

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

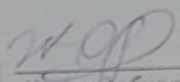
Факультет соціально-гуманітарних технологій та менеджменту

Кафедра психології, педагогіки та соціології

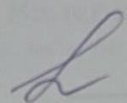
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Профілактика професійного вигорання співробітників засобами психологічного тренінгу

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського)
рівня _____
групи, спеціальності 053
«Психологія» ОПП
«Психологія. Психологія
бізнесу»
Науковий керівник

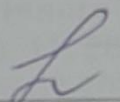

підпис здобувача вищої
освіти

Королєвич Валерія
Андріївна


підпис керівника

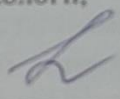
Петухова Ірина Олексіївна,
кандидат педагогічних наук,
доцент

Гарант освітньо-
професійної програми


підпис гаранта ОПП

Романюк Людмила
Василівна, доктор
психологічних наук,
професор

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології,
педагогіки та соціології
протокол від «___» _____ 20__ №____
Завідувач кафедри


підпис

Петухова Ірина Олексіївна,
кандидат педагогічних наук,
доцент

Ірпінь – 2023

Реєстрація № 9 09.02.2023 Демченко О.А.
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 08.11.2022 R
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 90 14.02.23 L
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [підпис] Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: [підпис] /Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[підпис] І.О. Петухова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

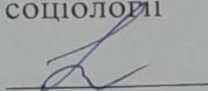
[підпис] М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Центр післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання
Кафедра психології, педагогіки та соціології
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:

Завідувач кафедри
психології, педагогіки та
соціології

 І.О. Петухова

**Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Королевич Валерія Андріївна
(прізвище, ім'я, по батькові)**

Тема кваліфікаційної роботи: **Профілактика професійного вигорання співробітників засобами психологічного тренінгу**

Затверджена наказом ректора від 30. 11. 2021 № 1656

Термін подачі закінченої роботи: 10.02.2023

Цільова установка: визначити зміст професійного вигорання особистості, основні підходи до його вивчення та психологічні особливості підприємницької діяльності, які можуть обумовлювати виникнення професійного вигорання; підібрати та узагальнити психодіагностичний інструментарій для дослідження психологічних чинників професійного вигорання у підприємців; емпірично дослідити рівень вираженості професійного вигорання у підприємців; розробити програму психологічного тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців; провести аналіз ефективності впровадження тренінгу.

Мета роботи: дослідити рівень, психологічні чинники та умови профілактики професійного вигорання у підприємців.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження: профілактика професійного вигорання у підприємців.

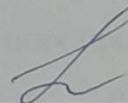
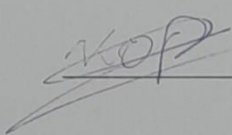
База дослідження: підприємці Києва та Київської області.

1. Вихідні дані до роботи результати психодіагностики 32 підприємців Києва та Київської області.
2. Перелік графічного матеріалу 14 таблиць

3. 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	23.02.2022	23.02.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	09.03.2022	09.02.2022
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	14.05.2022	14.05.2022
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	31.08.2022	31.08.2022
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	28.09.2022	28.09.2022
6.	Отримання відгуку керівника роботи	10.10.2022	10.10.2022
7.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	30.10.2022	30.10.2022
8.	Попередній захист роботи	13.12.2022	13.12.2022
9.	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	20.12.2022	20.12.2022
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	08.11.022	08.11.2022
11.	Захист роботи	14.02.2023	14.02.2023

4. Дата видачі завдання «05» січня 2022

5. Керівник кваліфікаційної роботи  І.О. Петухова6. Керівник освітньо-професійної програми  Л.В. Романюк7. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти  В.А. Королевич

АНОТАЦІЯ

Профілактика професійного вигорання співробітників засобами психологічного тренінгу

Кваліфікаційну роботу викладено на 76 сторінках. Робота містить 3 розділи, 14 таблиць, 2 додатки та список використаних джерел із 162 найменувань.

Мета роботи: дослідити рівень, психологічні чинники та умови профілактики професійного вигорання у підприємців.

Предметом дослідження є профілактика професійного вигорання у підприємців. **Об'єктом дослідження** є професійне вигорання особистості.

Базою дослідження виступають підприємці Києва та Київської області.

У **першому** розділі наводиться аналіз теоретико-методологічних основ дослідження проблеми психологічних чинників професійного вигорання у підприємців. У **другому** розділі проводиться емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання у підприємців. У **третьому** розділі наводяться методика і організація формувального експерименту, зміст і структура тренінгу з профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців, а також проводиться аналіз ефективності впровадження тренінгу.

Одержані результати можуть бути використані для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного стресу.

Ключові слова: професійне вигорання; психологічний тренінг; підприємницька діяльність; підприємці; емоції.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2023.

Рік захисту роботи: 2023.

ABSTRACT

Prevention of professional burnout of employees by means of psychological training

The qualification work is laid out on 76 pages. The work contains 3 chapters, 14 tables, 2 appendices and a list of used sources with 162 items.

The purpose of the work: to investigate the level, psychological factors and conditions of prevention of professional burnout among entrepreneurs.

The subject of the study is the prevention of professional burnout among entrepreneurs. **The object** of the study is professional burnout of the individual. **The basis of the study** is the entrepreneurs of Kyiv and the Kyiv region.

The **first chapter** provides an analysis of the theoretical and methodological foundations of the study of the problem of psychological factors of professional burnout among entrepreneurs. In the **second chapter**, an empirical study of psychological factors of professional burnout among entrepreneurs is carried out. In the **third chapter**, the method and organization of the formative experiment, the content and structure of the training on the prevention and overcoming of professional burnout among entrepreneurs are presented, as well as the analysis of the effectiveness of the training implementation is carried out.

The obtained results can be used to train entrepreneurs on the problem of prevention and overcoming professional stress.

Keywords: professional burnout; psychological training; entrepreneurship; entrepreneurs; emotions

Year of qualification work: 2023.

Year of the work's presentation: 2023.

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ	6
1.1. Зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення	6
1.2. Сутність підприємницької діяльності та її психологічні особливості, які можуть обумовлювати виникнення професійного вигорання	15
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ.....	25
2.1. Методика та організація дослідження психологічних чинників професійного вигорання у підприємців	25
2.2. Оцінка підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів, які можуть привести до професійного вигорання	29
2.3. Рівень вираженості професійного вигорання у підприємців	44
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ ПІДПРИЄМЦІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	47
3.1. Методика і організація формульовального експерименту	47
3.2. Зміст і структура тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців».....	52
3.3. Аналіз ефективності впровадження тренінгу	63
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Актуальність теми. У наші дні проблема професійного вигорання фахівців стає дедалі значущішою через швидку зміну соціально-економічної і політичної ситуації, збільшення професійних та психічних навантажень у професійній діяльності, постійне зростання конкурентності в суспільстві.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема професійного вигорання (його змісту, структури та функцій) знайшла певне відображення в роботах зарубіжних (А. Абрумова, М. Агапова, Н. Андрєєва, В. Бойко, М. Буянкіна, Н. Водоп'янова, Л. Китаєв-Смик, Н. Левицька, К. Маслач, Т. Морозова, В. Орел, О. Трухан, Н. Самоукіна, Є. Старченкова, Ф. Дж. Сторлі, Х. Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі та ін.) та українських (Х. Василькевич, І. Ващенко, А. Висоцький, І. Галецька, Т. Зайчикова, Л.Карамушки, С. Максименко, О. Матвієнко, О. Святка та ін.) учених.

Сьогодні феномен професійного вигорання є досить вивченим щодо таких категорій фахівців: педагогічних працівників (О. Бондарчук, Ю.Жогно, Т.Зайчикова, А. Ракицька, Т. Солодкова та ін.); медиків (Є. Ісаєва, Л.Карамушка, Д. Любимова, М. Островський, Л. Юрьєва та ін.); соціальних працівників (І.Асєєва); психологів (Х. Василькевич, І. Калашнік, С. Харченко та ін.); менеджерів (І. Галецька, О. Матвієнко, М. Надьожина) та ін. Разом з тим, як показує аналіз літератури, проблема професійного вигорання у підприємців не виступала раніше предметом окремих досліджень.

Психологічні особливості підприємницької діяльності знайшли відображення в роботах зарубіжних (І. Акперов, Д. Борман, Р. Брокгаус, А.Бусигін, О. Дейнека, О. Зав'ялова, Л. Захаріяш, М. Ліхачов, Ж. Масликова, Й. Шумпетер, Р. Хізріч, М. Фрезе та ін.) та українських (І. Абдуллаєва, О. Винославська, І. Волеваха, Л. Карамушка, М. Кононець, О. Креденцер, Н. Кульбіда, В. Лагодзінська, О. Любчук, С. Максименко, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Пачковський, О. Романовський, Н. Побірченко, Ю.Швалб, Н. Худякова та ін.) авторів. Однак, психологічні особливості

підприємницької діяльності, які обумовлюють виникнення професійного вигорання, раніше спеціально не досліджувались.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробленість обумовили вибір теми дослідження: **«Профілактика професійного вигорання співробітників засобами психологічного тренінгу»**.

Мета роботи – дослідити рівень, психологічні чинники та умови профілактики професійного вигорання у підприємців.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження – профілактика професійного вигорання у підприємців.

Завдання дослідження:

- 1) розкрити зміст професійного вигорання у підприємців та особливості професійної діяльності підприємців, які обумовлюють його виникнення;
- 2) визначити рівень вираженості та чинники професійного вигорання у підприємців;
- 3) розробити та апробувати програму тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

База досліджень. У дослідженні взяло участь 32 підприємця Києва та Київської області. За рівнем освіти підприємці утворили такі групи: 62,7% підприємців мали вищу освіту, 17,3% – незакінчену вищу освіту та 20,0% – середню та середньо-спеціальну освіту. За стажем підприємницької діяльності підприємниці були розподілені таким чином: до 5 років – 35,8%; від 6 до 10 років – 30,5%; понад 10 років – 33,8%. Щодо наявності досвіду у сфері обраної діяльності, то тут серед підприємців було виділено такі групи: наявність досвіду у сфері обраної діяльності – 58,1%; відсутність досвіду у сфері обраної діяльності – 41,9%. За такою характеристикою, як наявність досвіду в управлінні, серед опитуваних було виділено такі групи: наявність досвіду в управлінні – 57,3%, відсутність досвіду в управлінні – 42,7%.

Для досягнення мети й вирішення поставлених завдань було розроблено програму дослідження, реалізація якої передбачала

застосування комплексу методів, серед яких:

загальнотеоретичні – аналіз вітчизняної, зарубіжної наукової і навчально-методичної літератури з метою уточнення змісту основних понять, узагальнення та систематизації досліджень, теоретичне моделювання;

психодіагностичні методи (тестування та опитування) для вивчення: 1) психологічних особливостей професійної діяльності підприємців – анкета «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного вигорання підприємців» Л. Карамушки, Г. Мартинової; 2) психологічних особливостей професійного вигорання у підприємців – методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х. Маслач, С. Джексона; 3) особистісних характеристик підприємців.

Апробація результатів роботи. Результати досліджень були відображені у матеріалах 2-х міжнародних конференцій:

Королевич Валерія Андріївна. Методи профілактики та подолання професійного вигорання / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (21 квітня 2022 року); за заг. ред. Р.А. Калениченка, І.О. Петухової. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2022. С.263-269.

Королевич Валерія Андріївна. Явище професійного вигорання як один із наслідків психоемоційного перенапруження / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали V Міжнародної конференції (17 листопада 2022 року) – Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. – С. 375-380.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ

1.1. Зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення

Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури показує, що сьогодні використовуються різноманітні поняття при вивченні даного феномену.

Слід зазначити, насамперед, що термін «burnout» (згорання, вигорання) було введено американським вченим Х. Дж. Фрейденбергом у сімдесяті роки минулого сторіччя. Сьогодні у процесі вивчення даного феномену найбільш розповсюдженими термінами є такі: «емоційне вигорання» [14; 23; 32; 31; 33; 46; 72], «психоемоційне вигорання» [26; 41; 141 та ін.], «психічне вигорання» [14; 20; 73; 152; 155], «психологічне вигорання» [158 та ін.], «психологічне вигорання особистості» [88], «вигорання душі» [88], «професійне вигорання» [48; 84; 134 та ін.].

Якщо говорити про особливості вивчення даних феноменів, то слід говорити, що у процесі використання термінів «емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання» мова йде, насамперед, про втрату емоційних ресурсів, про емоційне виснаження. На думку Т. В. Грубі [48], дане визначення, не зовсім точне, оскільки наявність емоційного компонента в структурі синдрому «вигорання» дає нам підстави припускати його вирішальне значення, проте зазначений термін лише частково відображає сутність даного явища. Ми підтримуємо цю думку і вважаємо, що використання терміну «емоційне вигорання» дещо обмежує, звужує зміст феномену вигорання. І якщо використовується, на нашу думку, цей термін, то тоді для нього мають бути лише окремі шкали методик, які стосуються лише емоційних складових вигорання.

Коли використовуються терміни «психічне вигорання», «психологічне вигорання», «психологічне вигорання особистості», то деякі автори

підкреслюють інтегральну природу даного феномену, який включає емоційні, когнітивні, поведінкові та соматичні зміни, але наголошується, що при такому трактуванні синдром «вигорання» втрачає свою сутність.

Термін «вигорання душі» використовується скоріше всього, як образ і зустрічається дуже рідко.

При використанні поняття професійне вигорання багато авторів [48; 84; 93; 134] підкреслюють роль професійної діяльності у виникненні даного феномену та його негативний вплив на показники працездатності особистості, задоволеності персоналу роботою та взаємостосунками в колективі.

Також слід наголосити, що в психології існує і достатньо розповсюджений підхід, згідно якого всі перераховані вище терміни використовуються як синоніми і автори не звертають уваги на детальний аналіз змісту цих понять.

У контексті нашої роботи доцільним є, на наш погляд, використання терміну професійне вигорання, яке найбільш адекватно, як нам здається, відображає особливості дослідження даного феномену в контексті організаційної психології, оскільки в рамках даного напрямку психології професійна діяльність, наряду із організацією та особистістю, виступають головними предметами для вивчення [152]. Зазначимо, що саме такий термін, як професійне вигорання, і використовується більшістю українських організаційних психологів (Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Ю. Ковровський та ін.) у процесі дослідження даного феномену. І ми підтримуємо думку цих авторів щодо доцільності використання саме терміну професійне вигорання у процесі дослідження даного феномену.

Тепер розглянемо зміст професійного вигорання.

Аналіз літератури показав, що можна говорити, на наш погляд, про такі основні підходи до розуміння професійного вигорання.

