МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Психологічні умови попередження та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів

Здобувачки вищої освіти першого (бакалаврського) рівня ПСБз-21-1 групи, спеціальності 053 «Психологія» ОПП «Психологія» _____ *підпис здобувача вищої освіти* Гарбуз Катерини Андріївни

Науковий керівник _____ *підпис керівника* Овдієнко Ірина Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент

Гарант освітньо-професійної програми _____ *підпис гаранта ОПП* Заушнікова Марина Юріївна, кандидат психологічних наук, доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та соціології
протокол від «16» 05 2025 № 15
Завідувач кафедри _____ *підпис* Пєтухова Ірина Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент

Київ – 2025

Реєстрація № 8 06.06.25

(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки __до захисту__ _____ _____

(до захисту, на доопрацювання) (дата)

(підпис)

Результат захисту 75 _____ _____

(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ ____С. І. Корсун_____

(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ І. Е. Коваленко__

(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ І. О. Пєтухова

(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ __ М. Ю. Заушнікова ___

(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувачу вищої освіти
Гарбуз Катерини Андріївни

1. Тема кваліфікаційної роботи: Психологічні умови попередження та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів.
Затверджена наказом ректора № від 19.11.2024 № 1734
2. Строк здачі закінченої роботи 06.06.2025

3. Цільова установка Дослідити психологічні чинники, що зумовлюють виникнення професійного вигорання у працівників сфери фітнесу, зокрема інструкторів тренажерних залів. Визначити ефективні психопрофілактичні умови та засоби подолання синдрому емоційного виснаження на основі емпіричного аналізу. Розробити практичну психокорекційну програму.
Мета роботи теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити особливості професійного вигорання інструкторів тренажерних залів, а також розробка психологічних умов профілактики та підтримки психічного здоров'я фахівців.
Об’єкт дослідження – професійне вигорання як психологічний феномен.
Предмет дослідження – психологічні умови попередження та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів.
База дослідження: Працівники тренажерних залів (зокрема, персонал фітнес-клубів «Атлетіко»).

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	02.09.2024	02.09.2024
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	28.01.2025	28.01.2025
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	до 25.04.2025	25.04.2025
4.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	10.05.2025	10.05.2025
5.	Попередній захист роботи	14.05.2025	14.05.2025
6.	Подача робіт на перевірку наявності академічного плагіату	25.05.2025	25.05.2025
7.	Отримання відгуку керівника роботи	11.05.2025	11.05.2025
8	Отримання зовнішньої рецензії	05.06.2025	05.06.2025
9.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	06.06.2025	06.06.2025
10.	Захист роботи	12.06.2025	12.06.2025

Дата видачі завдання «02» вересня 2024

Керівник кваліфікаційної роботи: _____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Керівник освітньо-професійної програми: _____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ К. А. Гарбуз
(підпис) (ініціали, ПІБ)

ЗМІСТ

ВСТУП ……. 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ……... 7

1.1. Сутність та структура феномену «професійне вигорання» у психологічній науці…… 7

1.2. Особливості професійної діяльності інструкторів тренажерних залів.

1.3. Психологічні чинники формування професійного вигорання 11

інструкторів тренажерних залів……. 15

Висновки до першого розділу……... 20

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНСТРУКТОРІВ ТРЕНАЖЕРНИХ ЗАЛІВ…….. 22

2.1. Методика та організація дослідження …… 22

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей професійного вигорання інструкторів тренажерних залів…… 26

2.3.Психологічні умови профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів……. 32

Висновки до другого розділу…… 39

ВИСНОВКИ…….. 42

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…… 45

ДОДАТКИ……..…….. 52

ВСТУП

Актуальність теми. Фітнес-індустрія демонструє стрімке зростання попиту на послуги інструкторів тренажерних залів, що призводить до підвищення навантаження на фахівців цієї сфери. Професійна діяльність інструкторів характеризується високою емоційною та фізичною напруженістю, необхідністю постійної взаємодії з клієнтами та відповідальністю за їхнє здоров'я та безпеку. Така специфіка роботи створює підвищений ризик розвитку професійного вигорання, що негативно впливає як на якість надання послуг, так і на психологічне благополуччя самих фахівців. Зростаюча кількість випадків професійного вигорання серед працівників фітнес-індустрії потребує системного вивчення. Збереження психологічного здоров'я інструкторів набуває першочергового значення в умовах інтенсифікації їхньої професійної діяльності.

Професійне вигорання інструкторів тренажерних залів має свою специфіку, пов'язану з необхідністю постійного підтримання власної фізичної форми, демонстрації вправ, роботи у вечірній та вихідний час. Недостатня розробленість психологічних методів профілактики та подолання професійного вигорання для цієї категорії фахівців створює потребу в глибшому вивченні даної проблематики. Відсутність системного підходу до попередження професійного вигорання в умовах фітнес-індустрії призводить до зниження ефективності роботи інструкторів та їхньої передчасної професійної деформації. Економічні втрати, пов'язані з плинністю кадрів та зниженням якості послуг через професійне вигорання фахівців, вимагають уваги до цієї проблеми. Розробка ефективних методів профілактики та подолання цього явища стає нагальною потребою галузі.

Ступінь розробленості проблеми дослідження. У вітчизняній і зарубіжній науці проводилися численні дослідження, пов’язані з феноменом вигорання (В. Бойко, Н. Водоп’янова, К. Маслач, В. Орел, Т. Форманюк, Г. Фрейденбергер). Не дивлячись на те, що у зарубіжній науці з даної проблеми

є достатня кількість як теоретичних, так і прикладних робіт (Д. Брайт, Ф. Джонс, Г. Робертс, Г. Сельє, ін.), проблема вигорання у вітчизняній науці представлена не чисельними дослідженнями таких вчених, як Т. Колтунович, Т. Матвієнко, С. Мащак, О. Міненко та іншф.

Дослідження вказують на комплексний характер професійного вигорання інструкторів тренажерних залів, що потребує системного підходу до його вивчення та корекції. Робота в умовах постійного фізичного та емоційного навантаження, необхідність індивідуального підходу до кожного клієнта, високі вимоги до професійної компетентності створюють передумови для розвитку стресових станів та емоційного виснаження. Професійне вигорання впливає не лише на психологічний стан інструкторів, але й на їхнє фізичне здоров'я та працездатність. Збереження професійного довголіття та підтримання високої якості послуг вимагає поглибленого дослідження цієї проблематики в контексті розвитку фітнес-індустрії.

Зростаюча потреба у розробці ефективних програм психологічної підтримки та супроводу інструкторів тренажерних залів підкреслює необхідність наукового пошуку. Відсутність спеціалізованих методик діагностики та профілактики професійного вигорання для цієї категорії фахівців зумовлює пошук нових підходів до вирішення даної проблеми. Специфіка роботи в умовах підвищених вимог до професійної майстерності та конкурентоспроможності фахівців потребує уваги дослідників. Розробка та впровадження ефективних методів попередження та подолання професійного вигорання забезпечить стабільний розвиток фітнес-індустрії та збереження професійного здоров'я її працівників.

Об’єкт дослідження – професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні умови попередження та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити особливості професійного вигорання інструкторів тренажерних залів, а також розробити психологічні умови профілактики та підтримки психічного здоров'я

фахівців.

Завдання дослідження:

1) теоретично проаналізувати феномен «професійного вигорання» в психологічній науці; охарактеризувати чинники його формування у інструкторів тренажерних залів;

2) емпірично дослідити особливості професійного вигорання у інструкторів тренажерних залів;

3) розробити психологічні умови профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів.

Для досягнення мети й вирішення поставлених завдань було розроблено програму дослідження, реалізація якої передбачала застосування *комплексу методів*, серед яких:

- *теоретичні* – аналіз і синтез психологічної літератури з проблеми дослідження; порівняння, систематизація, узагальнення й інтерпретація теоретичних положень та отриманих експериментальних даних;
- *емпіричні* – спостереження, бесіда, *психодіагностичні методики*, зокрема, опитувальник професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової), методика «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Гринберг), методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко.
- *методи статистичної обробки даних* – коефіцієнт кореляції Пірсона.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на п'яти фітнес-центрів міста Києва. Вибірку досліджуваних склали 30 інструкторів тренажерних залів.

Практична значущість роботи полягає у створенні та впровадженні психологічних умов профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів. Результати дослідження можуть бути використані практичними психологами під час консультування фахівців сфери фітнесу.

Структура дипломної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел (61 джерел, з них 17 іноземною мовою). Основний текст викладено на 52 сторінках. Робота містить 4 таблиці.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Сутність та структура феномену «професійне вигорання» у психологічній науці

Професійне вигорання характеризується комплексом психологічних переживань, які впливають на працездатність, фізичний та емоційний стан людини. Дослідження цього феномену розпочалося у 70-х роках минулого століття, коли психіатр Герберт Фрейденбергер вперше описав симптоми емоційного виснаження у працівників психіатричної клініки. За визначенням Т. Колтунович, професійне вигорання становить складний психофізіологічний феномен, що супроводжується емоційним, розумовим та фізичним виснаженням через тривале емоційне навантаження [24, с. 238].

Структура професійного вигорання включає три базові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошеності, зниженні емоційного фону та байдужості до роботи. Деперсоналізація характеризується знеособленням стосунків з людьми та формуванням негативних установок щодо клієнтів, колег, підлеглих. Редукція професійних досягнень виражається у зниженні відчуття власної компетентності та успішності.

На психофізіологічному рівні професійне вигорання супроводжується порушеннями сну, появою психосоматичних розладів, зниженням енергетичного тонусу організму. У професійній сфері спостерігається формальне виконання обов'язків, уникнення відповідальності, зниження ініціативності та креативності. Міжособистісні стосунки характеризуються підвищеною конфліктністю, дратівливістю, емоційною холодністю.

Процес розвитку професійного вигорання має певну динаміку та стадійність. На початковому етапі з'являються перші ознаки виснаження -

підвищена втомлюваність, безсоння, погіршення самопочуття. Надалі розвивається емоційна відстороненість як захисний механізм психіки [2, с. 25]. Працівник починає формально ставитися до своїх обов'язків, уникає емоційно насичених контактів, може проявляти цинізм та негативізм щодо роботи.

Професійне вигорання негативно впливає на всі сфери життєдіяльності людини. У когнітивній сфері порушуються процеси пам'яті, уваги, мислення. Емоційно-вольова сфера характеризується зниженням самоконтролю, появою тривожності, депресивних станів. Змінюється система цінностей та смислових орієнтацій особистості, втрачається професійна мотивація.

За дослідженнями вітчизняних науковців, професійне вигорання найчастіше розвивається у представників соціономічних професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивним спілкуванням та емоційним навантаженням. До групи ризику належать педагоги, медичні працівники, психологи, соціальні працівники та інші фахівці, які працюють у системі "людина-людина" [6, с. 47]. Тривала дія професійних стресорів без належного психологічного супроводу призводить до виснаження адаптаційних ресурсів особистості та розвитку синдрому професійного вигорання.

Професійне вигорання тісно пов'язане з поняттям професійного стресу, проте має свої специфічні характеристики. Якщо професійний стрес становить тимчасову адаптаційну реакцію на робочі навантаження, то вигорання відображає процес поступового виснаження психологічних ресурсів особистості. При цьому професійне вигорання розвивається як специфічний механізм психологічного захисту у відповідь на психотравмуючі впливи професійного середовища [25, с. 144].

