують професійне вигорання як форму професійної деформації, яка проявляється у зміні ставлення до змісту праці, зниженні її суб'єктивної значущості та деформації ціннісно-мотиваційної сфери особистості [28, с. 432]. У цьому контексті вигорання виходить за межі ситуативних переживань і набуває ознак стійкого особистісного утворення, що впливає на професійну ідентичність.

Аналізуючи внутрішню структуру феномену, дослідники зазвичай виокремлюють кілька взаємопов'язаних компонентів. Як зазначають Л. Д. Водянка, Д. А. Суховецька та А. А. Занюк, ключовими складовими професійного вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень [8, с. 50]. Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошеності, хронічної втоми та втрати емоційних ресурсів; деперсоналізація – у формуванні цинічного, дистанційованого ставлення до інших; редукція професійних досягнень – у зниженні відчуття ефективності власної діяльності.

Водночас А. Івасюк акцентує увагу на тому, що згадані компоненти не існують ізольовано, а формують єдину систему, в межах якої кожен із них підсилює інші [19, с. 74]. Зокрема, емоційне виснаження знижує здатність до емпатійної взаємодії, що сприяє розвитку деперсоналізації, а остання, своєю чергою, підриває відчуття професійної компетентності. Такий взаємозв'язок дозволяє розглядати вигорання як цілісний психічний процес, що охоплює різні рівні функціонування особистості.

Змістовно професійне вигорання проявляється у декількох площинах. На когнітивному рівні воно супроводжується зниженням концентрації уваги, негативною оцінкою власної діяльності, формуванням песимістичних установок щодо професійного майбутнього [57, с. 51]. Емоційний рівень характеризується хронічним напруженням, емоційною спустошеністю та втратою інтересу до роботи. На мотиваційному рівні спостерігається зниження внутрішньої мотивації, втрата сенсу професійної діяльності. Поведінкові прояви включають уникнення професійних обов'язків, формалізацію діяльності, зниження продуктивності [58, с. 113]. Важливим є й ціннісно-смісловий аспект, оскільки, як зазначає А. І. Рудницький, вигорання супроводжується деформацією системи цінностей, коли професійна діяльність втрачає особистісну значущість [49, с. 168].

У науковій літературі також важливим є розмежування близьких за змістом понять. Зокрема, «емоційне виснаження» доцільно розглядати як один із ключових компонентів вигорання, але не як тотожний йому феномен. «Психоемоційне вигорання», як зазначає А. І. Рудницький, є ширшим поняттям, що підкреслює інтеграцію емоційних і психологічних аспектів виснаження [49, с. 170]. Натомість деперсоналізація та редукція професійних досягнень відображають специфічні трансформації у сфері міжособистісних відносин і професійної самооцінки.

Не менш важливим є відмежування професійного вигорання від суміжних психічних станів. Як слушно зауважує Т. П. Шевцова, на відміну від звичайної втоми, яка має тимчасовий характер і зникає після відпочинку, вигорання є хронічним станом, що не компенсується короткочасним відновленням ресурсів [57, с. 52]. Стрес, у свою чергу, може виступати передумовою вигорання, але не тотожний йому, оскільки не завжди призводить до стійких змін у структурі особистості. Фрустрація та професійна дезадаптація також перетинаються з вигоранням, проте мають іншу природу: вони можуть бути ситуативними або обумовленими зовнішніми бар'єрами, тоді як вигорання характеризується внутрішньою трансформацією особистості у професійній сфері [40, с. 48].

Відтак, професійне вигорання є інтегративним утворенням, що поєднує в собі ознаки психічного стану, процесу та особистісної деформації. Його структура охоплює взаємопов'язані емоційні, когнітивні, мотиваційні та поведінкові компоненти, що в сукупності формують специфічний тип реагування особистості на тривалий професійний стрес. Вищевикладене дає підстави розглядати вигорання не лише як індивідуальну проблему, а як системне явище, що потребує подальшого аналізу в контексті різних теоретичних підходів.

С. С. Дідик наголошує, що феномен професійного вигорання у різних країнах досліджується з урахуванням не лише психологічних, а й соціальних та культурних детермінант, що вказує на його складну природу як системного явища [15, с. 94]. Це дозволяє розглядати вигорання не як ізольований стан, а як результат взаємодії індивідуальних характеристик особистості та умов професійного середовища.

Поглиблюючи цей підхід, О. М. Миколайчук акцентує увагу на нейропсихофізіологічних аспектах вигорання, зокрема на змінах у функціонуванні нервової системи, що супроводжують тривале емоційне виснаження [35, с. 24]. Автор зазначає, що хронічне перевантаження призводить до порушення регуляторних процесів, зниження адаптаційних можливостей організму та формування стійких психофізіологічних реакцій. Відтак емоційне виснаження виявляється не лише як суб'єктивне переживання, а як стан, що має чітко виражене тілесне вираження.

У цьому зв'язку доцільно звернути увагу на взаємодію між емоційними та ресурсними компонентами особистості. Як підкреслюють І. Немінський та О. Макаров, рівень психологічного благополуччя та наявність особистісних ресурсів значною мірою визначають здатність індивіда протистояти професійному виснаженню [42, с. 141]. Дефіцит таких ресурсів сприяє переходу від тимчасового напруження до хронічного стану виснаження, що поступово охоплює різні сфери життєдіяльності особистості. Таким чином, вигорання

можна розглядати як результат порушення балансу між вимогами професійного середовища та внутрішніми можливостями їх подолання.

Особливого значення набуває аналіз зв'язку професійного вигорання з такими явищами, як трудоголізм і презентеїзм. Н. М. Мирончук наголошує, що надмірна включеність у професійну діяльність, яка зовні може виглядати як висока мотивація, нерідко має компенсаторний характер і призводить до виснаження ресурсів особистості [38, с. 112]. Презентеїзм, у свою чергу, проявляється у продовженні професійної діяльності попри погіршення фізичного або психічного стану, що лише поглиблює процес вигорання. У цьому контексті вигорання постає як парадоксальний результат надмірної залученості до роботи, що не супроводжується адекватним відновленням ресурсів.

З позицій сучасних досліджень, важливим є також врахування впливу організаційних та технологічних чинників. Зокрема, у роботі С. Consiglio та співавторів підкреслюється роль техностресу як одного з факторів, що опосередковує розвиток вигорання через підвищення психологічного напруження та перевантаження інформацією [59]. Аналогічно, А. Costin та інші дослідники звертають увагу на специфіку дистанційної роботи, яка, з одного боку, розширює можливості професійної діяльності, а з іншого – створює додаткові ризики для формування хронічного виснаження через розмиття меж між роботою та особистим життям [60]. У свою чергу, А. S. Gabriel та співавтори підкреслюють, що організаційна підтримка та здорове робоче середовище можуть виступати ключовими чинниками запобігання вигоранню [61].

Важливим аспектом є розуміння динаміки розвитку професійного вигорання як процесу, що переходить від ситуативного перевантаження до стійкої деформації професійної суб'єктності. Як зазначають А. І. Руденко, Ю. П. Данчук та А. В. Ромасюкова, тривале перебування в умовах емоційного напруження призводить до поступового зниження професійної ефективності, втрати інтересу до діяльності та формування негативного ставлення до професійної ролі [48, с. 60]. Подібну думку висловлює М. С. Сімоненко, підкреслюючи, що емоційне виснаження з часом трансформується у глибші

зміни особистісної структури, включаючи зниження самооцінки та відчуття професійної неспроможності [51, с. 89].

Отже, розвиток емоційного вигорання обумовлений не лише інтенсивністю зовнішніх вимог, а й здатністю особистості до їхнього осмислення та регуляції. Відтак вигорання доцільно розглядати як складну форму порушення адаптації, що охоплює тілесний та психологічний рівні функціонування людини, поступово трансформуючи її професійну суб'єктність. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для подальшого аналізу теоретичних підходів до пояснення даного феномену в межах різних наукових парадигм.

1.2. Аналіз концепцій професійного вигорання в контексті вітчизняного та зарубіжного дискурсів

У зарубіжній психологічній науці феномен професійного вигорання набув системного теоретичного осмислення значно раніше, ніж у вітчизняному дискурсі, що викликало формування широкого спектра концептуальних підходів до його пояснення. Характерною рисою цих підходів є поступовий перехід від опису окремих симптомів до побудови цілісних моделей, які інтегрують індивідуальні, організаційні та соціальні детермінанти вигорання.

Однією з базових ідей, що об'єднує більшість зарубіжних підходів, є трактування професійного вигорання як реакції на хронічний професійний стрес. О. В. Грищук підкреслює, що у межах зарубіжної традиції вигорання розглядається не як випадкове або ізольоване явище, а як закономірний результат тривалого впливу стресогенних факторів професійного середовища [14, с. 32]. Подібну позицію підтримує М. Г. Лаврова, яка підкреслює, що саме хронічна природа стресу є базовою умовою переходу від адаптаційних реакцій до деструктивних змін у психічній сфері особистості [31, с. 198]. У цьому контексті вигорання виступає як форма порушеної адаптації, що виникає внаслідок виснаження ресурсів подолання стресу.

Водночас зарубіжні дослідження не обмежуються парадигмою стресу, натомість поступово розширюють її за рахунок процесуальних підходів. Як

зауважує А. І. Рудницький, сучасні концепції розглядають вигорання як динамічний процес, що розгортається у часі та включає послідовну зміну станів від емоційної напруги до глибокої дезінтеграції професійної діяльності [49, с. 167]. Такий підхід дозволяє відійти від статичного розуміння феномену та акцентувати увагу на механізмах його розвитку, що є принципово важливим для подальшого аналізу умов його виникнення.

Окрему групу становлять ресурсні підходи, які набули поширення в сучасних зарубіжних дослідженнях. У межах останніх професійне вигорання інтерпретується як наслідок дефіциту або виснаження особистісних і організаційних ресурсів. Зокрема, С. Consiglio та співавтори наголошують, що вплив таких чинників, як технострес, призводить до підвищеного психологічного навантаження, яке перевищує адаптаційні можливості особистості, провокуючи стан хронічного виснаження [59]. У цьому випадку ключовим є не сам факт наявності стресу, а співвідношення між вимогами середовища та ресурсами, доступними для їх подолання.

У межах організаційно-психологічного підходу увага зосереджується на ролі робочого середовища у формуванні вигорання. Як зазначають А. Costin та інші дослідники, сучасні форми організації праці, зокрема дистанційна робота, створюють нові умови, в яких відбувається трансформація меж між професійною та особистою сферами, що підвищує ризик розвитку вигорання [60]. Таким чином, вигорання розглядається як продукт не лише індивідуальних особливостей, а й специфіки організаційного контексту.

Важливим напрямом у зарубіжному дискурсі є також здоров'язбережувальний (health-oriented) підхід, у межах якого вигорання аналізується через призму психологічного благополуччя та функціонування здорових організацій. Як підкреслюють А. S. Gabriel та співавтори, профілактика вигорання пов'язана не лише зі зниженням негативних впливів, а й із створенням умов для підтримки психологічного здоров'я працівників, розвитку їхніх ресурсів та формування сприятливого організаційного клімату [61]. Такий підхід

змінює саму логіку дослідження: від аналізу патології до вивчення умов ефективного функціонування.

Водночас, як слушно зауважує С. С. Дідик, у різних країнах акценти у дослідженні професійного вигорання можуть відрізнятися залежно від соціокультурного контексту, що впливає на інтерпретацію причин та наслідків досліджуваного феномену [15, с. 95]. Це свідчить про необхідність врахування ширшого соціального виміру при аналізі зарубіжних концепцій.

Таким чином, розвиток зарубіжних підходів до пояснення професійного вигорання демонструє чітку еволюцію: від вузько симптоматичного розуміння до інтегративних моделей, що поєднують стресову, процесуальну, ресурсну та організаційну перспективи. На нашу думку, саме інтегративний підхід є найбільш релевантним для сучасних досліджень, оскільки дозволяє врахувати складність та динамічний характер феномену вигорання та його залежність від складної взаємодії індивідуальних і середовищних чинників.

У вітчизняній психологічній науці дослідження професійного вигорання відрізняється поступовим переходом від запозичення зарубіжних підходів до формування власного концептуального бачення, що враховує специфіку соціально-професійного контексту та особливості розвитку особистості в умовах сучасного суспільства. Водночас, на відміну від зарубіжного дискурсу, де домінують чітко структуровані моделі, українські дослідження часто мають інтегративний характер і поєднують різні теоретичні підходи.

Л. Галан, О. Журавльова та А. Кульчицька зазначають, що у вітчизняній науці професійне вигорання розглядається як феномен, що поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти, проте особливий акцент робиться на його зв'язку з особистісним розвитком і професійною діяльністю [10, с. 41]. Це свідчить про тяжіння до осмислення вигорання не лише як наслідку зовнішнього впливу, а радше як процесу, що відображає внутрішні трансформації суб'єкта діяльності.

У цьому контексті важливим є діяльнісний підхід, який простежується у працях українських дослідників. Зокрема, Т. І. Назаровець підкреслює, що

професійне вигорання формується в процесі взаємодії особистості з професійним середовищем і проявляється у зміні ставлення до діяльності, зниженні її значущості та втраті професійної мотивації [40, с. 48]. Подібної позиції дотримується і Ю. В. Писаренко, який розглядає вигорання як психолого-педагогічну проблему, що безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності та якість виконання професійних функцій [45, с. 161]. Таким чином, у вітчизняному дискурсі чітко простежується зв'язок між вигоранням і професійною діяльністю як центральним контекстом його виникнення та розвитку.

Поряд із діяльнісним підходом значне місце посідає особистісний вимір аналізу. А. Івасюк у своїх дослідженнях наголошує, що професійне вигорання слід розглядати як процес, який охоплює різні рівні психічної організації особистості та відображає її здатність до адаптації в умовах тривалого навантаження [19, с. 76]. У подальших роботах автор деталізує моделі вигорання, підкреслюючи їхній інтегративний характер і взаємозв'язок емоційних, когнітивних та мотиваційних компонентів [20, с. 89]. Такий підхід дозволяє розглядати вигорання як складний процес особистісної трансформації, що виходить за межі суто функціональних порушень.

Не менш важливим є адаптаційний аспект, який акцентує увагу на здатності особистості протистояти професійним стресорам. Як зазначає О. П. Якимчук, професійне вигорання є проявом порушення адаптаційних механізмів, що виникає внаслідок тривалого дисбалансу між вимогами діяльності та ресурсами особистості [58, с. 112]. У цьому контексті вигорання розглядається як специфічна форма дезадаптації, що супроводжується зниженням ефективності діяльності та погіршенням психологічного стану.