Так, перший підхід полягає в тому, що професійне вигорання розуміється як результат дії професійного стресу (впливу комплексу стресогенних чинників, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого

професійного стресу та ін.). При цьому слід зазначити, що проблема професійного та організаційного стресу знайшла достатньо широке відображення в роботах зарубіжних (К.Купер [112] та ін.) та українських (В. Корольчук [99], М. Корольчук [99], С. Солдатов [99] та ін.) вчених.

Так, А. Абрумова [2], К. Маслач [140], Т. Морозова [148] розглядають професійне вигорання, як результат впливу комплексу стресогенних чинників, з якими працівник стикається при виконанні професійних обов'язків і характеризується розчаруванням та втратою інтересу до роботи, як результат невідповідності між особистістю та роботою, який характеризується фізичним та емоційним виснаженням.

С. Ауербах [44], С. Гремлинг [44] під професійним вигоранням розуміють довгострокову стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих стресів, пов'язаних з професійною діяльністю.

А. Видай [123], Т. Зайчикова [63, 64], Л. Карамушка [82, 84], Г. Ложкін [122; 123] розглядають професійне вигорання як наслідок некерованого стресу, психофізіологічну реакцію, зумовлену частковими, іноді надмірними, але, як правило, малоефективними зусиллями, направленими на задоволення трудових потреб, яка супроводжується психологічним, емоційним, інколи фізичним відходом від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність.

Н. Водопьянова [28; 29], Є. Старченкова [29], розглядають професійне вигорання, як реакцію-відповідь на тривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка проявляється в наборі негативних емоційних переживань, які характеризуються високою емоційною насиченістю або когнітивною складністю.

Другий підхід полягає в тому, що професійне вигорання розглядається як механізм психологічного захисту.

Так, В. Бойко [11] розглядає професійне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибірковий психотравмуючий вплив. При цьому вигорання розглядається, як придбаний стереотип емоційної, частіше за

все, професійної поведінки.

Близькою до попередньої позиції є думка про те, що вигорання є функціональним стереотипом, оскільки дозволяє людині дозувати та економно використовувати енергетичні затрати [3].

Згідно третього підходу, професійне вигорання розглядається як вид професійної деформації особистості.

Четвертий підхід аналізує професійне вигорання як професійну кризу. Слід зазначити, що проблема психологічної та професійної кризи розглядається сьогодні в психологічній літературі, як одна із достатньо популярних проблем [2].

Так, Л. Бурлачук [18] висвітлює професійне вигорання як професійну кризу, що пов'язана з роботою в цілому, а не лише з міжособистісними взаємостосунками в процесі виконання професійної діяльності.

Н. Андрєєва, розглядає професійне вигорання як сукупність дисгармонійних его-ідентичностей щодо стійких деформованих властивостей (особистісної тривожності, невпевненості в собі, низькою рефлексивністю, конфліктності, агресивності) і станів (виснаженості життєвих сил, тривоги і депресії, внутрішньоособистісних конфліктів) особистості, що виникають в процесі професійного розвитку і в результаті дисгармонійного проходження нормативних криз розвитку особистості [6].

І п'ятий підхід розуміє професійне вигорання як клінічне порушення.

Так, як зазначають А. Висоцький [26], М. Пересадін [26], В. Фролов [26], професійне вигорання являє собою клінічне порушення не лише центральної нервової системи, а всього організму; вимагає належної уваги, адекватного і правильного лікування, яке полягає в необхідному співвідношенні часу сну та відпочинку, аеробних навантажень, застосуванні ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінів і адаптогенів.

Згідно з Міжнародною класифікації хвороб у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначається: «Вигорання — стан повного виснаження, дійсний

клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної втоми від роботи» [142]. Люди з синдромом «вигорання» мають поєднання психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів і ознак соціальної дисфункції. При цьому спостерігаються хронічна втома, когнітивна дисфункція (порушення пам'яті та уваги), порушення сну з труднощами засинання і ранніми пробудженнями, особисті зміни. Також можливий розвиток тривожних, депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин, суїцид. Загальними соматичними симптомами є головний біль, гастроінтестинальні (діарея, синдром «роздратованого шлунку») і кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення [142].

Відповідно до визначення ВОЗ, яке зроблено у 2001 р., синдром «вигорання» являє собою фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності у роботі та виснаженістю, безсонням, підвищеним впливом соматичних захворювань, зниженням імунітету, а також вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

Базуючись на розробках Т. Грубі [48; 84] під професійним вигоранням ми будемо розуміти емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення особистості до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності.

На основі аналізу літератури можна говорити про два основні підходи до визначення структури професійного вигорання: результативний (структурно-симптоматичний) та процесуальний (процесуально-стадіальний) [159].

Ряд авторів, говорять реально про три компоненти («емоційне виснаження», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень»), але реально деякі з них їх об'єднують по два компоненти, то в першому компоненті, то в другому, а бо ж залишають всього лише по два компоненти в структурі професійного вигорання.

Особливість процесуального (процесуально-стадіального) підходу до

вивчення професійного вигорання полягає в тому, що тут акцент робиться не стільки (або не тільки) на складові вигорання, а і на те, які етапи проходить вигорання у своєму розгортанні, як певні компоненти вигорання змінюють один одного.

Наприклад, модель В. Бойка також передбачає три стадії феномена вигорання, кожна з яких характеризується чотирма симптомами [11]. Так, на першій стадії, напруження, людина відчуває загальну втоми в умовах професійної діяльності. Ця стадія характеризується хворобливим загостреним переживанням професійної ситуації, нестійкою професійною самооцінкою, відчуттям безвиході та розвитком ситуативної тривожності. Друга стадія, резистенції, відрізняється емоційною виснаженістю внаслідок активізації захисних механізмів у вигляді економії емоцій. Для цього етапу характерні часті і неконтрольовані зміни емоційного стану, байдужість, емоційна замкненість та втрата мотивації до професійного саморозвитку. І для третьої стадії, виснаження, притаманний стан крайньої психофізіологічної перевтоми професіонала.

Що стосується симптомів професійного вигорання, які стосуються особистості, то тут спостерігається така картина.

Найбільш повною, на наш погляд, класифікація симптомів професійного вигорання на рівні особистості є класифікація, здійснена Т. Грубі [48], яка виділила симптоми професійного вигорання на 5 рівнях: психофізіологічному, на рівні емоцій, на рівні поведінки, на рівні інтелекту, соціально-психологічному.

Так, до симптомів професійного вигорання, які стосуються психофізіологічного рівня, відносяться: симптом хронічної втоми; емоційне та фізичне виснаження; загальна астения: слабкість, знесилання, зниження активності, погіршення біохімії крові та гормональних показників; порушення сну: повне або часткове безсоння; постійний загальмований, сонливий стан, бажання спати протягом всього дня; різке зменшення або збільшення ваги, відсутність апетиту, переїдання; зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної

чутливості: погіршення зору, слуху, нюху, дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів; загострення хронічних захворювань; порушення дихання; постійні безпричинні головні болі; поганий загальний стан здоров'я: запаморочення, розлади шлунково-кишкового тракту, запальні захворювання на шкірі; зниження сексуальної активності; хвороби серцево-судинної системи, м'язові болі; порушення імунологічного статусу тощо.

Групу симптомів, які виявляються на рівні емоцій, складають: зниження сприйнятливості та реактивності на зміни зовнішнього середовища: відсутність реакції цікавості на чинник новизни, або реакції страху на небезпечну ситуацію; зниження емоційного тону: недолік емоцій, байдужість, нудьга, пасивність, апатія, депресія, безпорадність, невпевненість, розчарування, спустошеність; негативізм в роботі та особистому житті, дратівливість, агресивність, підозрілість, образливість, тривожність, неусвідомлюваний неспокій; втрата почуття гумору; розвиток різних фобій; душевні страждання, нервовий плач; істерики; почуття самотності та ін.

До третьої групи симптомів, які стосуються рівня поведінки, відносяться: ухиляння від професійної діяльності, байдужість до результатів, невиконання важливих завдань і «застрявання» на дрібних деталях; зменшення репертуару робочих дій; зміна робочого режиму дня, збільшення кількості перекурів тощо; зниження ентузіазму стосовно роботи; уникання контактів або дистанціювання від співробітників та клієнтів, зменшення кількості контактів, відмова або значне їх обмеження; відчуття некомпетентності у власній професійній діяльності та зростаюча радикальність негативних оцінок оточуючих та їх діяльності; нещасні випадки (травми, падіння, аварії тощо); підвищення неадекватної критичності; імпульсивна емоційна поведінка; працівник легко «вибухає» через несуттєві речі; нестача енергії та ентузіазму та ін.

Четверта група симптомів, яка виявляється на рівні інтелекту, характеризується: зменшенням рівня досягнень; формальним виконанням роботи, відсутністю бажання працювати; зменшенням інтересу до нових теорій та ідей, альтернативних підходів в роботі, надання переваги стандартним

шаблонам, ніж творчому підходу; труднощами в концентрації уваги; ригідність у мисленні; нездатність ухвалювати рішення.

До п'ятої групи симптомів, що виявляються на соціально-психологічному рівні, відносяться: посилення ірраціонального занепокоєння та підвищеної тривожності; почуття гіпервідповідальності за суб'єктів професійної діяльності; обмеження соціальних контактів роботою; нестача часу або енергії для соціальної активності, зменшення інтересу до дозвілля, хобі; дистанціювання від колег та суб'єктів професійної діяльності, бажання побути на самоті; погіршення взаємин з іншими, як вдома, так і на роботі; зниження рівня ентузіазму, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; часті нервові «зриви», вибухи невмотивованого гніву, відмова від спілкування, «відхід у себе»; негативна установка на життєві та професійні перспективи; відчуття недостатньої підтримки з боку сім'ї, друзів, колег; відчуття непотрібності, незадіяльності, нерозуміння інших і іншими; девіантні форми поведінки (надмірне невинувачення зловживання алкоголем, тютюном, кавою чи наркотиками тощо) та ін.

Деякі дослідники (І. Гориславська [42] та ін.) вказують на незвичайний вияв професійного вигорання в організації, коли даний синдром проявляється, як «інфекційна» хвороба. Це відображається у тому, що професійне вигорання може бути притаманне не і лише окремим працівникам, а цілим відділам та підрозділам. При цьому професійне вигорання може дуже швидко передаватися від одного підрозділу до іншого.

На думку Т. Грубі [48; 84], колективне професійне вигорання характеризується тим, що в переважної більшості співробітників наявний внутрішній фізичний або емоційний стан з однаковими симптомами та формами поведінки, при цьому помітно «стираються» індивідуальні відмінності між працівниками.

Отже, можна говорити про те, що професійне вигорання має дуже «яскраву» та «насичену» картину симптомів, які проявляються на різних рівнях, і їх наявність не проходить безслідно. Тому, професійне вигорання має

виражені негативні наслідки, як для діяльності та особистості окремої людини, так і для діяльності та поведінки всієї організації.

Дослідники [15; 40 та ін.] також вважають, що професійне вигорання призводить до: напруженості та конфліктів у професійному середовищі; нетворчого та безінноваційного підходу до роботи; безперспективності, неможливості побудувати власну професійну кар'єру та ін.

Наявність зазначених негативних впливів, без сумніву, говорить про необхідність профілактики та подолання професійного вигорання.

Слід зазначити, що окремі автори зазначають, що окрім негативного впливу, професійне вигорання може здійснювати і позитивний вплив на розвиток особистості.

Вказується на те, що професійне вигорання виступає енергозберігаючим захисним механізмом [114]. Також зазначається, що професійне вигорання можна розглядати, як вироблений особистістю механізм психологічного захисту [11]. Погоджуючись з підходом даних авторів про те, що професійне вигорання являє собою багатоаспектне явище вважаємо, що позитивний вплив професійного вигорання потребує свого подальшого глибокого вивчення.

На сьогодні феномен професійного вигорання є найбільш вивченим на таких категоріях фахівців: педагогічних працівниках (О. Бондарчук [12]; Ю. Жогно [58]; Т. Зайчикова [62; 63] та ін.); медичних працівниках (Є. Ісаєва [69]; Л. Карамушка [78]; Д. Любимова [124] та ін.); соціальних працівниках (І.Асєєва [9]); психологах (Х. Василькевич [22], І. Калашнік [73] та ін.); менеджерах (І.Галецька [32], О. Матвієнко [141], М. Надьожина [152]); працівниках державної служби (Т. Грубі [48; 49] та ін.). Скоріше всього, це обумовлено тим, що саме ці категорії працівників, як уже зазначалось, є найбільш складними в плані спілкування з людьми.

Слід наголосити, що в літературі зазначається, що ризик виникнення синдрому професійного вигорання на сьогодні встановлено у представників приблизно 60 професій і професійних груп, які відносяться до професій типу людина-людина і ризик вигорання знаходиться в межах 25-30% представників

соціальних професій.

Враховуючи значущість підприємницької діяльності, як однієї із провідних у забезпеченні фінансово-економічної могутності та стабільності суспільства, а також, складність соціально-політичних та соціально-економічних завдань, які вирішуються в сучасному суспільстві, що обумовлює виникнення хронічного професійного стресу практично у представників усіх професій. Тому вважаємо за потрібно звернутися до змісту підприємницької діяльності та визначити ті її психологічні особливості, які і обумовлюють виникнення професійного вигорання. Про це піде мова у наступному підрозділі.

1.2. Сутність підприємницької діяльності та її психологічні особливості, які можуть обумовлювати виникнення професійного вигорання

Розпочнемо із аналізу з основних підходів до вивчення підприємництва.

Аналіз літератури показує, що проблема підприємництва знайшла достатньо глибоке висвітлення в працях зарубіжних (І. Акперов [4], І. Аноненко [8], Д. Борман [13], А.Бусигін [19], О. Дейнека [50], О. К. Зав'ялова [61], М. Ліхачов [120], Ж. Масликова [4] та ін.) та вітчизняних авторів. (І. Абдуллаєва [1], Л. Карамушка [83], М. Кононець [95; 96; 97], О. Креденцер [103], Т. Кулаковський [108], В. Лагодзінська [116], С. Максименко [127; 129; 130; 132], В. Москаленко [149], Л. Орбан-Лембрик [156] та ін.). При цьому наголошується, що важко знайти таку ж складну і неоднозначну сферу діяльності, як підприємництво [51].

Що стосується розгляду підприємництва як поведінки, діяльності підприємця та певних вимог до його особистості, то на це вказує в узагальненому вигляді, насамперед, В. Москаленко [149], яка підкреслює, що найбільше підприємництво аналізується з таких сторін: підприємництво як діяльність, підприємництво як поведінка, підприємництво як модель особистості.