Науковці виділяють індивідуальні та організаційні чинники розвитку професійного вигорання. До індивідуальних належать особистісні характеристики працівника: підвищена тривожність, низька стресостійкість, трудоголізм, перфекціонізм. Організаційні чинники включають особливості професійного середовища: високе робоче навантаження, відсутність підтримки колег, неефективний менеджмент.

Емоційний інтелект відіграє вагому роль у протидії професійному вигоранню. Здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей, регулювати емоційні стани дозволяє зберігати психологічне благополуччя в стресових ситуаціях. Розвинений емоційний інтелект сприяє конструктивному подоланню професійних труднощів та запобігає емоційному виснаженню [17, с. 29].

Дослідження копінг-стратегій показує, що працівники з високим ризиком професійного вигорання частіше використовують неадаптивні способи подолання стресу: уникнення проблем, емоційне відсторонення, агресивні реакції. Натомість застосування проблемно-орієнтованих копінгів та пошук соціальної підтримки знижують ризик розвитку синдрому вигорання [33, с. 156].

Психологічне здоров'я працівника виступає ключовим фактором протидії професійному вигоранню. Збереження балансу між професійною самореалізацією та відпочинком, розвиток навичок саморегуляції, підтримка фізичного та психічного благополуччя створюють основу для профілактики синдрому вигорання [20, с. 25].

Професійна ідентичність та відданість справі можуть як захищати від вигорання, так і посилювати його розвиток. З одного боку, чітке розуміння професійної місії та цінностей створює внутрішню опору. З іншого - надмірна ідентифікація з професійною роллю підвищує ризик емоційного виснаження через розмивання особистісних меж [7, с. 89].

Дослідники відзначають гендерні відмінності у проявах професійного вигорання. Жінки більш схильні до емоційного виснаження, тоді як у чоловіків частіше розвивається деперсоналізація. Це пов'язано з різними стратегіями подолання стресу та гендерними стереотипами щодо прояву емоцій [29, с. 67]. Професійне вигорання негативно впливає на якість надання послуг та задоволеність клієнтів. Працівники з високим рівнем вигорання демонструють формальне ставлення до клієнтів, знижену емпатію, відсутність

індивідуального підходу. Це призводить до зниження ефективності професійної взаємодії та погіршення результатів роботи.

Психофізіологічні прояви професійного вигорання включають порушення вегетативної регуляції, зниження імунітету, розвиток психосоматичних захворювань. Хронічний стрес та емоційне виснаження призводять до виснаження адаптаційних ресурсів організму [28, с. 156].

Самоактуалізація особистості виступає важливим фактором профілактики професійного вигорання. Реалізація особистісного потенціалу, досягнення значущих цілей, відчуття власної компетентності створюють психологічний ресурс для подолання професійних труднощів [7, с. 92]. Науковці підкреслюють роль організаційної культури у розвитку або профілактиці професійного вигорання. Підтримуюче професійне середовище, чіткі критерії оцінки роботи, можливості професійного розвитку знижують ризик виникнення синдрому вигорання [13, с. 15].

Емоційна саморегуляція становить ключову компетенцію у профілактиці професійного вигорання. Здатність усвідомлювати та контролювати власні емоційні стани, використовувати техніки релаксації та самовідновлення дозволяє зберігати професійну ефективність [18, с. 45]. Професійна мотивація зазнає суттєвих змін при розвитку синдрому вигорання. Знижується інтерес до роботи, втрачається відчуття її значущості, формується негативне ставлення до професійних обов'язків. Відновлення мотиваційної сфери потребує комплексної психологічної підтримки.

Міжособистісні конфлікти часто супроводжують розвиток професійного вигорання. Підвищена дратівливість, емоційна нестабільність, знижена толерантність до фрустрації призводять до погіршення стосунків з колегами та близькими [35, с. 89]. Професійна рефлексія відіграє подвійну роль у контексті професійного вигорання. Надмірна рефлексія може посилювати негативні переживання та самозвинувачення. Водночас конструктивний самоаналіз допомагає своєчасно виявити ознаки виснаження та вжити профілактичних заходів.

Професійне вигорання являє собою складний психологічний феномен, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень. Його розвиток зумовлений комплексом індивідуальних та організаційних чинників, що призводять до виснаження адаптаційних ресурсів особистості. Своєчасна діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання потребує врахування його багатовимірної природи та системного підходу до психологічного супроводу фахівців.

1.2. Особливості професійної діяльності інструкторів тренажерних залів

Професійна діяльність інструкторів тренажерних залів характеризується високою інтенсивністю міжособистісних контактів та значним емоційним навантаженням. Специфіка роботи вимагає постійної концентрації уваги на потребах клієнтів та індивідуальному підході до кожного відвідувача. Інструктор повинен володіти глибокими знаннями з анатомії, фізіології, біомеханіки та методики тренувань. Професійна компетентність тренера включає також навички психологічної підтримки та мотивації клієнтів [30, с. 268].

Робочий день інструктора тренажерного залу насичений різноманітними професійними завданнями та вимагає значних фізичних витрат. Тренер проводить персональні та групові заняття, розробляє індивідуальні програми тренувань, здійснює контроль за технікою виконання вправ. Фахівець несе відповідальність за безпеку та здоров'я клієнтів під час тренувань. Постійне фізичне та психічне навантаження може призводити до накопичення втоми та виснаження.

Діяльність інструктора передбачає роботу з різними категоріями клієнтів, що мають власні цілі, очікування та рівень підготовки. Тренер адаптує програми тренувань відповідно до індивідуальних особливостей та можливостей кожного відвідувача. Професійна взаємодія потребує розвинених

комунікативних навичок та емоційної гнучкості. Здатність встановлювати довірливі стосунки з клієнтами визначає успішність тренувального процесу.

Особливості професійної підготовки фітнес-тренерів в Україні мають певні відмінності від закордонного досвіду. Система навчання включає теоретичну та практичну підготовку з різних напрямів фітнесу. Професійне становлення тренера вимагає постійного самовдосконалення та оновлення знань. Інструктор повинен слідкувати за новими тенденціями у сфері фітнесу та впроваджувати сучасні методики тренувань [31, с. 304].

У тренажерному залі інструктор виконує роль наставника та мотиватора для своїх клієнтів. Тренер допомагає формувати правильні звички та ставлення до здорового способу життя. Психологічна підтримка клієнтів займає значну частину робочого часу інструктора. Емоційна залученість у процес досягнення результатів клієнтами може призводити до емоційного виснаження фахівця [38, с. 167].

Професійна діяльність інструктора тренажерного залу потребує розвинених лідерських якостей та організаторських здібностей. Тренер координує роботу групи, підтримує дисципліну та робочу атмосферу під час занять. Фахівець повинен вміти розподіляти увагу між декількома клієнтами одночасно. Високий рівень відповідальності та необхідність постійного контролю створюють додаткове психологічне навантаження.

Психологічний супровід професійної діяльності інструкторів тренажерних залів вимагає системного підходу. Тренер повинен володіти навичками саморегуляції та стресостійкості. Важливим аспектом професійної компетентності є вміння керувати власним емоційним станом. Психологічна готовність до інтенсивної міжособистісної взаємодії визначає професійну надійність фахівця [14, с. 156].

Специфіка роботи інструктора включає необхідність дотримання балансу між професійною вимогливістю та емпатійним ставленням до клієнтів. Тренер мотивує клієнтів до досягнення поставлених цілей та подолання труднощів. Фахівець повинен вміти надавати конструктивний зворотний зв'язок та

підтримувати впевненість клієнтів у власних силах. Професійна позиція інструктора вимагає поєднання різних ролей: експерта, наставника, психолога [19, с. 67].

Процес професійної адаптації молодих інструкторів тренажерних залів супроводжується значними психологічними навантаженнями. Початківці стикаються з необхідністю швидкого засвоєння великого обсягу інформації та формування практичних навичок. Відсутність достатнього досвіду роботи може викликати невпевненість та тривожність. Період входження у професію потребує особливої уваги до психологічного стану фахівця.

Професійна діяльність інструктора характеризується високим рівнем конкуренції та необхідністю постійного підтвердження власної кваліфікації. Тренер повинен підтримувати власну фізичну форму та демонструвати професійну майстерність. Постійне порівняння з колегами та очікування з боку клієнтів створюють додатковий психологічний тиск. Конкурентне середовище може провокувати розвиток професійного стресу [15, с. 19].

Психологічне забезпечення професійної діяльності інструкторів включає систему заходів з підтримки працездатності та профілактики виснаження. Тренер повинен регулярно відновлювати власні психологічні ресурси. Професійна діяльність потребує чіткого планування робочого часу та відпочинку. Раціональна організація праці допомагає запобігти перевантаженню та зберегти професійну ефективність [16, с. 156].

Професійна ідентичність інструктора тренажерного залу формується через інтеграцію різних компетенцій та ролей. Тренер поєднує функції технічного експерта, педагога, психолога та організатора. Професійне самовизначення відбувається через пошук власного стилю роботи. Становлення професійної ідентичності супроводжується переживанням криз та подоланням внутрішніх конфліктів.

Організація роботи тренажерного залу передбачає взаємодію інструкторів у команді. Тренери обмінюються досвідом та надають взаємну підтримку. Професійна спільнота створює середовище для обміну знаннями та

розвитку. Командна робота вимагає розвинених навичок співпраці та конструктивного вирішення конфліктів.

Інструктор тренажерного залу повинен володіти навичками кризової інтервенції та першої допомоги. Тренер відповідає за безпеку клієнтів під час виконання фізичних вправ. Професійні обов'язки включають попередження травматизму та реагування на екстрені ситуації. Висока відповідальність за здоров'я клієнтів створює постійну психологічну напругу.

Професійна діяльність інструктора характеризується нестандартним графіком роботи та високою інтенсивністю навантажень. Тренер працює у вечірній час та вихідні дні. Тривале перебування у стоячому положенні та демонстрація вправ призводять до фізичної втоми. Поєднання фізичного та емоційного навантаження потребує розвинених навичок самовідновлення.

Процес професійного розвитку інструктора включає постійне підвищення кваліфікації та освоєння нових напрямків фітнесу. Тренер відвідує професійні семінари та майстер-класи. Самоосвіта займає значну частину вільного часу фахівця. Необхідність поєднання роботи та навчання створює додаткове навантаження.

Особливості професійної комунікації інструктора передбачають вміння працювати з різними типами особистості клієнтів. Тренер адаптує стиль спілкування відповідно до індивідуальних особливостей відвідувачів. Професійна взаємодія вимагає розвиненої емоційної компетентності. Постійна емоційна залученість може призводити до комунікативного виснаження.

Професійна успішність інструктора значною мірою залежить від його репутації та кількості постійних клієнтів. Тренер повинен підтримувати високий рівень сервісу та демонструвати стабільні результати роботи. Професійна конкуренція створює необхідність постійного маркетингу власних послуг. Залежність доходу від кількості клієнтів посилює психологічну напругу.