Водночас у вітчизняних дослідженнях простежується чітка тенденція до включення ресурсного підходу. Зокрема, О. Ч. Стельмах підкреслює, що розвиток професійного вигорання значною мірою залежить від рівня особистісних ресурсів та умов професійного середовища, які можуть як посилювати, так і послаблювати його прояви [53, с. 78]. Подібний акцент на

ресурсах дозволяє розглядати вигорання не лише як негативне явище, а як процес, що піддається регуляції та профілактиці.

Особливістю вітчизняного дискурсу є також поєднання теоретичного аналізу з прикладними аспектами дослідження. Як зазначають Л. М. Чеканська та В. О. Ставицька, значна частина досліджень спрямована на розробку практичних рекомендацій щодо профілактики та корекції вигорання, що зумовлює тісний зв'язок між науковими концепціями та психогігієнічною проблематикою [56, с. 156]. Це свідчить про прагнення вітчизняних дослідників не лише описати феномен, а й знайти ефективні способи його подолання.

Відтак, можна зазначити, що в українській психологічній науці професійне вигорання осмислюється як феномен, у якому поєднуються емоційний, особистісний, діяльнісний, адаптаційний і ресурсний аспекти. На відміну від зарубіжних підходів, де домінує чітка структуризація моделей, у вітчизняному дискурсі яскраво простежується інтегративність та прагнення поєднати різні теоретичні перспективи. Саме така синтетична орієнтація створює передумови для більш глибокого розуміння природи вигорання як явища, що виникає на перетині внутрішніх і зовнішніх детермінант.

Порівняльний аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до дослідження професійного вигорання дозволяє виявити спільні теоретичні засади та суттєві відмінності у способах його осмислення. Насамперед, обидва дискурси демонструють конвергенцію у розумінні вигорання як феномену, що формується у контексті тривалого професійного стресу та охоплює різні рівні функціонування особистості.

Так, у зарубіжній психології, на думку О. В. Гришук, вигорання традиційно розглядається як відповідь на хронічні стресові впливи професійного середовища, що призводить до поступового виснаження ресурсів особистості [14, с. 32]. Подібну позицію підтримує і М. Г. Лаврова, підкреслюючи багатовимірність цього явища та його зв'язок із тривалим емоційним навантаженням [31, с. 198]. Водночас у вітчизняному дискурсі, за спостереженням Л. Галан, О. Журавльової та А. Кульчицької, також

утверджується уявлення про вигорання як комплексний феномен, що включає емоційні, когнітивні та поведінкові складові [10, с. 40]. Таким чином, можна констатувати спільність базового теоретичного положення щодо поліструктурності вигорання.

Разом із тим, відмінності між підходами проявляються на рівні дослідницьких акцентів. Зокрема, у зарубіжній психології значна увага приділяється організаційному контексту та впливу середовищних факторів. Це чітко простежується у роботах С. Consiglio та співавторів, де наголошується на ролі технологічних навантажень як чинника, що посилює ризик вигорання [59], а також у дослідженнях А. Costin та ін., які підкреслюють вплив нових форм організації праці, зокрема дистанційної роботи [60]. У свою чергу, А. S. Gabriel та колеги акцентують увагу на значенні організаційної підтримки як ключового ресурсу профілактики вигорання [61]. Отже, зарубіжний дискурс більшою мірою орієнтований на аналіз зовнішніх умов професійної діяльності та їхнього впливу на психічний стан працівника.

Натомість у вітчизняній психологічній науці, як правило, домінує інтеграція особистісного та діяльнісного підходів. Зокрема, Т. І. Назаровець підкреслює значення внутрішніх змін особистості у процесі взаємодії з професійним середовищем [40, с. 48], тоді як А. Івасюк акцентує увагу на системному характері вигорання як процесу, що охоплює різні рівні психічної організації [20, с. 90]. Такий підхід дозволяє розглядати вигорання не лише як наслідок зовнішніх впливів, а як результат складної взаємодії внутрішніх і зовнішніх детермінант.

Окремо слід звернути увагу на відмінності у методологічних підходах. У зарубіжній традиції чітко простежується еволюція від описових моделей до ресурсних і системних концепцій, що враховують баланс між вимогами середовища та можливостями особистості. Як зазначає А. І. Рудницький, сучасні підходи орієнтуються на інтеграцію різних рівнів аналізу, що дозволяє розглядати вигорання як динамічний процес [49, с. 167]. У вітчизняному дискурсі, натомість, поряд із системними підходами зберігається значна частка

описово-синдромального аналізу, що зумовлює певну фрагментарність теоретичних узагальнень.

Важливим аспектом порівняння є також ступінь уваги до психофізіологічних механізмів та профілактики вигорання. Як зауважує С. С. Дідик, у різних країнах дослідження вигорання орієнтовані на практичні аспекти, зокрема на розробку програм запобігання та підтримки психічного здоров'я [15, с. 95]. У вітчизняній науці також простежується інтерес до профілактики, однак він часто поєднується з теоретичним аналізом особистісних характеристик, що впливають на розвиток вигорання.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що вітчизняний і зарубіжний дискурси мають спільне теоретичне підґрунтя, однак відрізняються за домінуючими акцентами та методологічними орієнтаціями. Якщо зарубіжні підходи тяжіють до системного аналізу зовнішніх і організаційних чинників, то вітчизняні дослідження більшою мірою зосереджені на внутрішніх, особистісних аспектах і діяльнісному контексті.

Відтак, на нашу думку, найбільш продуктивним є інтегративний підхід, який поєднує ресурсну, процесуальну та системну перспективи, дозволяючи розглядати професійне вигорання як результат взаємодії особистісних характеристик, умов професійної діяльності та ширшого соціального контексту. Саме така позиція створює методологічні передумови для переходу до аналізу соціально-психологічних чинників виникнення та підтримки професійного вигорання, що буде розглянуто у наступному підрозділі.

1.3. Соціально-психологічні чинники виникнення та підтримки професійного вигорання

Аналіз феномену професійного вигорання неможливий без урахування зовнішніх детермінант, що формуються в межах професійного середовища та ширшого соціального контексту. У сучасній психології праці домінує уявлення про те, що саме специфіка організаційних умов виступає одним із ключових факторів виникнення та підтримки хронічного емоційного виснаження.

Передусім важливим є вплив умов праці та організаційного клімату. Як зазначає Б. Божук, несприятливе робоче середовище, що характеризується високим рівнем стресу, відсутністю підтримки та нестабільністю, створює передумови для формування вигорання як системного явища [5, с. 662]. Подібну думку висловлюють А. В. Василик, К. С. Столярук та А. В. Булуй, підкреслюючи, що надмірне навантаження, неадекватний розподіл обов'язків і дефіцит ресурсів призводять до поступового виснаження працівників [7, с. 66]. У цьому контексті організаційне середовище виступає не просто фоном, а активним чинником, що визначає характер професійного функціонування особистості.

Важливим аспектом є також роль ролівої невизначеності та суперечливості вимог. Як підкреслює О. Ч. Стельмах, нечіткість професійних ролей і відсутність зрозумілих критеріїв оцінки діяльності підвищують рівень психологічного напруження та сприяють формуванню відчуття неконтрольованості ситуації [53, с. 77]. Це, у свою чергу, підсилює ризик розвитку вигорання, оскільки позбавляє працівника можливості ефективно регулювати свою діяльність і прогнозувати її результати.

Окремої уваги заслуговує стресогенність професійного середовища як системна характеристика. За спостереженням А. І. Руденко, Ю. П. Данчук та А. В. Ромасюкової, постійний вплив стресових факторів, таких як, зокрема, високий темп роботи, емоційна напруга, відповідальність за результати діяльності, призводить до накопичення психоемоційного напруження, що поступово трансформується у стан вигорання [48, с. 59]. Подібну позицію підтримує М. С. Сімоненко, яка зазначає, що саме тривалість і інтенсивність стресового впливу визначають перехід від адаптаційних реакцій до деструктивних змін у психічному стані працівника [51, с. 88].

У сучасних умовах особливого значення набувають нові форми організації праці, зокрема дистанційна робота та цифровізація професійної діяльності. Як зазначають С. Consiglio та співавтори, технострес, що виникає внаслідок постійної взаємодії з інформаційними технологіями, є вагомим чинником

підвищення психологічного навантаження та розвитку вигорання [59]. Аналогічно, A. Costin та інші дослідники підкреслюють, що дистанційна робота, попри її гнучкість, сприяє розмиттю меж між професійним і особистим життям, що ускладнює процес відновлення ресурсів і підвищує ризик хронічного виснаження [60]. Таким чином, сучасні організаційні трансформації створюють нові виклики для психологічного благополуччя працівників.

Не менш важливим чинником є характер управлінських практик і рівень соціальної підтримки в організації. A. S. Gabriel та співавтори підкреслюють, відсутність підтримки з боку керівництва, дефіцит визнання та несправедливі управлінські рішення значно підвищують ймовірність розвитку вигорання [61]. У цьому контексті соціальне середовище виступає як ресурс або, навпаки, як фактор ризику, що визначає стійкість працівника до професійного навантаження.

Водночас важливо підкреслити, що соціальні чинники не лише ініціюють процес вигорання, а й сприяють його хроніфікації. Як зазначають О. Льошенко та В. Кондратьєва, відсутність системної профілактики, низький рівень організаційної культури та ігнорування психологічних потреб працівників призводять до закріплення негативних станів і їх переходу у стійкі форми [32, с. 108]. У цьому випадку вигорання перестає бути ситуативною реакцією і набуває ознак стабільного порушення професійного функціонування.

Певною мірою узагальнюючи викладене, слід зазначити, що організаційно-професійні та соціальні чинники відіграють важливу роль у формуванні й підтримці професійного вигорання. Вони створюють контекст, у якому відбувається взаємодія особистості з професійною діяльністю, визначаючи як інтенсивність навантаження, так і можливості його подолання. Відтак, осмислення вигорання без врахування цих чинників був би методологічно обмеженим, що створює необхідність подальшого аналізу внутрішніх, особистісно-психологічних механізмів його розвитку.

Поряд із зовнішніми детермінантами, що формуються в межах організаційного середовища, суттєву роль у розвитку професійного вигорання відіграють інтраіндивідуальні чинники, пов'язані зі структурою особистості,

особливостями емоційної регуляції та ресурсним потенціалом суб'єкта діяльності. У цьому контексті вигорання постає не лише як реакція на зовнішні умови, а як результат специфічної внутрішньої організації психічних процесів і механізмів адаптації.

Одним із ключових аспектів є рівень емоційної регуляції та розвитку емоційного інтелекту. Як зазначає В. В. Зарицька, емоційний інтелект виступає важливим ресурсом, що забезпечує ефективне управління емоційними станами та сприяє збереженню психологічної стійкості в умовах професійного навантаження [18, с. 45]. У свою чергу, А. В. Ізотова підкреслює, що недостатній розвиток емоційної компетентності ускладнює процеси саморегуляції та підвищує вразливість особистості до емоційного виснаження [21, с. 43]. Відтак здатність до усвідомлення й регуляції власних емоцій виступає одним із базових чинників, що визначають ризик формування вигорання.

У ширшому контексті важливим є поняття особистісних ресурсів, які забезпечують адаптаційний потенціал індивіда. О. І. Кузнецов розглядає такі ресурси як систему внутрішніх можливостей, що дозволяють особистості підтримувати ефективність діяльності та психологічне благополуччя в умовах навантаження [27, с. 220]. Подібної позиції дотримуються І. Немінський та О. Макаров, які наголошують, що саме баланс між ресурсами та вимогами професійного середовища визначає рівень психологічного благополуччя працівника [42, с. 142]. У випадку порушення цього балансу виникає тенденція до накопичення напруження, що може трансформуватися у стан хронічного виснаження.

Значущу роль у цьому процесі відіграє мотиваційно-ціннісна структура особистості. Як підкреслює О. П. Якимчук, особливості професійної мотивації, зокрема її спрямованість і стабільність, безпосередньо впливають на стійкість до вигорання [58, с. 113]. Зокрема, домінування зовнішньої мотивації або орієнтація виключно на результат можуть знижувати рівень внутрішньої задоволеності діяльністю, що підвищує ризик виснаження. Водночас ціннісна невизначеність

або конфлікт цінностей створюють додаткове психологічне напруження, яке сприяє розвитку вигорання.

Не менш важливим є аналіз внутрішніх механізмів, що підтримують і поглиблюють процес вигорання. Одним із таких механізмів є надмірна ідентифікація з професійною роллю, коли професійна діяльність стає домінуючим компонентом особистісної ідентичності. Як зазначає О. Ч. Стельмах, у таких випадках будь-які труднощі в професійній сфері сприймаються як загроза цілісності особистості, що підсилює емоційне напруження [53, с. 78]. У поєднанні з перфекціоністичними тенденціями це призводить до хронічного перевантаження та нездатності задовольнитися досягнутими результатами.

Крім того, важливим чинником є труднощі саморегуляції, що проявляються у неспроможності своєчасно відновлювати ресурси та встановлювати межі професійної діяльності. Як зазначає Т. П. Шевцова, недостатній рівень саморегуляції сприяє накопиченню емоційного напруження та формуванню стійких негативних станів [57, с. 51]. У цьому контексті вигорання можна розглядати як результат неефективних стратегій подолання стресу, що не забезпечують належного відновлення психічних ресурсів.

Важливим узагальнюючим принципом, що дозволяє інтегрувати зазначені аспекти, є концепція ресурсно-дефіцитарного балансу. Як підкреслюють І. Немінський та О. Макаров, порушення рівноваги між вимогами діяльності та наявними ресурсами створює умови для переходу від функціонального напруження до деструктивного виснаження [42, с. 143]. У цьому процесі ключову роль відіграє не лише об'єктивний рівень навантаження, а й суб'єктивне сприйняття власних можливостей його подолання.

Таким чином, особистісно-психологічні чинники визначають індивідуальну специфіку реагування на професійні виклики та виступають внутрішнім механізмом як виникнення, так і підтримки вигорання. Вони опосередковують вплив зовнішніх умов, формуючи унікальну конфігурацію взаємодії між особистістю та професійним середовищем. Це дає підстави

розглядати професійне вигорання як результат складної динаміки ресурсів і вимог, що розгортається на рівні індивідуальної психіки та потребує подальшого аналізу в контексті ресурсних і профілактичних підходів.

У сучасному психологічному дискурсі спостерігається поступове зміщення акцентів у дослідженні професійного вигорання від дефіцитарної логіки, зосередженої переважно на описі негативних наслідків і факторів ризику, до ресурсного підходу, що акцентує увагу на можливостях збереження та відновлення психічного здоров'я. Така трансформація відображає загальну тенденцію розвитку психології, орієнтовану на вивчення не лише патологічних, а й адаптивних аспектів функціонування особистості.

