

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира
Гнатюка**

Кафедра психології

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**
Спеціальність 053 Психологія

Виконала (Виконав):

студентка групи змПБУ- 26

факультету педагогіки і психології

Невідомська Маргарита Вікторівна

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,

професор кафедри психології

Савелюк Наталя Михалівна

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ..... | 7 |
| 1.1. Загальна психологічна характеристика феномену професійного вигорання..... | 7 |
| 1.2. Теоретичні підходи до дослідження професійного вигорання особистості | 14 |
| 1.3. Особливості проявів професійного вигорання у державних службовців | 20 |
| Висновки до розділу 1..... | 25 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ..... | 27 |
| 2.1. Мета, завдання, організація та етапи емпіричного дослідження..... | 27 |
| 2.2. Опис психодіагностичних методик дослідження..... | 29 |
| 2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження..... | 32 |
| РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПЕРВИННОЇ ТА ВТОРИННОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ..... | 48 |
| 3.1. Загальна характеристика теоретичних і практичних підходів до профілактики професійного вигорання особистості..... | 48 |
| 3.2. Авторська програма психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців..... | 52 |
| 3.3. Аналіз результатів апробації авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців..... | 62 |
| Висновки до розділу 3..... | 65 |
| ВИСНОВКИ..... | 67 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 70 |
| ДОДАТКИ..... | 73 |

ВСТУП

Сучасне українське суспільство перебуває в умовах тривалих соціально-економічних і суспільно-політичних трансформацій, що супроводжуються зростанням психологічного навантаження на працівників публічної сфери. Державні службовці здійснюють професійну діяльність в умовах підвищеної відповідальності, емоційної напруженості, дефіциту ресурсів, необхідності швидкого прийняття рішень і постійної взаємодії з населенням. За таких обставин істотно зростає ризик розвитку професійного вигорання, яке негативно позначається як на психічному стані особистості, так і на ефективності функціонування органів державної влади.

Професійне вигорання є складним психологічним феноменом, що проявляється у формі емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, деперсоналізації та відчуття знецінення власної діяльності. Його тривалий перебіг призводить до зниження якості професійного функціонування, погіршення міжособистісних відносин, зростання професійної деформації та психосоматичних порушень. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває пошук ефективних психологічних засобів профілактики професійного вигорання, орієнтованих не лише на подолання його наслідків, а й на розвиток внутрішніх ресурсів особистості.

Важливу роль у запобіганні професійному вигоранню відіграють психологічні ресурси особистості, зокрема професійна життєстійкість і стресостійкість. Саме вони забезпечують здатність державних службовців ефективно адаптуватися до складних умов професійної діяльності, зберігати емоційну рівновагу, усвідомлено регулювати власний психоемоційний стан і підтримувати належний рівень професійної ефективності. Тому актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного наукового аналізу психологічних чинників професійного вигорання та обґрунтування системи його психологічної профілактики.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості державного службовця.

Предмет дослідження – психологічна профілактика професійного вигорання особистості державного службовця.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості проявів і психологічні чинники запобігання професійному вигоранню державних службовців.

Відповідно до мети дослідження визначено такі **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз і синтез психологічних підходів до вивчення феномену професійного вигорання.
2. Обґрунтувати психологічні особливості проявів і чинників професійного вигорання державних службовців.
3. Емпірично дослідити рівень професійного вигорання державних службовців та окремі психологічні чинники його запобігання, зокрема професійну життєстійкість і професійну стресостійкість.
4. Розробити та експериментально апробувати психотренінгову програму з метою профілактики професійного вигорання і розвитку професійної життєстійкості та стресостійкості державних службовців.
5. Проаналізувати результати дослідження та узагальнити отримані висновки.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що професійне вигорання державних службовців зумовлюється недостатнім розвитком психологічних ресурсів особистості, зокрема професійної життєстійкості та стресостійкості, а цілеспрямована психологічна профілактика сприяє зниженню рівня професійного вигорання.

Контргіпотеза полягає в припущенні, що рівень професійного вигорання державних службовців не має прямої залежності від психологічних ресурсів особистості, а виявлені зміни зумовлюються іншими чинниками професійного середовища.

Альтернативна гіпотеза полягає у тому, що різні психологічні ресурси по-різному впливають на прояви професійного вигорання, формуючи специфічні умови професійного функціонування особистості.

Залежна змінна – рівень професійного вигорання державних службовців.

Незалежні змінні – професійна життєстійкість і професійна стресостійкість.

Методи дослідження:

- **теоретичні** – теоретичний аналіз і синтез, узагальнення наукових джерел з проблеми професійного вигорання та його психологічної профілактики;
- **емпіричні** – спостереження, формувальний експеримент із застосуванням психотренінгової програми та контрольний етап, психодіагностичні методики для оцінювання рівня професійного вигорання, життєстійкості та стресостійкості;
- **математико-статистичні** – первинний кількісний аналіз, кореляційний аналіз результатів дослідження.

Експериментальна база дослідження – державні службовці віком від 22 до 56 років (кількість респондентів – 47 осіб).

Публікація за темою дослідження Невідомська Маргарита Вікторівна «Психологічна стійкість як чинник профілактики професійного вигорання державних службовців», Український науково–методичний центр практичної психології і соціальної роботи НАПН України Навчально–методичний центр психологічної служби Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти «Х Всеукраїнська з міжнародною участю науково–практична конференція - Особистість У Кризових Умовах Та Критичних Ситуаціях Життя» 12–13 листопада 2025 р.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження та розробленої авторської психотренінгової програми у практиці психологічного супроводу державних службовців, системі підвищення кваліфікації персоналу та профілактики професійного вигорання.

Структура роботи обумовлює і визначає специфіка обраної теми, її актуальність, поставлена мета та основні завдання емпіричного дослідження.

Робота містить вступ, два розділи, висновки, список використаних джерел та літератури (42 найменувань, 13 з яких – іноземною мовою). Повний обсяг – 84 сторінки, з них – 67 сторінок основного обсягу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Загальна психологічна характеристика феномену професійного вигорання

Проблема професійного вигорання набула особливої актуальності в умовах зростання психоемоційних навантажень, інтенсифікації праці та підвищення соціальної відповідальності фахівців соціономічних професій. У сучасній психологічній науці феномен професійного вигорання розглядається як складне багатовимірне утворення, що формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу та пов'язане зі зниженням адаптаційних можливостей особистості.

Історично перші наукові уявлення про вигорання з'явилися у межах клінічних та соціально-психологічних досліджень професій допомагаючого типу. Як зазначає О. С. Чабан, початково феномен вигорання описувався як стан емоційного виснаження, що виникає у відповідь на хронічні міжособистісні та професійні перевантаження, і лише згодом був концептуалізований як стійкий синдром зі структурними компонентами [28, с. 21].

Подальший розвиток наукових підходів зумовив перехід від описового трактування вигорання до системного аналізу його психологічної природи. У працях Л. М. Карамушки професійне вигорання розглядається як наслідок тривалої дії професійного стресу, що призводить до деформації емоційної, мотиваційної та ціннісної сфер особистості працівника [6, с. 34–38]. Такий підхід підкреслює не ситуативний, а процесуальний характер вигорання.

У межах вітчизняної психології важливе значення має позиція С. Д. Максименка, який пов'язує розвиток професійного вигорання з виснаженням особистісних ресурсів та порушенням механізмів саморегуляції діяльності [16, с.145]. Науковець наголошує, що вигорання не можна зводити лише до емоційного компонента, оскільки воно охоплює когнітивні, мотиваційні та поведінкові зміни.

Аналізуючи еволюцію підходів, Н. М. Савелюк зазначає, що сучасні концепції професійного вигорання дедалі більше інтегрують індивідуально-психологічні та організаційні чинники, розглядаючи вигорання як результат дисбалансу між вимогами професійної діяльності та ресурсами особистості [23, с. 47–49]. Це положення є особливо важливим для дослідження вигорання у сфері державної служби.

У сучасній психологічній літературі професійне вигорання найчастіше визначається як синдром, що формується в процесі тривалої професійної діяльності під впливом хронічного стресу. Згідно з позицією О. С. Чабана, синдром професійного вигорання характеризується стійким емоційним виснаженням, зниженням професійної мотивації та формуванням негативного ставлення до професійної ролі [28, с. 52–55].

Л. М. Карамушка підкреслює, що синдромний характер вигорання виявляється у відносній стабільності симптомів та їхній схильності до прогресування за відсутності психологічної допомоги або змін умов професійної діяльності [6, с. 61–64]. Такий підхід дозволяє відмежувати професійне вигорання від тимчасової втоми чи ситуативного зниження працездатності.

З позицій теорії професійного здоров'я вигорання розглядається як показник порушення оптимального функціонування особистості в професійній сфері. С. Д. Максименко та Л. М. Карамушка зазначають, що професійне здоров'я передбачає здатність особистості підтримувати ефективну діяльність без значних психологічних втрат, тоді як вигорання сигналізує про виснаження адаптаційних резервів [18, с. 97–100].

У цьому контексті важливим є положення про зв'язок вигорання з професійною ідентичністю. Як зазначає О. С. Штепа, у процесі розвитку вигорання відбувається поступове знецінення професійних досягнень та зниження суб'єктивної значущості професійної самореалізації [29, с. 217–219]. Це свідчить про глибинний характер змін, що виходять за межі емоційного реагування.

У наукових дослідженнях принципово важливим є розмежування професійного вигорання з такими психологічними феноменами, як стрес, втома та професійна деформація. Т. В. Дуткевич зазначає, що стрес є реакцією організму на вимоги середовища та може мати як короткочасний, так і адаптивний характер, тоді як вигорання формується за умов тривалого та неконтрольованого стресового впливу [5, с. 28–31].

Панок В. Г. підкреслює, що професійна втома характеризується оборотністю та зникає після відновлення ресурсів, тоді як професійне вигорання має кумулятивний характер і супроводжується стійкими особистісними змінами [20, с. 6–7].

Професійна деформація, на думку Н. М. Савелюк, може виступати як наслідком, так і умовою розвитку вигорання, оскільки закріплення неадаптивних професійних стереотипів підвищує ризик емоційного та мотиваційного виснаження [24, с. 55–57].

У сучасній психології професійне вигорання розглядається як багатокомпонентний синдром, що включає взаємопов'язані емоційні, когнітивні та поведінкові прояви. Такий підхід дозволяє пояснити не лише суб'єктивні переживання працівника, а й трансформацію його професійної діяльності та ставлення до соціального оточення.

У вітчизняній психологічній традиції найбільш поширеним є структурний підхід, згідно з яким професійне вигорання включає емоційний, мотиваційний та особистісно-поведінковий компоненти. О. С. Чабан зазначає, що центральним елементом синдрому є емоційне виснаження, яке проявляється у відчутті спустошеності, зниженні емоційної залученості та втраті інтересу до професійної діяльності [28, с. 56–59].

Емоційне виснаження супроводжується поступовим формуванням негативного ставлення до професійних обов'язків та міжособистісних контактів. За спостереженнями Л. М. Карамушки, у працівників із вираженим вигоранням знижується рівень емпатії, з'являється емоційна відстороненість і формалізація взаємодії з клієнтами або колегами [6, с. 78–82]. Така

трансформація є психологічним захисним механізмом, спрямованим на зменшення емоційних витрат.

Другим важливим компонентом синдрому є зниження професійної мотивації та відчуття власної ефективності. С. Д. Максименко підкреслює, що в умовах тривалого професійного стресу особистість поступово втрачає переживання сенсу діяльності, що негативно позначається на самооцінці та професійній ідентичності [16, с. 148–151]. Знецінення власних досягнень виступає одним із ключових індикаторів розвитку вигорання.

Особистісно-поведінковий компонент проявляється у зниженні ініціативності, униканні відповідальності, формуванні ригідних професійних стереотипів. Як зазначає О. І. Бондарчук, ці зміни мають тенденцію до закріплення та можуть зберігатися навіть за умови зменшення професійного навантаження [3, с. 18–20].

У науковій літературі представлено декілька концептуальних моделей, які пояснюють механізми виникнення та розвитку професійного вигорання. Однією з найбільш впливових є трикомпонентна модель, що розглядає вигорання як поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Хоча дана модель була сформульована у зарубіжній психології, вона отримала широке застосування у вітчизняних дослідженнях.

Л. М. Карамушка адаптує зазначену модель до умов організаційного середовища, підкреслюючи, що деперсоналізація виявляється у формуванні цинічного ставлення до професійної ролі та соціальних партнерів, а редукція досягнень — у зниженні відчуття професійної компетентності [6, с. 95–98]. Така інтерпретація дозволяє враховувати специфіку діяльності в державних і соціальних інституціях.

Інший підхід ґрунтується на ресурсній моделі, відповідно до якої професійне вигорання є наслідком тривалого дисбалансу між вимогами діяльності та наявними психологічними ресурсами. О. М. Кокун зазначає, що в умовах дефіциту ресурсів — емоційних, мотиваційних, когнітивних —

професійна діяльність поступово втрачає суб'єктивну привабливість, що створює передумови для розвитку вигорання [11, с. 64–67].

З позицій системного підходу професійне вигорання розглядається як результат взаємодії індивідуальних і організаційних чинників. Н. М. Савелюк підкреслює, що індивідуальні особливості особистості (рівень відповідальності, схильність до перфекціонізму, тип емоційної регуляції) можуть як посилювати, так і компенсувати негативний вплив організаційних стресорів [23, с. 50–53]. Це положення є принципово важливим для подальшого аналізу профілактичних заходів.

Професійне вигорання має комплексні психологічні наслідки, що проявляються як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. На індивідуальному рівні воно пов'язане зі зниженням психологічного благополуччя, погіршенням емоційного стану та порушенням саморегуляції поведінки.

За даними Т. М. Титаренко, хронічне переживання професійного виснаження сприяє формуванню відчуття безпорадності та втрати контролю над життєвою ситуацією, що підвищує ризик розвитку тривожних і депресивних станів [26, с. 118–121]. У цьому контексті вигорання можна розглядати як фактор психологічної вразливості особистості.

На професійному рівні наслідки вигорання проявляються у зниженні якості виконання службових обов'язків, формалізації професійної діяльності та зростанні кількості помилок. В. Г. Панок наголошує, що професійне вигорання негативно впливає на ефективність прийняття рішень та міжособистісну взаємодію в колективі [21, с. 7–9].

Організаційні наслідки включають зростання плинності кадрів, зниження загального рівня професійної культури та погіршення психологічного клімату в колективах. Л. М. Карамушка зазначає, що у сфері публічної служби ці наслідки набувають особливої значущості, оскільки безпосередньо впливають на якість надання соціально значущих послуг [8, с. 30–33].

Таким чином, професійне вигорання слід розглядати не лише як індивідуальну проблему працівника, а як системне явище, що потребує комплексного психологічного аналізу та цілеспрямованих профілактичних заходів.

Аналіз сучасних психологічних досліджень свідчить про відсутність єдиного універсального підходу до трактування феномену професійного вигорання, що зумовлено його складною, багатовимірною природою. Водночас простежується тенденція до інтеграції різних теоретичних позицій у межах системного бачення цього явища.

У вітчизняній психології професійне вигорання розглядається як результат взаємодії особистісних, професійних та організаційних чинників. Так, Л. М. Карамушка наголошує, що вигорання формується на перетині індивідуальних психологічних особливостей працівника та специфіки організаційного середовища, яке може як підтримувати, так і виснажувати психологічні ресурси особистості [6, с. 112–115]. Такий підхід дозволяє перейти від лінійних моделей пояснення до багатофакторного аналізу.

О. М. Кокун у своїх працях підкреслює роль професійної життестійкості як інтегрального ресурсу, що опосередковує вплив стресових чинників на розвиток професійного вигорання [11, с. 88]. З позицій цього підходу вигорання розглядається не лише як наслідок перевантаження, а як індикатор недостатньої мобілізації або виснаження адаптаційних можливостей особистості.

Системне розуміння феномену професійного вигорання підтримується також у працях С. Д. Максименка, який пов'язує розвиток вигорання з порушенням цілісності особистісної саморегуляції та втратою внутрішньої узгодженості між цілями, мотивами та результатами діяльності [16, с. 152–155]. Це положення є важливим для подальшого аналізу механізмів запобігання вигоранню.

У межах концепції професійного здоров'я феномен професійного вигорання набуває статусу одного з ключових ризиків психологічного благополуччя працівника. Професійне здоров'я, за визначенням С. Д.

Максименка та Л. М. Карамушки, передбачає здатність особистості ефективно виконувати професійні функції, зберігаючи психічну рівновагу та мотивацію до діяльності [18, с.37].