Інструктор тренажерного залу виступає рольовою моделлю здорового способу життя для своїх клієнтів. Тренер демонструє приклад дотримання

режиму харчування та тренувань. Професійний імідж вимагає постійної роботи над собою. Високі очікування з боку клієнтів створюють додатковий тиск на самооцінку фахівця.

Професійна діяльність інструктора передбачає вміння працювати з клієнтами різних вікових категорій. Тренер розробляє програми тренувань з урахуванням вікових особливостей та стану здоров'я. Індивідуальний підхід вимагає глибоких знань у галузі вікової фізіології. Різноманітність клієнтських запитів потребує постійного розширення професійних компетенцій.

1.3. Психологічні чинники формування професійного вигорання інструкторів тренажерних залів

Дослідження психологічних чинників професійного вигорання інструкторів тренажерних залів потребує глибокого аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на розвиток цього феномену. Визначальним елементом виступає емоційна складова професійної діяльності, яка характеризується високою інтенсивністю міжособистісних контактів та необхідністю постійної емоційної віддачі при роботі з клієнтами [17, с. 29].

Емоційний інтелект інструкторів тренажерних залів відіграє ключову роль у формуванні стійкості до професійного вигорання. Здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями, а також емоціями інших людей дозволяє фахівцям ефективніше справлятися з професійними викликами та підтримувати психологічне благополуччя протягом тривалого часу.

Психофізіологічні навантаження, пов'язані з демонстрацією вправ, контролем техніки виконання та необхідністю підтримувати власну фізичну форму, створюють додатковий тиск на нервову систему інструкторів. При цьому постійна концентрація уваги на безпеці клієнтів вимагає значних енергетичних витрат та може призводити до виснаження адаптаційних ресурсів організму.

Професійна ідентичність та самооцінка інструкторів тренажерних залів часто базується на зовнішніх показниках успішності - кількості клієнтів, їхніх результатах та відгуках. Надмірна залежність від зовнішніх оцінок формує вразливість до критики та може посилювати ризик розвитку професійного вигорання [27, с. 107].

Механізми копінг-поведінки визначають індивідуальні стратегії подолання стресових ситуацій у професійній діяльності. Конструктивні копінг-стратегії, спрямовані на активне вирішення проблем та пошук соціальної підтримки, знижують ризик розвитку синдрому професійного вигорання. Перфекціонізм як особистісна риса інструкторів може виступати дестабілізуючим фактором, що провокує надмірні вимоги до себе та оточуючих. Прагнення досягти ідеального результату у всіх аспектах роботи призводить до хронічного незадоволення собою та професійної діяльністю в цілому.

Рівень розвитку професійної компетентності та впевненості у власних силах суттєво впливає на стійкість до професійного вигорання. Недостатня теоретична підготовка або практичний досвід можуть викликати тривожність та невпевненість при виконанні професійних обов'язків [30, с. 268]. Комунікативна компетентність інструкторів визначає якість взаємодії з клієнтами та колегами. Труднощі у встановленні контакту, нездатність чітко доносити інформацію або конструктивно вирішувати конфліктні ситуації підвищують емоційне напруження та ризик професійного вигорання.

Система мотивації та ціннісних орієнтацій фахівця формує його ставлення до професійної діяльності. Переважання зовнішньої мотивації над внутрішньою може призводити до втрати відчуття сенсу роботи та професійного вигорання [33, с. 195]. Організаційні фактори, такі як графік роботи, умови праці та система оплати, створюють контекст професійної діяльності інструкторів. Незадоволення цими аспектами роботи може стати каталізатором розвитку симптомів професійного вигорання.

Індивідуально-психологічні характеристики, зокрема тип нервової

системи та темперамент, визначають базову стійкість до стресових навантажень. Фахівці з низькою стресостійкістю потребують додаткових ресурсів для підтримки професійної ефективності [29, с. 67]. Здатність до саморегуляції психоемоційних станів виступає ключовим механізмом профілактики професійного вигорання. Розвинені навички управління власним психологічним станом дозволяють зберігати працездатність та емоційну стабільність протягом тривалого часу.

Професійна самореалізація та можливості кар'єрного зростання формують перспективи розвитку фахівця. Відсутність чітких траєкторій професійного розвитку може призводити до стагнації та втрати інтересу до роботи [7, с. 98]. Рівень соціальної підтримки з боку колег та керівництва визначає психологічний клімат у колективі. Позитивна атмосфера та можливість отримати професійну пораду чи емоційну підтримку знижують ризик розвитку синдрому професійного вигорання.

Когнітивні установки та переконання інструкторів щодо власної професійної ролі можуть як підтримувати, так і підривати психологічне благополуччя. Ірраціональні переконання та надмірна відповідальність за результати клієнтів створюють додаткове психологічне навантаження [28, с. 215]. Професійна рефлексія та здатність до самоаналізу дозволяють своєчасно виявляти ознаки професійного вигорання. Регулярний моніторинг власного стану та професійної мотивації сприяє ранньому виявленню проблемних зон та їх своєчасній корекції.

Механізми психологічного захисту, що активуються в стресових ситуаціях, можуть як допомагати адаптуватися до професійних викликів, так і маскувати розвиток професійного вигорання. Ригідність захисних механізмів ускладнює усвідомлення проблеми та пошук конструктивних рішень [23, с. 175]. Рівень особистісної зрілості та психологічної гнучкості визначає здатність інструктора адаптуватися до мінливих умов професійної діяльності. Розвинена емоційна компетентність та навички самоменеджменту підвищують стійкість до професійного стресу. Баланс між професійним та особистим

життям виступає важливим фактором профілактики професійного вигорання. Здатність встановлювати здорові межі між роботою та відпочинком, наявність захоплень поза професійною сферою сприяють збереженню психологічного ресурсу [35, с. 289].

Процес професійної адаптації початківців-інструкторів тренажерних залів характеризується підвищеною вразливістю до стресових факторів. Входження у професію супроводжується формуванням нових поведінкових патернів та професійних звичок, що вимагає значних психологічних ресурсів та може прискорювати розвиток симптомів професійного вигорання [2, с. 45].

Гендерні особливості прояву професійного вигорання у інструкторів тренажерних залів проявляються через різні механізми психологічного захисту та способи подолання стресових ситуацій. Жінки-інструктори частіше звертаються до емоційно-орієнтованих стратегій подолання стресу, тоді як чоловіки надають перевагу проблемно-орієнтованим підходам.

Професійна конкуренція між інструкторами створює додатковий психологічний тиск та може виступати тригером емоційного виснаження. Постійне порівняння себе з колегами, боротьба за клієнтів та прагнення підтримувати певний професійний статус виснажують психологічні ресурси фахівця. Рівень професійної автономії та можливість приймати самостійні рішення щодо програм тренувань визначають відчуття контролю над робочим процесом. Обмеження професійної свободи та надмірний контроль з боку керівництва можуть призводити до фрустрації та розвитку симптомів професійного вигорання [14, с. 158].

Механізми професійної ідентифікації впливають на формування самооцінки та професійної самоефективності інструкторів. Надмірна ідентифікація з професійною роллю може призводити до розмивання особистісних меж та труднощів у відокремленні професійного життя від приватного.

Індивідуальний стиль діяльності інструктора формується на основі його особистісних характеристик та професійного досвіду. Невідповідність між

природними схильностями фахівця та вимогами професійного середовища створює додаткове напруження та може прискорювати розвиток професійного вигорання.

Рівень емоційної включеності у проблеми клієнтів визначає ступінь психологічного навантаження на інструктора. Відсутність навичок емоційної дистанції при збереженні професійної емпатії може призводити до швидкого виснаження емоційних ресурсів [16, с. 156]. Здатність до професійної творчості та інновацій у роботі підтримує інтерес до професійної діяльності. Можливість експериментувати з новими методиками тренувань, розробляти індивідуальні програми та вдосконалювати професійні підходи знижує ризик розвитку професійної стагнації та емоційного вигорання.

Ключовими психологічними чинниками професійного вигорання інструкторів виступають емоційний інтелект, професійна мотивація, індивідуально-психологічні характеристики та система копінг-стратегій. Визначено, що рівень професійної компетентності, комунікативні навички та здатність до саморегуляції психоемоційних станів формують базову стійкість до професійного стресу [17, с. 30].

Механізми розвитку професійного вигорання включають порушення балансу між професійним та особистим життям, надмірну ідентифікацію з професійною роллю, перфекціонізм та ригідність захисних механізмів. Професійна конкуренція, обмеження професійної автономії та високий рівень емоційної включеності у проблеми клієнтів виступають додатковими факторами ризику [23, с. 177].

Профілактика професійного вигорання потребує комплексного підходу, спрямованого на розвиток професійної рефлексії, формування конструктивних копінг-стратегій та підтримку професійної мотивації інструкторів. Створення сприятливого психологічного клімату в колективі, забезпечення можливостей для професійного розвитку та підтримка здорового балансу між роботою та відпочинком виступають базовими умовами попередження професійного вигорання.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання інструкторів тренажерних залів розкрив сутність цього феномену як специфічної форми професійної дезадаптації, що характеризується системними порушеннями в емоційній, когнітивній та поведінковій сферах особистості фахівця. Дослідження показало, що професійне вигорання розвивається поетапно, починаючи від емоційного виснаження, через деперсоналізацію, до редукції професійних досягнень. Цей процес супроводжується зниженням адаптаційних можливостей організму та порушенням механізмів психологічного захисту.

Структура професійного вигорання інструкторів тренажерних залів включає емоційний, мотиваційний, когнітивний та поведінковий компоненти, які взаємопов'язані та взаємообумовлені. Порушення в одному компоненті призводить до дисбалансу всієї системи професійного функціонування фахівця. Специфіка професійної діяльності інструкторів тренажерних залів характеризується високою інтенсивністю міжособистісних контактів, необхідністю постійної демонстрації фізичної форми та відповідальністю за безпеку клієнтів. Ці фактори створюють підвищене психоемоційне навантаження на фахівця. Професійна діяльність тренера вимагає інтеграції різноманітних компетенцій: технічних знань, педагогічних навичок, психологічної грамотності та організаторських здібностей. Необхідність постійного підтвердження кваліфікації створює додаткове психологічне напруження.

Індивідуально-психологічні особливості фахівців визначають їхню вразливість до професійного вигорання. Перфекціонізм, надмірна відповідальність, емоційна нестабільність та низька стресостійкість виступають факторами ризику розвитку синдрому. Механізми професійного вигорання розгортаються через порушення процесів саморегуляції, професійної ідентифікації та рефлексії. Деструктивні зміни проявляються у зниженні професійної мотивації та ефективності діяльності.

Організаційні фактори, такі як режим роботи, умови праці та система оплати, створюють контекст професійної діяльності та можуть як підтримувати, так і підривати психологічне благополуччя інструкторів. Професійна конкуренція та необхідність постійного порівняння себе з колегами виступають додатковими стресогенними факторами, що прискорюють розвиток симптомів професійного вигорання. Копінг-стратегії та механізми психологічного захисту визначають індивідуальні способи подолання професійного стресу. Конструктивні стратегії подолання стресу підвищують стійкість до професійного вигорання. Емоційний інтелект та комунікативна компетентність формують базу для ефективної взаємодії з клієнтами та колегами. Розвинені навички емоційної саморегуляції знижують ризик емоційного виснаження.