Стосовно аналізу підприємства, як діяльності, то в літературі зазначається, що підприємницька діяльність відноситься до одного з найбільш складних видів людської діяльності [116]. Відповідно до підходів Н. Худякової та О. Креденцер [102], можна говорити про такі основні характеристики підприємницької діяльності

Так, Н. Худякова зазначає, що підприємницька діяльність – це особливий вид діяльності, яка спрямована на отримання прибутку і має такі ознаки: ознака свободи і незалежності; ознака ініціативи та активності; ознака інноваційності та ризику. При цьому автор наголошує, що кожна з ознак підприємницької діяльності може бути характерною для інших видів діяльності (наприклад, свобода у виборі напрямків роботи характерна для творчих професій, інноваційність – для наукової діяльності, активність – для спорту). Але саме через сукупність ознак розкривається сутність підприємницької діяльності. Така сукупність ознак виокремлює підприємництво серед інших різновидів діяльності.

О. Креденцер виділяє такі її основні ознаки підприємницької діяльності: ризикованість, основаність на власному капіталі, автономність (незалежність), відповідальність, націленість на результат, постійна змінність (мобільність), інноваційність (новаторство), творчість [102].

Стосовно аналізу підприємництва як поведінки, то тут підприємництво розглядається як особливий тип поведінки людини [51; 105; 144; 167], який може проявлятися не лише в економіці, а і в самих різноманітних сферах діяльності [100].

У процесі аналізу підприємництва як моделі особистості мова йде про визначення особистісних характеристик, які визначають успішність підприємницької поведінки. У цьому контексті вивчені такі особистісні феномени: здібності до підприємницької діяльності [110], самоефективність підприємців [1], підприємницький потенціал особистості [125], психологічна готовність підприємців до професійної діяльності [76], особистісний аспект підприємницької діяльності [111], особистісні детермінанти успішної

професійної підготовки майбутніх підприємців [111] та ін. При цьому детально вивчається зміст даних характеристик, умови їх розвитку, вплив на ефективність та успішність підприємницької діяльності та ін.

Виділимо особливості підприємницької діяльності які можуть обумовити виникнення професійного вигорання. Дані особливості, на наш погляд, можна об'єднати у три групи, які мають відношення до характеристик підприємницької діяльності, як суб'єкт-об'єктного спрямування, так і об'єкт-об'єктного спрямування, а також особливостей функціонування підприємництва в умовах українського суспільства.

Що стосується першої групи особливостей, то, як уже зазначалось вище підприємницька діяльність за своєю природою є діяльністю суб'єкт-об'єктного спрямування, тобто, вона не спрямована безпосередньо на спілкування і підтримку людей, тобто, не відноситься до тих видів діяльності, які особливо знаходяться під «впливом» професійного вигорання. І разом з тим, структура цієї діяльності є дуже складною, знаходиться під дією дуже багатьох стресорів, що викликає значне напруження у людей, які її здійснюють, і відповідно приводить до професійного вигорання.

У цьому контексті можна говорити, на наш погляд, про такі особливості підприємницької діяльності.

По-перше, підприємець бере на себе ризик, пов'язаний із створенням нового підприємства або з розробкою нової ідеї, нової продукції або нового виду послуг, які пропонуються суспільству [144]. Про готовність людини до ризику говорять тоді, коли вона продовжує слідувати своїй ідеї, не дивлячись на те, що шанси на успіх є незначними [160]. Отже, прийняття ризику значно відрізняє підприємницьку діяльність його від інших суб'єктів економічної діяльності. По-друге, наголошується, що основним в діяльності підприємця є прийняття важливої стратегічної цілі, прагнення до інновацій, підприємець є творцем власної справи [150].

По-третє, підприємець має особливий економічний статус (відношення до власності) суб'єкта діяльності, оскільки він є не найманим працівником, а

роботодавцем, власником підприємства [150]. Він реалізує особливий вид економічної активності (під якою розуміється доцільна діяльність, спрямована на отримання прибутку) [19; 118]. Якщо порівняти підприємництво з трудовою діяльністю та професійною діяльністю, то активність суб'єкта у першому випадку розглядається переважно в її економічному аспекті (як співвідношення затрат і результатів в умовах обміну діяльностями), тоді як поняття «трудова діяльність» і «професійна діяльність» характеризують, в першу чергу, процес перетворення суб'єктом предмета праці, тобто виробництво продуктів і реалізацію певних професійних функцій [172].

По-четверте, підприємництво характеризується автономністю дій, свободою, відповідальністю [70], високою активністю та нерозривністю рішень та дій [56], бажанням довго і наполегливо працювати, не турбуючись за відпочинок [144], активною працею «на себе» [144].

Далі розглянемо особливості підприємницької діяльності, які стосуються її як діяльності суб'єкт-суб'єктного спрямування, тобто, діяльності, яка має відношення безпосередньо до спілкування та взаємодії з людьми.

По-перше, на перших етапах створення своєї справи підприємець виступає менеджером, тобто, він активно приймає участь у формуванні цілей підприємства або організації, управляє цією організацією та ін. [144]. А, як відомо, суттєвою особливістю діяльності менеджера є спілкування та взаємодія з людьми, уміння здійснювати вплив на людей (як адміністративного, так і соціально-психологічного спрямування) використовувати різні стилі управління (авторитарний, демократичний, ліберальний), реалізувати різні форми спілкування (індивідуальні консультації, ділові наради та ін.) [144]. Це потребує значних інтелектуальних та емоційних зусиль від підприємців. При цьому роль «менеджера» має гармонійно і гнучко поєднуватися з іншими ролями («власника», «юридичної особи» та ін.) [27].

По-друге, підприємцю потрібно постійно спілкуватися з партнерами по бізнесу, буди здатним успішно здійснювати ділові переговори, які можуть здійснюватися за такими напрямками діяльності: з приводу закупівлі товару; з

приводу визначення ціни товару; з приводу визначення кількості і якості товару; з приводу продажу товару (надання послуг); з приводу оренди торгових приміщень; з приводу отримання та оформлення кредиту та ін. [71; 116]. Окрім того, ділові переговори потрібно вести з різними категоріями партнерів: з виробниками товару; з поставниками товару; з клієнтами; з банкірами, іншими підприємцями; з партнерами по бізнесу; з конкурентами; з контролюючими організаціями; з представниками реклами та ін. [96; 116]. При цьому слід враховувати, що в одних випадках вони можуть здійснювати більш «м'яко» (дроблення пропозицій; постійне здійснення поступок протилежній стороні; орієнтація на дружелюбність; уникнення конфронтації, там, де це потрібно тощо), в інших – більш «жорстко» (впертість у відстоюванні своєї позиції; застосування тактичних прийомів, щоб ввести противника в оману стосовно істинної мети; здійснення невеликих поступок, необхідних для ведення переговорів тощо) [98].

По-третє, діяльність підприємця здійснюється в умовах конкурентного середовища [27; 30], що передбачає, зокрема, спілкування (пряме чи опосередковане) із своїми конкурентами, зокрема, реалізацію агресивної конкуренції [160]. Це також обумовлює підвищену напруженість роботи підприємців.

По-четверте, особливий зміст та складність підприємницької діяльності потребує постійної реалізації з боку підприємців так званої «самосуб'єктності» (мотивації досягнення, самоефективності, інтернального локус контролю, рефлексивності та ін.) [1; 27; 160], що також обумовлює підвищену емоційну, інтелектуальну та мотиваційну напруженість підприємців.

Що стосується особливостей функціонування підприємництва в умовах українського суспільства, то тут суттєвими, на наш погляд, є такі положення.

По-перше, діяльність підприємців в українському суспільстві здійснюється в суспільстві «перехідного періоду», де є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, навичок економічного мислення та культури [27]. Це знаходить відображення, зокрема, в тому, що економічна культура

постсоціалістичного суспільства характеризується неадекватним уявленням про реальну відповідність між суб'єктивною кількістю зусиль та корисністю об'єктивного економічного результату, і, як наслідок, розповсюджується на величину відповідності нагород і претензій на відповідну якість життя [27].

По-друге, діяльність українських підприємців здійснюється в умовах відсутності чітких українських законів стосовно здійснення підприємництва, відсутності необхідної допомоги з боку держави, наявності корупції та ін. Все це значно підвищує негативний емоційний фон діяльності підприємців.

Таким чином, можна заключити, що підприємницька діяльність характеризується складністю, багатовимірністю, необхідністю реалізації в процесі її здійснення багатьох ролей, що потенційно обумовлює ймовірність виникнення у підприємців феномену професійного вигорання.

Аналіз літератури показує, що, як правило, у процесі дослідження психологічних феноменів, які мають відношення до ефективної підприємницької діяльності, мова йде про розвиток у підприємців «активно-стверджуючих» якостей, які призводять до підприємницького успіху (інновація, здатність до ризику, автономність, незалежність тощо). Разом з тим, практично мало досліджень, які мають відношення до саморегуляції підприємців, їх емоційної сфери.

Так, у процесі дослідження, проведеного Л. Карамушкою, О.Креденцер, О. Філь серед українських підприємців з психологічних проблем підприємництва, 90,0% підприємців вказали на те, що їх підприємницька діяльність постійно супроводжується стресовими ситуаціями, а 57,0% опитаних заявили, що вони не уміють успішно долати їх [74]. Окрім того, 40,0% опитаних зазначили, що вони потребують психологічної підтримки у вигляді індивідуальних психологічних консультацій з метою оволодіння прийомами профілактики та подолання професійного стресу [74].

Західний психолог М. Фрезе, провівши порівняльний аналіз підприємців Західної та Східної Німеччини, а також підприємців Німеччини та Ірландії, довів, що важливу роль в підприємницькій орієнтації відіграє ряд особистісних

якостей підприємців: автономія, інновація, здатність до ризику, проактивна орієнтація, агресивна конкуренція, орієнтація на досягнення, соціальна орієнтація, емоційна стійкість [160].

Говорячи про емоційну стійкість, якість, яка має безпосереднє відношення до аналізу проблеми виникнення та подолання професійного вигорання у підприємців, М. Фрезе зазначає, що часто успіх підприємців приходить не зразу, а шляхом великих зусиль, багатьох помилок і великого.

стресу, тому підприємець має бути готовим до таких потрясінь. Автор також говорить про те, що підпорядкованість стресу означає, що підприємець здатен реагувати на найменші прояви симптоматики стресу, а це не приводить до успіху, оскільки підприємець втрачає голову, а він не повинен це робити [160]. Говорячи про важливість навчання для підприємців, дослідник називає такі важливі тренінги для підприємців:

«Управління часом та уміння сказати «ні»»; «Управління конфліктами»; «Як поводитись з помилками»; «Управління стресом»; «Управління персоналом»; «Комунікативна компетенція»; «Розвиток стратегій та їх реалізація». Як бачимо, підготовка управління стресом повинна, на думку відомого організаційного психолога, займати одне із провідних місць в підготовці підприємців [160].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що підприємницька діяльність є складною за своєю структурою та для неї характерні ряд психологічних особливостей, які можуть обумовлювати виникнення професійного вигорання.

Висновки до першого розділу.

1. Існує ряд підходів до визначення змісту професійного вигорання, які розглядають професійне вигорання як результат дії професійного стресу, як механізм психологічного захисту, як вид професійної деформації особистості, як професійну кризу, як клінічне порушення. Перші чотири підходи, на наш погляд, можна назвати психологічними, оскільки вони роблять акцент на

аналізі психологічних складових та основних виявах синдрому професійного вигорання. П'ятий же підхід можна назвати медико- психологічним, оскільки він, окрім психологічних виявів, звертається ще і до аналізу психофізіологічних показників.

2. На основі аналізу літератури виділено два основні підходи до визначення структури та основних етапів розгортання професійного вигорання: результативний (структурно-симптоматичний) та процесуальний (процесуально-стадіальний).

Згідно результативного (структурно-симптоматичного) підходу, професійне вигорання розглядається як певний стан, який складається із конкретних елементів (від однофакторних до мультифакторних). Процесуальний (процесуально-стадіальний) підхід до вивчення професійного вигорання полягає в тому, що тут акцент робиться не стільки (або не тільки) на складовій вигорання, а, які етапи проходить вигорання у своєму розгортанні, та які певні компоненти вигорання змінюють один одного.

В основу дослідження покладено трьохкомпонентну модель К. Масlach і С. Джексона, в рамках якої професійне вигорання визначається як трьохкомпонентний синдром «емоційного виснаження», «деперсоналізації» і «редукції професійних досягнень». Дана модель розроблена в рамках результативного (структурно-симптоматичного) підходу.

3. Професійне вигорання має виражені негативні наслідки, як для діяльності та особистості окремої людини, так і на рівні діяльності та організаційної поведінки всієї організації.

Стосовно окремої особистості, то мова йде про те, що професійне вигорання призводить до дезінтеграції різноманітних психологічних сфер особистості (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної та ін.), зниження адаптаційних можливостей особистості.

При цьому найбільших втрат зазнає емоційна сфера, розлади в якій «запускають» подальші дезінтеграційні механізми, які «руйнують» особистість. Наявність таких дезінтеграцій призводить до зниження психічної активності

людини, позитивного сприйняття себе та оточуючого соціального середовища, «викривлює» подальшу професійну та життєву перспективу особистості.

Щодо організації, то можна говорити про такі негативні наслідки професійного вигорання: зниження працездатності; висока конфліктність персоналу та важка атмосфера в установі; відсутність співпраці серед персоналу; знижена мотивація праці; зростання відчуття незадоволеності роботою; прояви негативізму щодо ролі або функції відділення; професійна залежність персоналу від керівництва, яка виявляється або в підвищеному та неадекватному критичному ставленні до управління, або у відчутті безпорадності без активної допомоги з боку керівництва; неадекватно висока плинність кадрів.

Окрім негативного впливу, професійне вигорання може здійснювати і позитивний вплив на розвиток особистості. Так, професійне вигорання може виступати як енергозберігаючий захисний механізм, тобто вироблений особистістю механізм психологічного захисту та ін. Разом з тим, такий позитивний аспект професійного вигорання потребує спеціального вивчення.

4. Професійне вигорання найбільш досліджене серед професій, які ще називаються «соціальними», «соціономічними», «комунікативними», «допомагаючими», професіями суб'єкт-суб'єктного типу.

Разом з тим, враховуючи те, що надмірні емоційні вимоги не обмежуються професіями, пов'язаними з роботою з людьми, то вигорання може виникати і розвиватися, і в інших професійних групах, а також в житті і поза роботою, що стає хворобою суспільства.