У цьому контексті професійне вигорання постає як порушення балансу між вимогами професійної діяльності та можливостями особистості щодо їх подолання. О. С. Чабан зазначає, що вигорання не лише знижує професійну ефективність, а й поступово трансформує ставлення особистості до себе як до суб'єкта професійної діяльності [28, с. 102].

Важливим аспектом є взаємозв'язок професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості. За даними В. О. Климчука, недостатній рівень внутрішніх ресурсів — зокрема здатності до саморегуляції, рефлексії та відновлення — істотно підвищує вразливість працівника до хронічного професійного стресу [10, с. 90–93]. Це положення створює теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу ресурсних чинників у підпункті 1.2.

На підставі аналізу теоретичних підходів доцільно сформулювати узагальнене наукове визначення професійного вигорання, яке відображало б його системний характер та відповідало цілям даного дослідження.

У межах цієї магістерської роботи професійне вигорання розглядається як **психологічний синдром, що формується внаслідок тривалого впливу хронічного професійного стресу та проявляється у стійкому емоційному виснаженні, зниженні професійної мотивації, редукції відчуття власної ефективності та деформації професійної поведінки, що призводить до порушення професійного здоров'я особистості.**

Таке визначення інтегрує положення концепцій емоційного виснаження, ресурсного підходу та системного аналізу професійної діяльності, представлених у працях вітчизняних авторів [6; 11; 16; 18; 28].

Таким чином, професійне вигорання є складним психологічним феноменом, що має багатовимірну структуру та формується під впливом тривалого професійного стресу. Аналіз наукових підходів засвідчує, що

вигорання не можна зводити до окремих емоційних проявів, оскільки воно охоплює мотиваційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості.

У межах сучасної психології професійне вигорання розглядається як індикатор порушення професійного здоров'я та виснаження психологічних ресурсів, що зумовлює зниження ефективності професійної діяльності та погіршення психологічного благополуччя працівника. Системний характер цього явища зумовлює необхідність комплексного підходу до його дослідження та профілактики.

1.2. Теоретичні підходи до дослідження професійного вигорання особистості

У психології праці та організаційній психології професійне вигорання розглядається як результат дії сукупності чинників, що формуються у процесі взаємодії особистості з професійним середовищем. Чинники професійного вигорання визначаються як умови та обставини, які підвищують імовірність виникнення та розвитку синдрому емоційного, мотиваційного і професійного виснаження.

Л. М. Карамушка підкреслює, що чинники професійного вигорання не діють ізольовано, а утворюють складну систему взаємопов'язаних впливів, у межах якої особистісні характеристики працівника переплітаються з організаційними вимогами та соціальними очікуваннями [6, с. 118–121]. Такий підхід дозволяє уникнути редукціонізму та розглядати вигорання як системний феномен.

З позицій вітчизняної психологічної науки важливо розмежовувати **об'єктивні** та **суб'єктивні** чинники професійного вигорання. Об'єктивні чинники пов'язані зі специфікою професійної діяльності, організаційними умовами праці та соціальним контекстом. Суб'єктивні чинники включають індивідуально-психологічні особливості особистості, стиль реагування на стрес та рівень сформованості психологічних ресурсів.

О. С. Чабан зазначає, що ігнорування одного з цих рівнів аналізу призводить до спрощеного розуміння механізмів вигорання та знижує

ефективність профілактичних заходів [28, с. 131–134]. Тому у сучасних дослідженнях дедалі частіше застосовується інтегративний підхід.

Організаційні чинники професійного вигорання пов'язані з особливостями структури та умов професійної діяльності. До них належать інтенсивність праці, характер службових обов'язків, рівень відповідальності, часові обмеження, а також стиль управління та психологічний клімат у колективі.

За даними Л. М. Карамушки, хронічне перевантаження, невизначеність професійних ролей та суперечливість вимог виступають потужними стресогенними факторами, що сприяють розвитку емоційного виснаження [6, с. 122–125]. Особливо вразливими у цьому контексті є працівники соціономічних професій, діяльність яких передбачає постійну міжособистісну взаємодію та високу емоційну залученість.

Н. М. Савелюк наголошує, що для сфери публічної та державної служби характерним є поєднання високої соціальної відповідальності з обмеженими можливостями впливу на результати діяльності, що створює умови для формування хронічного професійного напруження [24, с. 58–61]. Така диспропорція між відповідальністю та контролем підвищує ризик професійного вигорання.

Серед організаційних чинників також важливу роль відіграє стиль управління. Авторитарний або формалізований стиль керівництва, за відсутності психологічної підтримки, знижує суб'єктивне відчуття значущості працівника та його залученість до професійної діяльності. О. І. Бондарчук зазначає, що низький рівень підтримки з боку керівництва корелює зі зростанням показників емоційного виснаження та деперсоналізації [3, с. 20–22].

Особистісні чинники професійного вигорання пов'язані з індивідуально-психологічними характеристиками працівника, які визначають його сприйняття професійних вимог та способи реагування на стресові ситуації. До таких чинників належать рівень відповідальності, особливості самооцінки, стиль саморегуляції, мотиваційна сфера та емоційна стабільність.

С. Д. Максименко зазначає, що підвищений рівень внутрішньої відповідальності та схильність до перфекціонізму можуть виступати як чинники ризику професійного вигорання за умов недостатньої сформованості навичок психологічного відновлення [16, с. 158–160]. У таких випадках професійна діяльність сприймається як постійне джерело напруження.

Важливу роль відіграє також рівень усвідомленості власних психологічних меж. За спостереженнями В. Г. Панка, працівники з низькою здатністю до емоційної саморегуляції частіше демонструють симптоми емоційного виснаження та професійної дезадаптації [20, с. 8–10].

О. М. Кокун підкреслює, що особистісні чинники не є фатальними, оскільки їхній вплив значною мірою опосередковується рівнем сформованості психологічних ресурсів, зокрема професійної життєстійкості [11, с. 92–95]. Це положення є ключовим для подальшого аналізу ресурсного підходу до запобігання професійному вигоранню.

У сучасних психологічних дослідженнях дедалі більшого значення набуває ресурсний підхід до аналізу професійного вигорання. У межах цього підходу психологічні ресурси розглядаються як внутрішні та зовнішні можливості особистості, що забезпечують збереження професійного здоров'я та ефективне подолання стресових впливів.

В. О. Климчук визначає психологічні ресурси як систему особистісних властивостей і здібностей, що забезпечують здатність до саморегуляції, адаптації та відновлення в умовах професійних навантажень [10, с. 94–97]. До таких ресурсів належать мотиваційна спрямованість, емоційна стабільність, рефлексивність, а також здатність до усвідомленого відновлення психоемоційного стану.

Рибалка В. В. підкреслює, що ресурси особистості виконують буферну функцію, знижуючи інтенсивність негативного впливу професійних стресорів на психологічний стан працівника [22, с. 114–117]. За відсутності достатнього ресурсного потенціалу навіть помірні професійні навантаження можуть призводити до формування симптомів вигорання.

З позицій аксіопсихології психологічні ресурси тісно пов'язані з ціннісно-смісловою сферою особистості. Як зазначає М. В. Савчин, усвідомлення професійної діяльності як ціннісно значущої підвищує стійкість особистості до професійного стресу та зменшує ризик емоційного виснаження [25, с. 143–146].

Одним із центральних понять ресурсного підходу є життєстійкість, яка розглядається як інтегральна характеристика особистості, що забезпечує її здатність ефективно функціонувати в умовах стресу та невизначеності. О. М. Кокун визначає професійну життєстійкість як здатність працівника зберігати ефективність діяльності, мотивацію та психологічне благополуччя за умов тривалих професійних навантажень [11, с. 102–105].

У працях Т. М. Титаренко життєстійкість розглядається як результат взаємодії особистісних ресурсів, життєвого досвіду та соціальної підтримки [27, с. 64–67]. Такий підхід підкреслює динамічний характер цього феномену та можливість його розвитку в процесі професійної соціалізації.

Поняття резильєнтності доповнює концепцію життєстійкості, акцентуючи увагу на здатності особистості відновлюватися після стресових впливів. За С. Д. Максименком, резильєнтність виступає психологічним механізмом збереження внутрішньої цілісності особистості в умовах хронічного стресу [17, с. 12–14]. Низький рівень резильєнтності, відповідно, підвищує вразливість до професійного вигорання.

Окрему групу ресурсів становлять соціально-психологічні чинники, які включають підтримку з боку колег, керівництва та професійного середовища загалом. Л. М. Карамушка зазначає, що наявність психологічно безпечного організаційного клімату знижує ризик розвитку професійного вигорання навіть за умов високої інтенсивності праці [8, с.37].

Н. М. Панасенко підкреслює, що соціальна підтримка виступає важливим посередником між професійними вимогами та психологічним станом працівника, зменшуючи суб'єктивну напруженість і сприяючи відновленню ресурсів [19, с. 66].

У дослідженнях, присвячених діяльності державних службовців, наголошується, що дефіцит зворотного зв'язку, формалізованість комунікації та низький рівень визнання професійних досягнень посилюють ризик емоційного виснаження [4, с. 172]. Це положення має безпосереднє значення для подальшої розробки профілактичних програм.

Сучасні психологічні дослідження засвідчують, що розвиток професійного вигорання не може бути пояснений впливом окремих чинників, оскільки він є результатом складної взаємодії професійних вимог, організаційних умов та ресурсного потенціалу особистості. У межах інтегративного підходу професійне вигорання розглядається як наслідок дисбалансу між навантаженнями та можливостями їх психологічного подолання.

Л. М. Карамушка наголошує, що за однакових організаційних умов різні працівники демонструють різний рівень вразливості до вигорання, що пояснюється відмінностями у структурі їхніх психологічних ресурсів [6, с. 130]. Це положення підтверджує необхідність поєднання аналізу зовнішніх і внутрішніх детермінант професійного функціонування.

О. М. Кокун підкреслює, що професійна життєстійкість виконує регулятивну функцію, знижуючи негативний вплив професійних стресорів та підтримуючи стабільність професійної мотивації [11, с. 108]. У цьому сенсі ресурси виступають не лише як буфер, а як активний механізм адаптації.

З позицій системного підходу С. Д. Максименко розглядає вигорання як прояв порушення узгодженості між особистісними цілями, професійними цінностями та реальними умовами діяльності [16, с. 162]. Відновлення цієї узгодженості розглядається як ключовий напрям профілактики.

Специфіка професійної діяльності державних службовців зумовлює особливу конфігурацію чинників ризику професійного вигорання. Державна служба поєднує високий рівень соціальної відповідальності, регламентованість діяльності та обмеженість автономії у прийнятті рішень.

За даними колективної монографії за редакцією Л. М. Карамушки, для державних службовців характерними є підвищене емоційне навантаження, високі вимоги до самоконтролю та необхідність дотримання формалізованих процедур, що підвищує ризик хронічного професійного стресу [4, с.188].

Н. М. Савелюк зазначає, що у сфері публічної служби особистісні ресурси набувають особливої ваги, оскільки саме вони дозволяють компенсувати дефіцит організаційної підтримки та зменшувати суб'єктивне переживання безпорадності [24, с. 62–65]. До таких ресурсів належать професійна ідентичність, відповідальність, здатність до рефлексії та ціннісна орієнтація на суспільне благо.

Дослідження М. А. Козловця вказують на те, що недостатня сформованість психологічних ресурсів у державних службовців призводить до формалізації професійної діяльності та зниження її суспільної ефективності [14, с. 100–102]. Це положення є важливим для обґрунтування необхідності психологічних програм підтримки персоналу.

Запобігання професійному вигоранню передбачає цілеспрямоване формування та підтримку як особистісних, так і організаційних ресурсів. Особистісні ресурси включають розвиток навичок саморегуляції, емоційної компетентності, рефлексії та усвідомленого відновлення.

В. В. Рибалка підкреслює, що розвиток особистісних ресурсів сприяє підвищенню суб'єктивного контролю над професійною діяльністю, що знижує інтенсивність стресових переживань [22, с. 118–120]. Водночас без підтримки з боку організації індивідуальні ресурси можуть швидко виснажуватися.

Організаційні ресурси включають оптимізацію робочого навантаження, забезпечення психологічно безпечного клімату, підтримувальний стиль управління та можливості професійного розвитку. За даними Н. М. Панасенко, наявність ефективних механізмів зворотного зв'язку та визнання професійних досягнень істотно знижує ризик формування емоційного виснаження [19, с. 67–69].

Таким чином, ефективне запобігання професійному вигоранню можливе лише за умови поєднання індивідуально-орієнтованих і організаційно-орієнтованих підходів.

1.3. Особливості проявів професійного вигорання у державних службовців

Професійна діяльність державних службовців має низку специфічних характеристик, які зумовлюють підвищений ризик розвитку професійного вигорання. Вона поєднує високу соціальну відповідальність, жорстку нормативну регламентацію, необхідність дотримання етичних стандартів та постійну взаємодію з громадянами в умовах обмежених ресурсів.

Згідно із Законом України «Про державну службу», діяльність державного службовця передбачає виконання управлінських, адміністративних та контрольних функцій в інтересах суспільства і держави, що об'єктивно підвищує рівень професійної напруженості [30]. Нормативна регламентованість діяльності, з одного боку, забезпечує її стабільність, а з іншого — обмежує автономію працівника, що може виступати психологічним стресором.

Л. М. Карамушка зазначає, що для державних службовців характерним є поєднання високої відповідальності за результати діяльності з обмеженими можливостями впливу на управлінські рішення, що формує стійке відчуття контролю ззовні та сприяє накопиченню емоційного напруження [7, с. 210–213]. Такий дисбаланс є типовим чинником розвитку професійного вигорання.

У дослідженнях В. Г. Панка підкреслюється, що професійна діяльність у сфері публічної служби часто відбувається в умовах підвищеної соціальної критичності та негативної оцінки з боку громадськості, що посилює емоційне навантаження та сприяє формуванню захисної емоційної відстороненості [21, с. 9–12].

Професійне вигорання державних службовців має специфічні психологічні прояви, зумовлені характером їхньої професійної ролі. На емоційному рівні воно виявляється у хронічному виснаженні, зниженні емоційної залученості та формуванні почуття байдужості до результатів професійної діяльності.

За даними Н. М. Савелюк, у державних службовців вигорання часто супроводжується не стільки відкритими емоційними реакціями, скільки прихованою емоційною ригідністю та формалізацією службової поведінки [24, с. 66–69]. Це пояснюється необхідністю дотримання службового етикету та контролю емоційних проявів.

На когнітивному рівні професійне вигорання проявляється у зниженні суб'єктивної оцінки власної професійної ефективності, зростанні сумнівів щодо значущості виконуваної діяльності та формуванні песимістичних очікувань. М. А. Козловець зазначає, що у працівників державного управління ці зміни часто поєднуються з почуттям безсилля перед системними обмеженнями [14, с. 103–105].

Поведінкові прояви вигорання включають формальне виконання службових обов'язків, уникання додаткової відповідальності, зниження ініціативності. За спостереженнями О. І. Бондарчук, такі прояви поступово закріплюються та можуть трансформуватися у професійну деформацію [2, с. 27–29].

Організаційна культура та управлінські практики відіграють ключову роль у формуванні або, навпаки, запобіганні професійному вигоранню державних службовців. Формалізований стиль управління, жорстка ієрархія та дефіцит психологічної підтримки підвищують ризик хронічного професійного стресу.

Лозниця В. С. зазначає, що управлінські системи, орієнтовані виключно на контроль і звітність, без урахування психологічних потреб персоналу, створюють умови для емоційного виснаження та зниження професійної мотивації [15, с. 188–191]. Особливо вразливими є молоді спеціалісти та працівники з високою ціннісною орієнтацією на суспільне благо.

У колективній монографії «Державна служба України: психологічні аспекти професійної діяльності» підкреслюється, що підтримувальна організаційна культура, наявність можливостей професійного розвитку та

відкритої комунікації суттєво знижують ризик формування професійного вигорання [4, с. 190–193].

Індивідуально-психологічні особливості державних службовців істотно впливають на характер перебігу професійного вигорання та ступінь його вираженості. У наукових дослідженнях наголошується, що специфіка особистісної регуляції, мотиваційної сфери та відповідальності може як підвищувати вразливість до вигорання, так і виконувати захисну функцію.

С. Д. Максименко зазначає, що професійна діяльність у сфері державного управління вимагає високого рівня самоконтролю, внутрішньої дисципліни та відповідальності, що за умов тривалого навантаження може призводити до виснаження регуляторних механізмів особистості [16, с. 166–169]. У таких випадках знижується здатність до гнучкого реагування на професійні труднощі.

М. В. Савчин підкреслює, що відповідальність як особистісна риса має подвійний характер: з одного боку, вона підвищує надійність професійної діяльності, а з іншого — за відсутності навичок психологічного відновлення може виступати чинником ризику вигорання [25, с. 150–153]. Особливо це характерно для працівників публічної сфери, орієнтованих на високі етичні стандарти.