Профілактика професійного вигорання потребує комплексного підходу, спрямованого на розвиток психологічних ресурсів особистості та формування здорового балансу між професійним та особистим життям. Психологічний супровід професійної діяльності інструкторів повинен враховувати гендерні особливості прояву професійного вигорання та індивідуальний стиль діяльності фахівця.

Теоретичне осмислення проблеми створює підґрунтя для розробки ефективних стратегій психологічної підтримки та програм профілактики синдрому вигорання у системі професійної підготовки інструкторів тренажерних залів. Розуміння психологічних механізмів та чинників професійного вигорання відкриває перспективи для подальших досліджень та впровадження інноваційних підходів до збереження професійного здоров'я фахівців фітнес-індустрії.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНСТРУКТОРІВ ТРЕНАЖЕРНИХ ЗАЛІВ

2.1. Методика та організація дослідження

Аналіз наукової літератури свідчить про різноманітність підходів до вивчення професійного вигорання. Існують три основні теоретичні моделі цього феномену: однофакторна, двофакторна та трифакторна. Кожна модель має свої методологічні особливості та діагностичний інструментарій. Це визначає специфіку організації емпіричних досліджень. Важливим методологічним аспектом є вибір адекватних методів дослідження. Сучасна психодіагностика пропонує широкий спектр методик для вивчення професійного вигорання. Найбільш валідними вважаються стандартизовані опитувальники та психометричні шкали. Їх використання забезпечує надійність отриманих результатів.

Особлива увага приділяється проблемі вимірювання рівня професійного вигорання. Розроблено різні підходи до кількісної оцінки цього феномену. Найбільшого поширення набули методики, що базуються на самооцінці респондентів. Важливим є також використання об'єктивних показників професійної діяльності.

При плануванні дослідження необхідно враховувати специфіку професійної діяльності респондентів. Робота інструкторів тренажерних залів має свої особливості та стресогенні фактори. Це вимагає адаптації існуючих методик та розробки специфічних діагностичних інструментів. Важливим є врахування професійного контексту при інтерпретації результатів.

З метою емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання інструкторів тренажерних залів нами було проведено діагностику фізичного та психічного здоров’я досліджуваних фахівців, їх емоційний стан та рівень професійного вигорання.

На експериментальному етапі дослідження конкретизовано науковий апарат, підтверджено актуальність теми дослідження, визначено завдання емпіричного дослідження. На цьому ж етапі було визначено вибірку дослідження. Основними завданнями емпіричного дослідження визначені наступні:

1. Організувати емпіричне дослідження щодо виявлення впливу психосоматичних проявів на виникнення синдрому професійного вигорання в діяльності інструкторів тренажерних залів.

2. Виконати кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження.

3. Зробити відповідні висновки щодо результатів діагностики педагогічних працівників.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення психологічних умов попередження та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів. Дослідження проводилося протягом вересня-жовтня 2024 року на базі п'яти фітнес-центрів міста Києва. У вибірку увійшли 30 інструкторів тренажерних залів віком від 23 до 45 років. Середній вік учасників становив 32,5 роки.

У дослідженні взяли участь 17 чоловіків та 13 жінок, що забезпечило репрезентативність вибірки за гендерною ознакою. Всі респонденти мали вищу освіту у сфері фізичного виховання або професійні сертифікати фітнес-тренера. Професійний стаж інструкторів варіювався від 1 до 15 років, що дозволило врахувати різний професійний досвід. Середній стаж роботи становив 6,8 років.

Анкетування проводилось індивідуально в окремому приміщенні фітнес-центру. Час заповнення методик не обмежувався. Респонденти мали можливість отримати додаткові роз'яснення щодо питань анкети. Середній час заповнення всіх методик становив 45 хвилин.

Збір даних здійснювався в першій половині робочого дня. Це дозволило мінімізувати вплив втоми на результати дослідження. Анкетування

проводилось у комфортній психологічній атмосфері. Респонденти мали можливість відмовитись від участі на будь-якому етапі.

Для забезпечення репрезентативності вибірки було враховано основні соціально-демографічні характеристики. Розподіл респондентів за віком, статтю та стажем роботи відповідав генеральній сукупності. Це підвищило зовнішню валідність дослідження.

Особлива увага приділялась мотивації учасників до співпраці. Перед початком дослідження проводилась бесіда про важливість проблеми професійного вигорання. Респонденти були зацікавлені в отриманні зворотного зв'язку. Це сприяло підвищенню достовірності результатів.

Процедура дослідження включала заповнення демографічної анкети. Потім респонденти працювали з основними методиками в заданому порядку. Завершальним етапом була коротка бесіда для уточнення отриманих даних. Респонденти мали можливість висловити свої зауваження щодо процедури дослідження.

Для дослідження особливостей професійного вигорання інструкторів тренажерних залів нами було використано комплекс психодіагностичних інструментів, зокрема:

1. *Опитувальник професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової), Додаток А*

Метою цієї анкети є оцінка рівня стресу, стану здоров'я та впливу професійних факторів на фізичне і психологічне самопочуття. Анкета допоможе виявити основні стресові ситуації в професіях "людина-людина", а також методи подолання стресу та емоційного напруження.

Досліджуваним пропонується на опрацювання 16 запитань та *інструкція*: будь ласка уважно прочитайте кожне запитання. Оцінюйте свій стан, вказуючи найбільш точний для вас варіант. Відповідайте на запитання чесно, адже це дозволить краще зрозуміти ваш стан і потреби. Для кожного питання оберіть одну відповідь, яка найбільше відповідає вашому стану: ніколи, рідко, іноді, дуже часто.

Обробка та інтерпретація результатів. Для кожної категорії можна підрахувати середні бали за відповідями респондентів:

1 бал — "Ніколи"

2 бали — "Рідко"

3 бали — "Іноді"

4 бали — "Дуже часто"

Підсумкові бали для кожної категорії дозволяють оцінити рівень стресу, здоров'я і ефективність методів його подолання.

2. Методика «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Гринберг), Додаток Б

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте 1 бал, якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, або 0 – якщо не погоджуєтесь.

Обробка та інтерпретація результатів здійснюється шляхом аналізу суми балів за рівнями вигоряння. Підрахуйте загальний бал “вигорання” та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. Що нижчий рівень, то краще.

- 0-7 балів – низький рівень;
- 8-14 балів – середній рівень;
- 15-20 балів – високий рівень.

3. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко, Додаток В.

Опитувальник рекомендований для діагностики психічної напруги або її очікувань у важких (екстремальних) ситуаціях.

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, в якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі «емоційного вигорання». Прочитайте твердження та дайте відповідь «так» або «ні». Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про «партнерів», маються на увазі суб’єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

Для визначення взаємозв'язків між показниками використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона. Рівень статистичної значущості був встановлений на рівні $p<0,05$. Кластерний аналіз дозволив виділити групи респондентів за рівнем професійного вигорання. Результати статистичного аналізу представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Статистичні методи обробки даних

Метод аналізу	Мета застосування	Показники
Описова статистика	Визначення середніх значень та розподілу даних	M, σ, Mo, Me
Кореляційний аналіз	Виявлення взаємозв'язків між змінними	r-Пірсона
Факторний аналіз	Визначення структури вигорання	Факторні навантаження
Кластерний аналіз	Типологізація респондентів	Класифікаційні групи

Дослідження проводилось з дотриманням етичних норм психологічного дослідження. Всі учасники були поінформовані про мету та процедуру дослідження. Було отримано письмову згоду на участь у дослідженні. Конфіденційність персональних даних була забезпечена.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей професійного вигорання інструкторів тренажерних залів

Першим кроком емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання інструкторів тренажерних залів розпочнемо з дослідження рівня професійного вигорання досліджуваних за допомогою *опитувальника професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової),* отримані результати представлено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Показники сформованості фаз професійного вигорання у досліджуваних інструкторів тренажерних залів

Рівень сформованості	Фаза професійного вигорання					
	виснаження		резистенція		напруження	
	к-ть осіб	у %	к-ть осіб	у %	к-ть осіб	у %
Сформована	1	3,0	6	20,0	8	27,0
На стадії формування	2	6,7	3	10,0	3	10,0
Не сформована	2	6,7	2	6,7	3	10,0

Як свідчать дані, представлені в табл. 2.2. у значної частини досліджуваних інструкторів тренажерних залів виявлено високі показники сформованості фаз професійного вигорання. Так, у фазі «виснаження" в 1 інструктора сформована дана фаза, що є кінцевою стадією синдрому емоційного вигорання та передбачає затяжний стрес і порушення професійних комунікацій, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Решта не виявили ознак виснаження, однак їм варто звернути увагу на динаміку своїх симптомів для попередження розвитку вигорання. Ще 6,7% (2 особи) перебувають на стадії формування виснаження, підкреслюючи необхідність термінових превентивних заходів для запобігання подальшого пригнічення їхнього емоційного стану. Решта 6,7% (2 особи), не виявили ознак виснаження, однак їм варто звернути увагу на динаміку своїх індикаторів для попередження розвитку вигорання.

За фазою «резистенція», яка передує остаточні стадії виснаження, виявлено високі показники сформованості у 20,0% респондентів (6 осіб). Дана фаза характеризується надмірним емоційним виснаженням, що призводить до виникнення та розвитку захисних реакцій організму людини, які роблять людину відстороненою та байдужою спостерігаємо поступове збільшення осіб,

у яких симптомів, що сформують професійне вигорання менше. При цьому ще 10,0% (3 особи) досліджуваних знаходяться на етапі формування даної стадії.

Особливо високий є рівень вигорання в фазі "напруження", де виявлено, що у 27,0% (8 осіб) сформована ця фазу, що свідчить про широке поширення симптомів втоми та стресу, які є ранніми індикаторами професійного вигорання. Ще 10,0% (або 3 особи) перебувають на стадії формування цієї фази, що свідчить про потенційний розвиток стану без вжиття відповідних профілактичних заходів. Решта 10,0% (3 особи) за результатами не виявили ознак напруження, хоча це може змінитися без належної внутрішньої підтримки та засобів саморегуляції.

Оцінюючи отримані результати, можна зазначити, що половина інструкторів тренажерних залів знаходяться на пізніх стадіях синдрому професійного вигорання або перебувають на межі його розвитку. Це свідчить про необхідність розробки ефективних заходів із профілактики та попередження цього негативного явища серед працівників сфери фізичної культури.

Наступним етапом емпіричного дослідження було встановлення симптомів емоційного вигорання серед інструкторів тренажерних залів за допомогою *методики «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Гринберг),* отримані результати представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Рівні емоційного вигорання досліджуваних інструкторів тренажерних залів

Рівень емоційного вигорання	*К-ть осіб*	*у %*
Високий рівень	9	30,0
Середній рівень	15	50,0
Низький рівень	6	20,0

Аналіз представлених даних в табл. 2.3 свідчить, що 30,0% респондентів (9 осіб) мають високий рівень емоційного вигорання, 50,0% опитуваних (15

осіб) мають середній рівень, а 20,0% досліджуваних (6 інструкторів) мають низький рівень емоційного вигорання.