5. Виділено особливості підприємницької діяльності, які можуть обумовити виникнення професійного вигорання. Дані особливості можна об'єднати у три групи, які обумовлені: а) суб'єкт-об'єктним спрямуванням діяльності (складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик, інноваційністю, спрямованістю на отримання прибутку, автономністю дій, свободою, відповідальністю, високою активністю та нерозривністю рішень та дій, та ін.); б) суб'єкт-суб'єктним

спрямуванням діяльності (активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але і ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; необхідність реалізації товарів; мотивація досягнень, самоефективності, інтернального локусу контролю, рефлексивності та ін.); в) особливостями функціонування підприємництва в умовах українського суспільства (здійснення підприємницької діяльності в умовах «перехідного періоду», де є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, навичок економічного мислення та культури; недостатньо розроблене законодавство стосовно здійснення підприємництва, відсутність необхідної допомоги з боку держави, наявність корупції та ін.).

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ

2.1. Методика та організація дослідження психологічних чинників професійного вигорання у підприємців

Згідно із загальною схемою дослідження загальними підходами до організації психологічного дослідження [128; 131; 133], другий етап дослідження полягав у проведенні констатувального етапу дослідження.

Мета дослідження – дослідити вираженість у підприємців професійного вигорання та проаналізувати чинники мікро- та мезорівня, які його обумовлюють.

Згідно з поставленою метою було визначено основні *завдання дослідження*:

1. Проаналізувати оцінку підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.
2. Проаналізувати рівень вираженості професійного вигорання у підприємців.
3. Визначити зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (особистісними характеристиками підприємців).
4. Проаналізувати зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками підприємців).
5. Дослідити взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мезорівня (характеристиками організації).

Вирішення вказаних завдань здійснювалось протягом п'яти основних етапів дослідження.

На першому підетапі було проведено опитування підприємців з метою

аналізу оцінки підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності (розуміння підприємцями сутності підприємницької діяльності, аналізу мотивів підприємницької діяльності, виявлення позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності та ін.) та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.

Цей етап був потрібен для того, щоб з'ясувати, наскільки проблема професійного вигорання є для підприємців «реальною», «живою» та для того, щоб виділити максимально значущі та проблемні ділянки у цьому контексті.

Для виконання даного етапу дослідження було застосовано анкету «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного вигорання підприємців» (автори – Л.Карамушка, Г.Мартінова) [82]. Дана анкета включала закриті та відкриті питання, які були об'єднати в дві смислові групи і стосувалися таких проблем: а) особливостей здійснення підприємницької діяльності (розуміння змісту діяльності, мотивів її здійснення, позитивних та негативних сторін в її реалізації, наявності проблемних ситуацій та ін.); б) вираженості різних форм втоми, зокрема, емоційного виснаження в процесі здійснення підприємницької діяльності.

Дані за кожним із виділених параметрів аналізувались в кількісному відношенні та інтерпретувались якісно.

На другому підетапі констатувального дослідження вивчався рівень професійного вигорання у підприємців.

Для його вивчення використовувалася методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Масlach, С.Джексона [161]. Згідно теорії Х. Масlach та С.Джексона, методика визначає три основні складові професійного вигорання («емоційне вигорання», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень»). Слід зазначити, що автором розроблено два варіанти даної методик, які можуть бути використані окремо для дослідження менеджерів та окремо для викладачів, учителів. У нашому дослідженні використовувався варіант методики для менеджерів.

Третій підетап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між

рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (особистісними характеристиками підприємців).

До даної групи чинників, як зазначалось в 1 розділі, було віднесено такі характеристики підприємців: а) особистісно-підприємницькі (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності); б) особливості мотивації (їх соціально-психологічні установки); в) «включеність в роботу» підприємців.

Вивчення підприємницького потенціалу здійснювалося за допомогою методики «Чи можете Ви стати підприємцем?» [163]. Методика дає можливість діагностувати дані підприємницького потенціалу, які розглянуті у підрозділі 1.3, а саме: ініціатива; ставлення до інших; лідерство; відповідальність; організаторські здібності; рішучість; наполегливість.

Для вивчення підприємницьких здібностей використовувалась методика «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [161]. Дана методика дає можливість визначити рівень розвитку підприємницьких здібностей та діагностувати його складові, про які мова йшла у підрозділі 1.3, а саме: здатність людини здатність самостійно, без допомоги інших, вирішувати питання, що виникатимуть під час роботи; наявність необхідних знань щодо ведення підприємницької діяльності; володіння потрібними фінансами, щоб підтримати існування першого року діяльності; здатність

«втримати» працівників та сформувати компетентну команду та ін. Тест допомагає визначити місце самої людини в підприємницькому процесі та визначає ситуації виникнення певних труднощів у підприємницькій діяльності.

Для вивчення соціально-психологічних установок підприємців використовувалась «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О.Потьомкіної [162], яка дає можливість визначити соціально-психологічні установки та міру їх виразності відповідно до таких векторів: «орієнтація на процес –

«орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм – орієнтація на егоїзм»,

«орієнтація на працю – орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу –

орієнтація на владу».

Для вивчення «включеності в роботу» використовувалась скорочена версія методики «Утрехтська шкала включеності в роботу (UWES-9)» В.Шауфері, А.Баккера.

Методика дає можливість визначити такі ключові показники «включеності»: «силу включеності», «присвячення», «поглинання».

На четвертому підетапі вивчався зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та такими чинниками мікрорівня, як організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців. Дані чинники вивчались за допомогою авторською «анкети- паспортника».

І на п'ятому підетапі аналізувався зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мезорівня.

Для дослідження даних чинників також використовувалась «анкета- паспортника».

Дані методики були об'єднані в «Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійної діяльності та професійного вигорання підприємців» [82]. (Додаток А.1). Зазначимо, що в Додатку А.1 наведено повністю лише авторську анкету та «анкету- паспортника», оскільки решта методик опубліковано у відповідних наукових виданнях, на які даються необхідні посилання.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13) [21]. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Характеристика вибірки. У дослідженні взяло участь 32 підприємця Києва та Київської області. За рівнем освіти підприємці утворили такі групи: 62,7% підприємців мали вищу освіту, 17,3% – незакінчену вищу освіту та 20,0% – середню та середньо-спеціальну освіту. За стажем підприємницької діяльності підприємниці були розподілені таким чином: до 5 років – 35,8%; від 6 до 10 років – 30,5%; понад 10 років – 33,8%. Щодо наявності досвіду у сфері

обраної діяльності, то тут серед підприємців було виділено такі групи: наявність досвіду у сфері обраної діяльності – 58,1%; відсутність досвіду у сфері обраної діяльності – 41,9%. За такою характеристикою, як наявність досвіду в управлінні, серед опитуваних було виділено такі групи: наявність досвіду в управлінні – 57,3%, відсутність досвіду в управлінні – 42,7%.

За тривалістю робочого дня підприємці були розподілені таким чином: до 8 годин – 29,1%; до 10 годин – 31,1%; понад 10 годин – 39,8%. За наявністю та періодичністю вихідних опитувані утворили такі групи: 2 рази на місяць – 26,7%; 2 рази на тиждень – 22,7%; 1 раз. За наявністю та періодичністю вихідних опитувані утворили такі групи: 2 рази на місяць – 26,7%; 2 рази на тиждень – 22,7%; 1 раз на тиждень – 21,3%; 29,3% зазначили, що вони взагалі не мають вихідних. Щодо віку, то опитувані утворили такі групи: 18,5% опитуваних мали вік до 30 років; 42,4% – від 31 до 40 років; 25,8% – від 41 до 50 років і 13,2% – понад 50 років. За статтю опитувані розподілялись таким чином: 50,7% опитуваних були чоловіками, а 49,3% були жінками. За сімейним станом учасники дослідження були розподілені на такі групи: 32,5% – неодружені, а 67,5% – одружені.

Результати, отримані на кожному із етапів констатувального дослідження, будуть послідовно представлено в наступному підрозділі 2 розділу.

2.2. Оцінка підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів, які можуть привести до професійного вигорання

Згідно із загальною схемою дослідження загальними підходами до організації психологічного дослідження [128; 131; 133], другий етап дослідження полягав у проведенні констатувального етапу дослідження.

Мета дослідження – дослідити в процесі здійснення підприємницької діяльності наявність негативних емоційних виявів, які можуть привести до професійного вигорання підприємців та оцінити рівень вираженості у них

професійного вигорання.

Згідно з поставленою метою було визначено основні **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати оцінку підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.

2. Проаналізувати рівень вираженості професійного вигорання у підприємців.

Вирішення вказаних завдань здійснювалось протягом **двох** основних етапів дослідження.

На першому підетані було проведено опитування підприємців з метою аналізу оцінки підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності (розуміння підприємцями сутності підприємницької діяльності, аналізу мотивів підприємницької діяльності, виявлення позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності та ін.) та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.

Цей етап був потрібен для того, щоб з'ясувати, наскільки проблема професійного вигорання є для підприємців «реальною», «живою» та для того, щоб виділити максимально значущі та проблемні ділянки у цьому контексті.

Для виконання даного етапу дослідження було використано анкету «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного вигорання підприємців» (автори – Л.Карамушка, Г.Мартінова) [82]. Дана анкета включала закриті та відкриті питання, які були об'єднати в дві смислові групи і стосувалися таких проблем: а) особливостей здійснення підприємницької діяльності (розуміння змісту діяльності, мотивів її здійснення, позитивних та негативних сторін в її реалізації, наявності проблемних ситуацій та ін.); б) вираженості різних форм втоми, зокрема, емоційного виснаження в процесі здійснення підприємницької діяльності.

Дані за кожним із виділених параметрів аналізувались в кількісному відношенні та інтерпретувались якісно.

На другому підетані констатувального дослідження вивчався рівень професійного вигорання у підприємців.

Для його вивчення використовувалася методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [161]. Згідно теорії Х. Маслач та С.Джексона, методика визначає три основні складові професійного вигорання («емоційне вигорання», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень»). Слід зазначити, що автором розроблено два варіанти даної методик, які можуть бути використані окремо для дослідження менеджерів та окремо для викладачів, учителів. У нашому дослідженні використовувався варіант методики для менеджерів.

Характеристика вибірки. У дослідженні взяло участь 32 підприємця Києва та Київської області. За рівнем освіти підприємці утворили такі групи: 62,7% підприємців мали вищу освіту, 17,3% – незакінчену вищу освіту та 20,0% – середню та середньо-спеціальну освіту. За стажем підприємницької діяльності підприємниці були розподілені таким чином: до 5 років – 35,8%; від 6 до 10 років – 30,5%; понад 10 років – 33,8%. Щодо наявності досвіду у сфері обраної діяльності, то тут серед підприємців було виділено такі групи: наявність досвіду у сфері обраної діяльності – 58,1%; відсутність досвіду у сфері обраної діяльності – 41,9%. За такою характеристикою, як наявність досвіду в управлінні, серед опитуваних було виділено такі групи: наявність досвіду в управлінні – 57,3%, відсутність досвіду в управлінні – 42,7%.

За тривалістю робочого дня підприємці були розподілені таким чином: до 8 годин – 29,1%; до 10 годин – 31,1%; понад 10 годин – 39,8%. За наявністю та періодичністю вихідних опитувані утворили такі групи: 2 рази на місяць – 26,7%; 2 рази на тиждень – 22,7%; 1 раз. За наявністю та періодичністю вихідних опитувані утворили такі групи: 2 рази на місяць – 26,7%; 2 рази на тиждень – 22,7%; 1 раз на тиждень – 21,3%; 29,3% зазначили, що вони взагалі не мають вихідних. Щодо віку, то опитувані утворили такі групи: 18,5% опитуваних мали вік до 30 років; 42,4% – від 31 до 40 років; 25,8% – від 41 до 50 років і 13,2% – понад 50 років. За статтю опитувані розподілялись таким

чином: 50,7% опитуваних були чоловіками, а 49,3% були жінками. За сімейним станом учасники дослідження були розподілені на такі групи: 32,5% – неодружені, а 67,5% – одружені.

Результати, отримані на кожному із етапів констатувального дослідження, будуть послідовно представлено в наступному підрозділі 2 розділу.

Як зазначалось вище, на першому етапі дослідження, здійснювалась оцінка підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів. Розпочнемо з аналізу даних, які стосуються оцінки підприємцями змісту підприємницької діяльності. Зазначимо, що для висвітлення цієї проблеми учасників дослідження просили відповісти на відкрите питання анкети «Продовжить, будь ласка, фразу «Підприємницька діяльність...»» (Додаток А.1, питання 1).

Як видно з отриманих даних (табл.2.2.1, Додаток Б.1), для більшості опитаних підприємців (29,1%) ведення підприємницької діяльності є «способом виживання» у сьогоdnішніх соціально-економічних умовах [39]. Таким чином, підприємницька діяльність допомагає підприємцям, насамперед, задовольнити первинні (матеріальні) потреби у забезпеченні свого існування та утримання своєї родини.

Також значний відсоток підприємців (22,5%) розглядають підприємницьку діяльність, як «самостійну та незалежну роботу», що проявляється в можливості бути вільними та самостійно керувати своєю справою.

Окрім того, досить велика кількість опитаних респондентів (21,9%) ставляться до підприємництва, як до «можливості прояву власної самореалізації та творчості». Підкреслимо, що даний аспект відповідей респондентів є дуже приємним, оскільки наявність творчості є одним із важливих аспектів здійснення професійної діяльності та ознакою розвитку особистості [146; 147].

Таблиця 2.2.1

Розуміння підприємцями змісту підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)

Зміст підприємницької діяльності	Кількість опитаних, %
«Спосіб виживання»	29,1
«Самостійна та незалежна діяльність»	22,5
«Можливість прояву власної самореалізації та творчості»	21,9
«Можливість отримання прибутку»	18,5
«Важка та відповідальна праця»	17,2
«Ризикована діяльність»	5,3
«Суспільно корисна діяльність»	4,6
«Не має відповіді»	3,8

Ще 18,5% підприємців зазначили, що підприємницька діяльність – це «можливість отримання прибутку». Зазначимо, що дане розуміння підприємницької діяльності є досить розповсюдженим серед багатьох людей, які не займаються підприємницькою діяльністю, і думають, що дана діяльність швидко приносить прибуток, в той час, як лише частина опитаних підприємців вважають важливим для себе даний аспект підприємницької діяльності.

17,2% опитаних розуміють підприємництво, як «важку та відповідальну працю». Думається, що дане розуміння підприємництва ґрунтується на власному досвіді підприємців, їх відповідальному ставленні до своєї справи та відчутті всіх труднощів життєдіяльності підприємців.