Як зазначає К. С. Гавриловська, салютогенний підхід пропонує принципово інший ракурс аналізу вигорання, зосереджуючись не на причинах захворювання, а на факторах, що забезпечують підтримку здоров'я та психологічної стійкості [9, с. 313]. У цьому контексті професійне вигорання розглядається не лише як результат впливу стресорів, а як індикатор порушення балансу між вимогами середовища та ресурсами особистості. Такий підхід дозволяє переосмислити саму природу вигорання, розглядаючи його як процес, що може бути попереджений або скоригований за умови активізації відповідних ресурсів.

У межах ресурсного підходу ключовим стає питання розвитку особистісних і соціальних ресурсів, які забезпечують ефективне подолання професійних труднощів. А. В. Ізотова підкреслює, що розвиток емоційного інтелекту сприяє підвищенню здатності до саморегуляції та зменшує ризик емоційного виснаження [21, с. 44]. Подібну позицію підтримують О. Льошенко та В. Кондратьєва, які наголошують на важливості формування навичок психологічної самопомоги та використання стратегій подолання стресу як засобів профілактики вигорання [32, с. 109]. Таким чином, акцент зміщується з усунення негативних факторів на посилення внутрішніх можливостей особистості.

Водночас ресурсний підхід передбачає врахування не лише індивідуальних, а й організаційних умов. Як зазначає Б. Божук, створення робочого середовища, стійкого до стресу, передбачає формування підтримувального клімату, справедливих управлінських практик та умов для відновлення ресурсів працівників [5, с. 662]. У цьому контексті організація виступає як важливий суб'єкт профілактики вигорання, що здатний як посилювати, так і знижувати його прояви.

Окремого розгляду заслуговують корекційні практики, спрямовані на подолання вже сформованого вигорання. Зокрема, Н. Гірник та Я. Раєвська підкреслюють ефективність арт-терапії як методу, що сприяє емоційному розвантаженню, відновленню внутрішньої рівноваги та актуалізації особистісних ресурсів [11, с. 15]. Подібні підходи орієнтовані не лише на зменшення симптомів, а й на глибше переосмислення власного досвіду, що є важливим для відновлення професійної мотивації.

У свою чергу, А. І. Руденко, Ю. П. Данчук та А. В. Ромасюкова наголошують, що профілактика вигорання має системний характер і включає як індивідуальні, так і організаційні заходи, спрямовані на підтримку психічного здоров'я фахівців [48, с. 60]. М. С. Сімоненко також підкреслює значення своєчасного виявлення ознак емоційного виснаження та впровадження заходів, що сприяють відновленню психологічного ресурсу [51, с. 89].

У зарубіжних дослідженнях ця тенденція набуває подальшого розвитку. Зокрема, А. S. Gabriel та співавтори акцентують увагу на необхідності формування «здорових організацій», у яких підтримка працівників, розвиток їхнього потенціалу та створення сприятливого робочого середовища виступають ключовими чинниками запобігання вигоранню [61]. У цьому контексті профілактика розглядається не як додатковий захід, а як невід'ємна складова ефективного управління організацією.

1.4. Захопленість роботою: психологічна сутність і зв'язок із професійним вигоранням (огляд досліджень)

У сучасній організаційній психології поняття «захопленість роботою» (work engagement) набуває статусу самостійного теоретичного конструкту, що відображає якісно особливий тип взаємодії особистості з професійною діяльністю. На відміну від традиційних категорій, таких як задоволеність працею чи організаційна лояльність, захопленість роботою пояснює не стільки оцінне ставлення до праці, скільки глибинний рівень включеності суб'єкта в професійну діяльність.

О. В. Брюховецька та О. В. Клесман вважають, захопленість роботою доцільно розглядати як стійкий позитивний психічний стан, що проявляється у високому рівні енергійності, відданості та поглиненості діяльністю [6, с. 45]. Подібну позицію розвиває О. В. Клесман, підкреслюючи, що цей феномен не є ситуативною реакцією, а відображає системну характеристику професійного функціонування особистості [22, с. 75]. Таким чином, захопленість роботою постає як інтегральний показник активної, усвідомленої та емоційно насиченої участі у професійній діяльності.

Важливим є розмежування цього поняття із суміжними категоріями. Зокрема, на відміну від задоволеності працею, яка має переважно оцінний характер і відображає ступінь відповідності очікувань працівника реальним умовам діяльності, захопленість пов'язана з внутрішньою активністю та переживанням процесу роботи як значущого [54, с. 104]. Водночас організаційна лояльність передбачає насамперед ідентифікацію з організацією, тоді як захопленість роботою спрямована на саму діяльність як джерело смислу та реалізації потенціалу.

Особливої уваги потребує розмежування захопленості роботою та трудоголізму. На думку С. О. Кухта, трудоголізм, попри зовнішню схожість із високою включеністю в діяльність, має компенсаторний характер і часто супроводжується внутрішнім напруженням та відсутністю психологічного благополуччя [30, с. 248]. Натомість захопленість роботою передбачає

гармонійне поєднання активності та задоволення, що свідчить про її ресурсний характер.

Структурно захопленість роботою включає кілька взаємопов'язаних компонентів. За даними О. В. Брюховецької та О. В. Клєсман, до них належать енергійність (високий рівень психічної активності та витривалості), відданість (емоційна значущість і цінність діяльності) та поглиненість (глибока зосередженість на виконуваних завданнях) [6, с. 47]. Ці компоненти утворюють цілісну систему, що відображає як емоційний, так і когнітивно-поведінковий виміри включеності в роботу.

На рівні психологічних проявів захопленість роботою характеризується високою мотивацією, позитивним ставленням до професійних завдань, здатністю до тривалого зосередження та переживанням діяльності як значущої й осмисленої. Як підкреслюють А. Трофімов та А. Стримецька, вона тісно пов'язана з такими показниками, як задоволеність працею, організаційна лояльність і ефективність діяльності, однак не зводиться до жодного з них [54, с. 106].

У цьому контексті захопленість роботою виконує важливу функцію у підтримці професійної активності та суб'єктності працівника. Вона забезпечує не лише продуктивність діяльності, а й її сенсове наповнення, сприяючи формуванню внутрішньої мотивації та відчуття професійної реалізованості. Відтак, на нашу думку, захопленість роботою доцільно розглядати як один із ключових індикаторів психологічного благополуччя в професійній сфері.

Відтак, захопленість роботою є самостійним психологічним конструктом, що відображає якісно особливий тип взаємодії особистості з професійною діяльністю. Її розгляд як інтегрального показника активної включеності створює підґрунтя для подальшого аналізу внутрішніх ресурсів, які забезпечують формування та підтримку цього стану.

Аналіз захопленості роботою як стійкого психологічного стану потребує звернення до глибинних особистісних механізмів, що забезпечують її формування. У цьому контексті особливого значення набувають процеси

саморозвитку, самореалізації та самоактуалізації, які визначають смислову наповненість професійної діяльності та ступінь залученості до неї.

Як зазначає Ю. В. Александров, самоактуалізація виступає як прагнення особистості до реалізації власного потенціалу, що є внутрішнім джерелом активності та розвитку [1, с. 194]. Подібну позицію підтримує О. О. Андрощук, яка підкреслює, що самоактуалізація пов'язана з усвідомленням власних можливостей і їхнім втіленням у діяльності [2, с. 265]. У цьому сенсі захопленість роботою може розглядатися як прояв реалізації внутрішніх прагнень особистості у професійній сфері.

Гуманістична традиція, представлена, зокрема, у працях Г. Балла, акцентує увагу на ціннісно-смисловому вимірі самоактуалізації, що передбачає орієнтацію на розвиток, самопізнання та внутрішню цілісність [3, с. 20]. У межах цього підходу професійна діяльність постає не лише як засіб досягнення зовнішніх результатів, а як простір для самоздійснення. Подібну ідею розвивають С. Грабішук та О. Безверхий, які розглядають самоактуалізацію як інтегративний процес, що поєднує різні аспекти особистісного розвитку [13, с. 58].

Важливим є також розуміння самореалізації як процесу втілення особистісного потенціалу в соціально значущій діяльності. Як зазначає О. Пінська, самореалізація передбачає активну взаємодію особистості з соціальним середовищем, у межах якої відбувається реалізація її здібностей і цінностей [46, с. 38]. У цьому контексті захопленість роботою виступає як індикатор успішної інтеграції особистісних прагнень і професійних вимог.

Розглядаючи саморозвиток як динамічний процес, О. Кустова підкреслює його роль у формуванні здатності до адаптації та саморегуляції [29, с. 309]. Водночас С. Соколовська акцентує увагу на професійному саморозвитку як умові становлення компетентного фахівця [52, с. 25]. Таким чином, саморозвиток створює підґрунтя для підтримання стійкої включеності в діяльність.

Разом із тим, не вся висока включеність у роботу є свідченням автентичної захопленості. Як слушно зауважує О. Конотоп, процес самоактуалізації може набувати викривлених форм, коли діяльність використовується як засіб компенсації внутрішніх конфліктів [24, с. 11]. Подібну думку висловлює і Т. Кривцова, підкреслюючи, що нереалізований потенціал може призводити до надмірної активності, яка не супроводжується відчуттям задоволення [26, с. 210]. У такому випадку захопленість роботою набуває ілюзорного характеру, перетворюючись на форму психологічного захисту.

Отже, захопленість роботою має глибоке особистісне підґрунтя, пов'язане з процесами саморозвитку, самореалізації та самоактуалізації. Вона відображає не лише рівень активності, а й ступінь смислової залученості до діяльності. Водночас її автентичність залежить від гармонійності розвитку особистості та узгодженості внутрішніх прагнень із зовнішніми умовами діяльності.

Проблема взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання є однією з ключових у сучасній організаційній психології, оскільки дозволяє переосмислити ці феномени як взаємопов'язані аспекти професійного функціонування особистості.

На думку О. В. Брюховецької та О. В. Клесман, захопленість роботою традиційно розглядається як позитивна альтернатива вигоранню, однак таке протиставлення є спрощеним і не відображає складності їх взаємодії [6, с. 50]. Подібну думку висловлює і О. В. Клесман, наголошуючи, що ці феномени мають різну природу і не можуть розглядатися як полярні точки одного континууму [22, с. 80].

У сучасних дослідженнях все більшої підтримки набуває позиція, згідно з якою взаємозв'язок між захопленістю роботою і вигоранням є опосередкованим. Як зазначають І. Немінський та О. Макаров, ключову роль у цьому процесі відіграють особистісні ресурси та рівень психологічного благополуччя [42, с. 143]. За достатнього ресурсного потенціалу висока включеність у діяльність сприяє розвитку та самореалізації, тоді як у разі їх дефіциту вона може призводити до виснаження.

Це положення підтверджується і в роботах Ю. В. Федосової та Н. В. Іванишинець, які встановили наявність складного взаємозв'язку між захопленістю роботою та вигоранням, що залежить від умов професійної діяльності та індивідуальних характеристик працівників [55, с. 387]. Водночас А. Трофімов та А. Стримецька підкреслюють, що захопленість роботою пов'язана з високим рівнем задоволеності працею та лояльності, що може виступати фактором захисту від вигорання [54, с. 108].

Разом із тим, сучасні зарубіжні дослідження свідчать про те, що висока включеність у роботу не завжди має позитивні наслідки. Зокрема, С. Consiglio та співавтори зазначають, що за умов підвищеного навантаження та техностресу навіть високий рівень залученості може супроводжуватися зростанням психологічного напруження [59]. Аналогічно, А. Costin та інші дослідники підкреслюють, що дистанційна робота може посилювати ризик виснаження навіть у залучених працівників через відсутність чітких меж між роботою та особистим життям [60].

У свою чергу, А. S. Gabriel та співавтори наголошують, що ключовим фактором є не сам рівень залученості, а умови, у яких вона реалізується, зокрема рівень організаційної підтримки та можливості відновлення ресурсів [61]. У цьому контексті захопленість роботою може виступати як ресурсом, так і фактором ризику, залежно від контексту її прояву.

Узагальнюючи, ми дійшли висновку, що взаємозв'язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням має нелінійний характер і визначається складною взаємодією особистісних та організаційних чинників. Відтак, на нашу думку, доцільно розглядати ці феномени як взаємодоповнюючі аспекти професійного функціонування, що відображають різні стани взаємодії особистості з діяльністю.

Це положення створює концептуальне підґрунтя для емпіричного дослідження взаємозв'язку захопленості роботою і професійного вигорання, яке буде здійснено у наступних розділах роботи.

Висновки до розділу 1

Проведений теоретичний аналіз дозволяє розглядати професійне вигорання як складний і динамічний феномен, що формується на перетині психічних, особистісних і соціально-професійних процесів. Його сучасне розуміння виходить за межі вузько симптоматичного підходу та передбачає інтеграцію різних рівнів аналізу, від психофізіологічного до організаційного. Відтак професійне вигорання є результатом порушення балансу між вимогами професійного середовища та ресурсними можливостями особистості.

Порівняльний аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів свідчить про існування спільного теоретичного підґрунтя при одночасній відмінності дослідницьких акцентів: зарубіжна традиція тяжіє до системно-ресурсних і організаційних моделей, тоді як вітчизняна – до інтеграції особистісного та діяльнісного вимірів. Узагальнення цих підходів дає підстави стверджувати, що найбільш продуктивним є інтегративне тлумачення феномену, яке враховує як зовнішні детермінанти, так і внутрішні механізми його виникнення та підтримки, а також орієнтується на ресурсну парадигму дослідження.

Водночас теоретичне осмислення захопленості роботою як самостійного психологічного конструкту дозволило виявити її ресурсний потенціал у контексті професійного функціонування особистості. Встановлено, що взаємозв'язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням має нелінійний характер і опосередковується особистісними та і організаційними чинниками. Це створює методологічне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення специфіки їх взаємодії у реальних професійних умовах.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЗАХОПЛЕНOSTІ РОБОТОЮ І ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ

2.1. Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання співробітників було організовано на базі «Лабораторії практичної психології» Міжрегіональної Академії управління персоналом. Організація дослідження здійснювалася з урахуванням сучасних методологічних вимог до психологічних досліджень, що передбачають системність, валідність застосованих методик, етичність процедур та репрезентативність вибірки.

У дослідженні взяли участь 68 респондентів віком від 20 до 30 років, що відповідає періоду ранньої дорослості – етапу, який відрізняється активним професійним становленням, інтенсивним включенням у трудову діяльність і водночас підвищеною вразливістю до психоемоційних перевантажень. Гендерний склад вибірки представлений 37 жінками та 31 чоловіком, що дозволяє вважати її відносно збалансованою. Така вибірка є методологічно доцільною, оскільки саме на цьому віковому етапі формуються стійкі професійні установки, моделі взаємодії з діяльністю та проявляються як ресурси залученості, так і ризики вигорання.

Метою дослідження є виявлення характеру взаємозв'язку між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання у співробітників, а також визначення ролі суб'єктивного сприйняття стресу в цій взаємодії.