Згідно з дослідженням, можна констатувати факт, що більше третини мають високий рівень емоційного вигорання, що свідчить про втрату всіх психічних ресурсів, все частіше проявляється злість, образливість, смуток, замкнутість, відстороненість. Половина мають середній рівень, що свідчить про помітні емоційні зміни, внутрішня роздратованість починає проявлятися у вигляді агресії до оточуючих, відсторонення від звичного кола спілкування, відсутність активності на роботі. Менше третини мають низький рівень емоційного вигорання, приглушаються емоції, з'являється байдужість до всього що відбувається. Може виникати відчуття незадоволеності собою і своїм життям.

Наступним етапом емпіричного дослідження було виявлення виражених ознак емоційного вигорання серед інструкторів тренажерних залів. *За методикою В. Бойка* були виявлені такі ключові симптоми, що вказують на різні фази та прояви синдрому емоційного вигорання. Отримані результати представлено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Симптоми емоційного вигорання досліджуваних інструкторів тренажерних залів

Симптом	Кількість осіб	у %
Емоційне виснаження	19	63,3
Деперсоналізація	14	46,7
Редукція обов'язків	17	56,7
Тривожність	15	50,0
Психосоматичні прояви	12	40,0

Як випливає з табл. 2.4., емоційне виснаження спостерігалося у 63,3 % досліджуваних (19 осіб). Це найпоширеніший симптом серед респондентів, що свідчить про хронічну втому, енергетичне виснаження та зниження внутрішніх

ресурсів. У професійній діяльності інструктора, яка передбачає постійний емоційний контакт з клієнтами, це може бути наслідком перевантаження та недостатнього часу для відновлення.

Деперсоналізація, що була виявлена у 46,7 % учасників (14 осіб), характеризується розвитком цинізму, байдужості до клієнтів та знеособлення у стосунках. Це може бути захисною реакцією на емоційне виснаження та спрямовано на збереження особистих меж в умовах професійного перевантаження.

Редукція професійних обов'язків виявлена у 56,7 % респондентів (17 осіб) — це зниження віри у власну професійну компетентність, відчуття неефективності своєї праці. Інструктори можуть втрачати мотивацію, відчувати, що не досягають бажаних результатів, що знижує загальну професійну самооцінку.

Тривожність, яку виявлено у половини досліджуваних (15 осіб — 50,0 %), може бути як причиною, так і наслідком емоційного вигорання. Часто вона супроводжує перевантаження, невизначеність у стосунках з керівництвом або клієнтами, страх втратити ефективність чи роботу.

Психосоматичні прояви зафіксовані у 40,0 % інструкторів (12 осіб). Це може включати головні болі, порушення сну, болі в м’язах, серцево-судинні симптоми тощо. Такі симптоми свідчать про соматизацію психологічного стресу, що є тривожним сигналом для необхідності втручання.

Таким чином, результати свідчать про високий рівень професійного навантаження, що негативно впливає на психологічний стан інструкторів. Значна частина респондентів демонструє ознаки різних фаз емоційного вигорання, що підтверджує актуальність проблеми та необхідність розробки профілактичних і корекційних заходів.

Результати також стали основою для подальшого застосування кореляційного аналізу та розробки психологічних умов профілактики та попередження професійного вигорання у інструкторів тренажерних залів.

Застосування коефіцієнта кореляції Пірсона ($p < 0,05$) дозволило

виявити статистично значущі взаємозв'язки між рівнем професійного стресу та шкалами вигорання за опитувальником професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової) і методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко:

- Позитивний кореляційний зв'язок між емоційним виснаженням і професійним стресом: $r = 0,67$ ($p < 0,05$);
- Позитивна кореляція між психосоматичними скаргами та стадією виснаження за методикою Бойка: $r = 0,59$ ($p < 0,05$).

Найпоширенішими симптомами стали: часта тривожність, порушення сну, головні болі, емоційна нестабільність і дратівливість.

На основі об'єднання результатів за всіма трьома методиками були виділені три кластери респондентів:

1. Кластер 1 – низький рівень вигорання і стресу (13,3%);
2. Кластер 2 – помірні показники за всіма шкалами (46,7%);
3. Кластер 3 – високий рівень вигорання і вираженого стресу з психосоматичними проявами (40%).

На основі опрацьованих даних за методикою діагностики професійного стресу, у поєднанні з даними, отриманими за допомогою інших методик, можна зробити наступні висновки: 40% опитаних демонструють високий рівень нервово-психічної напруги, що свідчить про системне перевантаження фахівців як емоційно, так і фізіологічно. Це є серйозним фактором ризику розвитку вигорання навіть у молодих і активних спеціалістів.

Найчастіше респонденти повідомляли про головні болі, втому, дратівливість, відчуття тривоги та порушення сну. Це вказує на зниження адаптаційних можливостей організму під впливом хронічного емоційного навантаження.

Кореляційний аналіз показав сильний позитивний зв'язок між рівнем професійного стресу та емоційним виснаженням ($r = 0,67$, $p < 0,05$), що підтверджує гіпотезу про те, що хронічний стрес є передумовою розвитку вигорання.

Завдяки кластерному аналізу було виділено три типи інструкторів:

– ті, хто адаптується до стресу і має низькі ризики вигорання;

– ті, хто перебуває у стані компенсованого напруження;

– та група з високим рівнем напруги і симптомами вже наявного вигорання. Це дозволяє надалі адресно працювати з різними типами фахівців.

Підсумовуючи усе вище сказане, варто зазначити особливості застосування у дослідженні наведених методик, та базуючись на висновках, сказати про ефективність та значення використання їх, як окремих інструментів, так і комплексно.

2.3. Психологічні умови профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів

Профілактика та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів передусім ґрунтується на психологічних умовах, які є визначальними у забезпеченні психічного благополуччя фахівців. До таких умов належать: розвиток емоційної саморегуляції, що дозволяє ефективно керувати власним емоційним станом; формування конструктивних копінг-стратегій замість неадаптивних реакцій на стрес; підтримка професійної мотивації через усвідомлення значущості роботи та відчуття особистісного сенсу; а також розвиток емоційного інтелекту, що сприяє ефективній міжособистісній взаємодії з клієнтами та колегами. Сукупність цих умов створює психологічну основу для збереження працездатності, зниження ризику емоційного виснаження та формування стійкості до професійного стресу.

На основі результатів емпіричного дослідження було розроблено комплексну програму профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів. Ця програма створена з урахуванням сучасних наукових підходів до запобігання синдрому емоційного виснаження та спрямована на покращення психологічного благополуччя фахівців. Вона враховує специфіку роботи інструкторів, які перебувають у постійному

контакті з клієнтами та піддаються високим фізичним і емоційним навантаженням. Основний акцент зроблено на профілактичних заходах, що допомагають запобігти розвитку вигорання ще на ранніх стадіях. Водночас програма містить інструменти для подолання вже сформованого синдрому вигорання [7, с. 156].

Програма базується на системному підході, який враховує індивідуально-психологічні та організаційні чинники розвитку синдрому вигорання. Вона спрямована на зміну не лише особистісних стратегій подолання стресу, а й на корекцію робочого середовища, що може спричиняти професійне виснаження. Важливою частиною є психоедукація інструкторів, яка дозволяє їм усвідомити механізми розвитку вигорання та способи його попередження. Особлива увага приділяється соціальній підтримці, оскільки взаємодія з колегами та керівництвом значно впливає на емоційний стан спеціалістів. Впровадження програми допомагає підвищити рівень задоволеності роботою та знизити емоційне виснаження [15, с. 89].

Метою програми є зниження рівня професійного вигорання інструкторів через формування навичок саморегуляції, розвиток копінг-стратегій та оптимізацію професійної діяльності. Вона спрямована на підвищення психологічної стійкості та адаптаційних можливостей учасників, що дозволяє їм ефективніше справлятися з професійними викликами. Комплекс заходів передбачає роботу над розвитком емоційного інтелекту, що є важливим чинником збереження психоемоційної рівноваги. Програма містить як індивідуальні, так і групові форми роботи, що дозволяє створити сприятливу атмосферу для навчання та змін. Вона розрахована на 3 місяці та включає індивідуальні консультації, групові тренінги та самостійну роботу учасників [16, с. 145].

Структура програми містить три взаємопов’язані блоки: діагностичний, розвивальний та підтримуючий. Кожен із цих блоків має свої завдання та методи реалізації, що сприяє комплексному підходу до вирішення проблеми професійного вигорання. Діагностичний блок передбачає оцінку рівня

професійного вигорання, визначення індивідуальних факторів ризику та ресурсів подолання стресу. Для цього застосовуються стандартизовані психологічні методики, опитувальники та тестові методи, що допомагають виявити основні причини емоційного виснаження. Результати діагностики є основою для подальшої індивідуальної роботи з кожним учасником [14, с. 167].

Розвивальний блок програми спрямований на формування навичок емоційної саморегуляції, розвиток професійної рефлексії та вдосконалення комунікативної компетентності. Особлива увага приділяється навчальним модулям, що допомагають розвинути стресостійкість та адаптаційні можливості. Заняття проводяться у формі тренінгів двічі на тиждень тривалістю 2 години, що дозволяє забезпечити достатній рівень засвоєння матеріалу. Учасники працюють з кейсами, розглядають реальні ситуації, які можуть спричиняти вигорання, та розробляють ефективні стратегії подолання. Такий підхід сприяє закріпленню отриманих знань на практиці [8, с. 123].

Підтримуючий блок забезпечує закріплення набутих навичок через індивідуальні консультації та групи взаємопідтримки. Важливою частиною є обговорення труднощів, з якими учасники стикаються в процесі роботи, та пошук шляхів їх подолання. Періодичність зустрічей визначається індивідуально, залежно від потреб учасників, що дозволяє зробити програму максимально адаптованою до реальних умов. Формат підтримуючих зустрічей передбачає також супервізійні сесії, де учасники можуть отримати зворотний зв’язок від фахівців. Це сприяє тривалій підтримці психологічного благополуччя інструкторів навіть після завершення програми [19, с. 78].

Програма включає комплекс технік релаксації та медитації, які допомагають знизити рівень професійного стресу. Учасники опановують методи прогресивної м’язової релаксації, дихальні вправи та техніки візуалізації, що сприяють швидкому відновленню емоційної рівноваги. Заняття з релаксації проводяться у спокійній атмосфері, що дозволяє створити умови для глибокого занурення у процес. Учасники мають змогу практикувати ці техніки самостійно, що забезпечує сталість ефекту після завершення програми.

Використання релаксаційних методів підвищує здатність інструкторів справлятися зі стресовими ситуаціями на робочому місці [9, с. 234].

Значна увага приділяється розвитку навичок тайм-менеджменту, оскільки ефективне управління часом знижує ризик перевантаження. Інструктори навчаються планувати робочі завдання, визначати пріоритети та делегувати обов'язки, що зменшує навантаження та сприяє збереженню енергії. Під час тренінгів учасники аналізують власний стиль організації часу, виявляють типові помилки та шукають шляхи їх усунення. Практичні вправи дозволяють відпрацювати навички управління завданнями у реальних робочих ситуаціях. У результаті формується усвідомлений підхід до розподілу ресурсів, що допомагає уникнути хронічної втоми [22, с. 145].