Разом з тим, звертає увагу на себе той факт, що лише 5,3% підприємців зазначили, що підприємницька діяльність є «ризикованою діяльністю». Тобто, лише невелика частка від усіх підприємців свідомо оцінюють та розуміють ризик, який лежить в основі підприємницької діяльності.

Також зовсім невелика кількість підприємців (4,6%) розглядають підприємництво, як «суспільно корисну діяльність», як для суспільства в цілому (шляхом виробництва української продукції, покращення економічних показників тощо), так і для окремих індивідів (шляхом створення робочих місць).

І 3,8% опитаних не дали відповідей. Скоріше всього, це говорить про те, що підприємці ще самі для себе не визначились в змісті діяльності, якою вони займаються.

Далі висвітliamo оцінку підприємцями мотивів здійснення підприємницької діяльності [39]. Для аналізу цього аспекту проблеми використовувалося напівзакрите питання анкети «Які мотиви того, що Ви займаєтесь підприємницькою діяльністю?» (Можна вибрати кілька варіантів відповідей) (Додаток А.1, питання 2).

Як видно з табл. 2.2.2 та Додатку Б.2, мотиви вибору підприємцями підприємницької діяльності були розподілені на три групи мотивів. Дані мотиви були розподілені нами, насамперед, на внутрішні та зовнішні мотиви. В свою чергу, внутрішні мотиви утворили дві групи (особистісні та соціальні).

До першої групи належать особистісні мотиви, які віднесені нами до внутрішніх мотивів. До них було віднесено такі мотиви: «бажання забезпечити собі високий рівень доходу» (60,3%); «прагнення до власної свободи (47,7%)»; «бажання реалізувати власні задуми» (41,1%) та «бажання завоювати авторитет» (10,6%).

Другу групу складають соціальні мотиви («бажання принести більше користі людям») (15,2%).

До третьої групи належать зовнішні мотиви, до яких входять наступні мотиви підприємців: «неможливість знайти роботу» (17,2%); «престижність підприємницької діяльності» (1,3%).

Таким чином, отримані дані свідчать про наявність трьох головних особистісних мотивів вибору та здійснення підприємцями підприємницької діяльності: мотив забезпечення високого рівня доходу або комерційного успіху,

мотив власної свободи та мотив реалізації власних задумів або самореалізації. Можна говорити про те, що наші дані співпадають з результатами досліджень мотивації діяльності підприємців, які виконані українськими [25; 115] та зарубіжними [5; 60; 173] вченими.

Таблиця 2.2.2

**Оцінка підприємцями мотивів вибору підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

Мотиви вибору підприємницької діяльності	Кількість опитаних, %
1. Внутрішні мотиви	
<i>1.1. Особистісні мотиви</i>	
«Бажання забезпечити собі високий рівень доходу»	60,3
«Прагнення до власної свободи»	47,7
«Бажання реалізувати власні задуми»	41,1
«Бажання завоювати авторитет»	10,6
<i>1.2. Соціальні мотиви</i>	
«Бажання принести більше користі людям»	15,2
2. Зовнішні мотиви	
«Неможливість знайти роботу»	17,2
«Престижність підприємницької діяльності»	1,3

При цьому соціальні мотиви, на превеликий жаль, значно менше спонукають респондентів до підприємництва, що ми розглядаємо, як один із проблемних аспектів підприємницької діяльності вітчизняних підприємців.

Також встановлено, що зовнішні мотиви скеровують опитаних респондентів на «вимушене підприємництво» із-за відсутності можливості знайти роботу. І разом з тим, на «престижність підприємницької діяльності»

вказало дуже невелика частина людей, що ламає, на наш погляд, стереотипи, які часто існують серед населення, що підприємницька діяльність є дуже «статусною» діяльністю.

Тепер висвітлимо оцінку підприємцями позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності. (Додаток А.1, питання 3 та питання 4).

Спочатку проаналізуємо позитивні сторони підприємницької діяльності, які відображені у табл. 2.2.3 та Додатку Б.3.

Як видно із отриманих даних, більшій частині підприємців подобається «незалежність та самостійність підприємницької діяльності» (54,3%), трохи меншій частині – «отримання прибутку в результаті підприємницької діяльності» (20,5%), інша кількість підприємців оцінюють можливість «самореалізації та творчості в підприємницькій діяльності» (13,9%).

Отже, можна зробити висновок, що головними позитивними сторонами підприємництва, які виділили опитані респонденти, є можливість бути незалежними та самостійними, отримання прибутку та можливість особистісної самореалізації. Дані сторони узгоджуються з трьома головними мотивами вибору підприємницької діяльності, які були названі вище.

Зауважимо, що серед позитивних сторін підприємництва опитані респонденти також виділили «наявність позитивного результату діяльності» (10,6%), «взаємодію з людьми та соціальну корисність» (9,3%), «процес роботи» (7,9%).

Таким чином, ми з'ясували, що найбільше підприємцям подобається бути незалежними та самостійними, отримувати прибуток, здійснювати особистісну самореалізацію. Значно менше підприємців виділяють такі позитивні сторони підприємницької діяльності, як процес здійснення підприємницької діяльності, можливість отримання позитивного результату, взаємодію з людьми та соціальну корисність. Отримані результати можуть, на наш погляд, свідчити про наявність труднощів, як у досягненні результатів праці, плануванні та виконанні загалом підприємницької діяльності, так і у встановленні взаємодії з іншими, що відноситься, скоріше всього, до проблем управління

підприємницькою діяльністю.

Таблиця 2.2.3.

**Оцінка підприємцями позитивних сторін підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

<i>Позитивні сторони підприємницької діяльності</i>	<i>Кількість опитаних, %</i>
«Незалежність та самостійність підприємницької діяльності»	54,3
«Отримання прибутку в результаті виконання підприємницької діяльності»	20,5
«Самореалізація та творчість в підприємницькій діяльності»	13,9
«Позитивний результат підприємницької діяльності»	10,6
«Взаємодія з людьми та соціальна корисність»	9,3
«Процес здійснення підприємницької діяльності»	7,9
Відсутність відповіді	1,4
«Нічого не подобається»	0,7

Далі проаналізуємо негативні сторони підприємницької діяльності (табл. 2.2.4, Додаток Б.4).

Отримані дані свідчать про те, що вагома частина респондентів (35,8%) назвали «нестабільність, ризик, конкуренцію в роботі підприємців» негативними рисами. Так, у сьогоdnішніх умовах існування підприємництва є достатньо велика нестабільність для даної сфери діяльності, яка пов'язана з економічною кризою та її наслідками. Варто зазначити, що часто підприємництво розвивається саме під час економічних криз, за відсутності

можливості знайти роботу, що узгоджується з наведеними вище даними: 17,2% опитаних відкрили підприємництво за відсутності роботи. А, в свою чергу, постійна нестабільність впливає на появу значного ризику та високої конкуренції для діяльності підприємців.

Таблиця 2.2.4

**Оцінка підприємцями негативних сторін підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

Негативні сторони підприємницької діяльності	Кількість опитаних, %
«Нестабільність, ризик, конкуренція в роботі підприємців»	35,8
«Виникнення у підприємців негативних емоцій та станів»	33,3
«Відсутність достатньої підтримки підприємців з боку держави»	32,5
«Відсутність умов для відпочинку та саморозвитку, погані умови праці підприємців»	20,5
«Все подобається»	3,3
Відсутність відповіді	1,4

Водночас, велика частина підприємців (32,5%) відносить до негативних сторін «відсутність достатньої підтримки підприємців з боку держави».

Також виявлено інші негативні сторони підприємництва серед них, підприємці виділили, насамперед, «відсутність умов для відпочинку та саморозвитку, погані умови праці підприємців» (20,5%).

Це обумовлює «виникнення у підприємців негативних емоцій та станів», на що вказала частина опитаних (33,3%).

Варто відзначити невелику частку підприємців, яким «все подобається» (3,3%) у їх діяльності, тобто, вони не бачать ніяких негативних сторін у їх

підприємницькій діяльності. Разом з тим, частина підприємців (1,4%) не змогла відповісти на запитання.

Таким чином, аналіз виявлених у результаті дослідження негативних сторін свідчить: по-перше, про наявність впливу нестабільних соціально-економічних умов на розвиток підвищеного ризику та конкуренції серед підприємництва; по-друге, про відсутність умов щодо розвитку та відпочинку для підприємців; по-третє, про вплив перших двох факторів на виникнення негативних емоцій та станів у підприємців.

Далі більш поглиблено проаналізуємо проблему наявності втоми та емоційного виснаження у підприємців у процесі здійснення підприємницької діяльності.

Розпочнемо з аналізу рівня вираженості та форм вияву у підприємців втоми у процесі здійснення підприємницької діяльності (Додаток А.1, питання 5 і питання 6).

Як видно із даних, які наведені в табл. 2.2.5 та Додатку Б.5, переважна більшість опитаних підприємців зазначили про наявність втоми у процесі здійснення підприємницької діяльності. У 21,6% втома досягає високого рівня, а у 66,9% - середнього рівня. І лише 11,5%, тобто, зовсім незначна кількість опитаних, зазначили про наявність у них втоми низького рівня.

Далі проаналізуємо, у якій формі проявляється втома підприємців, (табл.2.2.6, Додаток Б.6)

Як видно із табл. 2.2.6, майже половина опитаних респондентів (47,7%) відчуває втому у формі «емоційного виснаження».

Також значна частина опитаних (37,2%) відчуває «фізичну втому», але, разом з тим, звертає на себе увагу той факт, що кількість осіб, які відчують «фізичну втому», дещо менша, ніж тих, які відчують «емоційне виснаження».

Майже третина респондентів (29,8%) зазначили, що відчують втому, як «зменшення захопленості процесом роботи, втратою досягнення бажаних цілей» (28,9%) та «розумовою втомою» (24,5%).

І найменше всього опитані респонденти (18,5%) переживають втому, як

«зміну ставлення до підлеглих».

В цілому, отримані дані дозволяють зробити висновок, що представлені форми втоми є відображенням феноменів, які є достатньо близькими до основних компонентів професійного вигорання, про які мова буде йти далі: «емоційне виснаження» (емоційна виснаженість, фізична втома, розумова втома); «деперсоналізація» (зміна ставлення до підлеглих);

Таблиця 2.2.5

Наявність у підприємців втоми у процесі здійснення підприємницької діяльності (у % від загальної кількості опитаних)

<i>Рівень втоми</i>	<i>%</i>
Високий рівень втоми	21,6
Середній рівень втоми	66,9
Низький рівень втоми	11,5

«редукція особистісних досягнень» (зменшується захопленість процесом роботи, втрата досягнення бажаних цілей).

Таблиця 2.2.6

Форма вияву втоми у підприємців у процесі здійснення підприємницької діяльності (в % від загальної кількості опитаних)

Форма вияву втоми у підприємців	Кількість опитаних, %
«Емоційна виснаженість»	47,7
«Фізична втома»	37,2
«Зменшується захопленість процесом роботи»	29,8
«Втрата досягнення бажаних цілей»	28,9
«Розумова втома»	24,5
«Зміна ставлення до підлеглих»	18,5

Далі проаналізуємо проблемні ситуації підприємницької діяльності, з якими зустрічаються підприємці у своїй діяльності, і які обумовлюють

виникнення різних форм втоми, зокрема, «емоційного виснаження». (табл.2.2.7, Додаток Б.7) [35].

Для аналізу даного аспекту проблеми, учасників дослідження просили відповісти на відкрите питання «Зазначте, будь ласка, 3 проблемні ситуації, з якими Ви зустрічаєтесь у своїй підприємницькій діяльності найчастіше,

Котрі викликають у Вас різні форми втоми, зокрема, емоційного виснаження» (Додаток А.1, питання 7).

Таблиця 2.2.7

**Проблемні ситуації в підприємницькій діяльності, які обумовлюють виникнення різних форм втоми, зокрема, «емоційного виснаження»
(в % від загальної кількості опитаних)**

Проблемні ситуації	Кількість опитаних, %
Труднощі у взаємодії з державою	58,3
Труднощі у взаємодії з податковою інспекцією	37,1
Труднощі у взаємодії з персоналом	28,5
Труднощі, обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності	27,8
Труднощі у взаємодії з клієнтами	25,2
Труднощі у поставці та реалізації товарів	20,5
Труднощі в оренді приміщень	19,2
Труднощі у взаємодії з іншими підприємцями	12,6
Труднощі з наявності вільного часу та можливості саморозвитку	11,3
Труднощі в організації роботи	8,6
Труднощі в кредитуванні	4,6
Відсутність відповіді	15,9

Як видно із отриманих даних, найбільша кількість опитаних (58,3%)

назвали такі проблемні ситуації, як труднощі у взаємодії з державою. Наприклад, респонденти наводили такі висловлювання: «Беззахисність з боку держави», «Роздратованість без державної підтримки», «Співпраця» з органами державного нагляду», «Це бюрократична система», «Держава не розуміє проблем підприємців» та ін.

Водночас велика частина опитаних (37,1%) зазначила подібні проблемні ситуації – труднощі у взаємодії з податковою інспекцією. Серед відповідей були такі: «Звітність по інстанціям, коли потрібно торгувати, а треба під кабінетами стояти», «Постійна зміна у звітності документів», «Не розуміння податковою підприємців» та ін.

Далі звернемо увагу на не менш значущі проблеми, як труднощі взаємодії з персоналом, на яку вказали майже третина респондентів (28,5%). Найбільш характерними висловлюваннями були: «Цілковите нерозуміння працівниками сутності грошей», «Невідповідальне ставлення колег до роботи», «Непорозуміння з реалізаторами», «Безвідповідальність найманих працівників», «Некваліфіковані працівники».

Інша частина респондентів (27,8%) пов'язала проблемні ситуації також з труднощами, які обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності. Характерні відповіді опитаних були такими: «Ризик грошима», «Недостатність оборотних засобів», «Низька купівельна спроможність» та ін.

25,2% опитаних вказали на такі проблемні ситуації, як труднощі у взаємодії з клієнтами. Тут зазначені були такі відповіді: «Прискіпливість та невизначеність деяких клієнтів», «Неповна домовленість з клієнтами»,

«Повернення товару (коли покупки робились необдуманно)», «Агресивність покупців», «Важко пояснити клієнтам високу вартість послуг» та ін.

Наступною для підприємців є проблеми, на яку вказало 20,5% опитаних. Це труднощі у поставці та реалізації товарів: «Збільшення цін собівартості товарів та труднощі реалізації товару», «Залишки товару та відсутність збуту», «Труднощі в отриманні товару», «Відсутність попиту на новий товар» та ін.