Відповідно до поставленої мети було сформульовано такі завдання дослідження:

1. здійснити емпіричне дослідження рівня задоволеності та залученості в роботу як індикатора захопленості діяльністю;
2. визначити рівень і структуру професійного вигорання за його основними компонентами;

3. дослідити рівень сприйнятого стресу як супутнього психологічного чинника;
4. проаналізувати взаємозв'язки між зазначеними показниками;
5. встановити особливості поєднання високої залученості в роботу з проявами вигорання.

Гіпотеза дослідження: між захопленістю роботою та професійним вигоранням існує нелінійний зв'язок: високий рівень залученості до діяльності за умов достатніх особистісних і організаційних ресурсів пов'язаний із нижчим рівнем вигорання, тоді як за їх дефіциту може супроводжуватися зростанням емоційного виснаження. Додатково передбачається, що рівень сприйнятого стресу виступає опосередковує цей взаємозв'язок.

Організація дослідження передбачала кілька послідовних етапів. На підготовчому етапі було здійснено теоретичний аналіз проблеми, визначено методичний інструментарій та сформовано програму дослідження. Основний етап включав безпосередній збір емпіричних даних за допомогою стандартизованих психодіагностичних методик. На завершальному етапі здійснювалася обробка отриманих результатів, їх інтерпретація та узагальнення в контексті поставленої проблематики.

Таким чином, організація емпіричного дослідження була вибудована як цілісний процес, у якому кожен етап логічно впливає з попереднього, що забезпечує внутрішню узгодженість і наукову обґрунтованість отриманих результатів.

Вибірка дослідження була сформована за принципом доступності та добровільної участі з дотриманням етичних стандартів психологічного дослідження. До неї увійшли молоді фахівці та студенти, які поєднують навчання з професійною діяльністю або вже залучені до трудового процесу в різних сферах (освіта, сфера послуг, менеджмент, адміністративна діяльність тощо). Така структура вибірки є методологічно обґрунтованою, оскільки дозволяє охопити різні форми включеності в професійну діяльність на етапі ранньої дорослості,

що є критично важливим для дослідження як захопленості роботою, так і проявів вигорання.

Збір емпіричних даних здійснювався в онлайн-форматі з використанням платформи Google Forms. Такий підхід дозволив забезпечити стандартизованість процедури, а також мінімізувати вплив експериментатора на відповіді респондентів, що підвищує їхню щирість і надійність. Перед початком опитування учасникам було надано коротку інформацію про мету дослідження, гарантовано анонімність і конфіденційність отриманих даних, а також наголошено на добровільності участі. Важливо підкреслити, що відсутність прямого контакту з дослідником у процесі заповнення опитувальників сприяє зниженню соціально бажаних відповідей, що є суттєвим фактором підвищення валідності результатів.

Методичний інструментарій дослідження (див. Табл. 2.1) було підібрано з урахуванням необхідності комплексного аналізу досліджуваного явища. Він включає три психодіагностичні методики (Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт), Шкала професійного вигорання Маслач (MBI), Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)), які дозволяють охопити позитивний аспект професійного функціонування (захопленість роботою через задоволеність і включеність), а також його деструктивні прояви (професійне вигорання), і контекстуальний чинник – рівень сприйнятого стресу.

Таблиця 2.1

Використані психодіагностичні методики в дослідженні

Методика	Мета і доцільність використання в дослідженні
Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт)	Використано для оцінки рівня задоволеності різними аспектами професійної діяльності як індикатора захопленості роботою; дозволяє виявити суб'єктивне ставлення до праці та його роль у формуванні ресурсного стану особистості.
Шкала професійного вигорання Маслач (MBI)	Застосовано для діагностики рівня професійного вигорання за основними компонентами (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень); забезпечує комплексне вивчення структури досліджуваного феномену.

Методика	Мета і доцільність використання в дослідженні
Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)	Використано для визначення рівня суб'єктивного переживання стресу; дозволяє оцінити роль стресу як чинника виникнення та підтримки професійного вигорання.

Обробка результатів здійснювалася із застосуванням методів математичної статистики, що забезпечують об'єктивність і надійність інтерпретації отриманих даних. Зокрема, для виявлення взаємозв'язків між показниками планується використання коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, що є доцільним у дослідженнях психологічних змінних, які можуть мати не нормальний розподіл. Крім того, на формувальному етапі дослідження передбачено застосування t-критерію Стюдента для порівняння показників до і після впровадження психокорекційного впливу з метою оцінки його ефективності та визначення динаміки змін.

З методологічної точки зору важливо, що дослідження має не лише констатувальний, а й формувальний компонент, що значно підвищує його наукову цінність. Такий підхід дозволяє перейти від фіксації наявних зв'язків між змінними до перевірки можливостей їх цілеспрямованої трансформації, що є особливо актуальним у контексті прикладної психології.

Таким чином, організація дослідження була побудована як цілісна система, що поєднує валідний інструментарій, обґрунтовану вибірку та адекватні методи обробки даних. Це створює надійну основу для подальшого аналізу отриманих результатів і забезпечує їх наукову переконливість.

Однією з ключових методик, застосованих у межах даного дослідження, є опитувальник задоволеності роботою, розроблений Н. Гурою та О. Вельдбрехт, який дозволяє здійснити комплексну оцінку суб'єктивного ставлення особистості до різних аспектів професійної діяльності. Використання цієї методики в контексті дослідження захопленості роботою є методологічно обґрунтованим, оскільки задоволеність працею виступає одним із важливих індикаторів емоційно-ціннісного ставлення до діяльності та може розглядатися як емпіричний прояв залученості до роботи.

Опитувальник складається з 38 тверджень, які згруповані у кілька змістових субшкал, що відображають різні виміри професійного функціонування. Зокрема, структура методики охоплює такі показники, як ресурсність середовища, організованість праці, баланс між роботою та особистим життям, соціальна цінність праці, а також можливості професійного розвитку і самореалізації. Така багатовимірність дозволяє не лише оцінити загальний рівень задоволеності роботою, а й виявити специфічні аспекти, які можуть виступати як ресурсами, так і потенційними зонами напруження.

Процедура обробки результатів передбачає обчислення середнього арифметичного значення для кожної субшкали, що забезпечує уніфікацію показників незалежно від кількості пунктів у кожному блоці. Як видно з методичних рекомендацій (див. рис.), шкала оцінювання варіюється від 1 до 5, де нижчі значення відображають незадоволеність, а вищі — високий рівень задоволеності відповідними аспектами діяльності. Такий підхід дозволяє здійснювати як індивідуальний, так і груповий аналіз, а також будувати профілі задоволеності роботою.

Принципово важливим є те, що дана методика не обмежується фіксацією загального рівня задоволеності, натомість вона дозволяє ідентифікувати так звані «точки напруги» — аспекти професійної діяльності, які оцінюються респондентами найнижче. Саме ці показники, як правило, мають найбільший зв'язок із формуванням негативних психоемоційних станів, зокрема професійного вигорання. У цьому сенсі опитувальник виконує не лише діагностичну, а й аналітичну функцію, дозволяючи більш глибоко інтерпретувати отримані результати.

З методологічної точки зору доцільність використання цього інструменту в межах даного дослідження викликана кількома аспектами. По-перше, він дозволяє операціоналізувати феномен захопленості роботою через показники суб'єктивного ставлення до діяльності, що відповідає сучасним уявленням про залученість як інтеграцію емоційного, когнітивного та ціннісного компонентів. По-друге, структура опитувальника забезпечує можливість подальшого

кореляційного аналізу з показниками вигорання та стресу, що є ключовим для перевірки гіпотези дослідження.

Крім того, використання цієї методики дозволяє врахувати специфіку професійного середовища молодих фахівців, для яких особливо значущими є такі аспекти, як можливості розвитку, баланс між різними сферами життя та соціальна значущість діяльності. Відтак, на нашу думку, застосування опитувальника Н. Гури та О. Вельдбрехт є доцільним та концептуально виправданим у межах дослідження взаємозв'язку захопленості роботою і професійного вигорання.

Для діагностики рівня та структури професійного вигорання у дослідженні було використано шкалу професійного вигорання Масlach (MBI), яка є однією з найбільш валідних і широко застосовуваних методик у світовій психологічній практиці. Її використання в межах даного дослідження зумовлене необхідністю отримання диференційованої оцінки компонентів вигорання, що дозволяє розглядати цей феномен не як однорідний стан, а як структурно організовану систему.

Опитувальник MBI складається з 22 тверджень, що відображають різні аспекти професійного функціонування особистості та її емоційного реагування на робочі ситуації. Респонденти оцінюють частоту переживання відповідних станів за шкалою, що дозволяє визначити інтенсивність проявів вигорання.

Структурно методика включає три основні субшкали, кожна з яких відображає окремий компонент синдрому професійного вигорання. Перша субшкала, емоційне виснаження, характеризує ступінь емоційного перевантаження, втрати енергії та відчуття спустошеності, що виникає внаслідок тривалого виконання професійних обов'язків. Саме цей компонент розглядається як базовий у структурі вигорання, оскільки відображає первинну реакцію на надмірне психоемоційне навантаження.

Друга субшкала (деперсоналізація) відображає зміну характеру міжособистісної взаємодії у професійній сфері, що проявляється у формуванні емоційної дистанції, цинічного ставлення до інших, зниженні емпатії. Цей

компонент свідчить про певну психологічну захисну реакцію, спрямовану на зменшення емоційного навантаження, проте водночас він призводить до деформації професійної взаємодії.

Третя субшкала (редукція особистісних досягнень) характеризує зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності, втрату впевненості у власних компетенціях і знецінення результатів своєї діяльності. На відміну від попередніх компонентів, цей аспект відображає переважно когнітивно-оцінний вимір вигорання, пов'язаний із самооцінкою та професійною ідентичністю.

Важливо підкреслити, що використання МБІ дозволяє не лише визначити загальний рівень вигорання, а й виявити специфіку його структури у кожного респондента. Це має принципове значення для даного дослідження, оскільки різні компоненти вигорання можуть по-різному корелювати із захопленістю роботою та рівнем сприйнятого стресу.

З методологічної точки зору доцільність застосування цієї методики обумовлена її високою надійністю та валідністю, а також відповідністю концептуальному розумінню професійного вигорання як багатокompонентного феномену, що було обґрунтовано в теоретичному розділі дослідження. Крім того, використання МБІ забезпечує можливість зіставлення отриманих результатів із даними інших досліджень, що підвищує наукову значущість роботи.

Окремої уваги заслуговує той факт, що дана методика дозволяє виявити не лише виражені форми вигорання, а й його початкові прояви, що особливо важливо у вибірці молодих фахівців. Саме на цьому етапі професійного становлення формуються стійкі патерни взаємодії з діяльністю, і рання діагностика ознак виснаження дає змогу своєчасно виявити ризики подальшої професійної дезадаптації.

Таким чином, використання шкали професійного вигорання Масlach у межах даного дослідження забезпечує глибоке і структуроване вивчення феномену вигорання, що створює необхідне підґрунтя для аналізу його взаємозв'язку із захопленістю роботою.

Для оцінки рівня суб'єктивно переживаного напруження у дослідженні було використано шкалу сприйнятого стресу PSS-10 (Perceived Stress Scale), яка дозволяє визначити, наскільки респонденти оцінюють своє життя як напружене, неконтрольоване та перевантажене.

Методика складається з 10 питань, що відображають загальний рівень стресового навантаження за останній період. Вона орієнтована не на об'єктивні події, а на суб'єктивне сприйняття ситуації, що є принципово важливим у контексті дослідження професійного вигорання, оскільки саме індивідуальна інтерпретація навантаження визначає його психологічні наслідки.

Результати за шкалою дозволяють оцінити рівень сприйнятого стресу як інтегральний показник, що відображає здатність особистості справлятися з вимогами середовища. У межах даного дослідження цей показник розглядається як потенційний медіатор у взаємозв'язку між захопленістю роботою та професійним вигоранням.

Доцільність використання PSS-10 зумовлена її чутливістю до змін психоемоційного стану, компактністю та можливістю ефективного застосування в онлайн-форматі. Крім того, включення цієї методики дозволяє розширити аналітичні можливості дослідження, оскільки дає змогу врахувати не лише особливості професійної діяльності, а й загальний рівень психологічного напруження респондентів.

Обробка результатів емпіричного дослідження здійснювалася із застосуванням методів математичної статистики, що забезпечують об'єктивність, надійність та інтерпретаційну валідність отриманих даних. Вибір статистичних процедур був обумовлений характером досліджуваних змінних та поставленими дослідницькими завданнями.

Зокрема, для виявлення взаємозв'язків між показниками захопленості роботою, професійного вигорання та рівнем сприйнятого стресу було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Доцільність його застосування зумовлена тим, що психологічні показники, отримані за допомогою опитувальників, як правило, не відповідають вимогам нормального розподілу, а

також можуть мати порядкову природу. Використання цього методу дозволяє встановити не лише наявність, а й напрям і силу статистично значущих зв'язків між змінними.

Крім того, у дослідженні передбачено формувальний етап, спрямований на впровадження психокорекційного впливу з метою зниження проявів професійного вигорання та оптимізації показників залученості до діяльності. Для оцінки ефективності цього впливу та визначення динаміки змін було застосовано t-критерій Стюдента для залежних вибірок, який дозволяє порівняти показники до і після впровадження програми.

Застосування зазначених статистичних методів забезпечує реалізації аналітичного рівня інтерпретації результатів, що є принципово важливим для перевірки гіпотези дослідження. Відтак отримані дані можуть бути розглянуті як емпірично обґрунтовані та придатні для подальшого узагальнення в контексті досліджуваної проблематики.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

З метою визначення рівня задоволеності роботою було застосовано опитувальник Н. Гури та О. Вельдбрехт. Отримані результати графічно зображено на Рис. 2.1.