О. С. Штепа вказує на роль професійної самореалізації як внутрішнього ресурсу, дефіцит якого сприяє формуванню відчуття беззмістовності діяльності та зниження професійної мотивації [29, с. 220–223]. У державних службовців це часто проявляється у формалізації професійних дій та втраті ініціативності.

Професійна ідентичність є важливим психологічним чинником, що визначає ставлення державного службовця до власної професійної ролі та впливає на стійкість до професійного вигорання. У працях Т. М. Титаренко професійна ідентичність розглядається як частина цілісної системи життєвих смислів особистості, порушення якої супроводжується емоційним виснаженням і втратою суб'єктивного сенсу діяльності [26, с. 125–128].

В. В. Рибалка зазначає, що ціннісно-сміслова дезорієнтація у професійній діяльності посилює вразливість особистості до стресових впливів та знижує

рівень професійної стійкості [22, с. 121–124]. У сфері державної служби це може бути пов'язано з розбіжністю між декларованими суспільними цінностями та реальними умовами діяльності.

О. М. Кокун підкреслює, що сформована професійна ідентичність виступає важливим ресурсом життєстійкості, оскільки забезпечує відчуття значущості професійної ролі та підтримує мотивацію навіть за умов високого навантаження [11, с. 112–115].

У сучасних дослідженнях професійного вигорання звертається увага на гендерні та вікові особливості його проявів. За даними Н. М. Панасенко, жінки-держслужбовці частіше демонструють симптоми емоційного виснаження, тоді як у чоловіків вигорання частіше проявляється через деперсоналізацію та емоційну відстороненість [19, с. 70–73].

Віковий аспект професійного вигорання пов'язаний зі стадіями професійного розвитку. Л. М. Карамушка зазначає, що на початкових етапах професійної кар'єри вигорання може бути зумовлене невідповідністю очікувань і реальних умов діяльності, тоді як у працівників зі значним стажем — накопиченням хронічного професійного стресу [6, с. 138–141].

Н. М. Савелюк підкреслює, що вікові та гендерні особливості не є визначальними самі по собі, однак вони опосередковують вплив організаційних чинників і психологічних ресурсів на розвиток професійного вигорання [24, с.73].

У науковій літературі професійне вигорання державних службовців часто розглядається у тісному зв'язку з феноменом професійної деформації. На відміну від вигорання як динамічного синдрому, професійна деформація має більш стійкий характер і проявляється у закріпленні неадаптивних форм професійної поведінки.

В. Г. Панок зазначає, що в умовах тривалої професійної напруги у працівників публічної сфери відбувається поступове звуження емоційного реагування, формалізація міжособистісних контактів та зниження чутливості до індивідуальних потреб громадян [21, с.15]. Такі зміни можуть сприйматися як

професійна «витримка», проте з психологічного погляду вони свідчать про виснаження емоційних ресурсів.

О. І. Бондарчук підкреслює, що професійна деформація у державних службовців часто маскується під нормативну службову поведінку, що ускладнює її своєчасну діагностику та психологічну корекцію [2, с. 30–33]. У цьому контексті вигорання виступає передумовою формування більш глибоких особистісних змін.

Професійне вигорання державних службовців має не лише індивідуальні, а й системні наслідки, що відображаються на функціонуванні державних інституцій. Зниження професійної мотивації, формалізація діяльності та втрата ініціативності негативно позначаються на якості управлінських рішень.

Л. М. Карамушка зазначає, що високий рівень професійного вигорання персоналу органів державної влади корелює зі зниженням довіри громадян до державних інституцій та погіршенням психологічного клімату в організаціях [7, с. 215–218]. Таким чином, проблема вигорання виходить за межі індивідуальної психології та набуває соціального значення.

У дослідженнях В. С. Лозниці наголошується, що неефективні управлінські практики, які ігнорують психологічний стан персоналу, сприяють накопиченню професійного стресу та зростанню плинності кадрів [15, с. 192–195]. Це положення є особливо актуальним для сучасної системи державного управління в умовах реформування.

Сукупність психологічних особливостей професійного вигорання державних службовців зумовлює потребу у впровадженні системного психологічного супроводу персоналу. Такий супровід має бути спрямований не лише на корекцію вже сформованих проявів вигорання, а й на їх профілактику.

С. Д. Максименко підкреслює, що ефективний психологічний супровід передбачає формування навичок саморегуляції, розвиток рефлексії та підтримку професійної ідентичності працівника [16, с. 170–173]. За відсутності цілеспрямованої психологічної підтримки навіть високі особистісні ресурси можуть поступово виснажуватися.

У колективній монографії «Державна служба України: психологічні аспекти професійної діяльності» наголошується на доцільності впровадження програм психопрофілактики, спрямованих на розвиток життєстійкості, емоційної компетентності та соціальної підтримки в організаціях публічної служби [4, с. 202].

Отже, професійне вигорання державних службовців має специфічні психологічні особливості, зумовлені нормативною регламентованістю діяльності, високою соціальною відповідальністю та обмеженою автономією у прийнятті рішень. Його прояви охоплюють емоційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості й можуть трансформуватися у професійну деформацію.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що професійне вигорання державних службовців негативно впливає не лише на індивідуальне психологічне благополуччя, а й на ефективність функціонування системи державного управління загалом. Це обумовлює необхідність комплексного підходу до його дослідження та запобігання, що поєднує індивідуально-психологічні та організаційні заходи.

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи здійснено теоретико-методологічний аналіз феномену професійного вигорання як складного психологічного явища, що формується в процесі тривалої професійної діяльності під впливом хронічного стресу. Аналіз наукових джерел засвідчив, що професійне вигорання є багатовимірним синдромом, який охоплює емоційну, мотиваційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості й супроводжується зниженням професійної ефективності та порушенням психологічного благополуччя.

Узагальнення наукових підходів дозволило встановити, що професійне вигорання не може розглядатися як ізольований стан тимчасової втоми або ситуативного емоційного напруження. Воно має процесуальний характер і формується внаслідок тривалого дисбалансу між професійними вимогами та

ресурсними можливостями особистості. У сучасній психологічній науці вигорання інтерпретується як індикатор виснаження адаптаційних механізмів та порушення професійного здоров'я працівника.

Теоретичний аналіз засвідчив, що розвиток професійного вигорання зумовлюється сукупністю взаємопов'язаних чинників, серед яких важливе місце посідають організаційні умови діяльності, характер професійних навантажень, стиль управління, а також індивідуально-психологічні особливості особистості. Водночас визначальну роль у запобіганні та подоланні вигорання відіграють психологічні ресурси, зокрема життєстійкість, резильєнтність, здатність до саморегуляції, професійна ідентичність і соціальна підтримка.

Особливу увагу у розділі приділено аналізу професійного вигорання в контексті діяльності державних службовців. Встановлено, що специфіка публічної служби, яка поєднує високу соціальну відповідальність, нормативну регламентованість, обмежену автономію та постійну взаємодію з громадянами, створює підвищені умови ризику розвитку професійного вигорання. У державних службовців вигорання часто набуває прихованих форм і може трансформуватися у професійну деформацію, що негативно позначається як на особистісному функціонуванні, так і на ефективності державного управління загалом.

Проведений теоретичний аналіз обґрунтовує необхідність комплексного підходу до вивчення професійного вигорання державних службовців, який поєднує аналіз чинників ризику та ресурсів особистості, а також передбачає впровадження системного психологічного супроводу й профілактичних заходів на індивідуальному та організаційному рівнях. Отримані теоретичні узагальнення слугують науково-методологічною основою для подальшого емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання державних службовців, представленого у наступному розділі магістерської роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Мета, завдання, організація та етапи емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання державних службовців було спрямоване на практичну перевірку теоретичних положень щодо закономірностей розвитку професійного вигорання та ролі психологічних ресурсів у його запобіганні. Необхідність проведення емпіричного аналізу зумовлена тим, що сучасні дослідження професійного вигорання наголошують на важливості поєднання теоретичних узагальнень із вивченням реальних психологічних проявів цього феномену у конкретних професійних групах [6, с. 118–121; 28, с. 131–134].

Метою емпіричного дослідження є виявлення рівня професійного вигорання державних службовців та аналіз його взаємозв'язку з психологічними чинниками, зокрема професійною життєстійкістю та стресостійкістю особистості.

Відповідно до визначеної мети були сформульовані такі завдання емпіричного дослідження:

- визначити рівень сформованості професійного вигорання у державних службовців;
- дослідити показники професійної життєстійкості та стресостійкості респондентів;
- встановити взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання та психологічними ресурсами особистості;
- здійснити кількісний і якісний аналіз отриманих результатів та надати їх психологічну інтерпретацію з опорою на сучасні наукові підходи [11, с. 102–105; 16, с. 158–160].

Емпіричне дослідження було організоване з дотриманням основних методологічних принципів психологічної науки, зокрема принципів системності, наукової обґрунтованості, об'єктивності та етичності. Усі

респонденти брали участь у дослідженні добровільно, були поінформовані про його мету та умови, а також гарантовано анонімність і конфіденційність отриманих даних, що відповідає етичним стандартам проведення психологічних досліджень [20, с. 6–7].

Вибірка дослідження становила **47 респондентів**, які є державними службовцями та здійснюють професійну діяльність у сфері публічного управління. Залучення саме цієї вибірки зумовлене специфікою професійної діяльності державних службовців, що характеризується високим рівнем соціальної відповідальності, нормативною регламентованістю діяльності, інтенсивною міжособистісною взаємодією та підвищеними емоційними навантаженнями [4, с. 172–175; 24, с. 62–65]. Кількісний склад вибірки є достатнім для проведення описового та кореляційного аналізу в межах магістерського дослідження.

Організація емпіричного дослідження передбачала чітку послідовність дій та включала декілька взаємопов'язаних етапів. На першому, підготовчому етапі, було здійснено теоретичне обґрунтування дослідження, уточнено його мету і завдання, сформовано вибірку, а також здійснено добір стандартизованого психодіагностичного інструментарію. Особлива увага на цьому етапі приділялася відповідності методик меті дослідження та можливості їх застосування у професійній групі державних службовців [1, с. 52–55].

Другий, основний етап дослідження передбачав безпосередній збір емпіричних даних. Респондентам було запропоновано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вимірювання рівня професійного вигорання, професійної життєстійкості та стресостійкості. Використання стандартизованих методик забезпечило надійність і валідність отриманих результатів та дало змогу здійснити їх подальший статистичний аналіз [11, с. 64–67].

Третій, завершальний етап емпіричного дослідження був спрямований на обробку та аналіз отриманих даних. На цьому етапі здійснювалася кількісна обробка результатів, визначення рівнів досліджуваних показників, а також

інтерпретація емпіричних даних з урахуванням теоретичних положень, викладених у першому розділі магістерської роботи. Узагальнення результатів дозволило сформулювати висновки щодо психологічних чинників професійного вигорання державних службовців та окреслити перспективи їх практичного використання.

Таким чином, чітка організація та етапність емпіричного дослідження забезпечили його наукову обґрунтованість, логічну послідовність і відповідність поставленій меті, що створює необхідні передумови для подальшого аналізу вибірки, методик та результатів дослідження у наступних підпунктах другого розділу.

2.2. Опис психодіагностичних методик дослідження

Емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання державних службовців потребує застосування валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, який дозволяє комплексно вивчати як негативні прояви професійної діяльності, так і психологічні ресурси особистості. У межах даного дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на оцінювання рівня професійного вигорання, професійної життєстійкості та стресостійкості особистості.

Добір методик здійснювався з урахуванням сучасних наукових підходів до вивчення професійного стресу та професійного здоров'я, а також специфіки діяльності державних службовців, яка характеризується високим рівнем відповідальності, нормативною регламентованістю, інтенсивною міжособистісною взаємодією та тривалим психоемоційним навантаженням [4; 6; 18]. Застосування кількох методик дозволило реалізувати принцип системності та забезпечити багатовимірний аналіз досліджуваного феномену.

Опитувальник професійного вигорання (О. С. Чабан)

Ключовою методикою емпіричного дослідження став опитувальник професійного вигорання, розроблений О. С. Чабаном. Дана методика ґрунтується на сучасному розумінні професійного вигорання як психологічного синдрому, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного професійного

стресу та супроводжується виснаженням емоційних, мотиваційних і особистісних ресурсів працівника [28].

У межах підходу О. С. Чабана професійне вигорання розглядається не як одноразовий стан або короткочасна реакція на перевтому, а як процесуальне явище, що поступово формується в умовах тривалої невідповідності між вимогами професійної діяльності та адаптаційними можливостями особистості. Такий підхід є методологічно важливим для дослідження професійних груп із високим рівнем соціальної відповідальності, зокрема державних службовців.

Опитувальник спрямований на виявлення загального рівня професійного вигорання та дозволяє оцінити характер його психологічних проявів у професійній діяльності. Методика дає змогу зафіксувати ступінь вираженості синдрому та здійснити подальшу диференціацію респондентів за рівнями професійного вигорання. Отримані показники можуть бути використані для аналізу взаємозв'язку вигорання з іншими психологічними характеристиками особистості, зокрема життєстійкістю та стресостійкістю.

Застосування опитувальника О. С. Чабана у вибірці державних службовців є методологічно обґрунтованим, оскільки діяльність у сфері публічного управління належить до професій із підвищеним ризиком розвитку професійного вигорання через постійну взаємодію з людьми, високий рівень відповідальності та емоційної залученості [6; 9]. Методика широко використовується у вітчизняних дослідженнях професійного стресу та вигорання, що забезпечує можливість порівняння отриманих результатів з даними інших досліджень.

Опитувальник професійної життєстійкості (О. М. Кокун)

Для дослідження психологічних ресурсів особистості у професійній діяльності було використано опитувальник професійної життєстійкості, розроблений О. М. Кокуном. У межах даної концепції життєстійкість розглядається як інтегральна характеристика особистості, що забезпечує здатність ефективно функціонувати в умовах професійного стресу, зберігати

психологічну рівновагу та підтримувати внутрішню мотивацію до діяльності [11; 12].

Професійна життєстійкість у підході О. М. Кокуна охоплює низку взаємопов'язаних компонентів, які відображають емоційні, мотиваційні, соціальні та професійні аспекти функціонування особистості. Високий рівень життєстійкості розглядається як важливий психологічний ресурс, що виконує захисну та компенсаторну функцію щодо впливу професійних стресорів і знижує ризик розвитку професійного вигорання.

Застосування опитувальника професійної життєстійкості у дослідженні державних службовців є доцільним, оскільки їхня професійна діяльність відбувається в умовах постійної дії зовнішніх обмежень, нормативної регламентації та соціального контролю. За таких умов саме життєстійкість виступає ключовим чинником збереження професійного здоров'я та стабільності особистості [18].

Методика дозволяє отримати кількісні показники професійної життєстійкості та здійснити подальший аналіз її взаємозв'язку з рівнем професійного вигорання. Це створює можливість не лише фіксації негативних проявів професійної діяльності, а й виявлення ресурсного потенціалу особистості, що є принципово важливим для розробки профілактичних та корекційних заходів.

Методика оцінювання стресостійкості особистості (Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова)

З метою дослідження індивідуальних особливостей реагування державних службовців на стресові ситуації було застосовано методику оцінювання стресостійкості особистості, рекомендовану для дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій [1; 5].

У межах сучасних психологічних підходів стресостійкість розглядається як здатність особистості зберігати психологічну рівновагу, ефективність діяльності та адаптаційні можливості за умов впливу інтенсивних або тривалих стресових чинників [19; 20]. Для державних службовців дана характеристика

має особливе значення, оскільки їхня професійна діяльність часто супроводжується ситуаціями підвищеної відповідальності, часовими обмеженнями та необхідністю прийняття рішень у складних умовах.

Методика дозволяє диференціювати респондентів за рівнем стресостійкості та визначити індивідуальні відмінності у способах реагування на професійний стрес. Отримані результати використовуються для аналізу взаємозв'язку стресостійкості з рівнем професійного вигорання та професійної життєстійкості, що відповідає ресурсному підходу до вивчення професійного здоров'я особистості [6; 18].

Поєднання методик, спрямованих на оцінювання професійного вигорання, професійної життєстійкості та стресостійкості, забезпечує цілісний і системний підхід до вивчення психологічних чинників професійного вигорання державних службовців. Такий підхід відповідає сучасним вітчизняним і зарубіжним науковим уявленням про професійний стрес та професійне здоров'я особистості [6; 11; 18; 28]. Використаний комплекс методик дозволяє не лише зафіксувати рівень вираженості синдрому професійного вигорання, а й виявити психологічні ресурси, що можуть виступати чинниками його запобігання.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання проводилося на вибірці державних службовців, які здійснюють професійну діяльність у сфері публічного управління та надання соціальних і адміністративних послуг. **Загальна чисельність вибірки становила 47 респондентів**, що відповідає вимогам до проведення емпіричних досліджень у межах магістерських робіт і є достатньою для застосування описових та кореляційних методів статистичного аналізу [20, с. 6–7].