Разом із тим, значущими для опитаних (19,2%) виявились і труднощі в оренді приміщень. Наведемо деякі висловлювання: «Невиправдані ціни на оренду приміщень», «Велика платня за місце на ринку», «Важко знайти місце, яке відповідає моїм вимогам» та ін.

Суттєвою проблемною ситуацією, на яку вказало 12,6% опитаних, є Труднощі у взаємодії з іншими підприємцями. Приклади відповідей: «Нечесна конкуренція оточуючих нас підприємців», «Відсутність помічників – однодумців» та ін.

Також було виявлено ще таку проблему, як труднощі у наявності вільного часу та можливості саморозвитку, на яку вказали опитані (11,3%). Зазначимо наступні вислови респондентів: «Праця займає більше часу, ніж родина», «Недостатність часу для саморозвитку», «Відсутність часу на себе».

Значно менше опитаних (8,6%) вказали на таку істотну проблему, як труднощі в організації роботи. Серед висловів опитаних щодо такої проблеми, можна навести такі: «Погодні умови», «Сезонність» та ін.

І найменша кількість відповідей респондентів (4,6%) стосувалась проблем, яка пов'язана з труднощами в кредитуванні підприємців: «Великі відсотки кредиту», «Економічна криза, погане кредитування» та ін.

Слід зазначити також, що певна кількість людей (15,9%) не дало відповідь на запитання. Що свідчить або про відсутність частих проблемних ситуацій у респондентів, або про добре налагоджений механізм роботи підприємців.

Таким чином, аналіз виявлених у результаті дослідження проблемних ситуацій, які викликають негативні емоції та стани у підприємців, свідчить, що більшість зазначених підприємцями труднощів пов'язані з труднощами взаємодії з державними органами (державні організації, податкова інспекція); значною кількістю висловлювань представлено труднощі взаємодії з іншими (персонал, клієнти, інші підприємці); інша вагома кількість зазначених респондентами проблемних ситуацій належать до труднощів, які стосуються змісту та організації діяльності підприємців (труднощі, обумовлені

негативними умовами підприємницької діяльності, поставкою та реалізацією товарів, орендою приміщень, кредитуванням, відсутність вільного часу та можливості саморозвитку, та ін.). Зазначені труднощі є джерелом виникнення постійних негативних станів та емоцій у підприємців.

В цілому, можна заключити, що дослідження виявило наявність певних емоційних проблем у процесі здійснення підприємцями підприємницької діяльності.

2.3. Рівень вираженості професійного вигорання у підприємців

На другому підетапі дослідження аналізувався рівень вираженості професійного вигорання у підприємців. Нагадаємо, що з цією метою використовувалася методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [161].

У процесі дослідження встановлено, що для досить великої кількості підприємців характерна наявність основних складових синдрому професійного вигорання (табл. 2.3.1).

Таблиця 2.3.1

Рівень вираженості складових синдрому професійного вигорання (у % від загальної кількості опитаних)

Складові професійного вигорання	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
«Емоційне виснаження»	18,7	43,0	38,3
«Деперсоналізація»	27,3	32,7	40,0
«Редукція особистих досягнень»	18,3	35,2	46,5

Так, високий рівень такої складової професійного вигорання, як «емоційне виснаження» (зниження емоційного фону, байдужість або емоційне перенасичення та ін.) виявлено у 38,3% опитаних підприємців.

Високий рівень вираженості наступної складової, якою є «деперсоналізація» (деформації стосунків з клієнтами, підлеглими та ін.), яка може проявлятися, як залежність від інших, або як зростання негативізму, цинічності установок і почуттів, зафіксовано у 40,0 % опитаних.

І високий рівень ще однієї складової – «редукції особистих досягнень» (негативне оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження своїх можливостей та ін.) констатовано у 46,5% підприємців.

Отже, більше, ніж третина опитаних підприємців, мають високий рівень вираженості всіх складових синдрому професійного вигорання. І найбільш вираженим серед них є така складова, як «редукції особистих досягнень». Скоріше всього, це можна пояснити складністю підприємницької діяльності взагалі, і, зокрема, в складних соціально-економічних умовах її здійснення в Україні.

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про достатньо серйозні психологічні проблеми в діяльності підприємців та необхідність надання їм психологічної допомоги з даного питання.

Висновки до другого розділу.

1. Більша частина підприємців достатньо адекватно розуміють підприємництво як «незалежну та самостійну діяльність», як «спосіб виживання через отримання прибутку», як «можливість розкриття власного потенціалу через самореалізацію» тощо. Це узгоджується з даними, які стосуються основних мотивів вибору підприємницької діяльності, до яких відносяться: «бажання забезпечити високий рівень доходу», «прагнення до власної свободи», «бажання реалізувати власні задуми».

Разом з тим, звертає увагу на себе недостатня соціальна спрямованість підприємницької діяльності.

2. Аналіз позитивних сторін підприємницької діяльності показав, що підприємцям найбільше подобається в своїй діяльності можливість бути «незалежними та самостійними», «отримувати прибуток», «здійснювати особистісну самореалізацію». Значно менше підприємців виділяють такі

позитивні сторони підприємницької діяльності, як «процес здійснення підприємницької діяльності», можливість «отримання позитивного результату», «взаємодію з людьми» та «соціальну корисність».

3. Щодо негативних сторін підприємницької діяльності, то до них відноситься: нестабільність, ризик, конкуренція, якими характеризується підприємницька діяльність; відсутність підтримки держави у різних питаннях; труднощі у взаємодії із податковою інспекцією; відсутність умов для відпочинку та саморозвитку, погані умови праці підприємців та ін., що обумовлює виникнення негативних емоцій та станів у підприємців.

4. Переважна більшість опитаних підприємців (майже дев'яносто відсотків) зазначили про наявність втоми (високого або середнього рівня) у процесі здійснення ними підприємницької діяльності, яка проявляється в таких основних формах: «емоційна виснаженість», «фізична втома», «розумова втома»; «зміна ставлення до підлеглих»; «захопленість процесом роботи», «втрата досягнення бажаних цілей». При цьому майже у половини опитаних зафіксовано «емоційне виснаження».

5. Дослідження проблемних ситуацій, які викликають негативні емоції та стани у підприємців, свідчить, що більшість зазначених підприємцями труднощів пов'язані з труднощами, які стосуються: взаємодії з державними органами (державні організації, податкова інспекція); спілкування з іншими учасниками підприємницької діяльності (персонал, клієнти, інші підприємці); змісту та організації діяльності підприємців (труднощі, обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності, поставкою та реалізацією товарів, орендою приміщень, кредитуванням, відсутністю вільного часу та можливістю саморозвитку та ін.). Зазначені труднощі є джерелом виникнення постійних негативних станів та емоцій у підприємців.

6. Більше, ніж третина опитаних підприємців, мають високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання. Найбільш вираженою є така складова, як «редукція особистих досягнень».

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ ПІДПРИЄМЦІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Методика і організація формувального експерименту

Згідно із загальною структурою дисертаційного дослідження та результатів, отриманих на констатувальному етапі дослідження, було визначено мету та основні завдання третього етапу дослідження, спрямованого на проведення формувального експерименту.

Мета формувального експерименту полягала у розробці та апробації програми тренінгу профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Завдання формувального експерименту:

- 1) розробити зміст, структуру та критерії ефективності тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців;
- 2) апробувати тренінгову програму для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців;
- 3) вивчити ефективність тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Формувальний експеримент проводився на базі приватних підприємств м. Києва та включав три етапи дослідження:

Перший етап дослідження передбачав розробку змісту та структури тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» [36].

На другому етапі дослідження здійснено впровадження тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

І на третьому етапі дослідження проведено оцінку ефективності тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців. Для вивчення ефективності тренінгу було проведено перший та другий діагностичні

зрізи, проведено кількісний та якісний аналіз. Статистичну обробку даних здійснювали за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS, версія 13.0.

Для проведення формувального експерименту із числа підприємців було підібрано експериментальну та контрольну групи, кожна група складалася з 8 осіб.

Експериментальна та контрольна групи підприємців мали приблизно однакові соціально-демографічні характеристики (за статтю, віком та професійними характеристиками). Однак, в експериментальній групі проводилось спеціальне навчання підприємців з проблеми професійного вигорання, а в контрольній групі таке навчання було відсутнє. В основі структури тренінгу лежать результати аналізу психологічних особливостей підприємницької діяльності [25; 43; 60; 83; 115 та ін.] професійного стресу та синдрому професійного вигорання [47; 77; 84; 94 та ін.], які знайшли детальне відображення в 1 розділі роботи.

Окрім того, важливу роль при розробці змісту тренінгу відіграли результати проведеного нами констатувального етапу дослідження, які стосуються рівня вираженості професійного вигорання у підприємців [37; 39; 94], впливу чинників мікрорівня (особистісних, організаційно- професійних, соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких характеристик підприємців) та чинників мезорівня (характеристик організації) [37; 39; 94].

Також суттєвими були розробки, які стосуються загальних принципів проведення тренінгу [54; 55; 89; 106; 107; 135], технологій роботи організаційних психологів, як загальні [80; 79], так і по окремих проблемах організаційної психології, а також технології тренінгу щодо профілактики професійного стресу та професійного вигорання в професійній діяльності інших фахівців, розроблені в рамках діяльності лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [75; 77; 80; 81; 84; 97; 104; 117].

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу передбачав оволодіння

підприємцями знаннями щодо сутності професійного вигорання, його структури, чинників, які обумовлюють його виникнення, прийомів профілактики та подолання. У нашому тренінгу інформаційно-смісловий компонент було реалізовано за допомогою метода «незавершених речень» «мозкових штурмів», роботи в групі, роботи в парах, міжгрупових обговорень, міні-лекцій та ін.

Діагностичний компонент тренінгу спрямований в основному на діагностику рівня вираженості основних компонентів власного професійного вигорання та психологічних чинників, які впливають на його виникнення. Основну роль у реалізації діагностичного компоненту у розробленому нами тренінгу відігравали психологічні практикуми, але певне значення мали і проведення діагностичних інтерв'ю з колегами, виконання домашніх аналітичних завдань (які передбачали активну позицію реципієнта) та проведення міні-лекцій (коли до аудиторії доводяться результати попередніх досліджень, близьких по темі).

Корекційно-розвивальний компонент передбачав оволодіння учасниками тренінгу навичками профілактики та подолання професійного вигорання у професійній діяльності. Цей компонент включав такі інтерактивні техніки: ділові ігри (за допомогою яких моделювались різні ситуації підприємницької діяльності, які обумовлювали виникнення психологічного напруження); виконання аналітичних завдань в парах (групах); виконання творчих домашніх завдань з метою пошуку резервів вдосконалення підприємницької діяльності; групова розробка пам'яток щодо профілактики та подолання професійного вигорання та ін.

Щодо обсягу, то тренінг складається із 54 академічних годин. Кожен із 5 розділів включав 6 годин (усього 30 академічних годин). Самостійна робота передбачає по 4 години на кожний тематичний блок (усього 20 академічних годин). Також по 2 годин відводиться на вступ та на завершення тренінгу (усього 4 академічні години).

Організаційно тренінг проходив раз в тиждень по вихідних днях протягом

двох місяців. В період між очними сесіями учасники тренінгу виконували домашні творчі завдання, що давало їм можливість: а) закріпити знання, уміння та навички, отримані під час очних занять; б) побудувати власний профіль підприємницької діяльності та вираженості професійного вигорання; в) актуалізувати власний досвід з проблеми; г) осмислити ряд проблем, які потребують подальшого вирішення та ін. Слід зазначити, що, якщо на початку тренінгу такі завдання викликали деяке роздратування у учасників тренінгу, по міри набуття досвіду їх виконання та включення в проблему спостерігалось підвищення інтересу респондентів до їх виконання, та до проблеми професійного вигорання в цілому.

Вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» здійснювалось за допомогою трьох груп критеріїв та відповідних методик для їх вивчення (табл. 3.1.1).

Перша та друга група критеріїв були віднесені нами до спеціальних критеріїв, оскільки стосувались безпосередньо того феномену, який виступав предметом дослідження.

Третя група критеріїв була віднесена нами до загальних критеріїв, оскільки відображала оцінку учасниками дослідження такої форми психологічної підготовки, як тренінг, його зміст, основні методи і форми його проведення.

Перша група критеріїв стосувалась вираженості основних складових компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень»). Для дослідження даного критерію застосовувалась методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [161].

Друга група критеріїв відображала рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик підприємців (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності). Для їх вивчення використовувались такі методики: «Чи можете Ви стати підприємцем?» та «Тест для визначення підприємницьких здібностей». Передбачалось, що саме до цих особистісних характеристик, які

мають пряме відношення до підприємницької діяльності, може спостерігатись позитивна динаміка в результаті впровадження розробленої нами тренінгової програми.

Таблиця 3.1.1

**Критерії та методики вивчення ефективності тренінгу
«Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»**

Група критеріїв	Назва критеріїв	Методики для вивчення
Спеціальні критерії	1.Вираженість основних складових компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень»)	Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [161].
	2. Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик підприємців: а) підприємницький потенціал; б) підприємницькі здібності.	Методики: «Чи можете Ви стати підприємцем?» [161]; «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [161].
Загальні критерії	Оцінка учасниками дослідження: а) змісту тренінгу; б) методів і форм його проведення.	Анкета для вивчення ефективності тренінгу

Третя група критеріїв стосувалась оцінки учасниками дослідження змісту

тренінгу, методів і форм його проведення. Для їх аналізу використовувалась спеціальна анкета (Додаток А.1). Анкета включала ряд «відкритих» і «закритих» питань, які стосувались змістовно-організаційних аспектів проведення тренінгу. Анкета заповнювалась учасниками тренінгу на завершальній частині.

3.2. Зміст і структура тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»

Мета тренінгу: підготовка підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання.

Завдання тренінгу:

- 1) оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання та особливостями його прояву у підприємців;
- 2) аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які обумовлюють його виникнення (за допомогою спеціальних діагностичних методів);
- 3) оволодіння підприємцями засобами і прийомами профілактики та подолання професійного вигорання.

Загальна структура тренінгу.

Тренінг «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» складається із 5 розділів та має таку загальну структуру (табл. 3.2.1):

Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»

Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»

Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»

Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»

Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?».

Кожен із розділів, відповідно до технологічного підходу, складається із трьох блоків: а) змістовно-сміслового (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання у підприємців); б) діагностичного (орієнтований переважно на аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які його обумовлюють); в) корекційно-розвивального (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями засобами і прийомами профілактики та подолання професійного вигорання). Слід зазначити, що всі інтерактивні техніки, які використовувались у тренінгу, за своїм змістом були авторськими.

Зміст тренінгу.