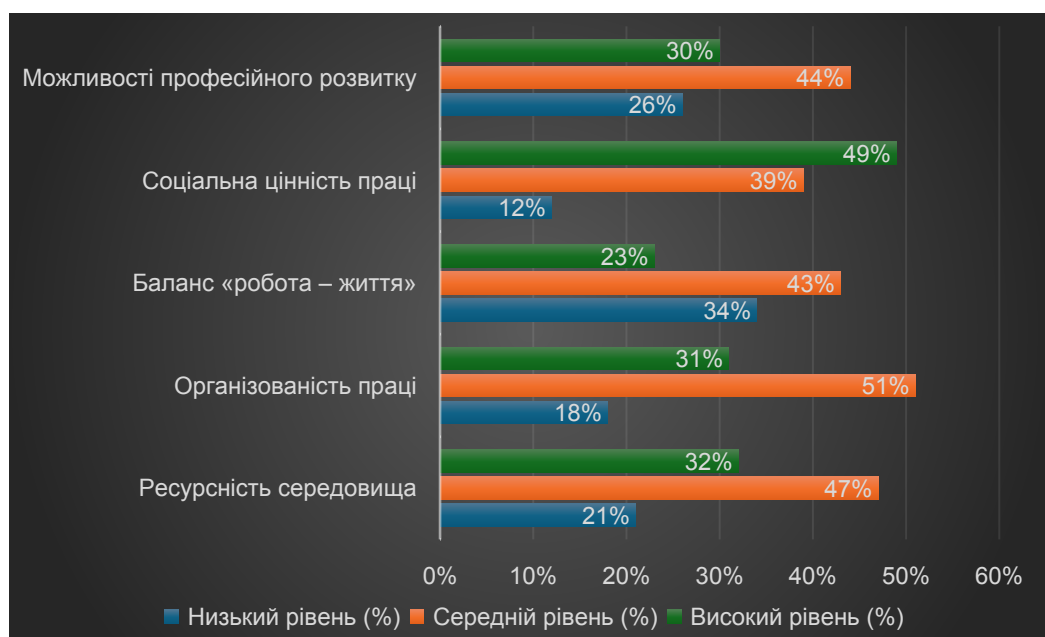


Рис. 2.1. Результати дослідження задоволеності роботою

Аналіз отриманих результатів свідчить про неоднорідний характер задоволеності роботою у досліджуваній вибірці, що відображає складну структуру суб'єктивного ставлення молодих фахівців до професійної діяльності.

Передусім привертає увагу те, що за більшістю шкал домінує середній рівень задоволеності, що може свідчити про відносну стабільність професійної адаптації, проте без вираженого переживання повної включеності та задоволення діяльністю. Такий результат є типовим для періоду ранньої дорослості, коли професійна ідентичність ще перебуває у стадії становлення.

Водночас найбільш вираженим позитивним показником є соціальна цінність праці, де майже половина респондентів (49%) демонструє високий рівень задоволеності. Це дозволяє припустити, що більшість учасників дослідження надають значущості своїй діяльності, сприймають її як соціально корисну та змістовну. Такий результат, на нашу думку, є важливим індикатором внутрішньої мотивації, що потенційно може виступати ресурсом протидії професійному вигоранню.

Натомість найбільш проблемною виявилася сфера балансу між роботою та особистим життям, де частка респондентів із низьким рівнем задоволеності становить 34%. Це свідчить про наявність труднощів у розмежуванні професійної та особистісної сфер, що є характерною ознакою сучасних умов праці, особливо в контексті гнучких та дистанційних форматів зайнятості. Такий дисбаланс може виступати одним із ключових факторів накопичення психоемоційного напруження.

Показники за шкалами ресурсності середовища та організованості праці демонструють відносну стабільність, однак значна частка середніх значень (47% та 51% відповідно) вказує на те, що робоче середовище сприймається респондентами як помірно сприятливе, але не достатньо підтримувальне. Це може означати, що наявні ресурси є обмеженими або нерівномірно розподіленими.

Щодо можливостей професійного розвитку, результати також свідчать про певну амбівалентність: поряд із достатньою часткою високих оцінок (30%)

спостерігається значний відсоток середніх і низьких показників. Це може відображати невизначеність молодих фахівців щодо перспектив професійного зростання, що, у свою чергу, впливає на рівень їхньої залученості до діяльності.

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що захопленість роботою у досліджуваній вибірці має помірно виражений характер і значною мірою залежить від таких факторів, як можливість підтримання балансу між різними сферами життя, наявність ресурсного середовища та перспектив професійного розвитку. Водночас високий рівень сприйняття соціальної значущості праці може виступати важливим внутрішнім ресурсом, який частково компенсує наявні труднощі.

З метою дослідження рівня та структури професійного вигорання у респондентів було застосовано шкалу професійного вигорання Масlach (MBI). Отримані результати представлено на Рис. 2.2.

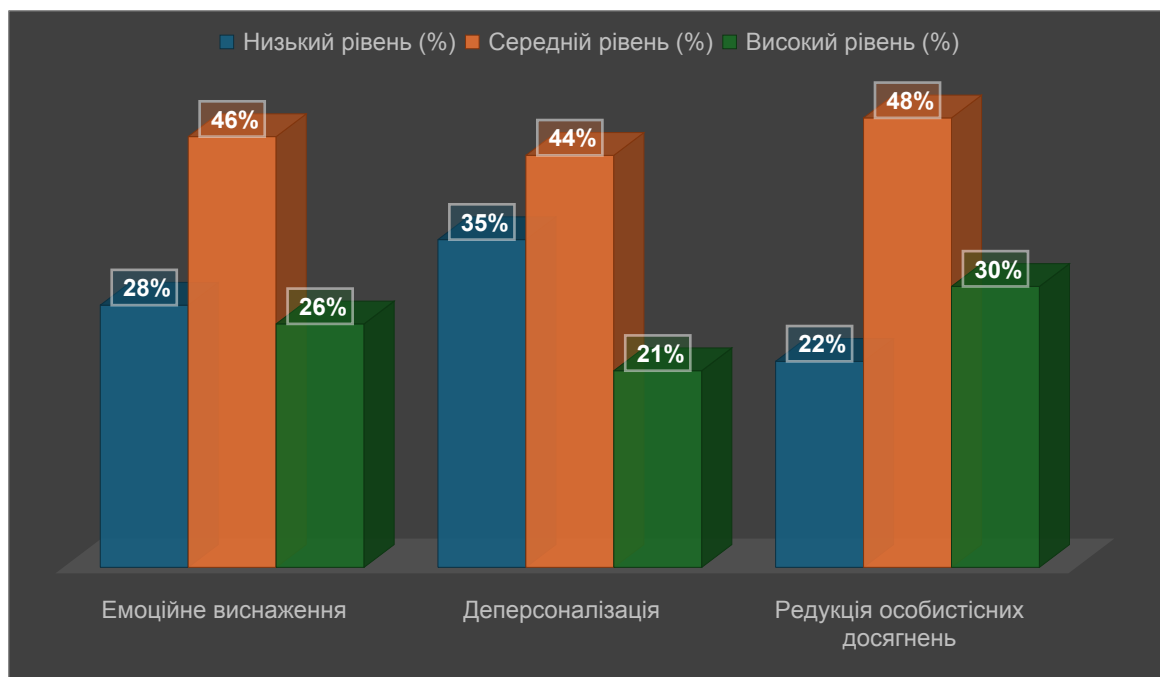


Рис. 2.2. Результати дослідження професійного вигорання

Аналіз результатів свідчить про те, що в досліджуваній вибірці переважає середній рівень проявів професійного вигорання, що узгоджується з результатами попередньої методики та вказує на відносно стабільний, але потенційно вразливий стан професійного функціонування.

Найбільш вираженим компонентом у структурі вигорання є редукція особистісних досягнень, де високий рівень зафіксовано у 30% респондентів. Це дозволяє припустити, що значна частина учасників дослідження схильна до зниження суб'єктивної оцінки власної професійної ефективності, що може проявлятися у відчутті недостатньої компетентності, сумнівах у власних досягненнях та знеціненні результатів своєї діяльності. Така тенденція є характерною саме для молодих фахівців, які перебувають на етапі становлення професійної ідентичності.

Щодо емоційного виснаження, то хоча більшість респондентів демонструє середній рівень (46%), частка осіб із високими показниками (26%) є достатньо значною, щоб розглядати її як потенційно ризикову групу. Це свідчить про наявність у частини досліджуваних хронічного психоемоційного напруження, що може бути пов'язане з інтенсивністю професійної діяльності, труднощами адаптації або дисбалансом між вимогами та ресурсами.

Натомість деперсоналізація виявилася найменш вираженим компонентом вигорання: лише 21% респондентів мають високий рівень за цією шкалою, тоді як 35% – низький. Це може свідчити про те, що, попри наявність емоційного напруження, більшість учасників дослідження зберігає здатність до адекватної міжособистісної взаємодії та не демонструє виражених ознак цинізму або емоційного відчуження.

Важливо підкреслити, що така структура результатів, із домінуванням когнітивно-оцінного компоненту (редукції досягнень) над поведінковим (деперсоналізація), вказує на те, що вигорання у даній вибірці перебуває радше на стадії внутрішніх переживань, ніж зовнішніх деструктивних проявів. Інакше кажучи, виснаження ще не повною мірою трансформується у деформацію міжособистісних відносин, але вже впливає на самооцінку і професійну впевненість.

Узагальнюючи отримані результати, можна зазначити, що професійне вигорання у досліджуваній вибірці має помірно виражений характер із тенденцією до формування внутрішніх деструктивних переживань, насамперед

пов'язаних із зниженням відчуття професійної ефективності. Це створює підґрунтя для подальшого аналізу зв'язку між цими проявами та рівнем захопленості роботою, а також дозволяє розглядати дану групу як таку, що потребує профілактичних втручань.

З метою визначення рівня суб'єктивно сприйнятого стресу у респондентів було використано шкалу PSS-10. Отримані результати представлено на Рис. 2.3.



Рис. 2.3. Результати дослідження рівня сприйнятого стресу

Аналіз отриманих результатів свідчить про те, що для більшості респондентів характерний середній рівень сприйнятого стресу (52%), що вказує на наявність помірного психоемоційного напруження, яке, однак, ще не набуває критичного характеру. Водночас варто звернути увагу на достатньо значну частку осіб із високим рівнем стресу (29%), що свідчить про наявність у вибірці групи підвищеного ризику.

Низький рівень стресу зафіксовано лише у 19% респондентів, що дозволяє припустити, що стан повної психологічної рівноваги та відсутності напруження є радше винятком, ніж типовою характеристикою досліджуваної групи. Це узгоджується з віковими особливостями вибірки, оскільки період ранньої дорослості пов'язаний із високим рівнем вимог, необхідністю професійного самовизначення та адаптації до нових соціальних ролей.

Показовим є те, що структура розподілу рівнів стресу загалом корелює з результатами попередніх методик. Зокрема, наявність значної частки респондентів із середнім і високим рівнем стресу узгоджується з помірно вираженими показниками емоційного виснаження та редукції особистісних досягнень. Це дозволяє припустити, що саме суб'єктивне переживання напруження може виступати одним із ключових механізмів, через які формуються прояви професійного вигорання.

Водночас важливо зазначити, що високий рівень стресу не є універсальним для всієї вибірки, що свідчить про диференційований характер реагування на професійні навантаження. Інакше кажучи, за однакових або подібних умов діяльності респонденти демонструють різний рівень суб'єктивного напруження, що опосередковано вказує на роль індивідуально-психологічних ресурсів.

Таким чином, отримані результати дають підстави розглядати сприйнятий стрес як важливий контекстуальний фактор, що впливає на взаємозв'язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням. Відтак, подальший аналіз кореляційних зв'язків дозволить більш точно визначити його місце в структурі досліджуваних взаємозалежностей.

З метою визначення взаємозв'язку між досліджуваними показниками нами було проведено кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, результати якого подано в Табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Результати кореляційного аналізу між показниками (r Спірмена)

Показники	1	2	3	4
1. Захопленість роботою (задоволеність)	1	-	-	-
2. Емоційне виснаження	-0,48*	1	-	-
3. Редукція особистісних досягнень	-0,52*	0,46*	1	-
4. Сприйнятий стрес	-0,44*	0,58*	0,49*	1

**Примітка: $p \leq 0,05$*

Аналіз отриманих результатів свідчить про наявність статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними показниками, що підтверджує

гіпотезу дослідження та дозволяє більш глибоко осмислити їхню психологічну взаємодію.

Передусім звертає на себе увагу негативний кореляційний зв'язок між захопленістю роботою та емоційним виснаженням ($r = -0,48$). Це свідчить про те, що вищий рівень задоволеності та включеності у професійну діяльність супроводжується зниженням емоційного виснаження. Такий результат узгоджується з уявленням про захопленість роботою як ресурсний стан, що виконує захисну функцію щодо розвитку вигорання.

Ще більш вираженим є зворотний зв'язок між захопленістю роботою та редукцією особистісних досягнень ($r = -0,52$). Це дозволяє припустити, що саме когнітивно-оцінний компонент вигорання найбільш чутливий до рівня залученості в діяльність. Іншими словами, чим більше діяльність сприймається як значуща та цікава, тим меншою мірою особистість схильна знецінювати власні професійні результати.

Водночас зафіксовано позитивні кореляції між показниками вигорання та рівнем сприйнятого стресу, зокрема між стресом і емоційним виснаженням ($r = 0,58$), а також між стресом і редукцією досягнень ($r = 0,49$). Це свідчить про те, що суб'єктивне переживання напруження є одним із ключових механізмів формування вигорання. Найбільш тісний зв'язок саме з емоційним виснаженням вказує на те, що стрес насамперед впливає на енергетичний ресурс особистості.

Окремої уваги заслуговує негативний зв'язок між захопленістю роботою та сприйнятим стресом ($r = -0,44$), що дозволяє розглядати залученість до діяльності як фактор, який знижує суб'єктивне відчуття напруження. Водночас цей зв'язок має помірну силу, що, на нашу думку, свідчить про опосередкований характер впливу: захопленість не усуває стрес повністю, але змінює спосіб його переживання.

Узагальнюючи результати кореляційного аналізу, можна стверджувати, що взаємозв'язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням має системний і нелінійний характер. Захопленість виступає як ресурс, що знижує ризик розвитку вигорання, однак її ефективність значною мірою залежить від

рівня сприйнятого стресу. Високий рівень напруження може частково нівелювати позитивний вплив залученості, що підтверджує складність і багаторівневість досліджуваного феномену.

Відтак, отримані результати не лише підтверджують висунуту гіпотезу, а й дозволяють зробити висновок про те, що взаємодія між захопленістю роботою та професійним вигоранням опосередковується як внутрішніми (суб'єктивне сприйняття стресу), так і діяльнісними характеристиками, що відкриває перспективи для подальших досліджень і розробки психокорекційних програм.

Висновки до розділу 2

Результати емпіричного дослідження демонструють, що у вибірці молодих фахівців захопленість роботою має помірно виражений характер і супроводжується відносною стабільністю задоволеності професійною діяльністю за окремими її аспектами. Водночас встановлено наявність проблемних зон, зокрема порушення балансу між роботою та особистим життям і обмеженість ресурсності середовища, що створює передумови для накопичення психоемоційної напруги.

Аналіз структури професійного вигорання свідчить про переважання середнього рівня його проявів із тенденцією до зниження суб'єктивної оцінки власних досягнень та наявністю ознак емоційного виснаження у частини респондентів. Отримані результати також підтвердили значущість сприйнятого стресу як важливого психологічного чинника, що супроводжує професійну діяльність і може виступати механізмом формування вигорання.

Проведений кореляційний аналіз дозволив встановити статистично значущі взаємозв'язки між досліджуваними показниками: захопленість роботою має зворотний зв'язок із проявами вигорання та рівнем стресу, тоді як сприйнятий стрес прямо пов'язаний із емоційним виснаженням і редукцією досягнень.