Аналіз статевого складу вибірки засвідчив переважання жінок, які становлять **74,5 %** від загальної кількості респондентів, тоді як частка чоловіків склала **25,5 %**. Такий розподіл відповідає загальним тенденціям кадрового складу державної служби, зокрема у сферах соціального захисту, освіти,

адміністративних послуг та місцевого самоврядування, де традиційно спостерігається вищий відсоток жінок [6, с. 138–141].

Віковий склад вибірки є достатньо репрезентативним і охоплює різні етапи професійного розвитку. Найбільшу частку становлять респонденти віком **31–40 років (34,0 %)** та **41–50 років (31,9 %)**, що свідчить про домінування осіб із сформованим професійним досвідом і стабільною зайнятістю. Респонденти віком **22–30 років (12,8 %)** представляють початкові етапи професійної кар'єри, тоді як група **51–60 років (21,3 %)** репрезентує працівників із тривалим стажем та високим рівнем професійної відповідальності. Такий віковий розподіл дозволяє дослідити особливості професійного вигорання на різних етапах професійного становлення.

За освітнім рівнем переважна більшість респондентів мають **вищу освіту рівня магістра або спеціаліста (91,5 %)**, що відповідає кваліфікаційним вимогам до державних службовців. Наявність **другої вищої освіти (8,5 %)** свідчить про орієнтацію частини респондентів на професійний розвиток і підвищення кваліфікації, що може виступати додатковим психологічним ресурсом у професійній діяльності [11, с. 102–105].

Аналіз типу населеного пункту, у якому здійснюється професійна діяльність респондентів, показав, що більшість державних службовців працюють у **районних центрах (66,0 %)**. Частка працівників міст обласного значення становить **19,1 %**, міст — **10,6 %**, а громад і територіальних громад — **4,3 %**. Такий розподіл зумовлений особливостями адміністративно-територіальної організації системи публічного управління та дозволяє врахувати вплив умов професійної діяльності у різних типах населених пунктів на прояви професійного вигорання [4, с. 172–175; 24, с. 62–65].

За стажем державної служби вибірка є збалансованою та включає респондентів із різною тривалістю професійного досвіду. Частка осіб зі стажем **до 5 років становить 27,7 %**, зі стажем **6–10 років — 21,3 %**, зі стажем **11–20 років — 25,5 %**, а зі стажем **понад 20 років — 25,5 %**. Такий розподіл дозволяє аналізувати професійне вигорання як у працівників на ранніх етапах

професійної адаптації, так і у фахівців із тривалим досвідом роботи, для яких характерне накопичення хронічного професійного стресу [16, с. 158–160].

Для досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань було використано комплекс психодіагностичних методик. Рівень професійного вигорання досліджувався за допомогою **опитувальника емоційного (професійного) вигорання О. С. Чабана**, який дозволяє оцінити ступінь емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та зміну ставлення до професійної діяльності [1, с. 52–55].

Психологічні ресурси особистості вивчалися за допомогою **опитувальника професійної життєстійкості О. М. Кокуна**, що дає змогу визначити рівень здатності особистості зберігати ефективність діяльності та внутрішню стабільність в умовах професійного стресу [11, с. 64–67]. Для оцінювання стресостійкості застосовувався **тест стійкості до стресу**, який дозволяє виявити індивідуальні особливості реагування на стресові ситуації та рівень саморегуляції [16, с. 160].

Таблиця 2.1

Демографічні дані

| Показник | Категорія | Кількість осіб | Частка, % |
|------------------------|------------------|-----------------------|------------------|
| Стать | Жінки | 35 | 74,5 |
| | Чоловіки | 12 | 25,5 |
| Вік | 22–30 років | 6 | 12,8 |
| | 31–40 років | 16 | 34,0 |
| | 41–50 років | 15 | 31,9 |
| | 51–60 років | 10 | 21,3 |
| | | | |
| Стаж держслужби | до 5 років | 13 | 27,7 |
| | 6–10 років | 10 | 21,3 |
| | 11–20 років | 12 | 25,5 |
| | понад 20 років | 12 | 25,5 |

Емпіричне дослідження рівня професійного вигорання здійснювалося за допомогою опитувальника для виявлення синдрому професійного вигорання (О. С. Чабан, 2025).

Інтерпретація результатів проводилася відповідно до авторських критеріїв методики, згідно з якими сумарний показник у межах **6–21 балів** відповідає низькій ймовірності професійного вигорання, **22–59 балів** — середній ймовірності, а **60 балів і більше** — високому ризику формування синдрому професійного вигорання.

За результатами аналізу встановлено, що **переважна більшість респондентів (83,0 %) перебуває в зоні середньої ймовірності професійного вигорання**. Це свідчить про наявність у досліджуваної вибірки окремих симптомів емоційного виснаження, професійної втоми та зниження психологічних ресурсів, які наразі не мають критичного характеру, проте можуть посилюватися за умов тривалого впливу професійних стресорів.

Низький рівень ймовірності професійного вигорання було виявлено у **8,5 % респондентів**. Такий результат може свідчити про достатній рівень особистісних і професійних ресурсів, ефективні стратегії подолання стресу, а також про відносно сприятливі умови професійної діяльності в цієї групи опитаних.

Водночас у **8,5 % досліджуваних зафіксовано високий ризик професійного вигорання**, що є психологічно значущим результатом. Високі показники за методикою вказують на сформовані або близькі до сформованих прояви синдрому професійного вигорання, які можуть негативно впливати як на ефективність професійної діяльності, так і на психічне здоров'я загалом. Особи з високим ризиком вигорання потребують першочергової уваги та цілеспрямованих психопрофілактичних і психокорекційних заходів.

Таким чином, результати дослідження свідчать про **домінування середнього рівня ймовірності професійного вигорання серед державних службовців**, що підтверджує актуальність проблеми збереження професійного здоров'я в цій професійній групі та обґрунтовує необхідність подальшого

аналізу психологічних чинників, пов'язаних із розвитком синдрому професійного вигорання.

Таблиця 2.2

Розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання

| Рівень професійного вигорання | Діапазон балів | Кількість осіб | % |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------|
| Низька ймовірність | 6–21 | 4 | 8,5 |
| Середня ймовірність | 22–59 | 39 | 83,0 |
| Високий ризик | 60+ | 4 | 8,5 |
| Разом | — | 47 | 100 |

З метою визначення рівня стійкості до стресу у державних службовців було застосовано методику «Стійкість до стресу» (С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова). Методика дозволяє отримати інтегральний показник здатності особистості протистояти стресовим впливам у професійній діяльності шляхом підрахунку сумарної кількості балів за 18 пунктами опитувальника.

За результатами обробки емпіричних даних було визначено три рівні стійкості до стресу: високий, середній та низький.

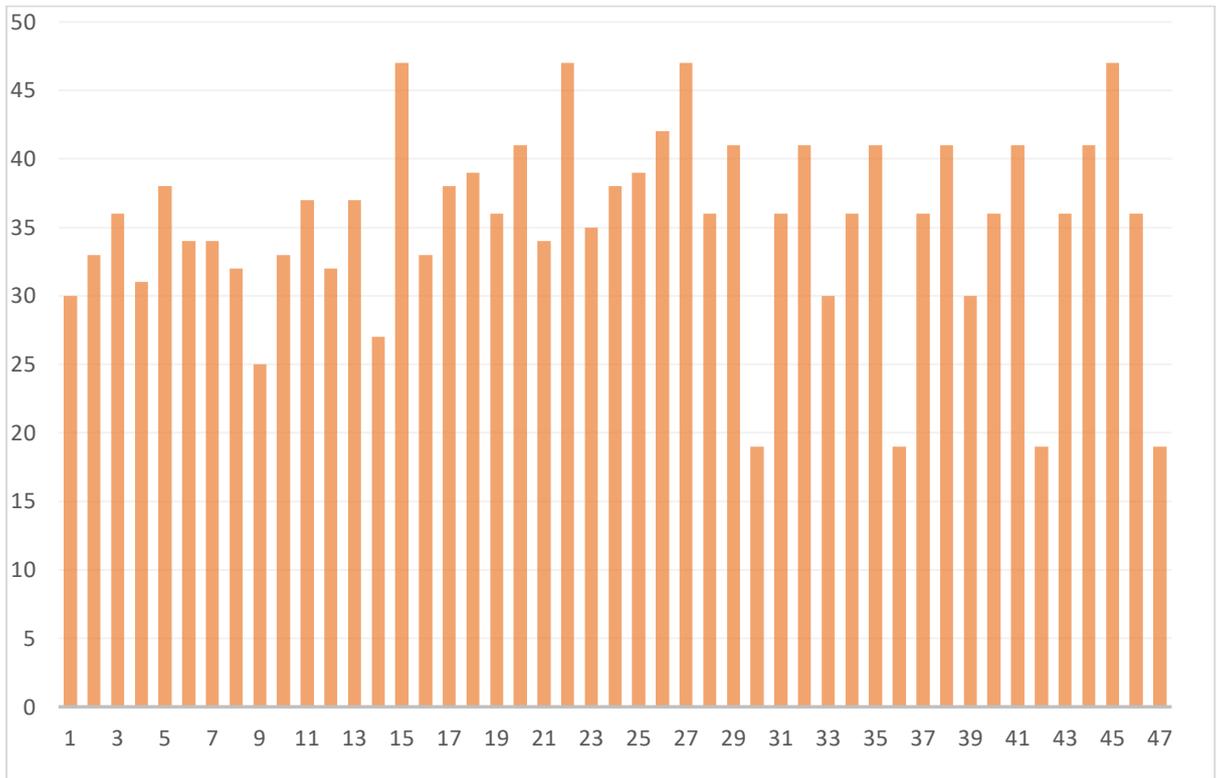
Аналіз отриманих результатів показав, що **домінуючим у вибірці є середній рівень стійкості до стресу**, який було зафіксовано у **34 осіб**, що становить близько **71 %** від загальної кількості досліджуваних. Даний рівень свідчить про загалом задовільну адаптацію респондентів до стресових умов професійної діяльності, здатність підтримувати працездатність і емоційну рівновагу в типових робочих ситуаціях. Водночас середній рівень стійкості до стресу може супроводжуватися підвищеною вразливістю до тривалих або надмірних навантажень, що за відсутності профілактичних заходів підвищує ризик розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання.

Високий рівень стійкості до стресу було виявлено у **10 респондентів** (приблизно **21 %** вибірки). Особи з таким рівнем характеризуються емоційною

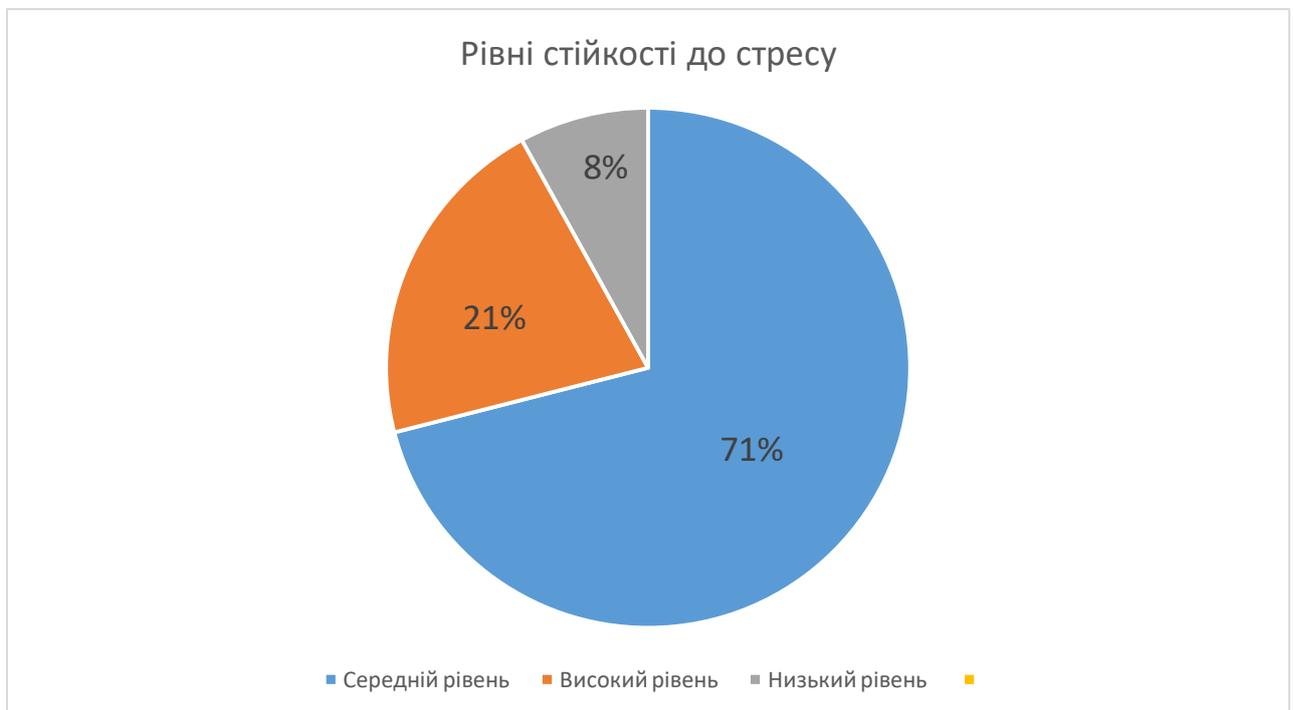
стабільністю, сформованими навичками саморегуляції, здатністю ефективно контролювати власні реакції та адаптуватися до складних і напружених умов професійної діяльності. Наявність високого рівня стресостійкості свідчить про значний психологічний ресурс і нижчу ймовірність негативного впливу стресу на професійне функціонування.

Низький рівень стійкості до стресу зафіксовано у **4 респондентів**, що становить близько **8 %** вибірки. Цей рівень відображає підвищену емоційну напруженість, труднощі саморегуляції, схильність до тривожних і дезадаптивних реакцій у відповідь на професійні стресори. Особи з низькою стійкістю до стресу належать до групи підвищеного ризику розвитку професійного вигорання, що обумовлює необхідність цілеспрямованої психологічної підтримки та профілактичних заходів.

Таким чином, результати дослідження свідчать, що більшість державних службовців характеризуються середнім рівнем стійкості до стресу, що є типовим для професій із підвищеним рівнем відповідальності та емоційного навантаження. Водночас наявність респондентів із низьким рівнем стресостійкості підтверджує актуальність розроблення та впровадження психологічних програм, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, зниження емоційної напруги та запобігання професійному вигоранню.



- **Рисунок 2.1.** Розподіл респондентів за рівнями стійкості до стресу.



- **Рисунок 2.2.** Структура рівнів стійкості до стресу у вибірці

Як видно з рисунка 2.2, у структурі рівнів стійкості до стресу у досліджуваній вибірці переважає **середній рівень**, який становить **71 %** від загальної кількості респондентів.

Високий рівень стійкості до стресу виявлено у **21 %** досліджуваних, що свідчить про наявність у цієї групи достатніх психологічних ресурсів для подолання стресових ситуацій.

Низький рівень стійкості до стресу зафіксовано у **8 %** респондентів, що вказує на їхню підвищену вразливість до стресових чинників та ризик емоційного виснаження. Отримані результати підтверджують домінування помірною рівня адаптації до стресу та актуальність профілактичних заходів, спрямованих на підвищення стресостійкості державних службовців.

Аналіз результатів дослідження професійної життестійкості державних службовців

У межах емпіричного дослідження психологічних засад запобігання професійному вигоранню державних службовців було здійснено аналіз рівня професійної життестійкості за допомогою опитувальника професійної життестійкості О. М. Кокуна. Вибірку дослідження склали 47 державних службовців.

Методика дозволила оцінити загальний рівень професійної життестійкості, а також проаналізувати її структурні компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний, професійний, професійну включеність, професійний контроль та прийняття ризику.

Загальний рівень професійної життестійкості

Аналіз отриманих результатів засвідчив, що загальний рівень професійної життестійкості у вибірці коливається в межах від **26 до 96 балів**. Середнє значення загального рівня професійної життестійкості становить **72,98 бала**, що свідчить про **достатньо високий рівень сформованості адаптаційних і особистісних ресурсів** у більшості досліджуваних державних службовців.