Вступ до тренінгу:

- криголам: «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю... Найбільш в світі я люблю...»;
- вивчення очікувань учасників тренінгу (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням): учасники відповідають на такі запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?»; «З яким основним результатом я хотів би завершити цей тренінг?»;
- мультимедійна презентація: «Визначення мети та завдань тренінгу»;
- групове обговорення: «Як би нам хотілось організувати нашу роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо);
- «мозковий штурм» (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)». Для підготовки вступу до тренінгу використано наявні в літературі розробки.

Таблиця 3.2.1

Структура та обсяг тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»

Розділи тренінгу	Кількість годин
Вступ до тренінгу	2
<i>Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»</i>	6
<i>Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»</i>	6
<i>Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»</i>	6
<i>Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»</i>	6
<i>Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?»</i>	6
Самостійна робота	20
Завершення тренінгу	2
Усього	54

Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»

Вступ до тренінгу. Мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Зміст підприємницької діяльності»:

- метод не завершених речень (індивідуальна робота):

«Підприємницька діяльність – це...»;

- робота в малих групах та міжгрупове обговорення: «Що таке підприємницька діяльність? Які її основні характеристики?»;
- мультимедійна презентація(міні-лекція): «Психологічні особливості підприємницької діяльності» (для підготовки міні-лекції використовуються наявні бібліографічні ресурси [25; 43; 60; 83; 115 та ін.]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Мотиви підприємницької діяльності»:

- психологічний практикум: «Діагностика мотивів підприємницької діяльності».

Для проведення психологічного практикуму використовується анкета «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного вигорання підприємців» (автори – Л. Карамушка, Г. Мартинова) [136]. Методика дає можливість, зокрема, проаналізувати вираженість у підприємців внутрішніх мотивів підприємницької діяльності, до яких відносяться, як особистісні («бажання забезпечити собі високий рівень доходу»; «прагнення до власної свободи»; «бажання реалізувати власні задуми»; «бажання завоювати авторитет» та ін.), так і соціальні («бажання принести більше користі людям» та ін.) мотиви. Окрім того, методика орієнтована на виявлення зовнішніх мотивів підприємницької діяльності («престижність підприємницької діяльності», «неможливість знайти роботу» та ін.).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Труднощі в діяльності підприємців та підходи до їх вирішення»:

- Ділова гра: «Моя непроста підприємницька діяльність». (Моделюються проблемні ситуації, які відображають труднощі, з якими зустрічаються підприємці в своїй діяльності у таких напрямках: а) у процесі взаємодії з державними органами (державними адміністраціями, фіскальною службою та ін.), клієнтами та іншими підприємцями; б) організації підприємницької діяльності (поставка та реалізація товарів, оренда приміщень, кредитування та ін.); в) організації власної життєдіяльності (відсутність

вільного часу, великі емоційні навантаження, відсутність можливості саморозвитку та ін.). Учасники тренінгу поділяються на групи, кожна група моделює ситуацію (за власним вибором) та пропонує шляхи її вирішення.

Підведення підсумків тренінгової роботи.

- Домашні завдання: «Мій індивідуальний профіль підприємницької діяльності»:

- 1) На основі визначеного індивідуального профілю мотивів підприємницької діяльності визначити «проблемні» місця, які мають місце в індивідуальному профілі та обґрунтувати шляхи їх подолання (наприклад, які конкретні форми діяльності можна використати для посилення в підприємницькій діяльності соціальних мотивів, як можна активізувати мотиви самореалізації та ін.).

- 2) Проаналізувати позитивні та негативні аспекти своєї підприємницької діяльності. Обґрунтувати, як можна «використати» позитивні та «нейтралізувати» негативні аспекти.

Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»

Вступ до розділу:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи.
- Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що мені запам'яталося із попередньої зустрічі?».

- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Мій індивідуальний профіль підприємницької діяльності»:

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Професійне вигорання: зміст та його основні складові».

- Криголам: «Протягом останнього часу мені хотілось (не хотілось) бачитись з людьми...».

- «Мозковий» штурм (груповий варіант): «Професійне вигорання підприємців: які ознаки свідчать про його наявність?».

- Робота в парах: «Що є причиною виникнення професійного

вигорання у підприємців?»).

- Міні-лекція: «Професійний стрес та професійне вигорання: спільне та відмінне» (для підготовки міні-лекції використовуються наявні бібліографічні ресурси [7; 8]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Зміст і структура професійного вигорання»:

- Психологічний практикум: «Діагностика прояву основних компонентів професійного вигорання у підприємців».

(Для проведення психологічного практикуму використовується методика «Синдром «вигорання» в професіях типу «людина – людина» Х. Масlach, С. Джексона [161], яка дає можливість визначати три основні складові професійного вигорання: а) «емоційне виснаження» (розглядається як основна складова професійного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням); б) «деперсоналізація» — проявляється у деформації стосунків з іншими людьми (в одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності настановлень і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо); в) «редукція особистих досягнень» — полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна сприяти профілактиці професійного вигорання у підприємців?»:

- Аналітичне завдання в групах та міжгрупове обговорення: «Які прийоми Ви використовуєте для профілактики: а) «емоційного виснаження»; б) «деперсоналізації»; в) «редукції особистих досягнень»? (наведіть приклади, які стосуються Вашої професійної діяльності, заняття «хобі», неформального спілкування, взаємодії у сім'ї).
- Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання: «Розробка пам'ятки: «Як можна запобігти професійному вигоранню?» Проаналізувати самостійно або обговорити із членами своєї родини (якщо вони спільно з Вами займаються підприємницькою діяльністю), як можна протидіяти професійному вигоранню та як зробити Вашу підприємницьку діяльність більш успішною, а життя більш «радісним». Представити результати такої роботи у вигляді спеціальної «Пам'ятки».

Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»

Вступ до розділу:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи.
- Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що було цікавим для мене на попередньому занятті?».
- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання. Розробка пам'ятки: «Як можна запобігти професійному вигоранню?».
- Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Зміст та основні види особистісних характеристик підприємців»:
- «Мозковий» штурм (індивідуальна форма): «Мої особистісні характеристики, які сприяють (заважають) виникненню професійного вигорання».
- Робота в парах: «Аналіз та систематизація особистісних характеристик, які сприяють (заважають) виникненню професійного вигорання у підприємців».

Міні-лекція: «Структура особистісних характеристик підприємців (особистісно-підприємницькі характеристики (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності; особливості мотивації підприємців (соціально-психологічні установки); включеність підприємців у роботу)».

Для підготовки презентації використовуються наявні наукові джерела та результати власних досліджень автора [35; 39].

Діагностичний компонент тренінгу: «Як мої особистісно- підприємницькі характеристики можуть впливати на професійне вигорання?»:

- Психологічний практикум: «Діагностика підприємницького потенціалу».

Для проведення діагностики використовується методика «Чи можете Ви стати підприємцем?» [161]. Методика дає можливість діагностувати такі складові підприємницького потенціалу: ініціатива; ставлення до інших; лідерство; відповідальність; організаторські здібності; рішучість; наполегливість;

- Психологічний практикум: «Діагностика підприємницьких здібностей».

Психологічний практикум проводиться за допомогою методики «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [161]. Дана методика дає можливість визначити рівень розвитку підприємницьких здібностей (низький, середній, високий) та діагностувати такі показники: здатність людини самостійно, без допомоги інших, вирішувати питання, що виникатимуть під час роботи; наявність необхідних знань щодо ведення підприємницької діяльності; володіння потрібними фінансами, щоб підтримати існування першого року діяльності; «втримати» працівників та сформувати компетентну команду та ін. Тест допомагає визначити місце людини в підприємницькому процесі та визначає ситуації виникнення певних труднощів у підприємницькій діяльності.

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна враховувати свої особистісно-підприємницькі характеристики з метою профілактики професійного вигорання?»

- Робота в парах: На основі проведеної діагностики підприємницьких здібностей проведіть аналіз того, які складові з Ваших підприємницьких здібностей є найбільш «виграшними» (тобто, досягають високого або середнього рівня), як можна їх найбільш оптимально використати для профілактики професійного вигорання, а які як найменш «виграшні» (досягають низького рівня) можна підвищити. Наведіть конкретні приклади того, як здатність підприємців самостійно вирішувати питання, що можуть виникати під час роботи, або

«втримати» працівників, сформувати компетентну команду та ін., можуть сприяти профілактиці професійного вигорання.

- Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання: «Мої соціально-психологічні установки». За допомогою «Методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Ф. Потьомкіної [15] визначити Ваші соціально-психологічні установки та міру їх вираженості відповідно до таких векторів, як «орієнтація на процес – орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм – орієнтація на егоїзм», «орієнтація на працю – орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу – орієнтація на владу». Які із них Ви вважаєте продуктивними (непродуктивними), і як їх слід враховувати в контексті профілактики та **подолання професійного вигорання?**

Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»

Вступ до розділу:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи.
- Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «На попередньому занятті мені сподобалось... ».
- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Мої соціально-психологічні установки».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників професійного вигорання підприємців»:

- Аналітичне завдання (в парах): «Проаналізуйте своє робоче навантаження (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних, відпустки та ін.). Подумайте, яким чином робоче навантаження впливає на прояви у Вас професійного вигорання? Як можна було б оптимізувати ваше робоче навантаження, зробити Ваш день більш «привабливим» з точки зору задоволення, як професійних, так і особистих, сімейних проблем, і, відповідно,

профілактики професійного вигорання?».

- Групове обговорення: «Чи можна говорити про «жіночий» і «чоловічий» тип професійного вигорання у підприємців?».
- Робота в малих групах: «Чи зменшується (збільшується) професійне вигорання підприємців зі стажем їх роботи?».

Діагностичний компонент: «Діагностика організаційно- професійних та соціально-демографічних чинників професійного вигорання у підприємців»:

Міні-лекція: «Профіль професійного вигорання у підприємців: вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників». Презентація підготовлена на основі власних досліджень автора та інших вчених [77; 84; 161; 47; 94; 34].

Корекційно-розвивальний компонент: «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців: вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників»:

Робота в малих групах та міжгрупове обговорення: «Подумайте, як організація дозвілля в сім'ї та сімейне спілкування можуть сприяти профілактиці та подоланню професійного вигорання у підприємців.

Складіть рекомендації щодо профілактики професійного вигорання для членів сім'ї для сімей двох типів: а) які не мають спільного сімейного бізнесу; б) які мають спільний сімейний бізнес».

- Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання: «Вікові та гендерні вектори у професійному вигоранні підприємців». Проведіть інтерв'ю з Вашими колегами та визначте їх «секрети» профілактики професійного вигорання. Зробіть узагальнення та підготуйте рекомендації для інформаційного бюлетеня Вашої спілки підприємців.

Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?»

Вступ до розділу:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи.

- Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що я взяв для себе із попереднього заняття?...».

- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Вікові та гендерні вектори у професійному вигоранні підприємців».

Змістовно-смісловий компонент: «Чинники мезорівня, які обумовлюють виникнення професійного вигорання у підприємців»:

- «Групова робота та міжгрупове обговорення: «В якій сфері підприємництва професійне вигорання є більш вираженим?». (Створюється кілька груп підприємців, які працюють в різних сферах (торгівлі, сфері послуг, промисловості та ін.), та здійснюється аналіз особливостей професійного вигорання в тій сфері, де вони працюють. Кожна група далі представляє свої результати та відбувається їх обговорення).

- Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Професійне вигорання підприємців: чинники мезорівня». Для підготовки презентації використовуються наявні наукові джерела та результати власних досліджень автора [77; 84; 175; 47; 94; 137].

Діагностичний компонент: «Діагностика чинників мезорівня, які обумовлюють виникнення професійного вигорання у підприємців»:

- Психологічний практикум (індивідуальна та робота в парах):
«Використовуючи інтернет-ресурси (шукаючи інформацію за ключовими словами «підприємці», «професійне вигорання», «емоційна сфера підприємців», «підприємці - юридичні особи», «підприємці - фізичні особи» та ін., а також доповнюючи отриману інформацію інтерв'ю з Вашими колегами, проаналізуйте, як впливають чинники мезорівня на виникнення професійного вигорання у підприємців (форма реєстрації, кількість найманих працівників та ін.). Зробіть рекомендації для себе та своїх колег)».

Корекційно-розвивальний компонент: «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців: як враховувати чинники мезорівня?»:

- Індивідуальна робота та робота в групах: «Сприятливий соціально-психологічний клімат як умова профілактики професійного вигорання

підприємців». («Проаналізуйте соціально-психологічний клімат у Вашій організації (за допомогою спеціальної методики [161])). Визначте, як впливає соціально-психологічний клімат на Ваше професійне вигорання та Ваших працівників? Що потрібно зробити для вдосконалення соціально-психологічного клімату?»).

- **Підведення підсумків тренінгової роботи.**

Домашнє завдання (заключне): «Мій профіль професійного вигорання: рівень вираженості, структура, особистісні та організаційні ресурси». («Зверніться до всіх матеріалів тренінгу та ще раз визначте, які загрози існують у Вас щодо наявності та вираженості професійного вигорання. Проаналізуйте, які особистісні та організаційні ресурси Ви може використати для того, щоб змінити ситуацію. Розробіть для себе систему заходів щодо профілактики та подолання професійного вигорання»).

Заключна частина тренінгу включає такі складові:

- рефлексивний аналіз: «Якою мірою тренінг задовольнив Ваші очікування?»; «Що найбільше сподобалось Вам в тренінгу?»; «Чи порадили би Ви пройти такий тренінг своїм колегам (друзям)?».

3.3. Аналіз ефективності впровадження тренінгу

Далі звернемося до даних, які отримані у процесі вивчення ефективності тренінгової програми «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців».

Спочатку розглянемо дані, які стосуються першої групи спеціальних критеріїв, тобто вираженості основних складових компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційного виснаження», «деперсоналізації», «редукції особистих досягнень»).

Дані, які наведено в табл. 3.3.1 та в Додатку Б.2.1, свідчать про наступне. Так, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за таким компонентом професійного вигорання, як «емоційне виснаження» ($p < 0,05$). При

цьому подібних відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Також констатовано, що за G-критерієм знаків виявлено зниження рівня вираженості «емоційного виснаження» характеристик ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, якщо до тренінгу число підприємців, які мали високий рівень «емоційного виснаження», становило 34,3% від загальної кількості опитаних, то після тренінгу їх стало 15,6%. Така ж сама закономірність спостерігається і стосовно підприємців, у яких виявлено середній рівень «емоційного виснаження». Число таких підприємців після тренінгу зменшилось із 43,8% до 37,5%. Відповідно, після проведення тренінгу значно збільшилась кількість підприємців із низьким рівнем «емоційного вигорання» (з 21,9% до 46,9%). Разом з тим, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цими характеристиками не виявлено.