Таким чином, отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження та свідчать про складний, опосередкований характер взаємодії між захопленістю роботою і професійним вигоранням.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ В РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

3.1. Розробка психопрофілактичної програми профілактики професійного вигорання

Результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження дозволили обґрунтувати необхідність розробки цілісної психопрофілактичної програми, спрямованої на зниження проявів професійного вигорання та оптимізацію рівня захопленості роботою у молодих фахівців. Виявлені у другому розділі тенденції, зокрема наявність середнього рівня вигорання з домінуванням редукції особистісних досягнень, підвищений рівень сприйнятого стресу та проблеми балансу «робота – життя», визначили змістовну спрямованість програми.

Розроблена програма має комплексний характер і ґрунтується на інтеграції кількох теоретико-методологічних підходів: ресурсного, когнітивно-поведінкового, елементів арт-терапії та психоосвітнього підходу. Така інтеграція, на нашу думку, є принципово важливою, оскільки професійне вигорання, як було встановлено у попередніх розділах, має багаторівневу природу і не може бути ефективно скориговане в межах одного підходу.

Метою програми є зниження рівня професійного вигорання, підвищення рівня усвідомленої захопленості роботою та розвиток особистісних ресурсів, необхідних для ефективного функціонування в професійному середовищі.

Відповідно до мети визначено такі завдання програми:

1. формування у учасників усвідомлення природи професійного вигорання та його індивідуальних проявів;
2. розвиток навичок емоційної регуляції та зниження рівня сприйнятого стресу;
3. актуалізація особистісних ресурсів і підвищення рівня професійної самооцінки;

4. формування навичок підтримання балансу між професійною та особистою сферами;
5. розвиток усвідомленої залученості до діяльності як альтернативи виснажливій включеності.

Програма розрахована на 10 занять, кожне з яких має тривалість 60–90 хвилин і проводиться у груповому форматі (8–12 осіб). Такий формат забезпечує поєднання індивідуальної рефлексії та групової динаміки, що підсилює ефективність психопрофілактичного впливу.

Структурно програма побудована за принципом поступового переходу:

- від усвідомлення проблеми до її індивідуалізації;
- від індивідуальних переживань до формування навичок регуляції;
- від зниження негативних проявів до розвитку ресурсного потенціалу;
- від корекції до інтеграції нових моделей професійної поведінки.

Методичний інструментарій програми включає:

- психоедукаційні міні-лекції;
- рефлексивні вправи;
- елементи когнітивно-поведінкової роботи (робота з установками);
- вправи на розвиток емоційного інтелекту;
- техніки саморегуляції (дихальні, релаксаційні);
- арт-терапевтичні елементи;
- групові дискусії.

Особливістю програми є її орієнтація не лише на зниження симптомів вигорання, а й на формування внутрішніх ресурсів захопленості роботою, що відповідає сучасному ресурсному підходу в організаційній психології. Відтак акцент зміщується з боротьби з наслідками до розвитку потенціалу.

До переваг програми можна віднести її комплексність, адаптованість до молодшої аудиторії, поєднання теоретичного та практичного компонентів, а також можливість впровадження в умовах реального професійного середовища. Водночас певними обмеженнями можуть виступати залежність ефективності від мотивації учасників та необхідність професійного супроводу з боку психолога.

Отже, запропонована програма є логічним продовженням проведеного дослідження та спрямована на практичну реалізацію отриманих теоретичних і емпіричних результатів.

Нижче подано опис структури та змісту кожного заняття розробленої програми.

Заняття 1. Вступ до програми: усвідомлення феномену професійного вигорання.

Мета заняття: формування первинного усвідомлення феномену професійного вигорання, актуалізація особистого досвіду учасників та створення безпечного групового простору.

Завдання:

- ознайомлення учасників із цілями та структурою програми;
- формування мотивації до участі;
- первинна діагностика суб'єктивного стану;
- актуалізація індивідуального досвіду професійного напруження.

Заняття розпочинається з організаційного блоку, що включає знайомство учасників, встановлення правил роботи групи (конфіденційність, добровільність, активність) та окреслення очікувань. Важливою є атмосфера психологічної безпеки, яка забезпечує відкритість і готовність до саморефлексії.

Далі вводиться короткий психоосвітній блок, у межах якого учасникам у доступній, але науково обґрунтованій формі пояснюється сутність професійного вигорання, його основні прояви та можливі наслідки. Акцент робиться не на теоретичній деталізації, а на співвіднесенні наукових положень із реальним досвідом учасників.

Наступним етапом є виконання вправи «Мій стан у професії», що передбачає індивідуальне осмислення власного емоційного стану, рівня задоволеності діяльністю та переживання напруження. Учасники фіксують свої відповіді письмово, після чого відбувається добровільне обговорення в групі.

Завершується заняття рефлексивним обговоренням, у ході якого учасники формулюють власні очікування від програми та усвідомлюють індивідуальну значущість теми.

Очікуваний результат: підвищення рівня усвідомлення проблеми професійного вигорання, формування мотивації до подальшої роботи, первинна актуалізація внутрішніх переживань.

Заняття 2. Самодіагностика та індивідуальний профіль професійного стану.

Мета заняття: поглиблення усвідомлення індивідуальних проявів вигорання, стресу та залученості до діяльності.

Завдання:

- формування здатності до самоспостереження;
- усвідомлення індивідуальних «зон ризику»;
- інтеграція результатів діагностики з особистим досвідом.

Центральним елементом заняття є робота з результатами психодіагностики, отриманими на констатувальному етапі (MBI, PSS-10, задоволеність роботою). Учасникам надається узагальнена інтерпретація показників (без надмірної формалізації), що дозволяє їм побачити власний психологічний профіль.

Далі проводиться вправа «Мій професійний баланс», у межах якої учасники візуалізують співвідношення між різними аспектами своєї діяльності: навантаженням, ресурсами, задоволенням, стресом. Це дозволяє перейти від абстрактних показників до більш цілісного розуміння власного стану.

Особливу увагу приділено груповому обговоренню, у якому учасники співвідносять свої результати з досвідом інших. Така взаємодія сприяє нормалізації переживань і зниженню рівня внутрішньої напруги.

На завершення використовується коротка рефлексивна вправа, спрямована на усвідомлення ключових інсайтів заняття.

Очікуваний результат: формування індивідуалізованого уявлення про власний професійний стан, усвідомлення чинників, що сприяють або перешкоджають збереженню психологічного благополуччя.

Заняття 3. Усвідомлення та регуляція стресу в професійній діяльності.

Мета заняття: формування усвідомленого ставлення до власного стресу та розвиток базових навичок його регуляції.

Завдання:

- усвідомлення індивідуальних стресорів;
- виявлення типових реакцій на стрес;
- опанування базових технік саморегуляції.

Заняття починається з короткого психоосвітнього блоку, присвяченого природі стресу, його функціям та переходу від адаптивного напруження до деструктивного. Особливий акцент робиться на суб'єктивному сприйнятті стресу як ключовому чиннику його впливу, що безпосередньо пов'язано з результатами емпіричного дослідження.

Далі учасники виконують вправу «Мої стресори», спрямовану на ідентифікацію ситуацій, які викликають найбільше напруження в професійній діяльності. Важливо, що учасники не лише перелічують ці ситуації, а й аналізують власні реакції на них.

Наступним етапом є вправа «Карта стресу», у межах якої відбувається усвідомлення тілесних, емоційних і когнітивних проявів напруження. Це дозволяє сформулювати більш цілісне уявлення про власний стан.

Практична частина заняття включає освоєння базових технік саморегуляції:

- дихальні вправи;
- короткі релаксаційні техніки;
- елементи усвідомленої паузи (мікроперерви в діяльності).

Завершується заняття обговоренням ефективності застосованих технік та їх можливості інтеграції у повсякденну професійну діяльність.

Очікуваний результат: підвищення рівня усвідомлення власного стресу, формування первинних навичок його регуляції, зниження суб'єктивного напруження.

Заняття 4. Емоційна регуляція як ресурс протидії вигоранню.

Мета заняття: розвиток навичок емоційної регуляції та підвищення емоційної компетентності.

Завдання:

- усвідомлення власних емоцій у професійній діяльності;
- розвиток здатності до їх розпізнавання та диференціації;
- формування конструктивних способів емоційного реагування.

На початку заняття вводиться короткий теоретичний блок, присвячений ролі емоцій у професійній діяльності та їх зв'язку з вигоранням. Підкреслюється, що не самі емоції, а спосіб їх переживання та регуляції визначає їхній вплив.

Далі проводиться вправа «Емоційний щоденник», у межах якої учасники аналізують власні емоційні реакції у типових робочих ситуаціях. Це сприяє розвитку рефлексивності та підвищенню усвідомленості.

Наступним кроком є вправа «Назви емоцію», спрямована на розширення емоційного словника та здатності до точного розпізнавання переживань. Це має принципове значення, оскільки нечітке усвідомлення емоцій часто ускладнює їх регуляцію.

Практична частина заняття включає роботу з техніками:

- когнітивного переосмислення (reframing);
- емоційного дистанціювання;
- екологічного вираження емоцій.

Особливу увагу приділено аналізу ситуацій, у яких пригнічення емоцій призводить до накопичення напруження та подальшого виснаження.

Завершується заняття рефлексією змін у сприйнятті власних емоцій та можливостей їх регуляції.

Очікуваний результат: підвищення рівня емоційної усвідомленості, формування навичок конструктивної емоційної регуляції, зниження ризику накопичення емоційного виснаження.

Заняття 5. Професійна самооцінка та відчуття ефективності.

Мета заняття: відновлення адекватної професійної самооцінки та підвищення відчуття особистісної ефективності.

Завдання:

- усвідомлення власних професійних досягнень;
- виявлення когнітивних спотворень, пов'язаних із самооцінкою;
- формування більш реалістичного й підтримувального ставлення до себе як до фахівця.

Заняття розпочинається з короткого обговорення результатів попередніх зустрічей із акцентом на переживаннях, пов'язаних із відчуттям професійної неефективності. Учасникам пропонується замислитися над тим, як вони оцінюють власні досягнення та що впливає на ці оцінки.

Далі проводиться вправа «Мої професійні досягнення», у межах якої учасники фіксують конкретні результати своєї діяльності (навіть незначні на перший погляд). Важливо, що акцент робиться не лише на об'єктивних результатах, а й на зусиллях, які були вкладені.

Наступним етапом є робота з вправою «Внутрішній критик», що дозволяє виявити негативні автоматичні думки, які знижують самооцінку. Учасники вчаться розпізнавати ці установки та ставити їх під сумнів.

Практична частина включає елементи когнітивно-поведінкової роботи:

- заміна деструктивних переконань на більш реалістичні;
- формування підтримуючого внутрішнього діалогу.

Групове обговорення сприяє усвідомленню того, що знецінення власних досягнень є поширеним явищем, а не індивідуальною «слабкістю».

Очікуваний результат: підвищення рівня професійної самооцінки, зниження вираженості редукції особистісних досягнень, формування більш реалістичного ставлення до власної ефективності.

Заняття 6. Відновлення ресурсів та відчуття професійного сенсу.

Мета заняття: актуалізація внутрішніх ресурсів та переосмислення значущості професійної діяльності.

Завдання:

- усвідомлення особистісних ресурсів;
- відновлення зв'язку між діяльністю та цінностями;
- формування відчуття сенсу у професійній діяльності.

На початку заняття вводиться рефлексивний блок, у межах якого учасники відповідають на запитання: «Навіщо я займаюся цією діяльністю?» Це дозволяє перейти від зовнішніх вимог до внутрішніх смислів.

Далі проводиться вправа «Мої ресурси», спрямована на ідентифікацію особистісних, соціальних і професійних ресурсів. Учасники працюють як індивідуально, так і в мікрогрупах, що дозволяє розширити уявлення про власні можливості.

Наступним етапом є вправа «Цінності в роботі», у межах якої учасники визначають, які аспекти діяльності є для них дійсно значущими. Це сприяє переорієнтації з формального виконання завдань на усвідомлену включеність.

Практична частина включає елементи арт-терапії (наприклад, створення символічного образу «моєї роботи як ресурсу»), що дозволяє опрацювати тему на більш глибокому рівні.

Завершується заняття інтеграційною рефлексією, у ході якої учасники формулюють, що саме надає їм енергію в професійній діяльності.

Очікуваний результат: підвищення усвідомлення власних ресурсів, відновлення відчуття сенсу професійної діяльності, посилення внутрішньої мотивації як основи захопленості роботою.

Заняття 7. Баланс «робота – життя» як умова збереження психологічного благополуччя.

Мета заняття: формування усвідомленого ставлення до балансу між професійною та особистою сферами життя.

Завдання:

- усвідомлення індивідуального дисбалансу;
- виявлення факторів, що його зумовлюють;
- формування навичок підтримання психологічної рівноваги.

Заняття починається з рефлексивного обговорення того, як учасники розподіляють свій час і ресурси між різними сферами життя. Це дозволяє актуалізувати проблему, яка була виявлена в емпіричному дослідженні як одна з найбільш значущих.

Далі проводиться вправа «Колесо життєвого балансу», у межах якої учасники оцінюють рівень задоволеності різними сферами (робота, відпочинок, особисте життя, розвиток тощо). Візуалізація результатів дозволяє чітко побачити дисбаланс і усвідомити його наслідки.

Наступним етапом є аналіз індивідуальних бар'єрів, які заважають підтримувати баланс (надмірна залученість, труднощі з відмовою, відсутність меж). Учасники обговорюють ці аспекти в групі, що сприяє глибшому розумінню власних поведінкових патернів.

Практична частина включає розробку індивідуальних стратегій:

- планування відпочинку;
- розподіл навантаження;
- введення «відновлювальних пауз».

Очікуваний результат: усвідомлення необхідності балансу як ресурсу, формування первинних навичок його підтримання.

Заняття 8. Особистісні межі та профілактика професійного перевантаження.

Мета заняття: розвиток навичок встановлення особистісних меж і зниження ризику надмірного залучення у діяльність.

Завдання:

- усвідомлення власних меж у професійній діяльності;
- розвиток навичок асертивної поведінки;
- профілактика хронічного перевантаження.

На початку заняття вводиться обговорення поняття психологічних меж і їх ролі у збереженні психічного здоров'я. Особливий акцент робиться на тому, що відсутність чітких меж є одним із ключових механізмів переходу від захопленості роботою до виснаження.

Далі проводиться вправа «Мої межі», у межах якої учасники аналізують ситуації, коли їм складно відмовити, делегувати або обмежити навантаження. Це дозволяє виявити типові сценарії перевантаження.

Наступним етапом є відпрацювання навичок асертивності через рольові вправи (моделювання ситуацій «відмови», «запиту», «захисту власних інтересів»). Учасники отримують можливість не лише усвідомити, а й практично відпрацювати нові моделі поведінки.