Водночас наявність мінімальних значень (26–38 балів) вказує на існування окремої групи респондентів зі зниженим рівнем професійної життєстійкості, що може підвищувати вразливість до негативного впливу професійного стресу.

Аналіз компонентів професійної життєстійкості

Результати аналізу середніх значень окремих компонентів професійної життєстійкості засвідчили нерівномірність їхньої сформованості.

Найвищі середні показники виявлено за шкалами **прийняття ризику** ($M = 24,40$) та **професійного контролю** ($M = 24,30$). Це свідчить про готовність більшості респондентів діяти в умовах невизначеності, брати на себе відповідальність за професійні рішення та зберігати відчуття контролю над робочими ситуаціями.

Досить високим є також середній рівень **професійної включеності** ($M = 24,06$), що вказує на значну залученість державних службовців у професійну діяльність, зацікавленість у виконанні службових обов'язків та орієнтацію на досягнення професійних результатів.

Середній показник **соціального компонента** професійної життєстійкості становить 19,19 бала, що характеризує загалом сприятливий рівень соціальної взаємодії, здатність до співпраці з колегами та підтримання професійних контактів.

Показники **мотиваційного компонента** ($M = 18,00$) та **професійного компонента** ($M = 17,96$) мають помірно виражений характер, що може свідчити про варіативність внутрішньої професійної мотивації та суб'єктивної оцінки власної професійної ефективності у різних респондентів.

Найнижчим середнім значенням у структурі професійної життєстійкості характеризується **емоційний компонент** ($M = 17,83$). Це може вказувати на підвищену емоційну напруженість та емоційну вразливість частини державних службовців у процесі професійної діяльності.

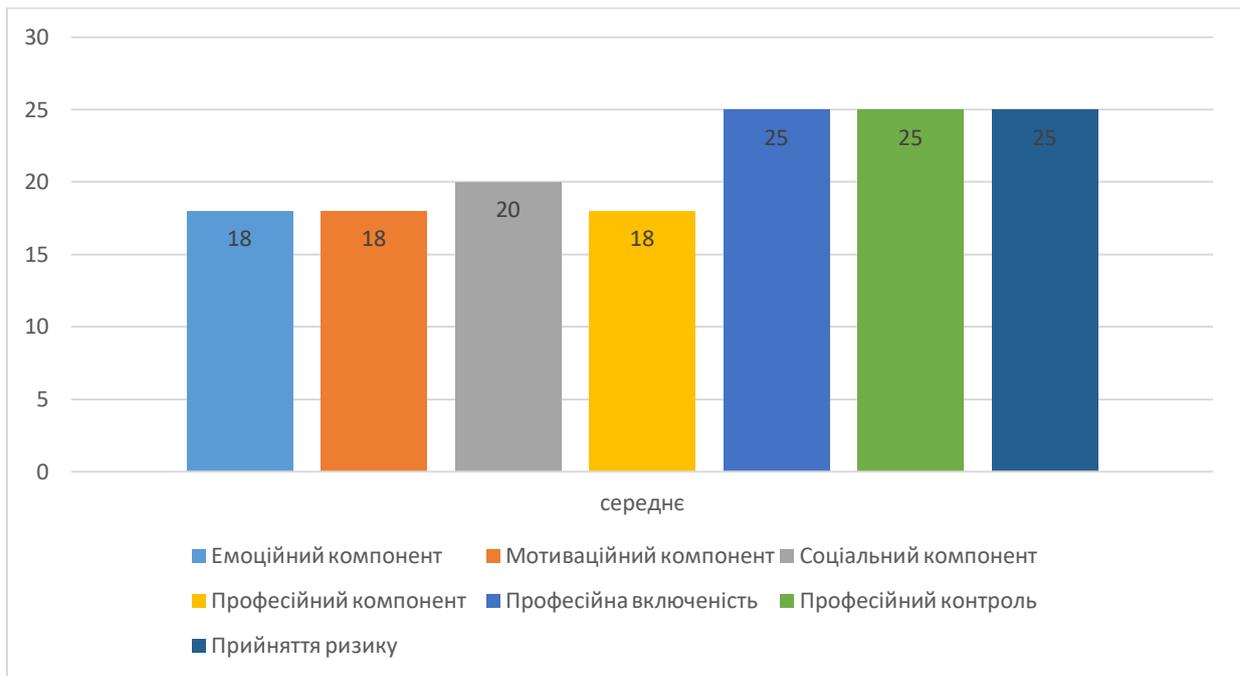


Рисунок 2.3. Індивідуальні відмінності рівнів професійної життєстійкості

Аналіз мінімальних і максимальних значень за окремими шкалами засвідчує наявність суттєвих індивідуальних відмінностей у рівнях професійної життєстійкості. Максимальні значення за більшістю компонентів (24–32 бали) свідчать про наявність групи респондентів із високим рівнем професійної життєстійкості, тоді як мінімальні значення (6–9 балів) можуть вказувати на дефіцит окремих психологічних ресурсів.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що більшість державних службовців, які брали участь у дослідженні, характеризуються **достатнім або високим рівнем професійної життєстійкості**, зокрема за такими показниками, як професійний контроль, прийняття ризику та професійна включеність. Водночас відносно нижчі показники емоційного та мотиваційного компонентів у частини респондентів можуть виступати потенційними факторами ризику формування професійного вигорання.

У зв'язку з цим подальший аналіз рівня професійного вигорання та вивчення його взаємозв'язку з показниками професійної життєстійкості є логічно обґрунтованим і доцільним у межах даного дослідження.

З метою поглибленого аналізу психологічних чинників професійного вигорання державних службовців у межах емпіричного дослідження було здійснено кореляційний аналіз між показниками симптоматичної структури професійного вигорання, професійної життєстійкості та стресостійкості. Для виявлення взаємозв'язків між змінними застосовувався коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ), що є доцільним у випадку порядкових шкал і ненормального розподілу даних.

У межах аналізу професійного вигорання було використано інтегральний показник професійного вигорання та його окремі симптоматичні складники: професійне незадоволення, втому та брак часу, астено-депресивні симптоми, тривожні симптоми та деперсоналізацію. Професійна життєстійкість розглядалася через загальний рівень та її структурні компоненти (емоційний, мотиваційний, соціальний, професійний компоненти, професійну включеність, професійний контроль і прийняття ризику). Стресостійкість аналізувалася за загальним показником.

Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність переважно слабких та статистично незначущих зв'язків між інтегральним рівнем професійного вигорання та загальним рівнем професійної життєстійкості, а також її окремими компонентами. Аналогічна тенденція спостерігається і щодо симптоматичних складників професійного вигорання — професійного незадоволення, втоми та браку часу, астено-депресивних, тривожних симптомів і деперсоналізації, які не виявили виражених кореляційних зв'язків із ресурсними характеристиками життєстійкості.

Таблиця 3.1

Кореляційний аналіз професійної життєстійкості та професійного вигорання

| Показники життєстійкості (Кокун) | Інтегральний рівень вигорання | Професійне незадоволення | Втом а та брак часу | Астено-депресивні симптом | Тривожні симптом | Деперсоналізація |
|---|--------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | | | | | |

| | | | | и | | |
|---------------------------------------|------|------|------|----------|-------|------|
| Загальний рівень проф. життєстійкості | 0,14 | 0,15 | 0,07 | 0,15 | -0,05 | 0,06 |
| Емоційний компонент | 0,05 | 0,05 | 0,03 | 0,10 | 0,01 | 0,07 |
| Мотиваційний компонент | 0,09 | 0,09 | 0,03 | 0,06 | -0,06 | 0,05 |
| Соціальний компонент | 0,22 | 0,16 | 0,12 | 0,16 | -0,10 | 0,14 |
| Професійний компонент | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,14 | -0,03 | 0,14 |
| Професійна включеність | 0,07 | 0,12 | 0,05 | 0,09 | -0,07 | 0,07 |
| Професійний контроль | 0,13 | 0,15 | 0,04 | 0,14 | -0,02 | 0,08 |
| Прийняття ризику | 0,13 | 0,10 | 0,11 | 0,12 | -0,04 | 0,06 |

Аналіз кореляційних зв'язків між показниками професійного вигорання та професійної життєстійкості засвідчив відсутність статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними. Усі отримані коефіцієнти кореляції Спірмена перебувають у межах слабого зв'язку ($|\rho| < 0,30$), що свідчить про низьку силу лінійної залежності між показниками.

Найвищі коефіцієнти кореляції зафіксовано між **соціальним компонентом професійної життєстійкості** та **інтегральним рівнем професійного вигорання** ($\rho = 0,22$), а також між соціальним компонентом і показниками **професійного незадоволення** ($\rho = 0,16$) та **астено-депресивних симптомів** ($\rho = 0,16$). Хоча зазначені зв'язки не досягають рівня статистичної значущості, вони можуть вказувати на певну роль соціальних ресурсів у переживанні професійного неблагополуччя.

Помірно вищі, але також слабкі кореляції спостерігаються між **професійним компонентом життєстійкості та інтегральним рівнем вигорання** ($\rho = 0,13$), **втомою та браком часу** ($\rho = 0,13$) і **астено-депресивними симптомами** ($\rho = 0,14$). Аналогічні значення виявлено для **професійного контролю**, який корелює з інтегральним рівнем вигорання на рівні $\rho = 0,13$ та з професійним незадоволенням — $\rho = 0,15$.

Емоційний та мотиваційний компоненти професійної життєстійкості продемонстрували мінімальні значення кореляцій з усіма складниками професійного вигорання. Так, коефіцієнти кореляції між **емоційним компонентом** і показниками вигорання коливаються в межах $\rho = 0,01-0,10$, а між **мотиваційним компонентом** і симптомами вигорання — у межах $\rho = -0,06-0,09$, що свідчить про відсутність суттєвого взаємозв'язку.

Професійна включеність також не виявила значущих кореляцій із показниками професійного вигорання: коефіцієнти кореляції не перевищують $\rho = 0,12$. Це вказує на те, що навіть високий рівень залученості до професійної діяльності не гарантує зниження вираженості симптомів вигорання.

Окрему увагу привертає той факт, що **тривожні симптоми професійного вигорання** демонструють слабкі обернені кореляційні зв'язки з більшістю компонентів професійної життєстійкості. Так, коефіцієнти кореляції з соціальним компонентом становлять $\rho = -0,10$, з мотиваційним компонентом — $\rho = -0,06$, з професійною включеністю — $\rho = -0,07$, з прийняттям ризику — $\rho = -0,04$. Хоча ці зв'язки є статистично незначущими, вони відображають тенденцію до зниження тривожності за умов вищої сформованості ресурсних характеристик.

Загалом результати кореляційного аналізу свідчать про те, що у вибірці державних службовців **професійна життєстійкість не має вираженого прямого або оберненого зв'язку з показниками професійного вигорання**. Отримані слабкі та статистично незначущі коефіцієнти кореляції підтверджують припущення про багатофакторний характер професійного

вигорання та вказують на необхідність врахування не лише індивідуально-психологічних ресурсів, але й організаційних та професійних умов діяльності.

Отримані результати свідчать про відносну автономність проявів професійного вигорання та рівня професійної життєстійкості у вибірці державних службовців. Це дозволяє припустити, що на формування симптомів вигорання впливають не лише індивідуально-психологічні ресурси, а й зовнішні організаційні чинники професійної діяльності, зокрема інтенсивність навантаження, регламентованість роботи, рівень відповідальності та обмежені можливості контролю над професійними процесами.

Таблиця 3.2

Кореляційний аналіз професійного вигорання та стресостійкості

| Показники професійного вигорання (Чабан) | ρ зі стресостійкістю |
|---|---|
| Інтегральний рівень вигорання | 0,10 |
| Професійне незадоволення | 0,07 |
| Втома та брак часу | 0,11 |
| Астено-депресивні симптоми | 0,14 |
| Тривожні симптоми | 0,11 |
| Деперсоналізація | 0,08 |

Аналіз кореляційних зв'язків між показниками професійного вигорання та рівнем стресостійкості також не виявив статистично значущих взаємозв'язків. Отримані коефіцієнти кореляції мають слабкий характер і не досягають рівня статистичної значущості, що свідчить про відсутність прямої лінійної залежності між індивідуальною здатністю протистояти стресу та вираженістю симптомів професійного вигорання.

Зокрема, такі складники вигорання, як втома та брак часу, астено-депресивні й тривожні симптоми, а також деперсоналізація, не продемонстрували тісного зв'язку зі стресостійкістю. Це підтверджує положення про те, що професійне вигорання є складним багатовимірним

феноменом, який не може бути зведений виключно до рівня індивідуальної психологічної стійкості до стресових впливів.

Отримані результати кореляційного аналізу свідчать про те, що у вибірці державних службовців професійне вигорання не має виражених прямих взаємозв'язків ані з професійною життєстійкістю, ані зі стресостійкістю. Це дозволяє розглядати професійне вигорання як феномен, що формується під впливом комплексу чинників, серед яких важливу роль відіграють організаційні умови праці, особливості професійної ролі та хронічний характер професійного навантаження.

Таким чином, результати дослідження підтверджують доцільність комплексного підходу до профілактики професійного вигорання, який має поєднувати розвиток індивідуальних психологічних ресурсів із удосконаленням організаційних умов професійної діяльності державних службовців.

Кореляційний аналіз між показниками професійного вигорання та рівнем стресостійкості державних службовців не виявив статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними. Усі отримані коефіцієнти рангової кореляції Спірмена мають слабкий характер і не перевищують значення $\rho = 0,14$, що свідчить про низьку силу лінійної залежності між рівнем стресостійкості та проявами професійного вигорання.

Найвищий коефіцієнт кореляції зафіксовано між рівнем стресостійкості та **астено-депресивними симптомами професійного вигорання** ($\rho = 0,14$). Дещо нижчі, але також слабкі кореляційні зв'язки спостерігаються між стресостійкістю та **втомою та браком часу** ($\rho = 0,11$), а також **тривожними симптомами** ($\rho = 0,11$). Ці показники, попри відсутність статистичної значущості, можуть відображати певну тенденцію до взаємозв'язку між емоційно-психофізіологічними проявами вигорання та індивідуальною здатністю протистояти стресовим впливам.

Мінімальні значення коефіцієнтів кореляції зафіксовано між рівнем стресостійкості та такими складниками професійного вигорання, як **професійне незадоволення** ($\rho = 0,07$) та **деперсоналізація** ($\rho = 0,08$). Це свідчить про

відсутність суттєвого взаємозв'язку між мотиваційно-ціннісними та міжособистісними проявами вигорання і рівнем індивідуальної стресостійкості.

Кореляція між **інтегральним рівнем професійного вигорання** та стресостійкістю також має слабкий характер ($\rho = 0,10$), що вказує на відсутність прямої лінійної залежності між загальною вираженістю синдрому професійного вигорання та здатністю особистості протистояти стресу у вибірці державних службовців.

Отримані результати свідчать про те, що рівень стресостійкості не виступає визначальним чинником формування професійного вигорання у державних службовців. Відсутність статистично значущих кореляцій підтверджує багатофакторний характер професійного вигорання та вказує на необхідність урахування організаційних, професійних і контекстуальних умов діяльності під час розроблення програм його профілактики.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПЕРВИННОЇ ТА ВТОРИННОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Загальна характеристика теоретичних і практичних підходів до профілактики професійного вигорання особистості

Результати емпіричного дослідження, представлені в розділі 2 магістерської роботи, засвідчили наявність різного рівня вираженості професійного вигорання у державних службовців, а також підтвердили тісний взаємозв'язок цього феномену з показниками професійної життєстійкості та стресостійкості. Отримані дані свідчать про те, що підвищення рівня професійного вигорання супроводжується зниженням психологічних ресурсів особистості, що негативно позначається на ефективності професійної діяльності та психологічному благополуччі державних службовців .

З огляду на виявлені закономірності, запобігання професійному вигоранню не може обмежуватися поодинокими корекційними заходами та потребує створення цілісної системи психологічних умов, спрямованих на зниження негативного впливу хронічного професійного стресу та активізацію внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості. Такий підхід забезпечує логічний перехід від аналізу проблеми професійного вигорання до обґрунтування шляхів його запобігання, що й зумовлює необхідність розгляду психологічних умов профілактики професійного вигорання державних службовців у межах даного підрозділу.

У сучасних психологічних дослідженнях професійна життєстійкість розглядається як інтегральний ресурс особистості, що забезпечує здатність зберігати психологічну стабільність, ефективність діяльності та внутрішню мотивацію в умовах тривалого професійного навантаження. На відміну від ситуативних копінг-реакцій, життєстійкість має системний характер і поєднує емоційні, когнітивні, мотиваційні та поведінкові компоненти, які спільно формують опірність особистості до дії хронічного стресу. Для державних службовців, професійна діяльність яких регламентується високими вимогами

відповідальності та соціальної значущості, життєстійкість виступає ключовим чинником збереження професійного здоров'я.