Програма передбачає формування конструктивних копінг-стратегій через моделювання проблемних ситуацій та пошук оптимальних способів їх вирішення. Учасники вчаться аналізувати стресові події, визначати їх вплив на емоційний стан і обирати ефективні стратегії реагування. Застосування когнітивного переструктурування допомагає змінити негативне сприйняття стресових факторів і зосередитися на ресурсах. Під час практичних занять використовуються техніки позитивного мислення, що сприяють формуванню більш гнучкої психологічної установки. Це дозволяє інструкторам краще адаптуватися до змін і підтримувати внутрішню рівновагу [17, с. 91].

В рамках програми проводиться робота з професійною мотивацією інструкторів, яка спрямована на підвищення зацікавленості у власному розвитку. Застосовуються методи цілепокладання, які допомагають чітко визначати цілі та створювати плани їх досягнення. Учасники працюють із вправами на візуалізацію професійного майбутнього, що сприяє підвищенню рівня самомотивації. Обговорення цінностей і особистісних орієнтацій допомагає усвідомити значення власної діяльності та знайти внутрішні джерела натхнення. Це сприяє збереженню емоційної залученості та задоволеності професією [23, с. 167].

Для розвитку комунікативної компетентності використовуються рольові ігри та техніки активного слухання, що дозволяє вдосконалити навички ефективної взаємодії з клієнтами та колегами. Учасники вчаться розуміти вербальні та невербальні сигнали співрозмовників, що сприяє покращенню міжособистісної взаємодії. Тренінги спрямовані на розвиток уміння формулювати думки чітко та впевнено, що важливо для роботи у стресових ситуаціях. Інструктори аналізують власний стиль спілкування та отримують рекомендації щодо його оптимізації. Це дозволяє створити позитивний психологічний клімат у професійному середовищі [24, с. 238].

Програма включає методи профілактики емоційного виснаження через розвиток емоційного інтелекту, що дозволяє краще розуміти власні емоції та емоції інших. Інструктори вчаться розпізнавати, виражати та регулювати емоційні стани, що знижує рівень напруги у складних ситуаціях. Під час занять використовуються вправи на розвиток емпатії та усвідомленості, що покращує якість взаємодії з клієнтами. Практичні завдання допомагають інтегрувати набуті навички в повсякденну професійну діяльність. Це сприяє підвищенню загального рівня психологічного комфорту [11, с. 355].

Формування навичок професійного самозбереження є важливою складовою програми, оскільки воно забезпечує довготривале збереження працездатності. Учасники опановують техніки підтримки психічної стійкості, що дозволяє ефективно відновлювати ресурси після інтенсивних робочих періодів. Практикуються методи саморефлексії, що допомагають аналізувати власний стан і своєчасно виявляти ознаки виснаження. Інструктори навчаються створювати індивідуальні стратегії для підтримання балансу між роботою та особистим життям. Це допомагає запобігти хронічному стресу та підвищити якість життя [7, с. 168].

Програма передбачає роботу з професійною ідентичністю через методи самоаналізу та рефлексії, що сприяє глибшому розумінню власної ролі у професії. Учасники досліджують свої професійні цінності, переконання та очікування, що дозволяє краще усвідомити значення своєї діяльності.

Проводяться вправи на визначення сильних і слабких сторін, що сприяє формуванню впевненості у власних професійних компетенціях. Рефлексивна робота допомагає встановити зв'язок між особистими цілями та професійними завданнями. Це підвищує рівень залученості та задоволеності від роботи [20, с. 28].

В рамках програми проводиться корекція деструктивних установок щодо професійної діяльності, які можуть сприяти розвитку вигорання. Застосовуються методи когнітивно-поведінкової терапії для виявлення і зміни негативних мисленнєвих патернів. Інструктори навчаються аналізувати свої переконання про роботу, ідентифікувати ірраціональні уявлення та формувати більш адаптивні погляди. Під час тренінгів проводяться вправи на усвідомлення автоматичних думок і їх впливу на емоційний стан. Це дозволяє знизити рівень тривожності та покращити загальне психологічне самопочуття [12, с. 35].

Програма включає розвиток навичок асертивної поведінки, що допомагає ефективно захищати власні інтереси без порушення прав інших. Учасники вчаться чітко висловлювати свої думки, почуття та потреби у конструктивній формі. Застосування асертивних технік сприяє зниженню конфліктності в робочих ситуаціях і підвищенню рівня впевненості в собі. Під час тренінгів використовуються рольові ігри для відпрацювання моделей поведінки в складних професійних обставинах. Це допомагає інструкторам зберігати психологічний комфорт під час взаємодії з клієнтами та колегами [18, с. 45].

Програма передбачає формування здорового способу життя, що є важливим фактором у профілактиці професійного вигорання. Інструктори отримують рекомендації щодо організації режиму праці та відпочинку, збалансованого харчування та регулярної фізичної активності. У рамках занять обговорюються аспекти впливу способу життя на психологічне здоров'я, включаючи якість сну, фізичну витривалість та рівень енергії. Практичні вправи допомагають учасникам інтегрувати здорові звички у повсякденне життя, що сприяє підвищенню загального самопочуття. Формування

відповідального ставлення до власного здоров'я створює основу для довготривалої професійної ефективності [13, с. 15].

Програма також передбачає розвиток навичок емоційної саморегуляції в стресових ситуаціях, що допомагає знижувати інтенсивність негативних емоцій. Учасники опановують техніки швидкої самодопомоги, включаючи короткі дихальні вправи, методи візуалізації та прийоми м'язової релаксації. Ці інструменти дозволяють ефективно відновлювати емоційну рівновагу без значних часових витрат. Практичні заняття допомагають інтегрувати набуті навички у професійну діяльність, що підвищує стійкість до емоційного виснаження. Регулярне застосування цих технік сприяє зменшенню рівня тривожності та напруги [26, с. 175].

Важливим елементом програми є робота з професійними межами, яка допомагає інструкторам встановлювати чіткі особисті кордони у взаємодії з клієнтами. Учасники навчаються ідентифікувати ситуації, які можуть призводити до емоційного перенавантаження, та визначати стратегії їх уникнення. Під час тренінгів аналізуються приклади з реального професійного досвіду, що дозволяє знайти ефективні підходи до управління межами. Це сприяє збереженню психологічної дистанції, яка важлива для підтримання емоційної стабільності. У результаті формується здатність ефективно балансувати між професійними обов'язками та особистим життям [27, с. 107].

Програма також включає методи розвитку професійної креативності, що дозволяє зменшити монотонність у роботі та стимулювати інтерес до професійної діяльності. Інструктори опановують техніки генерації нових ідей, творчого мислення та нестандартного підходу до вирішення завдань. Заняття спрямовані на розвиток здатності бачити нові можливості у звичних ситуаціях, що підвищує гнучкість мислення. Практичні вправи допомагають розкрити творчий потенціал, що знижує ризик рутинної втоми. Учасники вчаться використовувати креативний підхід для підвищення якості тренувального процесу та взаємодії з клієнтами [25, с. 146].

Значна увага приділяється формуванню навичок командної взаємодії, що є важливим для підтримки психологічного комфорту у професійному середовищі. Інструктори вчаться ефективно працювати в колективі, ділитися досвідом і отримувати підтримку від колег. Тренінги включають вправи на розвиток довіри, співпраці та конструктивного вирішення конфліктів. Учасники аналізують власні ролі в команді та визначають стратегії ефективної взаємодії. Це сприяє зміцненню соціальних зв'язків і створенню сприятливого робочого клімату [21, с. 25].

Отже, розроблена психологічна програма профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів має комплексний характер і охоплює різноманітні аспекти професійної діяльності. Вона спрямована на зниження рівня стресу, розвиток навичок емоційної саморегуляції, вдосконалення комунікативної компетентності та підвищення професійної мотивації. Структура програми забезпечує системний підхід до подолання вигорання завдяки поєднанню діагностичних, розвивальних і підтримуючих компонентів. Практичне застосування програми показало її ефективність у зниженні рівня професійного вигорання та підвищенні психологічної стійкості учасників. Це свідчить про доцільність впровадження подібних програм у роботу тренажерних залів для підтримання емоційного добробуту інструкторів.

Висновки до другого розділу

У другому розділі було проведено емпіричне дослідження професійного вигорання інструкторів тренажерних залів, що дозволило виявити особливості його проявів і чинників. Застосовані методики дали змогу оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень серед інструкторів. Результати діагностики засвідчили, що значна частина респондентів має помірний або високий рівень професійного вигорання, що негативно впливає на їхню ефективність і психологічне благополуччя. Це

підтверджує актуальність вивчення проблеми вигорання саме в контексті інструкторської діяльності.

Аналіз результатів дослідження дозволив виявити взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та низкою психологічних і організаційних чинників. Було встановлено, що основними факторами ризику є висока емоційна напруга, нерегулярний робочий графік, недостатній рівень соціальної підтримки та неефективні копінг-стратегії. Інструктори, які не мають навичок саморегуляції, частіше демонструють ознаки емоційного виснаження та зниження мотивації до роботи. Ці дані стали основою для подальшої розробки профілактичних заходів, спрямованих на подолання професійного вигорання.

На основі отриманих емпіричних даних була розроблена психологічна програма профілактики та подолання професійного вигорання інструкторів тренажерних залів. Програма побудована на системному підході та охоплює діагностичний, розвивальний і підтримуючий блоки, що дозволяє комплексно працювати з факторами ризику та ресурсами подолання стресу. Учасники програми опановують навички емоційної саморегуляції, тайм-менеджменту, конструктивної комунікації та самомотивації. Важливим аспектом є також формування здорових професійних меж і розвиток адаптивних копінг-стратегій.

Результати впровадження програми засвідчили її ефективність: у більшості учасників спостерігалося зниження рівня емоційного виснаження, покращення навичок саморегуляції та зростання загальної професійної задоволеності. Учасники відзначали позитивні зміни у сприйнятті професійних викликів і підвищення стійкості до стресових факторів. Це підтверджує доцільність використання подібних програм у практиці роботи з інструкторами тренажерних залів для запобігання вигоранню. Таким чином, програма демонструє позитивний вплив не лише на психологічний стан, а й на ефективність професійної діяльності.

Важливим результатом дослідження стало усвідомлення значення системної підтримки інструкторів як на індивідуальному, так і на

організаційному рівні. Психологічна допомога, професійне навчання, можливості для обміну досвідом і створення сприятливого мікроклімату в колективі є важливими складовими профілактики вигорання. Забезпечення умов для розвитку емоційної компетентності та психологічної стійкості сприяє підвищенню якості життя та професійного функціонування інструкторів. Усі ці фактори мають бути враховані при розробці стратегій управління персоналом у сфері фітнесу.

Отримані результати підтверджують, що професійне вигорання інструкторів тренажерних залів є багатогранною проблемою, яка потребує комплексного підходу до її вивчення та подолання. Емпіричні дані засвідчили ефективність психологічної програми, що була розроблена на основі виявлених потреб і чинників ризику. Застосування програми дозволило зменшити прояви вигорання, покращити психологічний стан і підвищити професійну ефективність учасників. Це підкреслює важливість інтеграції психологічних інтервенцій у практику роботи з інструкторами для підтримки їхнього емоційного добробуту.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволив визначити професійне вигорання як складний багатовимірний психологічний феномен, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Це явище формується в умовах хронічного стресу, постійного емоційного напруження та високих професійних вимог. Особливості діяльності інструкторів тренажерних залів, зокрема необхідність підтримувати високий рівень фізичної активності та емоційної залученості, створюють додатковий ризик для розвитку вигорання.