Також вводиться поняття «екологічної залученості», що передбачає активну участь у діяльності без втрати контролю над власними ресурсами.

Завершується заняття рефлексією змін у ставленні до власних меж і готовності їх відстоювати.

Очікуваний результат: формування навичок встановлення особистісних меж, зниження ризику перевантаження, підвищення усвідомленості у взаємодії з професійним середовищем.

Заняття 9. Захопленість роботою як ресурс професійного розвитку.

Мета заняття: формування усвідомленого ставлення до захопленості роботою як ресурсу та запобігання її трансформації у виснажливу включеність.

Завдання:

- осмислення власного досвіду залученості до діяльності;
- розмежування конструктивної захопленості та деструктивної перевантаженості;
- формування ресурсного ставлення до роботи.

Заняття починається з обговорення питання: «Коли робота дає енергію, а коли – виснажує?», що дозволяє актуалізувати індивідуальні відмінності у переживанні професійної діяльності.

Далі проводиться вправа «Мій стан у роботі», у межах якої учасники аналізують ситуації, коли вони відчували справжню захопленість, та порівнюють їх із ситуаціями перевантаження. Це дозволяє виявити ключові відмінності між цими станами.

Наступним етапом є робота з поняттям «ресурсної залученості», що передбачає:

- наявність внутрішнього сенсу;
- відчуття контролю;
- збереження психологічних меж.

Учасники виконують вправу «Джерела енергії в роботі», спрямовану на ідентифікацію тих аспектів діяльності, які сприяють відновленню ресурсів, а не їх виснаженню.

Практична частина включає розробку індивідуальних стратегій підтримання захопленості:

- фокус на значущих аспектах діяльності;
- варіювання навантаження;
- включення відновлювальних елементів у робочий процес.

Очікуваний результат: формування усвідомленого, ресурсного ставлення до професійної діяльності, розуміння умов, за яких захопленість роботою виступає фактором захисту від вигорання.

Заняття 10. Інтеграція досвіду та завершення програми.

Мета заняття: узагальнення отриманого досвіду, інтеграція набутих навичок та формування індивідуальних стратегій профілактики вигорання.

Завдання:

- осмислення змін, що відбулися в процесі участі у програмі;
- закріплення набутих навичок;
- формування плану подальшої саморегуляції.

Заняття розпочинається з рефлексивного кола, у межах якого учасники діляться своїми враженнями від участі в програмі, відзначають найбільш значущі для себе елементи та зміни у сприйнятті власної професійної діяльності.

Далі проводиться інтеграційна вправа «Мій ресурсний профіль», яка передбачає узагальнення індивідуальних ресурсів, навичок та стратегій, сформованих протягом програми. Учасники фіксують їх у письмовій формі як основу для подальшого використання.

Наступним етапом є розробка індивідуального плану профілактики вигорання, що включає:

- способи регуляції стресу;
- підтримання балансу;
- використання ресурсів;
- контроль рівня залученості до діяльності.

Завершується програма символічною вправою (наприклад, «Лист самому собі»), яка спрямована на закріплення намірів та усвідомлення особистісної відповідальності за власний психологічний стан.

Очікуваний результат: інтеграція отриманого досвіду, формування стійких навичок саморегуляції, підвищення готовності до самостійного запобігання професійному вигоранню.

3.2. Апробація та перевірка ефективності розробленої програми

Апробація розробленої психопрофілактичної програми здійснювалася на базі «Лабораторії практичної психології» Міжрегіональної Академії управління персоналом із залученням тих самих респондентів, які брали участь у констатувальному етапі дослідження. Такий підхід забезпечив можливість порівняння показників до і після впровадження програми, а також дозволив оцінити її ефективність у реальних умовах.

Загальна вибірка у кількості 68 осіб була поділена на дві рівні групи: експериментальну ($n = 34$) та контрольну ($n = 34$). Розподіл здійснювався з урахуванням принципу максимальної однорідності груп за віком, статтю та початковими показниками досліджуваних змінних, що дозволило мінімізувати вплив сторонніх факторів на результати.

Експериментальна група брала участь у розробленій психопрофілактичній програмі, яка включала 10 занять, спрямованих на зниження рівня професійного вигорання та розвиток ресурсів захопленості роботою. Заняття проводилися у груповому форматі з періодичністю 2 рази на тиждень, що забезпечувало як достатню інтенсивність впливу, так і можливість інтеграції отриманого досвіду у повсякденну діяльність учасників.

Контрольна група у цей період не брала участі у програмі та продовжувала здійснювати свою звичайну діяльність без додаткового психологічного втручання. Такий дизайн дослідження дозволив зіставити природну динаміку показників із змінами, зумовленими впливом програми.

Впровадження програми здійснювалося у декілька етапів. На початковому етапі було проведено повторну діагностику (pre-test), що дозволило зафіксувати вихідний рівень досліджуваних показників у обох групах перед початком формувального впливу. Основний етап включав реалізацію програми в експериментальній групі відповідно до розробленої структури. На завершальному етапі було проведено повторне вимірювання (post-test), що дало змогу оцінити динаміку змін.

Важливо підкреслити, що процес впровадження програми супроводжувався дотриманням принципів добровільності участі, конфіденційності та етичності. Учасники мали можливість вільно висловлювати свої думки, відмовлятися від виконання окремих вправ та отримувати психологічну підтримку у разі потреби.

Таким чином, організація апробації програми була побудована відповідно до класичної схеми формувального експерименту з використанням контрольної та експериментальної груп, що забезпечує достатній рівень наукової обґрунтованості отриманих результатів.

З метою визначення ефективності впровадженої психопрофілактичної програми було проведено порівняння показників експериментальної групи до та після участі у програмі за допомогою t-критерію Стюдента для залежних вибірок. Результати аналізу представлено в Таблиці 3.1.

**Порівняння показників до та після впровадження програми в
експериментальній групі**

Показники	До ($M \pm SD$)	Після ($M \pm SD$)	t	p
Емоційне виснаження	22,4 $\pm$ 5,1	20,1 $\pm$ 4,8	2,21	0,03*
Деперсоналізація	9,8 $\pm$ 3,2	8,7 $\pm$ 3,0	1,89	0,06
Редукція особистісних досягнень	27,6 $\pm$ 4,9	24,9 $\pm$ 4,5	2,74	0,01*
Сприйнятий стрес	21,3 $\pm$ 4,2	19,2 $\pm$ 3,9	2,36	0,02*
Задоволеність роботою	3,2 $\pm$ 0,6	3,6 $\pm$ 0,5	2,58	0,01*

*Примітка: $p \leq 0,05$

Аналіз отриманих результатів свідчить про наявність позитивної динаміки змін у більшості досліджуваних показників після проходження програми.

Зокрема, зафіксовано статистично значуще зниження рівня емоційного виснаження ($t = 2,21$; $p \leq 0,05$), що свідчить про зменшення психоемоційного напруження у учасників експериментальної групи. Це можна пояснити впливом блоку занять, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції та усвідомлення власного стану.

Найбільш виражена позитивна динаміка спостерігається за показником редукції особистісних досягнень ($t = 2,74$; $p \leq 0,01$), що підтверджує ефективність занять, спрямованих на підвищення професійної самооцінки та усвідомлення власних ресурсів. Це особливо важливо, враховуючи, що саме цей компонент був найбільш проблемним за результатами констатувального етапу.

Також встановлено статистично значуще зниження рівня сприйнятого стресу ($t = 2,36$; $p \leq 0,05$), що свідчить про покращення здатності учасників справлятися з напруженням. Це, на нашу думку, є результатом інтеграції технік емоційної регуляції та формування більш усвідомленого ставлення до професійних навантажень.

Водночас спостерігається статистично значуще підвищення рівня задоволеності роботою ($t = 2,58$; $p \leq 0,05$), що може розглядатися як індикатор зростання захопленості діяльністю та відновлення її смислового наповнення.

Щодо показника деперсоналізації, хоча спостерігається тенденція до його зниження, отримані зміни не досягли рівня статистичної значущості ($p > 0,05$). Це може бути пов'язано з тим, що даний компонент є більш стійким і потребує більш тривалого впливу для корекції.

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що впроваджена психопрофілактична програма має помірну, але статистично значущу ефективність, особливо щодо зниження емоційного виснаження, редукції особистісних досягнень і рівня стресу, а також підвищення задоволеності роботою.

З метою порівняння ефективності впровадженої психопрофілактичної програми було проведено аналіз відмінностей між експериментальною та контрольною групами після завершення формувального етапу за допомогою t -критерію Стюдента для незалежних вибірок. Результати представлено в Таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняння показників експериментальної та контрольної груп після впровадження програми ($n_1 = 34$; $n_2 = 34$)

Показники	Експериментальна група ($M \pm SD$)	Контрольна група ($M \pm SD$)	t	p
Емоційне виснаження	$20,1 \pm 4,8$	$22,7 \pm 5,0$	-2,11	0,03*
Деперсоналізація	$8,7 \pm 3,0$	$9,9 \pm 3,3$	-1,54	0,12
Редукція особистісних досягнень	$24,9 \pm 4,5$	$27,3 \pm 4,7$	-2,36	0,02*
Сприйнятий стрес	$19,2 \pm 3,9$	$21,5 \pm 4,1$	-2,28	0,02*
Задоволеність роботою	$3,6 \pm 0,5$	$3,3 \pm 0,6$	2,17	0,03*

**Примітка: $p \leq 0,05$*

Аналіз отриманих результатів свідчить про наявність статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за більшістю досліджуваних показників, що підтверджує ефективність впровадженої програми.

Зокрема, у експериментальній групі зафіксовано нижчий рівень емоційного виснаження ($t = -2,11$; $p \leq 0,05$) порівняно з контрольною. Це свідчить про те, що учасники, які пройшли програму, демонструють кращу здатність до регуляції психоемоційного стану та меншою мірою піддаються виснаженню.

Аналогічна тенденція спостерігається щодо редукції особистісних досягнень ($t = -2,36$; $p \leq 0,05$), що підтверджує позитивний вплив програми на відновлення професійної самооцінки та впевненості у власній ефективності. Важливо, що саме цей показник виявився найбільш чутливим до психопрофілактичного впливу.

Статистично значущі відмінності також зафіксовано за рівнем сприйнятого стресу ($t = -2,28$; $p \leq 0,05$), що вказує на зниження суб'єктивного напруження у учасників експериментальної групи. Це підтверджує ефективність застосованих технік саморегуляції та роботи зі стресом.

Показник задоволеності роботою у експериментальній групі є статистично вищим ($t = 2,17$; $p \leq 0,05$), що свідчить про підвищення рівня позитивного ставлення до діяльності та, відповідно, зростання захопленості роботою.

Щодо деперсоналізації, то хоча експериментальна група демонструє нижчі показники, відмінності не досягли статистичної значущості ($p > 0,05$), що узгоджується з результатами аналізу залежних вибірок і підтверджує відносну стабільність цього компоненту.

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що впроваджена психопрофілактична програма сприяє помірному, але статистично значущому покращенню психологічного стану учасників, зокрема зниженню проявів вигорання та стресу і підвищенню задоволеності роботою.

Таким чином, результати порівняльного аналізу підтверджують, що зафіксовані позитивні зміни в експериментальній групі не є випадковими, а обумовлені саме впливом розробленої програми, що свідчить про її практичну ефективність та доцільність використання у професійному середовищі.

3.3. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у професійному середовищі

На основі результатів теоретичного аналізу, емпіричного дослідження, а також апробації розробленої психопрофілактичної програми було здійснено спробу розробити практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у професійному середовищі. Виявлені у ході дослідження закономірності, зокрема наявність зв'язку між захопленістю роботою, рівнем сприйнятого стресу та проявами вигорання, а також позитивна динаміка змін у результаті формувального впливу, дозволяють сформулювати рекомендації, спрямовані як на індивідуальний, так і на організаційний рівень профілактики.

1. Розвиток навичок емоційної саморегуляції у працівників. Доцільно впроваджувати тренінгові заняття, спрямовані на формування здатності розпізнавати та регулювати власні емоційні стани. Як показали результати дослідження, зниження рівня емоційного виснаження безпосередньо пов'язане з опануванням технік саморегуляції, що дозволяє зменшити вплив стресових факторів.

2. Формування адекватної професійної самооцінки. Особливу увагу слід приділяти роботі з редукцією особистісних досягнень, яка виявилася найбільш вираженим компонентом вигорання. Рекомендовано використовувати методи когнітивного переосмислення, рефлексії власних досягнень та формування підтримувального внутрішнього діалогу.

3. Оптимізація балансу між професійною та особистою сферами життя. З огляду на виявлені труднощі у підтриманні балансу «робота – життя», доцільно впроваджувати практики тайм-менеджменту, планування відпочинку та відновлення. Організаційно це може реалізовуватися через гнучкі графіки та підтримку культури відпочинку.

4. Розвиток особистісних ресурсів і внутрішньої мотивації. Рекомендовано створювати умови для актуалізації внутрішніх ресурсів працівників, зокрема через усвідомлення цінності діяльності, можливостей самореалізації та

професійного зростання. Це сприяє формуванню захопленості роботою як ресурсного стану.

5. Підвищення рівня психологічної обізнаності щодо феномену вигорання. Важливим є впровадження психоосвітніх заходів, які дозволяють працівникам краще розуміти природу вигорання, його симптоми та способи профілактики. Це підвищує рівень самоспостереження і сприяє ранньому виявленню ризиків.

6. Формування навичок встановлення особистісних меж. Практика показала, що труднощі з відмовою та надмірна залученість у діяльність сприяють накопиченню виснаження. У зв'язку з цим доцільно розвивати асертивність та вміння регулювати професійне навантаження.

7. Створення підтримувального організаційного середовища. На рівні організації важливо забезпечити атмосферу психологічної безпеки, визнання досягнень працівників та надання соціальної підтримки. Це знижує рівень стресу та сприяє збереженню професійної мотивації.

8. Регулярна психодіагностика рівня вигорання та стресу. Доцільно впроваджувати періодичне оцінювання психоемоційного стану працівників із використанням валідних методик. Це дозволяє відстежувати динаміку показників і своєчасно реагувати на негативні зміни.

9. Впровадження психопрофілактичних програм у професійному середовищі. Результати формувального етапу підтвердили ефективність структурованих програм, спрямованих на розвиток ресурсів та зниження вигорання. Тому їх систематичне використання може розглядатися як один із ключових інструментів профілактики.

10. Індивідуалізація підходів до профілактики вигорання. З огляду на різний рівень сприйняття стресу та індивідуальні особливості реагування, важливо враховувати особистісні характеристики працівників при розробці профілактичних заходів.

Таким чином, запропоновані рекомендації відображають комплексний підхід до профілактики професійного вигорання, поєднуючи індивідуальні та організаційні стратегії впливу. Їх реалізація сприятиме не лише зниженню рівня

вигорання, а й підвищенню загального психологічного благополуччя та ефективності професійної діяльності.