Результати емпіричного дослідження, представлені в розділі 2, підтвердили значущий зв'язок між рівнем професійної життєстійкості та вираженістю професійного вигорання. Державні службовці з вищими показниками життєстійкості, як правило, демонструють нижчий рівень емоційного виснаження та більшу здатність зберігати залученість у професійну діяльність. Натомість зниження життєстійкості супроводжується підвищенням уразливості до дії стресогенних чинників і зростанням ризику формування синдрому професійного вигорання. Отримані дані узгоджуються з положеннями ресурсного підходу, згідно з яким дефіцит особистісних ресурсів є однією з передумов розвитку професійних дезадаптацій.

Важливим аспектом профілактики професійного вигорання є можливість цілеспрямованого розвитку професійної життєстійкості. У наукових працях наголошується, що життєстійкість не є сталою рисою, а формується та посилюється в процесі професійного становлення за умов системної психологічної підтримки. До таких умов належать розвиток усвідомленого ставлення до професійних труднощів, формування навичок рефлексії, зміцнення внутрішньої мотивації та смислової наповненості професійної діяльності.

Цілеспрямований розвиток професійної життєстійкості передбачає використання психоосвітніх, тренінгових і консультативних заходів, спрямованих на активізацію внутрішніх ресурсів особистості та підвищення здатності до адаптації в умовах професійного стресу. Реалізація таких заходів створює підґрунтя для зниження інтенсивності проявів професійного вигорання та сприяє збереженню психологічного благополуччя державних службовців, що є необхідною умовою ефективного функціонування системи публічної служби.

Стресостійкість є однією з ключових психологічних умов запобігання професійному вигоранню державних службовців, оскільки саме здатність ефективно протидіяти дії стресогенних чинників визначає рівень адаптації

особистості до вимог професійної діяльності. У сучасній психології стресостійкість розглядається як інтегральна характеристика, що відображає здатність особистості зберігати психологічну рівновагу, самоконтроль і продуктивність діяльності в умовах підвищеного або тривалого стресу. Для державних службовців, професійна діяльність яких пов'язана з високою відповідальністю, часовими обмеженнями та емоційною напруженістю, сформованість стресостійкості має особливе значення.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що зниження рівня стресостійкості супроводжується підвищенням показників професійного вигорання. Державні службовці з недостатньо сформованими навичками подолання стресу виявляють вищу схильність до емоційного виснаження, зниження працездатності та негативного ставлення до професійної діяльності. Такі дані узгоджуються з науковими положеннями про те, що хронічний професійний стрес за відсутності ефективних механізмів його регуляції виступає одним із провідних чинників розвитку синдрому професійного вигорання.

Важливою складовою формування стресостійкості є розвиток навичок психологічної саморегуляції, які забезпечують здатність особистості свідомо управляти власними емоційними станами, поведінковими реакціями та рівнем психофізіологічної напруги. Психологічна саморегуляція передбачає опанування прийомів емоційного контролю, усвідомлення власних реакцій на стресові ситуації та використання адаптивних стратегій реагування.

Наукові дослідження підтверджують, що цілеспрямоване формування навичок саморегуляції сприяє зниженню інтенсивності негативних емоційних переживань, підвищенню суб'єктивного відчуття контролю над професійною ситуацією та збереженню професійної ефективності. Для державних службовців розвиток таких навичок є важливою умовою підтримання професійного здоров'я та профілактики емоційного виснаження в умовах тривалої дії професійних стресорів.

Таким чином, формування стресостійкості та навичок психологічної саморегуляції виступає необхідною психологічною умовою запобігання професійному вигоранню державних службовців. Реалізація відповідних психологічних заходів створює підґрунтя для зниження негативного впливу професійного стресу, підвищення адаптаційних можливостей особистості та збереження психологічного благополуччя у професійній діяльності.

Підтримка та розвиток психологічних ресурсів особистості є важливою умовою запобігання професійному вигоранню державних службовців, оскільки саме ресурсний потенціал визначає здатність особистості протистояти негативному впливу тривалого професійного стресу. У сучасних психологічних дослідженнях психологічні ресурси розглядаються як сукупність внутрішніх характеристик особистості, що забезпечують ефективну адаптацію до професійних вимог, збереження мотивації та психологічного благополуччя.

До ключових психологічних ресурсів, значущих для професійної діяльності державних службовців, належать відповідальність, здатність до саморефлексії, внутрішня мотивація, орієнтація на професійну самореалізацію та усвідомлення соціальної значущості власної діяльності. Наукові праці свідчать, що високий рівень розвитку зазначених ресурсів сприяє збереженню професійної ефективності та знижує ризик формування професійної деформації і професійного вигорання.

Результати емпіричного дослідження показали, що зниження психологічних ресурсів особистості супроводжується зростанням проявів професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження та зниження професійної залученості. Державні службовці з обмеженим ресурсним потенціалом демонструють нижчу здатність до подолання професійних труднощів і вищу вразливість до дії стресогенних чинників. Отримані дані підтверджують положення ресурсного підходу, згідно з яким дефіцит особистісних ресурсів виступає однією з ключових передумов розвитку професійного вигорання.

Підтримка та розвиток психологічних ресурсів передбачає створення умов для усвідомлення державними службовцями власних можливостей і меж професійної відповідальності, формування адекватної професійної самооцінки та розвитку здатності до рефлексивного осмислення професійного досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграє підтримка внутрішньої мотивації та формування позитивного ставлення до професійної діяльності як соціально значущої та особистісно цінної.

Таким чином, підтримка та розвиток психологічних ресурсів особистості виступає необхідною умовою запобігання професійному вигоранню державних службовців. Активізація ресурсного потенціалу сприяє підвищенню адаптаційних можливостей, збереженню психологічного благополуччя та забезпечує стійкість особистості до негативного впливу професійних навантажень.

3.2. Авторська програма психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців

Авторська програма психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців розроблена з урахуванням результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, представлених у попередніх розділах магістерської роботи. Виявлений взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання, професійною життестійкістю, стресостійкістю та ресурсним потенціалом особистості зумовив необхідність створення комплексної програми профілактичного характеру, спрямованої на збереження професійного здоров'я державних службовців.

Метою авторської програми є **психологічна профілактика професійного вигорання державних службовців шляхом зниження негативного впливу хронічного професійного стресу, розвитку професійної життестійкості, стресостійкості та активізації психологічних ресурсів особистості**, що сприятиме збереженню психологічного благополуччя та підвищенню ефективності професійної діяльності.

Для досягнення поставленої мети програмою передбачено реалізацію таких основних завдань:

1. підвищення рівня обізнаності державних службовців щодо психологічної природи професійного вигорання, його чинників та наслідків;
2. формування усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану та професійного навантаження;
3. розвиток професійної життєстійкості як ключового психологічного ресурсу запобігання професійному вигоранню;
4. формування та зміцнення стресостійкості й навичок психологічної саморегуляції;
5. активізація внутрішніх психологічних ресурсів особистості (відповідальності, внутрішньої мотивації, рефлексивності, професійної самореалізації);
6. зниження ризику формування професійної деформації та емоційного виснаження;
7. створення передумов для підтримки професійного здоров'я та психологічного благополуччя державних службовців.

Принципи реалізації програми

Реалізація авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання ґрунтується на таких основних принципах:

- **принцип наукової обґрунтованості**, що передбачає опору на сучасні наукові підходи до дослідження професійного вигорання, професійного стресу та психологічних ресурсів особистості;
- **принцип системності**, який забезпечує комплексний вплив на різні складові професійного вигорання та ресурсного потенціалу особистості;
- **принцип особистісної спрямованості**, орієнтований на урахування індивідуальних психологічних особливостей та професійного досвіду державних службовців;
- **принцип добровільності участі**, що забезпечує внутрішню мотивацію та психологічну готовність учасників до участі в програмі;

- **принцип практичної спрямованості**, який передбачає використання психологічних методів і технік, орієнтованих на застосування у професійній діяльності;
- **принцип профілактичної спрямованості**, що акцентує увагу на запобіганні розвитку професійного вигорання, а не лише на подоланні його наслідків.

Реалізація зазначених принципів забезпечує цілісність авторської програми та створює методологічні передумови для її ефективного впровадження в системі державної служби.

Таблиця 3.3

Загальний дизайн та обсяг авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців

| Тренінгові сесії | Назва та зміст тренінгових сесій | Кількість годин |
|--|---|------------------------|
| Модуль 1. Сесія 1 | Усвідомлення професійного вигорання та психологічних ризиків державної служби | |
| Інформаційно-змістовий компонент | Поняття професійного вигорання; стадії, симптоми та психологічні наслідки; специфіка професійного стресу державних службовців | 2 |
| Діагностичний компонент | Самооцінка рівня професійного вигорання, стресостійкості та життєстійкості | 2 |
| Корекційно-розвивальний компонент | Вправи на усвідомлення власних стресогенних чинників та індивідуальних зон ризику | 2 |
| Домашнє завдання | Рефлексивне завдання «Мої професійні навантаження та ресурси» | 2 |
| Модуль 2. Сесія 2 | Розвиток професійної життєстійкості як | |

| | | |
|--|---|---|
| | ресурсу запобігання вигоранню | |
| Інформаційно-змістовий компонент | Поняття життєстійкості; її роль у збереженні професійного здоров'я | 2 |
| Діагностичний компонент | Аналіз рівня професійної життєстійкості та внутрішніх ресурсів | 2 |
| Корекційно-розвивальний компонент | Вправи на розвиток смислової стійкості, відповідальності та внутрішньої опори | 2 |
| Домашнє завдання | Аналітичне завдання «Мої ресурси у складних професійних ситуаціях» | 2 |
| Модуль 3. Сесія 3 | Формування стресостійкості та навичок психологічної саморегуляції | |
| Інформаційно-змістовий компонент | Психологія стресу; механізми саморегуляції та емоційного контролю | 2 |
| Діагностичний компонент | Оцінка індивідуальних стратегій подолання стресу | 2 |
| Корекційно-розвивальний компонент | Техніки дихальної регуляції, релаксації, емоційного самоконтролю | 2 |
| Домашнє завдання | Практичне завдання «Моя стратегія саморегуляції в робочих ситуаціях» | 2 |
| Модуль 4. Сесія 4 | Психологічні ресурси, професійні межі та профілактика деформації | |
| Інформаційно-змістовий компонент | Професійні ролі, відповідальність та психологічні межі у державній службі | 2 |
| Діагностичний | Аналіз професійних ролей та ризиків | 2 |

| | | |
|--|---|-----------------|
| компонент | професійної деформації | |
| Корекційно-розвивальний компонент | Вправи на формування балансу «робота – особисте життя», усвідомлення меж | 2 |
| Домашнє завдання | Рефлексивне завдання «Мій професійний баланс та межі відповідальності» | 2 |
| Завершальна сесія | Підсумкова рефлексія та закріплення профілактичних стратегій | |
| Узагальнення результатів | Аналіз змін, групова рефлексія, формування індивідуального плану профілактики | 2 |
| Загальний обсяг програми | | 36 годин |

Загальний дизайн авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців передбачає поетапне впровадження взаємопов'язаних модулів, кожен з яких має чітко визначену мету, зміст і методичне наповнення. Програма побудована за принципом поступового переходу від усвідомлення проблеми професійного вигорання до формування стійких профілактичних навичок і стратегій збереження професійного здоров'я.

Модуль 1. *Усвідомлення професійного вигорання та психологічних ризиків державної служби*

Метою першого модуля є формування в державних службовців усвідомленого розуміння феномену професійного вигорання, його психологічних чинників, проявів і наслідків для професійної діяльності та особистісного благополуччя, а також актуалізація мотивації до участі в подальших профілактичних заходах програми.

Основними завданнями модуля є:

- формування базових знань про психологічну природу професійного вигорання;
- ознайомлення з основними стадіями, симптомами та формами прояву професійного вигорання;
- усвідомлення специфіки професійного стресу та психологічних ризиків діяльності державних службовців;
- первинна самооцінка власного психоемоційного стану та індивідуальних зон ризику;
- формування відповідального ставлення до збереження професійного здоров'я.

У межах модуля розглядаються такі ключові питання: поняття професійного вигорання, його відмінність від звичайної втоми та ситуативного стресу; стадії розвитку синдрому професійного вигорання; психологічні, емоційні та поведінкові симптоми; наслідки професійного вигорання для ефективності діяльності, міжособистісної взаємодії та психічного здоров'я.

Особлива увага приділяється аналізу специфічних психологічних ризиків державної служби, зокрема високому рівню відповідальності, нормативній регламентованості діяльності, дефіциту ресурсів, часовому тиску та постійній соціальній взаємодії. Учасники модуля залучаються до обговорення типових стресогенних ситуацій власної професійної практики, що сприяє персоналізації отриманих знань.

У межах модуля застосовуються такі **методи та психологічні техніки**:

Психоосвітні методика, зокрема структуровані міні-лекції та інформаційні повідомлення, спрямовані на формування цілісного уявлення про професійне вигорання та його психологічні механізми.

Групові обговорення та дискусії, що дозволяють учасникам поділитися власним професійним досвідом, усвідомити спільність психологічних труднощів та знизити рівень психологічної напруги.

Діагностичні методика самооцінки, спрямовані на первинне визначення рівня професійного вигорання, стресостійкості та життєстійкості.

Діагностика виконує не лише оцінювальну, а й рефлексивну функцію, сприяючи усвідомленню індивідуальних зон ризику.

Рефлексивні вправи, орієнтовані на аналіз власних емоційних реакцій, професійних навантажень і суб'єктивного сприйняття професійних труднощів.

Домашнє завдання має рефлексивно-аналітичний характер і передбачає виконання письмового завдання **«Мої професійні навантаження та ресурси»**, у межах якого учасники аналізують основні джерела професійного стресу, наявні ресурси подолання та власні способи реагування на складні професійні ситуації.

Очікувані результати модуля

У результаті проходження першого модуля очікується:

- ✓ підвищення рівня психологічної обізнаності щодо професійного вигорання;
- ✓ формування усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану;
- ✓ актуалізація мотивації до участі в подальших модулях програми;
- ✓ первинне усвідомлення індивідуальних зон ризику та ресурсів;
- ✓ створення психологічних передумов для подальшого розвитку життєстійкості та стресостійкості.

Модуль 2. *Розвиток професійної життєстійкості як ресурсу запобігання професійному вигоранню*

Метою другого модуля є розвиток професійної життєстійкості державних службовців як ключового психологічного ресурсу запобігання професійному вигоранню, формування здатності зберігати психологічну стабільність, ефективність діяльності та внутрішню мотивацію в умовах тривалого професійного навантаження.

Основними завданнями модуля є:

- поглиблення уявлень про життєстійкість як інтегральний психологічний ресурс;
- усвідомлення індивідуального рівня професійної життєстійкості та її складових;

- розвиток здатності до конструктивного ставлення до професійних труднощів;
- формування внутрішньої опори та смислової наповненості професійної діяльності;
- підвищення впевненості у власних можливостях подолання складних професійних ситуацій.

У межах модуля розглядається поняття професійної життєстійкості, її психологічний зміст і структура, а також роль життєстійкості у збереженні професійного здоров'я та профілактиці професійного вигорання. Особлива увага приділяється аналізу таких компонентів життєстійкості, як відповідальність, залученість у професійну діяльність, здатність приймати професійні виклики та зберігати відчуття контролю над ситуацією.

Учасники модуля аналізують власний професійний досвід подолання складних ситуацій, визначають чинники, що сприяють або перешкоджають збереженню життєстійкості, а також осмислюють значення професійної діяльності у власній системі життєвих цінностей. Такий підхід сприяє формуванню смислової опори та зниженню ризику емоційного виснаження.

У межах другого модуля застосовуються такі **методи та психологічні техніки:**

Тренінгові вправи, спрямовані на розвиток компонентів життєстійкості, зокрема усвідомлення професійної відповідальності, залученості та внутрішнього контролю.

Рефлексивні методики, що передбачають аналіз власного професійного досвіду, труднощів і способів їх подолання, а також осмислення особистісного значення професійної діяльності.

Групові дискусії, у процесі яких учасники обговорюють типові професійні виклики, обмінюються досвідом подолання складних ситуацій і формують підтримувальне професійне середовище.

Аналітичні вправи, спрямовані на виявлення індивідуальних ресурсів життєстійкості та визначення шляхів їх подальшого розвитку.

Домашнє завдання має аналітично-рефлексивний характер і передбачає виконання завдання *«Мої ресурси життєстійкості у професійній діяльності»*, у межах якого учасники визначають власні внутрішні ресурси, що допомагають їм зберігати психологічну стабільність у складних професійних ситуаціях, а також формують індивідуальні стратегії їх посилення.