Робота інструкторів тренажерних залів передбачає інтенсивну взаємодію з клієнтами, що вимагає постійної емоційної регуляції та гнучкості у комунікації. Високий рівень відповідальності за фізичне здоров’я клієнтів, необхідність демонструвати мотивацію та підтримку навіть у стані власної втоми, а також відсутність чітких меж між особистим і професійним життям можуть сприяти поступовому накопиченню психологічного виснаження.

Встановлено основні психологічні чинники, що обумовлюють розвиток професійного вигорання серед інструкторів. До них належать інтенсивне емоційне напруження, постійний тиск з боку клієнтів щодо досягнення результатів, нестача відпочинку та рутинність робочих завдань.

Емпіричне дослідження показало, що значна частина інструкторів тренажерних залів демонструє середній та високий рівень професійного вигорання. Це проявляється у формі хронічної втоми, зниження мотивації до роботи, байдужості до результатів професійної діяльності та негативного ставлення до клієнтів. Виявлено, що інструктори з високим рівнем вигорання частіше стикаються з проблемами у підтримці робочої ефективності та професійного зростання.

Отримані результати свідчать, що професійне вигорання має не лише психологічні, а й фізіологічні прояви, серед яких порушення сну, головний біль, зниження імунітету та загальне відчуття виснаження. Ці симптоми, у свою

чергу, негативно впливають на загальну якість життя інструкторів, що створює додаткові ризики для їхнього психічного здоров'я.

Було розроблено та апробовано психологічну програму профілактики та подолання професійного вигорання. Програма передбачає як індивідуальну роботу, спрямовану на усвідомлення особистісних ресурсів, так і групові заняття для формування підтримуючого середовища.

Аналіз динаміки психологічних показників після впровадження програми показав позитивні результати. Було зафіксовано зниження рівня емоційного виснаження, підвищення рівня професійної мотивації та покращення якості міжособистісної взаємодії серед інструкторів. Встановлено, що ефективність профілактики професійного вигорання значною мірою залежить від комплексного підходу. Оптимальні результати досягаються при поєднанні психоосвітніх заходів, тренінгів із розвитку навичок саморегуляції, підтримки колективу та організаційних змін у робочому середовищі.

Результати дослідження підтвердили гіпотезу про те, що систематична психологічна підтримка інструкторів тренажерних залів значно знижує ризик розвитку професійного вигорання. Виявлено, що інструктори, які беруть участь у програмах психологічної підтримки, демонструють вищу стресостійкість, кращу адаптацію до професійних викликів і більший рівень задоволеності роботою.

Впровадження розробленої програми сприяло не лише зниженню рівня професійного вигорання, але й покращенню загального психологічного клімату в колективах фітнес-центрів. Це позитивно вплинуло на ефективність командної роботи, зменшення конфліктності та підвищення рівня довіри між співробітниками.

Результати дослідження підтверджують, що індивідуальні особливості інструкторів, такі як рівень емоційної стабільності, саморегуляції та стресостійкості, відіграють значну роль у схильності до професійного вигорання. Інструктори, які мають розвинені навички управління емоціями, краще адаптуються до професійних викликів і демонструють меншу

вразливість до хронічного стресу. Це свідчить про необхідність включення тренінгів із розвитку емоційного інтелекту та саморефлексії до програм підготовки фахівців у сфері фітнесу.

Крім того, дослідження вказує на важливість створення сприятливого соціального середовища в робочих колективах, що сприяє формуванню підтримуючих стосунків серед інструкторів.

Таким чином, професійне вигорання інструкторів тренажерних залів є складним явищем, яке потребує комплексних заходів для його профілактики та подолання. Психологічні інтервенції, спрямовані на розвиток особистісних ресурсів і покращення умов праці, дозволяють значно зменшити негативний вплив вигорання на професійну діяльність.

Можна дійти до висновку, що ефективне попередження та подолання професійного вигорання можливе завдяки інтеграції психологічних, організаційних та освітніх підходів. Такий комплексний підхід забезпечує не лише профілактику вигорання, але й створення сприятливих умов для професійного та особистісного розвитку інструкторів тренажерних залів.

На основі проведеного дослідження рекомендується вести подальші розробки та впровадження систем психологічної підтримки в межах професійної підготовки та підвищення кваліфікації інструкторів тренажерних залів. Це дозволить забезпечити їхню професійну довговічність і стійкість до професійних стресів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Александров Ю. В. Психологія розвитку : навч. посіб. Харків : ФОП Панов А. М., 2015. 336 с.

2. Балаж Ю. О. Розвиток професійного вигорання у фахівців різних професій : кваліфікац. робота / наук. кер. С. Й. Костю. Мукачево : МДУ, 2020. 71 с.

3. Бегун-Трачук Л. О. Профілактика професійного вигорання як складова якісної освіти. Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (17-18 трав. 2017 р.) / гол. ред. Т. Д. Щербан. Мукачево, 2017. С. 17-19.

4. Бегун-Трачук Л. О. Структура і зміст синдрому професійного вигорання. Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (14-15 трав. 2020 р., Мукачево) / ред. кол.: Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. Мукачево : Вид-во МДУ, 2020. С. 17-19.

5. Березовська Л. І. Методики дослідження емоційного вигорання працівників системи "людина-людина". Проблеми професійного становлення особистості : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Мукачево, 17-18 трав. 2018 р.) / гол. ред. Т. Д. Щербан. Мукачево : МДУ, 2018. С. 57-59.

6. Березовська Л. І. Прояв емоційного вигорання у працівників системи "людина-людина". Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : зб. тез доп. ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (16-17 трав. 2019 р., м. Мукачево) / ред. кол.: Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. Мукачево : МДУ, 2019. С. 46-48.

7. Білаш С. М., Кононова М. М., Мелоян А. Е., Логвінова Д. В., Кононов Б. С., Гутиря М. О., Логвінов О. В. Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості : монографія. Полтава, 2022. 222 с.

8. Бочелюк В. Й., Завацька Н. Є. Психологія спорту : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і допов. Северодонецьк : Вид-во СНУ імені В. Даля, 2016. 280 с.

9. Бочелюк В. Й., Черепєхіна О. А., Спицька Л. В. Етика психологічної роботи : навч. посіб. Запоріжжя : Просвіта, 2016. 352 с.

10. Брецко І. І. Прояв педагогічного контексту у психоемоційному вигоранні педагогічних працівників. Актуальні проблеми наукового й освітнього простору в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. 14-15 трав. 2015 р. / гол. ред. кол. Т. Д. Щербан. Мукачево : Карпатська вежа, 2015. Т. 2. С. 41-42.

11. Брецко І. І., Варга В. С., Гаврилова Н. С. Працездатність в професійній діяльності як чинник емоційного вигорання. Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Мукачево, 26 жовт. 2023 р. Мукачево : МДУ, 2023. С. 354-356.

12. Височіна Н. Л. Психологічне забезпечення у системі підготовки спортсменів в олімпійському спорті : автореф. дис. ... д-ра наук з фіз. виховання та спорту : 24.00.01. Київ, 2018. 46 с.

13. Вовк О. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я. 2019. № 1(2). С. 3-26.

14. Воронова В. І. Психологія спорту. Київ : Олімпійська література, 2019. 272 с.

15. Гринь О. Р. Актуальні аспекти реалізації завдань психологічного супроводу у спорті. Актуальні проблеми психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності : матеріали II Всеукр. наук. електрон. конф. Київ, 2019. С. 18-20.

16. Гринь О. Р. Психологічне забезпечення та супровід підготовки кваліфікованих спортсменів : навч. посіб. Київ : Олімпійська література, 2015. 276 с.

17. Дубяга Я. І. Теоретичне обґрунтування емоційного інтелекту особистості як психологічного феномену. Проблеми сучасної психології. 2018. № 2. С. 27-33.

18. Захарченко І. Ю. Особливості емоційної саморегуляції як умови психічного здоров'я майбутніх психологів : кваліфікац. робота магістра : 053 Психологія. Хмельницький : ХНУ, 2024. 77 с.

19. Іваній І. В., Сергієнко В. М. Психологія фізичного виховання та спорту : навч.-метод. посіб. Суми : ФОП Цьома С.П., 2016. 204 с.

20. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Феномен "здоров'я" як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. № 1(16). С. 22-33.

21. Кернас А. В. Я., Бондаревич С. М., Котляр Л. І., Малиш В. Є. Теоретико-методологічні основи дослідження психологічних особливостей феномена "професійного емоційного вигорання" у студентів. Ментальне здоров'я. 2024. № 1. С. 20-28.

22. Кириленко Т. Психологія: емоційна сфера особистості : навч. посіб. Київ : Либідь, 2007. 256 с.

23. Кім О. В., Бохонкова Ю. О. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2019. № 2. С. 170-181.

24. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія : зб. статей. Ялта : РВВ КГУ, 2014. С. 236-245.

25. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять "професійне вигорання" та "професійний стрес". Міжнародні челпанівські психолого-педагогічні читання. 2014. № 11. С. 142-151.

26. Корносенко О. К. Специфіка й функції професійної діяльності фітнес-тренера. Вісник Чернігівського національного педагогічного

університету. Серія: Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт. 2015. № 129(2). С. 173-177.

27. Костю Й. С., Балаж О. Ю. Психологічні особливості синдрому професійного вигорання. Наука майбутнього : зб. наук. пр. студентів, аспірантів та молодих вчених / гол. ред. колегії В. В. Гоблик ; заст. гол. ред. І. І. Алмашій. Мукачево : РВВ МДУ, 2020. Вип. 1(5). С. 105-109.

28. Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини. Луцьк : ВНУ імені Л. Українки, 2011. 352 с.

29. Мірошкіна О. О. Індивідуально-психологічні особливості прояву стресостійкості особистості: гендерний аспект : дипломна робота магістра : 053 Психологія. Хмельницький : ХНУ, 2022. 125 с.

30. Пономарьов В. О., Гостіщев В. М. Аналіз стану сформованості професійно-педагогічної компетентності інструкторів тренажерного залу. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2015. № 3(2). С. 267-270.

31. Прима А. В., Путров С. Ю. Особливості закордонного досвіду підготовки фітнес-тренерів у вищих навчальних закладах. Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 2. С. 302-307.

32. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки. 2019. № 1(45). С. 59-64.

33. Родіна Н. В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання : монографія. Одеса : Букаєв В. В., 2011. 364 с.

34. Романовська О. О. Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ як психологічна і педагогічна проблема. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2017. № 54-55. С. 357-366.

35. Русинка І. І. Психологія : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 367 с.

36. Сергієнко Л. П. Практикум з психології спорту : навч. посіб. Харків : ОВС, 2008. 256 с.

37. Сингаївська І. В., Довгань І. Л. Психологічні засоби профілактики та подолання синдрому "професійного вигорання" у фахівців ЗМІ. Вчені записки Університету "КРОК". 2022. № 2(66). С. 184-191.

38. Тимочко О. Організація занять з атлетичної гімнастики в сучасних спортивно-оздоровчих клубах. Матеріали 77-ої підсумк. наук. конф. проф.-викл. складу фак-ту здоров'я та фіз. виховання ДВНЗ "УжНУ" (27-28 лют. 2023 р.). Ужгород, 2023. С. 167.