Висновки до розділу 3

У межах третього розділу було розроблено, теоретично обґрунтовано та апробовано психопрофілактичну програму, спрямовану на зниження проявів професійного вигорання та підвищення рівня захопленості роботою у молодих фахівців. Структура програми побудована відповідно до виявлених у попередніх розділах закономірностей і передбачає послідовний перехід від усвідомлення проблеми до формування ресурсних стратегій професійного функціонування. Її зміст поєднує психоедукаційні, рефлексивні та практико-орієнтовані компоненти, що забезпечує комплексний вплив на різні аспекти досліджуваного феномену.

Результати апробації програми підтверджують її ефективність. Встановлено позитивну динаміку у вигляді зниження рівня емоційного виснаження, редукції особистісних досягнень та сприйнятого стресу, а також підвищення задоволеності роботою в експериментальній групі. Порівняльний аналіз із контрольною групою підтвердив, що виявлені зміни є наслідком цілеспрямованого психопрофілактичного впливу, а не випадкових коливань показників. Водночас обмежена тривалість програми викликала відносно помірний характер змін, що вказує на доцільність довготриваліших інтервенцій.

На основі отриманих результатів було сформульовано практичні рекомендації, спрямовані на профілактику професійного вигорання як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. Таким чином, розроблена програма та запропоновані рекомендації мають прикладну цінність і можуть бути використані у практиці організаційної психології з метою збереження психологічного благополуччя працівників та підвищення ефективності їх професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження взаємозв'язку захопленості роботою і професійного вигорання співробітників. На основі проведеного аналізу наукових джерел уточнено сутність феномену професійного вигорання, яке розглядається як психологічний процес, що формується у контексті тривалого професійного навантаження та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень.

У роботі проаналізовано основні концептуальні підходи до пояснення професійного вигорання у вітчизняному та зарубіжному дискурсах, що дозволило виявити їх спільні та відмінні риси. Встановлено, що сучасні наукові підходи сходяться у визнанні складної та динамічної природи вигорання та його зв'язку з хронічним професійним стресом, однак відрізняються за ступенем уваги до організаційних, ресурсних і психофізіологічних аспектів. Виникнення та підтримка вигорання провокуються комплексом соціально-психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють умови професійного середовища, рівень соціальної підтримки, індивідуальні особистісні ресурси та особливості емоційної регуляції.

Розкрито психологічну сутність захопленості роботою як позитивного, ресурсного стану, що відрізняється енергійністю, відданістю діяльності та залученістю у професійний процес. Встановлено, що захопленість роботою не є прямою протилежністю професійного вигорання, а перебуває з ним у складному, опосередкованому взаємозв'язку, який визначається балансом між ресурсами та вимогами діяльності. Показано, що за умов достатнього рівня особистісних ресурсів захопленість виконує захисну функцію, тоді як їх дефіцит може призводити до трансформації активної включеності у виснаження.

У ході емпіричного дослідження доведено наявність статистично значущих взаємозв'язків між захопленістю роботою, показниками професійного вигорання та рівнем сприйнятого стресу. Зокрема, виявлено зворотний зв'язок

між захопленістю роботою та проявами вигорання, а також прямий зв'язок між рівнем стресу та компонентами вигорання. Отримані результати підтверджують гіпотезу про те, що захопленість роботою виступає важливим психологічним ресурсом, який знижує ризик формування професійного вигорання.

На основі теоретичних і емпіричних результатів розроблено та апробовано психопрофілактичну програму, спрямовану на зниження проявів професійного вигорання та підвищення рівня захопленості роботою. Результати формувального експерименту свідчать про її помірну, але статистично значущу ефективність, що проявляється у зниженні рівня емоційного виснаження, редукції особистісних досягнень і сприйнятого стресу, а також у підвищенні задоволеності роботою. Розроблені практичні рекомендації включають:

1. Розвиток навичок емоційної саморегуляції у працівників.
2. Формування адекватної професійної самооцінки.
3. Оптимізація балансу між професійною та особистою сферами життя.
4. Розвиток особистісних ресурсів і внутрішньої мотивації.
5. Підвищення рівня психологічної обізнаності щодо феномену вигорання.
6. Формування навичок встановлення особистісних меж.
7. Створення підтримуючого організаційного середовища.
8. Регулярна психодіагностика рівня вигорання та стресу.
9. Впровадження психопрофілактичних програм у професійному середовищі.
10. Індивідуалізація підходів до профілактики вигорання.

Вони можуть бути використані у професійному середовищі з метою профілактики вигорання та оптимізації психологічного благополуччя працівників.

Мету завдання досягнуто, усі завдання виконано у повному обсязі. Гіпотезу дослідження підтверджено. Подальші наукові пошуки слід спрямувати у напрямку поглиблення розуміння ресурсної природи професійного функціонування особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Проблема самоактуалізації у психології. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XXXVI Міжнародної науково-практичної конференції, 07 вересня 2023 р. Софія (Болгарія): ГО «ВАДНД», 2023. С. 192-197.
2. Андрущук О. О. Психологічні особливості самоактуалізації особистості. The world of science and innovation : Proceedings of X International Scientific and Practical Conference, London, 5–7 May 2021. London : United Kingdom, 2021. P. 261–270.
3. Балл Г. Концепція самоактуалізації особистості в гуманістичній психології. Психологія і суспільство. 2017. № 2. С. 16-32.
4. Барчій М. С. Окремі аспекти дослідження проблеми самоактуалізації особистості. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. Педагогіка та психологія. Мукачево : МДУ, 2019. Випуск 2 (10). Ч.1. С. 233-235.
5. Божук Б. Особливості створення робочого середовища, стійкого до стресу та вигорання. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку* : матеріали V міжнародної конференції, 07 грудня 2023 р. Київ: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2023. С. 661-663.
6. Брюховецька О. В., Клесман О. В. Залученість до роботи: огляд ключових психолого-управлінських концепцій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2025. № 34 (1). С. 43-52.
7. Василик А. В., Столярук К. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. *Problemy Ekonomiky*. 2021. № 1. С. 64-71.
8. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А. Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика і досвід*. 2022. № 3. С. 49-53.

9. Гавриловська К. Салютогенний підхід до вивчення феномену професійного вигорання. *Актуальні проблеми психічного здоров'я* : Всеукр. студентсько-викладацька науково-практична інтернет-конференція, 21 травня 2024 р. Київ, 2024. С. 312-314.
10. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи*. 2024. № 44. С. 38-51. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-gal> (дата звернення: 19.03.2026).
11. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2024. № 3 (64). С. 12-19.
12. Горелова Н. С. Поняття синдрому «емоційного вигорання»: історико-етимологічний аспект. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., 18 листопада 2020 р. Київ, 2020. С. 34-35.
13. Грабіщук С., Безверхий О. Моделі самоактуалізації в сучасній психології. *Науковий вісник МНУ ім. В. О. Сухомлинського. Сер. Психологічні науки*. 2017. № 1 (17). С. 56-61.
14. Грищук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. С. 30-33.
15. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)* : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конференції, 18-19 лютого 2021 р. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93-95.
16. Дябел Л. І. Розвиток самоактуалізації особистості в процесі її соціалізації. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Сер. Соціальна робота. Соціальна педагогіка* : збірник

- наукових праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. Вип. 20. С. 25-31.
- 17.Задорожна А. С. Теоретичний аналіз проблеми самоактуалізації особистості у психологічних наукових підходах. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки. 2024. Вип. 3. С. 30-37.
- 18.Зарицька В. В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Сер. Психологія*. 2014. № 49. С. 42-51.
- 19.Івасюк А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 78 (2). С. 71–80.
- 20.Івасюк А. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. 2025. № 1. С. 87-92.
- 21.Ізотова А. В. Значення розвитку емоційного інтелекту як заходу профілактики емоційного вигорання. *Психолого-педагогічні проблеми становлення сучасного фахівця* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 черв. 2017 р. Харків : ХНЕУ; ХОГОКЗ, 2017. С. 41-46.
- 22.Клесман О. Залученість персоналу до роботи: теоретичний аналіз термінології та концепцій. *Bulletin of Postgraduate education: Ser. Social and Behavioral Sciences; Management and Administration. Updated*. 2025. № 32 (61). С. 70-92.
- 23.Ковальова Т. Теоретико-методологічне обґрунтування інтегральної концепції самоактуалізації в сучасній психології. *Психологія і суспільство*. 2010. № 2. С. 140-163.
- 24.Конотоп Л. Г. Феномен самоактуалізації "Я": особливості інтерпретацій. *Вісник НАУ. Сер. Філософія. Культурологія*. 2020. № 2 (32). С. 9-13.
- 25.Котух О. В. Проблема самоактуалізації особистості в гуманістичній психології. Гуманний розум збірник наукових праць за матеріалами

- круглого столу «Проблема добра і зла у науковій спадщині Г.О. Балла», 24 травня 2018 р. Київ, 2018. С. 64-69.
- 26.Кривцова Н. В. Психологічні особливості потенціалу самореалізації особистості : дис. ... канд. пс. наук : 19.00.01. Одеса, 2018. 288 с.
 - 27.Кузнецов О. І. Психологічні ресурси особистісного саморозвитку особистості. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Сер. Психологія. Харків, 2020. Вип. 62. С. 214–228.
 - 28.Кузнєцов М. А., Єрмоленко І. М. Особливості професійного вигорання працівників. *Trends in the development of modern scientific*. 2021. № 31. С. 431-435.
 - 29.Кустова Т. С. Сучасні концепції саморозвитку особистості і її соціалізація. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному суспільстві : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 15 листоп. 2019 р. Харків : Право, 2019. С. 307-311.
 - 30.Кухта С. О. Проблема захопленості та вигорання в професійній діяльності особистості. *Наука і освіта*. 2013. № 7. С. 247-250.
 - 31.Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття емоційне вигорання. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 194-202.
 - 32.Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому емоційного вигорання. *Вісник Львівського університету. Сер. психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105–112.
 - 33.Ляшенко Р. О., Бабенко Т. В. Проектна діяльність як засіб соціалізації особистості в процесі професійної підготовки. *Наукові записки. Сер. Педагогічні науки*. 2024. № 214. С. 244-249.
 - 34.Матвеев В. О. Філософські основи концепції самоактуалізації особистості А. Маслоу – засновника гуманістичної психології. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Сер. Теорія культури і філософія науки. 2013. № 1057, Вип. 49 (1). С. 63-66.

- 35.Миколайчук О. М. Біохімічні маркери та нейропсихофізіологія феномену емоційного вигорання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. 2024. № 3. С. 23-27.
- 36.Милашенко К. О. Дослідження ціннісних орієнтацій як ресурсу самоактуалізації особистості дорослого віку. *Психологія і особистість*. 2018. № 1 (13). С. 96-105.
- 37.Милашенко К. О. Самоактуалізація у системі екзистенційних ресурсів особистості дорослого віку. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2020. VIII (87). Issue 219. С. 60-66.
- 38.Мирончук Н. М. Проблеми трудоголізму та презентеїзму як деструктивні професійні деформації. *Андрагогічний вісник*. 2015. № 6. С. 110-117.
- 39.Московець Л. Самоактуалізація та самореалізація особистості: філософсько-психологічне розуміння. *Імідж*. 2019. № 5 (188). С. 51-56.
- 40.Назаровець Т. І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Сер. Педагогіка і психологія*. 2023. № 2. С. 46-50.
- 41.Наумова В. Ю. Феномен емоційного вигорання. *Освіта дорослих: енциклопедичний словник*. Київ: Основа, 2014. С.443.
- 42.Немінський І., Макаров О. Особистісні ресурси як чинники психологічного благополуччя на роботі та трудової мотивації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2025. С. 139-145.
- 43.Омельченко М. С. Проблема становлення професійної свідомості особистості на етапі професійного вибору. *Психологічний часопис*. 2019. № 5 (10). С. 131-142.
- 44.Орищенко О. А. Професійний саморозвиток і самоактуалізація особистості: індивідуально-психологічні особливості. *Психологічний простір особистості в звичайних та надзвичайних умовах сучасності : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія*

- самоздійснення особистості : теорія, досвід, практика», 19–20 травня 2023 р. Одеса : ФОП Бєлий А. Є., 2023. С. 21-29.
- 45.Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи*. 2021. С. 159-162.
- 46.Пінська О. Л. Теоретичні засади проблеми особистісної самореалізації як психологічного феномену. *Вісник університету ім. Альфреда Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія*. 2018. № 1 (15). С. 36-41.
- 47.П'янківська Л. В. Історико-етимологічний аспект поняття синдрому емоційне вигорання. *Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2015. Т. 1 (13). С. 306-313.
- 48.Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Сер. Психологія*. 2024. № 5. Т. 35 (74). С. 58-62.
- 49.Рудницький О. Психоемоційне вигорання особистості : теоретичні аспекти проблеми. *Психологічні перспективи*. 2024. № 43. С. 161-180. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-43-rud> (дата звернення: 25.03.2026).
- 50.Сидорчук М. С. Теоретичні основи дослідження проблеми самоактуалізації особистості. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Сер. Соціально-педагогічна*. 2015. № 25. С. 173-185.
- 51.Сімоненко О. А. Інструменти пом'якшення негативного впливу емоційного виснаження серед працівників. *Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології* : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022. С. 87-91.
- 52.Соколовська С. М. Сутнісна характеристика понять "саморозвиток" та "професійний саморозвиток" особистості. *Професійний саморозвиток*

- майбутнього фахівця : монографія / За ред. В.А.Ковальчук. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 20-38.
- 53.Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76-80.
 - 54.Трофімов А., Стримецька А. Взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2020. № 2-3. С. 101-110.
 - 55.Федосова Л. О., Іванишинець Н. В. Взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання у співробітників. *Progressive research in the modern world : The 1st International scientific and practical conference*, October 5-7, 2022. Boston: BoScience Publisher, 2022. P. 385-389.
 - 56.Чеканська Л. М., Ставицька В. О. Сутність поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних концепцій. *Психологія: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року*. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2024. Ч. 1. С. 154-157.
 - 57.Шевцова Т. Психологічні особливості емоційного виснаження в професійній діяльності особистості. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 10-14 трав. 2021 р. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2021. С. 50-52.
 - 58.Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Сер. Психологічні науки*. 2021. С. 110-119.
 - 59.Consiglio C., et al. Techno-Stress Creators, Burnout and Psychological Strain: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023. Vol. 20. № 23. Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10671499/> (дата звернення: 25.03.2026).

60. Costin A., et al. Remote work burnout, professional job stress, and organizational support: A literature review. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. Режим доступа: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1193854/full> (дата звернення: 25.03.2026).
61. Gabriel A. S., et al. How to Prevent and Combat Employee Burnout and Create Healthy Organizations. *Business Horizons*. 2021. Vol. 64. № 6. Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681321000392> (дата звернення: 25.03.2026).