У результаті проходження другого модуля очікується:

- ✓ підвищення рівня професійної життєстійкості;
- ✓ формування більш конструктивного ставлення до професійних труднощів;
- ✓ зростання відчуття внутрішньої опори та професійної впевненості;
- ✓ зниження вразливості до хронічного професійного стресу;
- ✓ створення психологічних передумов для подальшого розвитку стресостійкості та навичок саморегуляції.

Модуль 3. *Формування стресостійкості та навичок психологічної саморегуляції*

Метою третього модуля є формування та розвиток стресостійкості державних службовців шляхом опанування навичок психологічної саморегуляції, емоційного контролю та конструктивного реагування на професійні стресові ситуації, що сприятиме зниженню ризику емоційного виснаження та професійного вигорання.

Основними завданнями модуля є:

- поглиблення розуміння психологічної природи професійного стресу та його впливу на діяльність і психоемоційний стан;
- усвідомлення індивідуальних стресогенних чинників професійної діяльності;
- формування навичок емоційної саморегуляції та самоконтролю;
- опанування ефективних способів зниження психоемоційної напруги;
- розвиток адаптивних стратегій подолання стресових професійних ситуацій.

У межах модуля розглядаються основні психологічні механізми виникнення професійного стресу, його короткострокові та довгострокові наслідки, а також взаємозв'язок між хронічним стресом і професійним вигоранням. Особлива увага приділяється усвідомленню індивідуальних реакцій на стрес, типових

емоційних та поведінкових патернів реагування у професійній діяльності державних службовців.

Зміст модуля спрямований на формування практичних умінь управляти власним психоемоційним станом у ситуаціях підвищеного професійного навантаження, зберігати працездатність та психологічну рівновагу в умовах часових обмежень, відповідальності та міжособистісної напруженості.

У межах третього модуля застосовуються такі **методи та психологічні техніки:**

Тренінгові вправи зі стресостійкості, спрямовані на усвідомлення індивідуальних стресорів, аналіз типових реакцій на стрес та формування більш адаптивних способів реагування.

Методи психологічної саморегуляції, зокрема дихальні техніки, вправи на м'язову релаксацію, техніки зниження психоемоційної напруги та концентрації уваги, які дозволяють швидко відновлювати внутрішню рівновагу в умовах професійної діяльності.

Вправи з емоційного контролю, спрямовані на розвиток здатності усвідомлювати, приймати та регулювати власні емоційні стани, знижувати інтенсивність негативних переживань і запобігати емоційному виснаженню.

Аналіз професійних ситуацій, що передбачає розбір типових стресових випадків із практики державної служби та відпрацювання конструктивних стратегій реагування.

Домашнє завдання має практично-рефлексивний характер і передбачає виконання завдання *«Моя індивідуальна стратегія подолання професійного стресу»*, у межах якого учасники аналізують власні стресові ситуації, застосовують опановані техніки саморегуляції та фіксують їхню ефективність у реальних умовах професійної діяльності.

У результаті проходження третього модуля очікується:

- ✓ підвищення рівня стресостійкості;
- ✓ зниження рівня психоемоційної напруги;
- ✓ формування навичок ефективної психологічної саморегуляції;

- ✓ підвищення здатності контролювати емоційні реакції в професійних ситуаціях;
- ✓ зменшення ризику емоційного виснаження та професійного вигорання.

3.3. Аналіз результатів апробації авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців

Апробація авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців була спрямована на перевірку її практичної доцільності, відповідності поставленим цілям і завданням, а також на оцінювання динаміки психологічних показників, що визначають ризик розвитку професійного вигорання. Проведення апробації є необхідним етапом прикладного психологічного дослідження в межах магістерської роботи, оскільки дозволяє перейти від теоретичного обґрунтування та програмного проєктування до аналізу реальних змін у психологічному стані учасників.

Апробація програми мала пілотний характер і здійснювалася в умовах професійної діяльності державних службовців. Такий формат відповідає методологічним вимогам до магістерських досліджень і дає змогу оцінити не лише формальну реалізованість програми, а й її прийнятність, зрозумілість та практичну цінність для цільової аудиторії.

Організація та умови проведення апробації. Апробація авторської програми здійснювалася у груповому форматі серед державних службовців, які добровільно погодилися взяти участь у профілактичних заходах. Учасники були поінформовані про мету програми, її профілактичну спрямованість та очікувані результати. Особлива увага приділялася дотриманню етичних принципів психологічної роботи, зокрема принципів добровільності участі, конфіденційності та психологічної безпеки.

Програма реалізовувалася відповідно до розробленої структури та включала чотири послідовні модулі, кожен з яких був спрямований на вплив на окремі психологічні чинники професійного вигорання. Заняття проводилися в умовах, максимально наближених до реальної професійної діяльності

учасників, що забезпечувало практичну орієнтацію програми та можливість перенесення набутих навичок у повсякденну роботу.

Методи оцінювання результатів апробації. Оцінювання результатів апробації здійснювалося з використанням комплексу кількісних і якісних методів. Кількісна оцінка ґрунтувалася на повторному застосуванні психодіагностичних методик, використаних у межах емпіричного дослідження (до початку та після завершення програми). Це дало змогу порівняти показники рівня професійного вигорання, професійної життєстійкості та стресостійкості та визначити загальну динаміку змін.

Якісний аналіз результатів апробації здійснювався на основі рефлексивних звітів учасників, спостережень за перебігом групової роботи, а також результатів групових обговорень. Такий підхід дозволив глибше проаналізувати суб'єктивне сприйняття програми, рівень залученості учасників та їхнє ставлення до набутих знань і навичок.

Аналіз кількісних результатів апробації. За результатами повторної психодіагностики було зафіксовано позитивну динаміку основних психологічних показників, що характеризують ризик професійного вигорання. Зокрема, спостерігалася тенденція до зниження рівня професійного вигорання, насамперед за рахунок зменшення проявів емоційного виснаження та підвищення професійної залученості. Такі зміни свідчать про зниження інтенсивності негативного впливу хронічного професійного стресу на психоемоційний стан державних службовців.

Поряд із цим відзначено зростання показників професійної життєстійкості, що виявлялося у підвищенні здатності учасників зберігати психологічну стабільність у складних професійних ситуаціях, усвідомлювати власні ресурси та конструктивно ставитися до професійних труднощів. Також зафіксовано позитивну динаміку показників стресостійкості, що свідчить про формування більш адаптивних стратегій реагування на професійні стресори.

Отримані кількісні результати дозволяють зробити висновок про наявність загальної тенденції до покращення психологічного стану учасників

після проходження програми, що узгоджується з поставленими цілями та завданнями авторської програми.

Якісний аналіз результатів апробації доповнив кількісні дані та дозволив глибше зрозуміти характер психологічних змін, що відбулися в учасників програми. У рефлексивних звітах державні службовці відзначали зростання усвідомлення власного психоемоційного стану, краще розуміння причин професійного напруження та підвищення відповідальності за збереження власного професійного здоров'я.

Учасники також вказували на практичну цінність опанованих навичок психологічної саморегуляції, які почали використовувати в повсякденній професійній діяльності. Зокрема, відзначалося покращення здатності контролювати емоційні реакції, швидше відновлювати психологічну рівновагу після напружених робочих ситуацій та більш усвідомлено підходити до розподілу професійних і особистісних ресурсів.

Групові обговорення засвідчили формування позитивного ставлення до психологічної профілактики як необхідної складової професійної діяльності, а також підвищення готовності учасників застосовувати профілактичні стратегії в майбутньому. Це свідчить про сформованість профілактичних установок і внутрішньої мотивації до збереження професійного здоров'я.

Співвіднесення результатів апробації з цілями та завданнями програми. Отримані результати апробації загалом відповідають меті та завданням авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців. Зниження рівня професійного вигорання, зростання показників життєстійкості та стресостійкості, а також позитивні зміни у ставленні до власної професійної діяльності свідчать про ефективність запропонованих модулів і методів роботи.

Таким чином, апробація підтвердила, що розроблена програма забезпечує комплексний вплив на основні психологічні чинники професійного вигорання та сприяє формуванню ресурсного потенціалу особистості державних службовців.

Узагальнюючи результати апробації авторської програми, можна констатувати її практичну доцільність і потенційну ефективність як інструменту психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців. Позитивна динаміка кількісних показників і результати якісного аналізу свідчать про відповідність програми поставленим цілям та її здатність сприяти збереженню психологічного благополуччя й професійного здоров'я.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі магістерської роботи обґрунтовано можливості психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців на основі поєднання теоретичних положень сучасної психологічної науки та результатів власного емпіричного дослідження. Доведено, що ефективно запобігання професійному вигоранню потребує системного підходу, спрямованого не лише на зниження негативного впливу професійного стресу, а й на розвиток внутрішніх психологічних ресурсів особистості та створення умов для збереження професійного здоров'я.

Розроблена авторська програма психологічної профілактики професійного вигорання базується на ресурсному підході та враховує специфіку професійної діяльності державних службовців. Її зміст орієнтований на формування усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану, розвиток професійної життєстійкості й стресостійкості, опанування навичок психологічної саморегуляції та підтримку психологічного балансу між професійною діяльністю й особистим життям. Комплексність запропонованих заходів забезпечує цілісний вплив на основні психологічні чинники професійного вигорання.

Результати апробації авторської програми засвідчили наявність позитивної динаміки психологічного стану державних службовців, що виявлялося у тенденції до зниження рівня професійного вигорання, зростанні показників життєстійкості та стресостійкості, а також у підвищенні усвідомлення власних ресурсів і меж професійної відповідальності. Отримані

дані підтверджують практичну доцільність і потенційну ефективність запропонованої програми як інструменту психологічної профілактики.

Таким чином, результати третього розділу свідчать про можливість цілеспрямованого психологічного впливу на чинники професійного вигорання державних службовців та обґрунтовують необхідність упровадження системних профілактичних програм у практику психологічного супроводу публічної служби. Це створює передумови для збереження професійного здоров'я, підвищення ефективності професійної діяльності та психологічного благополуччя державних службовців.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження проблеми професійного вигорання державних службовців як актуального психологічного феномену сучасної публічної служби. Встановлено, що професійне вигорання є багатовимірним психологічним утворенням, яке формується в умовах тривалого професійного стресу, підвищеної емоційної напруженості, високої відповідальності та обмежених ресурсів професійного середовища. Його прояви негативно впливають як на психічне здоров'я особистості, так і на ефективність виконання професійних функцій, що зумовлює необхідність пошуку науково обґрунтованих шляхів психологічної профілактики.

Теоретичний аналіз сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових підходів дозволив уточнити психологічний зміст поняття «професійне вигорання» та визначити його структурні компоненти. Обґрунтовано, що професійне вигорання державних службовців проявляється через емоційне виснаження, зниження професійної мотивації, деформацію ставлення до професійної діяльності та зменшення відчуття професійної ефективності. Установлено, що тривалий перебіг вигорання може призводити до професійної деформації, зниження якості міжособистісної взаємодії, підвищення психосоматичних скарг і професійної дезадаптації.

У межах теоретичного дослідження доведено значущість ресурсного підходу у вивченні проблеми професійного вигорання. Визначено, що психологічні ресурси особистості, зокрема професійна життєстійкість і професійна стресостійкість, відіграють ключову роль у запобіганні розвитку вигорання та збереженні професійного здоров'я. Професійна життєстійкість розглядається як інтегральна характеристика особистості, що забезпечує здатність зберігати внутрішню рівновагу, конструктивно реагувати на професійні труднощі та підтримувати стабільний рівень професійної ефективності. Професійна стресостійкість, у свою чергу, визначає можливості

особистості ефективно протидіяти стресогенним чинникам професійного середовища.

Результати емпіричного дослідження підтвердили актуальність обраної проблематики та засвідчили наявність різного рівня сформованості професійного вигорання у державних службовців. Установлено, що значна частина досліджуваних демонструє ознаки емоційного виснаження та зниження професійної залученості, що вказує на наявність ризику розвитку професійного вигорання. Водночас виявлено індивідуальні відмінності у рівнях професійної життєстійкості та стресостійкості, які зумовлюють різну міру вразливості до професійного стресу.

Аналіз взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та психологічними ресурсами особистості показав, що нижчий рівень життєстійкості та стресостійкості пов'язаний із більш вираженими проявами професійного вигорання. Натомість вищі показники розвитку психологічних ресурсів супроводжуються зменшенням емоційного виснаження та збереженням професійної мотивації. Отримані дані підтверджують гіпотезу дослідження та свідчать про визначальну роль внутрішніх ресурсів у процесі запобігання професійному вигоранню.

На основі результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження було розроблено авторську програму психологічної профілактики професійного вигорання державних службовців. Програма має системний характер, поєднує інформаційно-просвітницький, діагностичний і корекційно-розвивальний компоненти та спрямована на розвиток професійної життєстійкості, стресостійкості, навичок психологічної саморегуляції, усвідомлення професійних меж і підтримку професійної ідентичності.

Апробація авторської програми засвідчила її практичну доцільність і потенційну ефективність. У результаті участі в програмі зафіксовано позитивну динаміку психологічного стану державних службовців, що проявлялася у тенденції до зниження рівня професійного вигорання, підвищенні показників життєстійкості та стресостійкості, а також у формуванні більш усвідомленого

ставлення до власного професійного здоров'я. Якісний аналіз результатів апробації підтвердив зростання готовності учасників застосовувати профілактичні стратегії в повсякденній професійній діяльності.

Таким чином, результати магістерської роботи підтверджують доцільність упровадження системних програм психологічної профілактики професійного вигорання в діяльність органів державної влади. Запропонована авторська програма може бути використана в практиці психологічного супроводу державних службовців, у системі підвищення кваліфікації персоналу та в діяльності психологічних служб з метою збереження професійного здоров'я і підвищення ефективності публічної служби.

Перспективи подальших наукових досліджень полягають у розширенні емпіричної бази, поглибленому аналізі організаційних і управлінських чинників професійного вигорання, а також у розробці та адаптації профілактичних програм для різних категорій державних службовців з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бодров В. А. **Психологія стресу та адаптації** : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2018. 312 с.
2. Бондарчук О. І. Психологічні особливості діяльності державних службовців. *Організаційна психологія*. 2019. № 3. С. 25–33.
3. Бондарчук О. І. Психологічні умови запобігання професійному вигоранню. *Організаційна психологія*. 2019. № 2. С. 12–21.
4. Державна служба України: психологічні аспекти професійної діяльності : кол. монографія / за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології НАПН України, 2020. 268 с.
5. Дуткевич Т. В. **Психологія стресу** : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 184 с.
6. Карамушка Л. М. **Професійний стрес та синдром вигорання в організаціях** : монографія. Київ : Либідь, 2017. 240 с.
7. Карамушка Л. М. **Психологія управління персоналом організацій**. Київ : Либідь, 2018. 384 с.
8. Карамушка Л. М. Психологічні умови збереження професійного здоров'я персоналу. *Вісник НАПН України*. 2018. № 4. С. 29–36.
9. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І. Професійне вигорання персоналу організацій. *Соціальна психологія*. 2020. № 1. С. 34–43.
10. Климчук В. О. Психологічні ресурси особистості в умовах професійного стресу. *Проблеми сучасної психології*. 2020. № 49. С. 88–98.
11. Кокун О. М. **Професійна життєстійкість особистості**. Київ : Інтерсервіс, 2019. 272 с.
12. Кокун О. М. **Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі**. Київ : Інститут психології НАПН України, 2025. 214 с.
13. Кокун О. М. Психологічні аспекти професійної ефективності та вигорання. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. 1, № 53. С. 87–96.

14. Козловець М. А. Психологічні ризики професійної діяльності в державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2018. № 2. С. 97–104.
15. Лозниця В. С. **Психологія управління** : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2019. 312 с.
16. Максименко С. Д. **Психологія особистості** : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 296 с.
17. Максименко С. Д. Резильєнтність як психологічний ресурс особистості. *Психологія і особистість*. 2021. № 1. С. 7–16.
18. Максименко С. Д., Карамушка Л. М. **Професійне здоров'я особистості**. Київ : Інститут психології НАПН України, 2019. 220 с.
19. Панасенко Н. М. Стресостійкість як чинник професійної ефективності. *Психологічний журнал*. 2020. № 2. С. 61–70.
20. Панок В. Г. Психологічні наслідки хронічного професійного стресу. *Практична психологія та соціальна робота*. 2018. № 6. С. 3–9.
21. Панок В. Г. Психологічне забезпечення професійної діяльності держслужбовців. *Практична психологія*. 2019. № 5. С. 3–10.
22. Рибалка В. В. Особистісні ресурси професійної стійкості. *Наукові студії із соціальної психології*. 2019. № 44. С. 112–121.
23. Савелюк Н. М. Психологічні чинники професійного вигорання. *Психологія і суспільство*. 2020. № 3. С. 45–56.
24. Савелюк Н. М. Професійна деформація у публічній службі. *Психологія праці*. 2021. № 1. С. 54–63.
25. Савчин М. В. **Психологія відповідальності особистості**. Львів : Світ, 2017. 256 с.
26. Титаренко Т. М. **Життєві кризи особистості**. Київ : Агентство «Україна», 2018. 232 с.
27. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. **Життєстійкість особистості**. Київ : Міленіум, 2019. 198 с.
28. Чабан О. С. **Професійне вигорання**. Київ : Академвидав, 2021. 256 с.