39. Федорчук П. І. Психологічні особливості емоційного вигорання у майбутніх психологів : кваліфікац. робота магістра : 053 Психологія. Хмельницький : ХНУ, 2023. 95 с.

40. Штирьов О. М., Ханіна М. Ю. Основні підходи до вивчення феномену «професійного вигорання» / О. М. Штирьов, М. Ю. Ханіна // «Могилянські читання – 2019: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: XXII Всеукр. наук.-метод. конф.»: тези доповідей. – Миколаїв: Видавництво ЧНУ ім. Петра Могили, 2019.– С. 11-14.

41. Щербан Т. Д. Психологічна стійкість у системі професійної підготовки / Т. Д. Щербан, В. В. Гоблик, Г. В. Щербан // Научная дискуссия: вопросы педагогики и психологии : сборник статей по материалам XLV международной заочной научно-практической конференции / отв. ред. Е.Ю.Бутакова. – М. : Интернаука, 2015. – №12(45), ч.2. – С.185-188.

42. Щербан Т. Д. Психологічно-емоційна стійкість вчителя як основа професійної компетентності / Т. Д. Щербан // Психологія: реальність і перспективи. - 2013. - Вип. 2. - С. 185-189.

43. Щербан Т. Д. Психологічно-емоційна стійкість особистості як основа професійності / Т. Д. Щербан, Н. С. Замураєва // Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : збірник тез доповідей за матеріалами Міжнародної науково-практичної

конференції, 14-15 травня 2020 р., Мукачево / Ред.кол. : Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2020. С.269-270

44. Юрков, О. С. Синдром емоційного вигорання медичних працівників / О. С. Юрков, І. О. Соломка // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія "Педагогіка та психологія" : збірник наукових праць / гол.ред. Г.В. Товканець. Мукачево : МДУ, 2017. Випуск 1(5). С.213-215.

45. Fletcher D., Wagstaff C. R. Organizational psychology in elite sport: Its emergence, application and future. Psychology of Sport and Exercise. 2009. Vol. 10. P. 427–434.

46. Gardner F. L. Overcoming resistance from clients and stakeholders. Psychology in professional sports and the performing arts: challenges and strategies / ed. by R. J. Schinke, D. Hackfort. 2016. P. 38–50.

47. Maslach C., Leiter M. P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 200 p.

48. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International. 2009. Vol. 14(3). P. 204–220.

49. Smith A. P. A review of the effects of work-related stress on health. The Journal of Psychology. 2017. Vol. 151(2). P. 163–180.

50. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality. 1990. Vol. 9. P. 185–211.

51. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books, 1998. 383 p.

52. Pines A., Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures. New York: The Free Press, 1988. 299 p.

53. Shirom A. Burnout in work organizations. In: Cooper C.L., Robertson I.T. (Eds.). International Review of Industrial and Organizational Psychology. New York: Wiley, 1989. P. 25–48.

54. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22(3). P. 309–328.

55. Halbesleben J. R. B. Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. Journal of Applied Psychology. 2006. Vol. 91(5). P. 1134–1145.

56. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer, 1984. 456 p.

57. Quick J. C., Henderson D. F. Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2016. Vol. 13(5). Article 459.

58. Lee R. T., Ashforth B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology. 1996. Vol. 81(2). P. 123–133.

59. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford: Oxford University Press, 2007. 262 p.

60. Taris T. W., Le Blanc P. M., Schaufeli W. B., Schreurs P. J. *Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory?*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78(2). P. 255–269.

61. Kiffin-Petersen S., Jordan C. Emotional labor and burnout: An exploratory study of health care workers. Australian Journal of Management. 2011. Vol. 36(3). P. 371–386.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової)

Цей опитувальник призначений для оцінки рівня професійного вигорання у фахівців соціальних професій. Він дозволяє виміряти три ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Складається з 22 тверджень, які оцінюються за частотою прояву симптомів

ТЕСТ «Професійне вигорання» педагогів

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;
«дуже рідко» - 1 бал;
«іноді» - 3 бали;
«часто»- 4 бали;
«дуже часто» - 5 балів;
«кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

РЕЗУЛЬТАТИ

	ПЕДАГОГИ	Емоційне виснаження	Деперсона-лізація	Редукція особистих досягнень	
1.					

Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б._____

Посада_____ Стаж роботи на посаді_____

Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Додаток Б

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка

Методика включає 84 пункти, що поділяються на три фази емоційного вигорання: напруження, резистентність і виснаження. Кожен симптом представлений групою тверджень, які допомагають оцінити ступінь вираженості емоційного вигорання. Респонденти обирають між варіантами, які найбільш точно описують їхній стан

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене непокоїть те, що я почав гірше працювати (менш продуктивно та

якісно, повільніше).

5. Теплота взаємодії з учнями та колегами дуже залежить від мого настрою – гарного чи поганого.
6. Від мене як від професіонала мало залежить благополуччя закладу.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю стомленість чи напругу, то намагаюсь швидше згорнути взаємодію у спілкування з колегами.
9. Мені здається, що емоційно я часто не можу дати учням того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота часом притуплює емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія на роботі вимагає від мене значної напруги.

14. Робота з людьми і дітьми приносить все менше задоволення.

15. Я змінив би місце роботи, коли б з’явилася можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я через втому не завжди можу належним чином надати колегам, учням, їх рідним професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, коли щось не ладиться у стосунках зі співробітниками.

19. Я настільки втомлююсь на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися як можна менше.

20. Через нестачу часу, втомленість чи напруження часто приділяю уваги рідним менше, ніж належить.

21. Інколи найзвичайніші ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії колег по роботі.

23. Спілкування з колегами спонукає мене сторонитися людей.

24. Від згадки щодо деяких колег по роботі у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечності з колегами забирають багато сил та емоцій.

26. Мені все важче встановлювати та підтримувати соціальні та професійні

контакти.

27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.

28. В мене часто виникають тривожні очікування, пов’язані з роботою:

щось має трапитися, як би не допустити помилку, чи зможу зробити все так,

як треба, чи не скоротять тощо.

29. Коли колега мені неприємний, я намагаюсь обмежити час

спілкування

з ним або менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: “не роби людям добра, не отримаєш зла”.

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше встигаю зробити, знижується якість, трапляються

конфлікти).

33. Інколи я відчуваю, що треба проявити до колеги емоційну чуйність, але

не можу внаслідок виснаження.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Колегам по роботі приділяю уваги та турботи більше, ніж отримую від

них вдячності.

36. Від думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти у

ділянці серця, підвищується тиск, з’являється головний біль.

37. В мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі випадки з моєї роботи викликають глибоке розчарування та зневіру.

41. Бувають дні, коли контакти з колегами складаються гірше, аніж звичайно.

42. Я розумію колег та учнів (суб’єктів діяльності) останнім часом гірше, аніж звичайно.

43. Втомленість від роботи призводить до того, що я намагаюсь

скоротити

спілкування с друзями та знайомими.

44. Зазвичай я проявляю зацікавленість до колег по роботі більше, ніж це стосується справи.

45. Звичайно я приходжу на роботу відпочившим, зі свіжими силами, з гарним настроєм.

46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю автоматично, без душі.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з окремими колегами в мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійне фізичне чи психічне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається мені безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку колег.

54. Мені вдається зберігати нерви завдяки тому, що більшість з того, що відбувається, я не сприймаю близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю понад силу.

57. Раніше я був більш чуйним та уважним на роботі, аніж тепер.

58. В роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров’я.

59. Інколи йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не

бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент, з яким я працюю, дуже складний.

62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Коли б мені поталанило з роботою, я був би більш щасливий.

64. Я в розпачі від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Інколи я поводжусь зі своїми учнями так, як не хотів би, щоб поводились зі мною.

66. Я осуджую колег, які розраховують на особливу увагу.

67. Найчастіше після робочого дня в мене немає сил займатися домашніми

справами.

68. Зазвичай я прискорюю час: скоріше б робочий день закінчився.

69. Стани, прохання, потреби колег та учнів зазвичай мене щиро турбують.

70. Працюючи з людьми, я звичайно ніби ставлю екран, який захищає від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми дуже розчарувала мене.

72. Щоб поновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно та легко.

74. Мої вимоги до роботи, яку я виконую, вищі, аніж те, чого я досягаю.

75. Моя кар’єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов’язане з роботою.

77. Декого зі своїх знайомих людей я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям, забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втомленість на роботі мало впливає (ніяк не впливає) на спілкування з домашніми та друзями.

80. При можливості я приділяю колегам менше уваги, але так, щоб вони цього не помітили.

81. Мене часто підводять нерви при спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (або майже до всього), що трапляється на роботі, я втратив

інтерес, живе відчуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на професіонала – зробила злим, нервовим, притупила емоції.

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

КЛЮЧ

ФАЗА «НАПРУЖЕННЯ»		
1. ПЕРЕЖИВАННЯ ПСИХОТРАВМУЮЧИХ ОБСТАВИН	+1(2),+13(3),+25(2),-37(3),+49(10),+61(5), -73(5)	∑=
2. НЕЗАДОВОЛЕНІСТЬ СОБОЮ	-2(3),+14(2),+26(2),-38(10), -50(5),+62(5),+74(3)	∑=
3. ВІДЧУТТЯ ЗАГНАНОСТІ В КУТ	+3(10),+15(5),+27(2),+39(2),+51(5),+63(1), -75(5)	∑=
4. ОЗНАКИ ТРИВОГИ І ДЕПРЕСІЇ	+4(2),+16(3),+28(5),+40(5),+52(10),+64(2), +76(3)	∑=
	∑=	
ФАЗА «РЕЗИСТЕНЦІЯ»		
1. НЕАДЕКВАТНЕ ВИБІРКОВЕ ЕМОЦІЙНЕ РЕАГУВАННЯ	+5(5),-17(3),+29(10),+41(2),+53(2),+65(3), +77(5)	∑=
2. ЕМОЦІЙНО-МОРАЛЬНА ДЕЗОРІЄНТАЦІЯ	+6(10),-18(3),+30(3),+42(5),+54(2),+66(2), -78(5)	∑=
3. РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ЕКОНОМІЇ ЕМОЦІЙ	+7(2),+19(10),-31(2),+43(5),+55(3),+67(3), -79(5)	∑=
4. РЕДУКЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ	+8(5),+20(5),+32(2),-44(2),+56(3),+68(3), +80(10)	∑=
	∑=	
ФАЗА «ВИСНАЖЕННЯ»		
1. ЕМОЦІЙНИЙ ДЕФІЦИТ	+9(3),+21(2),+33(5),-45(5),+57(3), -69(10),+81(2)	∑=
2. ЕМОЦІЙНА ВІДСТОРОНЕНІСТЬ	+10(2),+22(3), -34(2),+46(3),+58(5),+70(5),+82(10)	∑=
3. ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ	+11(5),+32(3),+35(3),+47(5),+59(5),+72(2), +83(10)	∑=
4. ПСИХОСОМАТИЧНІ І ВЕГЕТАТИВНІ ПОРУШЕННЯ	+12(3),+24(2),+36(5),+48(3),+60(2),+72(10), +84(5)	
	∑=	