- 29.Штепа О. С. Професійна самореалізація та вигорання. *Психологічні перспективи*. 2021. № 37. С. 215–224.
- 30.Закон України «Про державну службу». Київ, чинна редакція.
- 31.Bakker A. B., Demerouti E. Job demands–resources theory. *Journal of Organizational Behavior*. 2017.
- 32.Bandura A. **Self-Efficacy: The Exercise of Control**. New York : Freeman, 1997.
- 33.Freudenberger H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974.
- 34.Hobfoll S. E. **Stress, Culture, and Community**. New York : Springer, 2018.
- 35.Leiter M. P., Maslach C. **Burnout and Engagement**. New York : Psychology Press, 2017.
- 36.Maslach C., Jackson S. E. **Maslach Burnout Inventory Manual**. Palo Alto : Consulting Psychologists Press, 2018.
- 37.Maslach C., Leiter M. P. **The Truth About Burnout**. San Francisco : Jossey-Bass, 2016.
- 38.Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001.
- 39.McEwen B. Stress and adaptation. *Annual Review of Neuroscience*. 2017.
- 40.Schaufeli W. B. Burnout in the workplace. *Journal of Organizational Psychology*. 2018.
- 41.Selye H. **The Stress of Life**. New York : McGraw-Hill, 1976.
- 42.WHO. **Burn-out as an occupational phenomenon**. Geneva, 2019

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 2.1

Демографічні дані

| Показник | Категорія | Кількість осіб | Частка, % |
|------------------------|------------------|-----------------------|------------------|
| Стать | Жінки | 35 | 74,5 |
| | Чоловіки | 12 | 25,5 |
| Вік | 22–30 років | 6 | 12,8 |
| | 31–40 років | 16 | 34,0 |
| | 41–50 років | 15 | 31,9 |
| | 51–60 років | 10 | 21,3 |
| | | | |
| Стаж держслужби | до 5 років | 13 | 27,7 |
| | 6–10 років | 10 | 21,3 |
| | 11–20 років | 12 | 25,5 |
| | понад 20 років | 12 | 25,5 |

Додаток Б

Опитувальник професійного вигорання (О. С. Чабан)

Інструкція для респондента.

Опитувальник є анонімним. Просимо Вас уважно прочитати кожне твердження та обрати одну відповідь — «Так» або «Ні», залежно від того, наскільки воно відповідає Вашому стану та переживанням, пов'язаним із професійною діяльністю. Правильних чи неправильних відповідей не існує. Відповідайте щиро, орієнтуючись на власний досвід.

Твердження (відповіді: «Так» / «Ні»)

1. Я повністю задоволений(а) своєю роботою. Так Ні
2. Моя робота погіршила мій фізичний або психічний стан. Так Ні
3. Психологічна атмосфера в колективі мене влаштовує. Так Ні
4. Я відчуваю, що моя робота робить мене жорсткішим(ою), черствішим(ою). Так Ні
5. Я відчуваю розчарування у своїй професії. Так Ні
6. Найкращий час для мене — кінець робочого тижня з передчуттям відпочинку. Так Ні
7. Я вважаю, що на роботі мене навантажують більше, ніж інших. Так Ні
8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата. Так Ні
9. Мої професійні зусилля не отримують справедливої винагороди. Так Ні
10. Моє хобі та інтереси поза роботою стали менш значущими через нестачу часу. Так Ні
11. Я відчуваю втрату інтересу до речей, які раніше приносили задоволення. Так Ні
12. Мені часто хочеться усамітнитися та побути наодинці. Так Ні

13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї професійної діяльності. Так Ні
14. Після роботи я часто почуваюся виснаженим(ою). Так Ні
15. У мене порушився сон. Так Ні
16. Я відчуваю зростання формальності та віддаленості у стосунках з колегами. Так Ні
17. Я вважаю, що працюю занадто багато. Так Ні
18. Мої рідні вважають, що я надто перевантажений(а) роботою. Так Ні
19. Робота з людьми стає для мене все більш виснажливою. Так Ні
20. Я сильно хвилююся, якщо на роботі щось не виходить. Так Ні
21. Бувають моменти, коли на роботі я втрачаю концентрацію. Так Ні
22. Після роботи я довго прокручую в голові робочі ситуації. Так Ні
23. Я відчуваю втрату задоволення від життя загалом. Так Ні
24. Я став(ла) більш тривожним(ою) без очевидних причин. Так Ні
25. Моя робота притуплює мої емоції та почуття. Так Ні
26. Ефективність моєї роботи значною мірою залежить від мого настрою. Так Ні
27. Повернувшись додому, я потребую часу, щоб побути наодинці. Так Ні
28. Я відчуваю постійний брак часу. Так Ні
29. Звичайні робочі ситуації викликають у мене надмірні емоції. Так Ні
30. При згадці про деяких колег у мене псується настрій. Так Ні
31. Я часто відкладаю виконання робочих завдань. Так Ні
32. Я сильно хвилююся за свою роботу. Так Ні
33. Я боюся втратити роботу. Так Ні
34. Я боюся підвести колег і часто беру на себе зайві обов'язки. Так Ні

- 35.Думки про роботу викликають у мене фізичні прояви напруження. Так
 Ні
- 36.Я радію, коли бачу результати своєї праці. Так Ні
- 37.Я відчуваю, що на роботі «щось не так», але не можу зрозуміти що саме.
 Так Ні
- 38.Я відчуваю сильне роздратування від окремих людей на роботі. Так
Ні
- 39.Через роботу я втратив(ла) внутрішній спокій. Так Ні
- 40.Я став(ла) менш відкритим(ою) та доброзичливим(ою). Так Ні
- 41.Моє керівництво не дбає про психологічний стан працівників. Так
Ні
- 42.Результати моєї роботи не варті вкладених зусиль. Так Ні
- 43.Мене мало хвилюють проблеми колег. Так Ні
- 44.Робота з людьми мене сильно розчарувала. Так Ні
- 45.Я бачу перспективу професійного зростання. Так Ні
- 46.За можливості я намагаюся скоротити час роботи. Так Ні
- 47.Я захоплююся людьми, які повністю присвятили себе професії. Так
Ні
- 48.У цілому я вважаю себе щасливою людиною. Так Ні
- 49.Мене часто переслідує відчуття професійної безпорадності. Так Ні
- 50.Якби я мав(ла) можливість обрати знову, я знову обрав(ла) б цю
професію. Так Ні

КЛЮЧ ДО ОПИТУВАЛЬНИКА

для виявлення синдрому професійного вигорання
(О. С. Чабан)

1. Загальні положення оцінювання

Опитувальник складається з **50 запитань** із дихотомічною шкалою відповідей «Так» / «Ні».

Оцінювання відповідей здійснюється за **принципом дименсіальності**, тобто різні твердження мають **різну вагу (бальну значущість)** для формування інтегрального показника професійного вигорання.

Підсумковий показник визначається як **сума балів за всіма відповідями**.

2. Оцінювання відповідей «ТАК»

Відповідь «Так» оцінюється таким чином:

- **0 балів** — для запитань:
1, 3, 8, 37, 46, 49, 50
- **5 балів** — для запитання:
2
- **3 бали** — для запитань:
22, 25
- **2 бали** — для запитань:
4, 5
- **1 бал** — для всіх інших запитань, не зазначених вище

3. Оцінювання відповідей «НІ»

Відповідь «Ні» оцінюється таким чином:

- **5 балів** — для запитань:
49, 50
- **3 бали** — для запитань:
1, 3, 8
- **2 бали** — для запитання:
37
- **1 бал** — для запитання:
46
- **0 балів** — для всіх інших запитань, не зазначених вище

4. Підрахунок результатів

- Інтегральний показник професійного вигорання визначається як **арифметична сума балів** за всіма 50 запитаннями.
- **Діапазон можливих значень: від 0 до 75 балів.**
- **Чим вищий сумарний бал, тим більш виражений синдром професійного вигорання.**

5. Розрахунок симптоматичних шкал (факторів)

Окрім загального показника, опитувальник дозволяє визначити **структуру симптомів професійного вигорання** за такими шкалами:

- | | |
|---|---|
| 1. Професійне незадоволення (питання: 1, 2, 5, 13, 43, 45, 46, 49, 50) Діапазон: 0–23 бали | 6. Тривожні симптоми (20, 33, 34, 35) Діапазон: 0–4 бали |
| 2. Емоційно-вольові симптоми (3, 4, 7, 16, 31, 38, 39, 40, 41, 42, 44) Діапазон: 0–14 балів | 7. Потреба в усамітненні та відстороненні від людей (12, 19, 27, 28, 36) Діапазон: 0–5 балів |
| 3. Втома та брак часу (10, 14, 17, 18, 29) Діапазон: 0–5 балів | 8. Незадоволеність грошовою винагородою (8, 9) Діапазон: 0–4 бали |
| 4. Деперсоналізація та дереалізація (21, 22, 26, 30, 32, 38) Діапазон: 0–8 балів | 9. Прагнення збільшення часу на відпочинок (6, 47) Діапазон: 0–2 бали |
| 5. Астено-депресивні симптоми (11, 15, 23, 24, 25) Діапазон: 0–7 балів | 10. Позитивні моральні установки на відданість роботі (37, 48) Діапазон: 0–3 бали |

Додаток В

Дослідницький бланк Опитувальника професійної життєстійкості
(адаптований для використання в *Google Forms*)

Ім'я та прізвище: _____

Дата: _____

Вік:

Стать:

Професія:

Посада:

Стаж роботи на посаді: _____ років

Загальний стаж роботи за професією: _____ років

Інструкція

Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та оберіть **один варіант відповіді**, який найбільше відповідає Вашому досвіду та відчуттям, пов'язаним із професійною діяльністю.

Для відповіді використовуйте таку шкалу:

- **0** – ні
- **1** – скоріше ні
- **2** – важко сказати
- **3** – скоріше так
- **4** – так

Запитання

1. Чи отримуєте ви задоволення від процесу своєї роботи?
2. Чи подобається вам постійно бути в курсі робочих справ?
3. Чи виникає у вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?
4. Чи намагаєтесь ви постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?
5. Чи потрібне, на вашу думку, чітке планування роботи?

6. Чи підвищує вашу професійну відповідальність виникнення нестандартної ситуації?
7. Чи сильно вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?
8. Чи вважаєте ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег по роботі (у розумних межах) йде їй на користь?
9. Чи має бути повна мобілізованість природною реакцією групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?
10. Чи часто у думках ви повертаєтесь до справ поза роботою?
11. Чи часто ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?
12. Чи згодні ви з тим, що ефективне професійне зростання неможливе без постійного розв'язання нестандартних та відповідальних завдань?
13. Чи часто ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?
14. Чи часто у вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?
15. Чи сильно псується у вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?
16. Чи часто обставини вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?
17. Чи потрібний, на вашу думку, постійний моніторинг ходу професійної діяльності (своєї, колег, організації)?
18. Чи підвищується у вас бажання працювати у разі збільшення відповідальності за кінцевий результат роботи?
19. Чи перебуваєте ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?
20. Чи важко вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?

21. Чи поліпшується ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?

22. Чи важко вас відволікти під час роботи на позаробочі питання?

23. Чи перевірка зайвий раз того, що робиш, йде тільки на користь кінцевому результату?

24. Чи згодні ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?

Обробка результатів

Кількісні результати опитувальника підраховуються шляхом **сумування балів** відповідно до ключа.

Ключ до методики:

| № | Показник | Номери запитань | Діапазон |
|---|---|--------------------------------|----------|
| 1 | Загальний рівень професійної життєстійкості | 1–24 | 0–96 |
| 2 | Рівень професійної включеності | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22 | 0–32 |
| 3 | Рівень професійного контролю | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23 | 0–32 |
| 4 | Рівень професійного прийняття ризику | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24 | 0–32 |
| 5 | Емоційний компонент професійної життєстійкості | 1, 2, 3, 13, 14, 15 | 0–24 |
| 6 | Мотиваційний компонент професійної життєстійкості | 4, 5, 6, 16, 17, 18 | 0–24 |
| 7 | Соціальний компонент професійної життєстійкості | 7, 8, 9, 19, 20, 21 | 0–24 |
| 8 | Професійний компонент професійної життєстійкості | 10, 11, 12, 22, 23, 24 | 0–24 |

Додаток Г

Тест «Стійкість до стресу»

(С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка)

Тест «Стійкість до стресу» спрямований на визначення рівня індивідуальної стресостійкості особистості. Методика дозволяє оцінити, наскільки людина схильна до переживання стресу в професійній діяльності та повсякденному житті, а також виявити низький, середній або високий рівень стійкості до стресових впливів.

Методика широко застосовується у психологічних дослідженнях, зокрема в організаційній психології, для вивчення чинників професійного вигорання та психічного благополуччя працівників

Інструкція для респондентів

Вам пропонується тест, який дозволить оцінити Ваш рівень стійкості до стресу. Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оберіть варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашому стану та поведінці.

Варіанти відповідей:

- **Рідко**
- **Іноді**
- **Часто**

Текст опитувальника

1. Я думаю, що мене недооцінюють у колективі.
2. Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим(ою).
3. Я постійно переживаю за якість своєї роботи.
4. Я буваю налаштованим(ою) агресивно.
5. Я не терплю критики на свою адресу.
6. Я буваю роздратованим(ою).
7. Я стараюся стати лідером там, де це можливо.
8. Мене вважають людиною наполегливою та напористою.
9. Я страждаю на безсоння.

10. Своїм недругам я можу дати відсіч.
11. Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності.
12. У мене бракує часу для відпочинку.
13. У мене виникають конфліктні ситуації.
14. Мені бракує влади, щоб реалізувати себе.
15. Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою.
16. Я все роблю швидко.
17. Я відчуваю страх, що втрачу роботу (або не вступлю до навчального закладу).
18. Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки.

Обробка та інтерпретація результатів

Респондентам необхідно підрахувати **суму балів** за всіма відповідями.

Інтерпретація результатів:

- **18–30 балів** — високий рівень стійкості до стресу
- **31–42 бали** — середній рівень стійкості до стресу
- **43–54 бали** — низький рівень стійкості до стресу

Чим **меншою** є загальна сума балів, тим **вищою** є стійкість до стресу. Високі показники свідчать про підвищену емоційну напруженість і потребу у зміні стилю життя та підвищенні навичок саморегуляції

Додаток Д

Таблиця 3.1

Кореляційний аналіз професійної життєстійкості та професійного вигорання

| Показники життєстійкості (Жокун) | Інтегральний рівень вигорання | Професійне незадоволення | Втом а та брак часу | Астено-депресивні симптоми | Тривожні симптоми | Деперсоналізація |
|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------|------------------|
| Загальний рівень проф. життєстійкості | 0,14 | 0,15 | 0,07 | 0,15 | -0,05 | 0,06 |
| Емоційний компонент | 0,05 | 0,05 | 0,03 | 0,10 | 0,01 | 0,07 |
| Мотиваційний компонент | 0,09 | 0,09 | 0,03 | 0,06 | -0,06 | 0,05 |
| Соціальний компонент | 0,22 | 0,16 | 0,12 | 0,16 | -0,10 | 0,14 |
| Професійний компонент | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,14 | -0,03 | 0,14 |
| Професійна включеність | 0,07 | 0,12 | 0,05 | 0,09 | -0,07 | 0,07 |
| Професійний контроль | 0,13 | 0,15 | 0,04 | 0,14 | -0,02 | 0,08 |
| Прийняття ризику | 0,13 | 0,10 | 0,11 | 0,12 | -0,04 | 0,06 |

Додаток Е

Таблиця 3.2

Кореляційний аналіз професійного вигорання та стресостійкості

| Показники професійного вигорання (Чабан) | ρ зі стресостійкістю |
|---|---|
| Інтегральний рівень вигорання | 0,10 |
| Професійне незадоволення | 0,07 |
| Втома та брак часу | 0,11 |
| Астено-депресивні симптоми | 0,14 |
| Тривожні симптоми | 0,11 |
| Деперсоналізація | 0,08 |