Таблиця 3.3.1

Рівень вираженості складових професійного вигорання у підприємців в експериментальній та контрольній групі до та після формувального експерименту (в % від загальної кількості опитаних)

Складові професійного вигорання	Рівні вираженості	Кількість досліджуваних (у %)			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
«Емоційне виснаження»	Низький рівень	21,9*	46,9*	15,6	18,8
	Середній рівень	43,8*	37,5*	46,9	46,9
	Високий рівень	34,3*	15,6*	37,5	34,3
«Деперсоналізація»	Низький рівень	21,9**	46,9**	15,6	18,8
	Середній рівень	37,5**	37,5**	37,5	31,2
	Високий рівень	40,6**	15,6**	46,9	50,0

«Редукція особистих досягнень»	Низький рівень	25,0	31,2	28,1	31,2
	Середній рівень	34,4	50,0	34,4	34,4
	Високий рівень	40,6	18,8	37,5	34,4

У результаті проведення тренінгової програми позитивна динаміка виявлена і ще щодо одного компонента професійного вигорання, яким є «деперсоналізація» (див. табл 3.3.1 і Додаток Б.2.2).

Як свідчать отримані дані, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за даним компонентом професійного вигорання ($p < 0,01$). У той же час, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Окрім того, зафіксовано, що за G-критерієм знаків виявлено зниження рівня вираженості «деперсоналізації» ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, в результаті формувального експерименту число підприємців із високим рівнем вираженості «деперсоналізації» зменшилось із 40,6% до 15,6%, із середнім рівнем вираженості - залишилось на одному й тому ж самому рівні (відповідно 37,5% і 37,5%). Однак, кількість підприємців із низьким рівнем вираженості «деперсоналізації», після проходження підприємцями тренінгової програми, значно збільшилась - із 21,9% до 46,9%, тобто більше, ніж удвічі. Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цим компонентом професійного вигорання не виявлено.

Що стосується такого компонента професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень», то отримані дані свідчать про те, що тут статистично значущих відмінностей між експериментальною і контрольною групами за результатами першого і другого діагностичних зрізів не виявлено (див. табл 3.3.1 і Додаток Б.2.3).

Досягнути позитивних результатів в контексті зниження вираженості

такого компоненту професійного вигорання, як «емоційне виснаження», яке, нагадаємо, характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, вдалося в результаті використання у процесі проведення тренінгу різноманітних інтерактивних форм, які сприяли виділенню підприємцями не лише позитивних і негативних аспектів підприємницької діяльності, а підвищення у підприємців спрямованості на здійснення не лише професійної діяльності, але й заняття хобі, чергування дозування професійного навантаження, досягнення балансу між професійною діяльністю та відпочинком, актуалізації таких мотивів підприємницької діяльності, як самоактуалізація («бажання реалізувати власні задуми»; «бажання завоювати авторитет» та ін.), «бажання забезпечити собі високий рівень доходу» а не лише мотивів «заробляння грошей» та ін. (розділи 1 та 4). Важливу роль при цьому зіграло і проведення психологічного практикуму, що сприяло діагностиці вираженості власного емоційного виснаження та його проявів (розділ 2). Безперечно, суттєву роль зіграло моделювання та програвання проблемних ситуацій, які стосувалися організації професійної та власної життєдіяльності підприємців та пошук разом з колегами адекватних способів вирішення таких ситуацій, а також обмін досвідом щодо успішності тих чи інших прийомів («секретів») подолання та профілактики професійного вигорання (заняття спортом, спілкування з друзями та ін.), (розділи 1 та 2), а також виконання домашнього завдання, спрямованого на побудову та обговорення індивідуального профілю підприємницької діяльності (розділи 1 та 2) та ін.

Те ж саме можна сказати і щодо результатів, які отримані стосовно зниження вираженості такого компоненту професійного вигорання, як «деперсоналізація», яка проявляється, як було зазначено вище, у деформації стосунків з іншими людьми (зростання залежності від інших людей або ж зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно клієнтів, підлеглих тощо). Отриманню позитивного результату за даним критерієм сприяло використання у тренінгу, зокрема, ділової гри, яка моделювала ситуацію взаємодії підприємців з представниками державних органів

(державними адміністраціями, фіскальною службою та ін.), клієнтами та іншими підприємцями, сприяла осмисленню труднощів, які виникають при спілкуванні та використанні прийомів їх подолання (наприклад, звернення до свого попереднього позитивного досвіду, використання почуття гумору, підвищення орієнтації на клієнта та ін.) (розділ 1). Важливим було врахування вираженості власного рівня «деперсоналізації» у процесі проведення психологічного практикуму (розділ 2). Також суттєвим для посилення розуміння ефективного міжособистісного спілкування, як умови профілактики «деперсоналізації», було активне обговорення підприємцями наявності та ролі такої соціальної групи, як сім'я та врахування психологічних особливостей сімей, які не мають спільного сімейного бізнесу, та які мають спільний сімейний бізнес (розділ 4). І звичайно ж, у профілактиці та подоланні професійного вигорання вагому роль відіграло розуміння ролі соціально-психологічного клімату в колективі, гармонійного поєднання формального та неформального спілкування (розділ 5) , а також виконання аналітичних домашніх завдань (розділи 1-4).

Що ж стосується «редукції особистих досягнень», яка полягає, як уже зазначалось, в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, то відсутність тут позитивних зрушень в результаті проведення тренінгу, скоріше всього, можна пояснити тим, що даний компонент професійного вигорання є більш складним за своєю сутністю вимагає більш поглибленої спеціальної роботи, як у форматі тренінгу, так і у форматі індивідуального психологічного консультування.

На думку К. Маслач, психокорекція професійного вигорання ефективна лише на перших двох стадіях. Після переходу розвитку синдрому на третю стадію професійне вигорання усувається лише за допомогою тривалої глибинної психотерапії [140].

Далі звернемося до даних, які стосуються другої групи спеціальних

критеріїв, тобто вираженості особистісно-підприємницьких характеристик підприємців (підприємницького потенціалу та підприємницьких здібностей).

Дані, які знайшли відображення в табл. 3.3.2 та в Додатку Б.3.1, говорять про те, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за такою особистісно-підприємницькою характеристикою підприємців, як підприємницький потенціал ($p < 0,01$). Разом з тим, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Таблиця 3.3.2

Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик в експериментальній та контрольній групі до та після формувального експерименту (в % від загальної кількості опитаних)

Особистісно-підприємницькі характеристики	Рівні розвитку	Кількість досліджуваних (у %)			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Підприємницький потенціал	Низький рівень	3,1**	0,0**	3,1	0,0
	Середній рівень	78,1**	53,1**	75,0	81,3
	Високий рівень	18,8**	46,9**	21,9	18,8
Підприємницькі здібності	Низький рівень	15,6	9,4	16,8	21,9
	Середній рівень	53,1	43,8	46,9	50,0
	Високий рівень	31,3	46,9	34,4	28,1

Також констатовано, що за G-критерієм знаків виявлено підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, як свідчать отримані дані, число підприємців, які мали високий рівень підприємницького потенціалу, до тренінгу становило

18,8%, однак після тренінгу їх стало більше в два з половиною рази (46,9%). При цьому також зменшилась кількість підприємців із середнім рівнем розвитку підприємницького потенціалу (із 78,1% до 53,1%). Також після проведення тренінгу практично стали відсутніми підприємці із низьким рівнем підприємницького потенціалу (їх кількість зменшилась із 3,1% до 0,0%). Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за критерієм підприємницький потенціал не виявлено.

Разом з тим, отримані дані свідчать про те, що за таким критерієм, як підприємницькі здібності, статично значущих відмінностей між експериментальною і контрольною групами за результатами першого і другого діагностичних зрізів не виявлено (див. табл. 3.3.2 і Додаток Б.3.2). Досягнути позитивної динаміки в контексті підвищення рівня підприємницького потенціалу, який, як зазначалось вище, характеризується наявністю ініціативи, лідерських якостей, відповідальністю, рішучістю, наполегливістю та ін., можна було досягнути, використовуючи під час проведення тренінгу різноманітні інтерактивні техніки, які сприяли більш поглибленому осмисленню учасниками тренінгу сутності підприємницької діяльності та труднощів, які виникають у процесі її здійснення (розділи 1, 2), ролі підприємницько-особистісних характеристик у забезпеченні успішності підприємницької діяльності (розділ 3). Суттєвим було і проведення психологічного практикуму, спрямованого на виявлення учасниками тренінгу власного підприємницького потенціалу (розділ 3) та виконання аналітичних домашніх завдань, спрямованих на аналіз психологічних характеристик підприємницької діяльності та шляхів підвищення її ефективності (розділи 1-5).

Відсутність же виражених позитивних зрушень щодо розвитку підприємницьких здібностей в результаті проведення тренінгу можна пояснити, на наш погляд, більш складною природою і структурою даних здібностей, що також, як і у випадку із «редукцією особистісних досягнень», потребує більш поглибленого вивчення даного феномену та використання більш складніших форм надання психологічної допомоги.

Тепер звернемося до аналізу третьої групи критеріїв, які стосувались оцінки учасниками дослідження змісту тренінгу, методів і форм його проведення. Зазначимо, що дана група критеріїв застосовувалась лише у процесі опитування учасників експериментальної групи.

Що стосується відповідей на «закрите» питання анкети «В якій мірі Ви задоволені змістом тренінгу?», то тут були отримані такі результати (табл. 3.3.3). Як видно із наведених даних, переважна більшість опитаних (75,0 %), тобто три четвертих, позитивно оцінили зміст тренінгу, тобто, вказали, що вони задоволені змістом. Зовсім невелика частина опитаних (15,6%) вказали на те, що їм важко відповісти на зазначене питання. І лише 9,4% учасників вказали на те, що вони не задоволені змістом тренінгу.

Таблиця 3.3.3

**Задоволеність учасників експериментальної групи змістом тренінгу
(в % від загальної кількості опитаних)**

Варіанти відповідей	%
Задоволений	75,0
Важко сказати	15,6
Не задоволений	9,4

На наступне, «відкрите», питання анкети, яке стосувалося змістових аспектів тренінгу, які сподобались найбільше, були отримані такі відповіді. Опитувані відповіли, що їм сподобались питання тренінгу, «які розкривали психологічний зміст підприємницької діяльності...», «осмислення себе як «творця» такої діяльності...», «аналіз того, ради чого ти здійснюєш власну підприємницьку діяльність...», «систематизація труднощів, з якими зустрічаються підприємці у своїй діяльності...», «нарешті, я зрозумів, що таке професійне вигорання і що зрештою відбувається зі мною...», «осмислення підприємницького потенціалу та його впливу на професійне вигорання...», «оволодіння прийомами профілактики та подолання професійного вигорання....», «обговорення ролі сім'ї та колективу у вирішенні даної

психологічної проблеми...» та ін.

Учасникам опитування також задавалось «закрите» питання «Оцініть, наскільки Вам сподобались методи та форми роботи, які використовувались під час проведення тренінгу?». Дані, які представлено в табл. 3.3.4, свідчать про те, що, знову ж таки, як в ситуації стосовно оцінки змісту тренінгу, переважна більшість учасників дослідження (81,2 %) вказали на те, що методи і форми роботи, які використовувались на тренінгу, їм сподобались. Незначна частина опитаних (12,5%) вказали на те, що їм важко відповісти на зазначене питання. І всього 6,3 % учасників вказали на те, що методи і форми роботи, які застосовувались на тренінгу, їм не сподобались.

Таблиця 3.3.4

**Оцінка учасниками експериментальної групи методів та форм роботи, які використовувались під час проведення тренінгу
(в % від загальної кількості опитаних)**

Варіанти відповідей	%
Сподобалась	81,2
Важко сказати	12,5
Не сподобались	6,3

Щодо відповідей на «відкрите» питання анкети, яке стосувалося найбільш «привабливих» методів та форм роботи, які використовувались на тренінгу, то учасники тренінгу відповіли таким чином. Було зазначено, що найбільш сподобалась: «ділові ігри, які дозволяли побути в різних ситуаціях і в різних ролях, поставити себе на місце, як державного службовця, так і клієнта...»; «цікавими були психологічні практикуми, які дали можливість відкрити в себе щось нове, про що не підозрював, або ж підтвердити якісь свої думки ...»; «аналіз не лише свого підприємницького досвіду, але і інших колег, за допомогою проведення спеціального інтерв'ю або роботи в парах, дало можливість розширити свій досвід роботи, як підприємця, подивитись по іншому на відомі речі, розширити свій діапазон взаємодій...»; «виконання

аналітичних домашніх завдань, які допомагали рефлексувати свій професійний та особистий досвід...»; ««мозкові штурми», які допомагали віднайти якомога більше різних способів профілактики та подолання професійного вигорання та створити цілий їх банк...» та ін.

Отже, отримані в процесі проведення формувального експерименту дані свідчать про високу ефективність тренінгу та про його можливість для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного вигорання.

Висновки до третього розділу.

1. Для психологічної підготовки підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання доцільно використовувати спеціальний тренінг, який включає п'ять розділів («Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»; «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»; «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»; «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»; «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?»).

2. Кожен із розділів тренінгу, відповідно до технологічного підходу, складається із трьох блоків: а) змістовно-сміслового (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання у підприємців); б) діагностичного (орієнтований переважно на аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які їх обумовлюють); в) корекційно-розвивального (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями засобами та прийомами профілактики та подолання професійного вигорання).

3. Для розкриття змісту тренінгу використовуються різноманітні інтерактивні техніки (заповнення робочих листів, «мозкові штурми», групові дискусії, ділові ігри, робота з інтернет-ресурсами, психологічні практикуми, домашні творчі завдання та ін.), спрямовані на організацію спільної діяльності

та спілкування підприємців.

4. Для вивчення ефективності тренінгу розроблено три групи критеріїв.

Перша та друга група критеріїв віднесена нами до спеціальних критеріїв, оскільки стосувались безпосередньо того феномену, який виступав предметом дослідження. Третя група критеріїв була віднесена до загальних критеріїв, оскільки відображала оцінку учасниками дослідження такої форми психологічної підготовки, як тренінг, його зміст, основні методи і форми його проведення.

5. Результати проведення формувального експерименту засвідчили статистично значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі, які показали зниження рівня вираженості таких складових професійного вигорання, як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація», а також підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу, як однієї із важливих підприємницько-особистісних характеристик, які впливають на рівень вираженості професійного вигорання.

6. Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» показало доцільність його використання для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного вигорання.

ВИСНОВКИ

У роботі наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання наукової проблеми, що виявляється в розкритті психологічних чинників професійного вигорання у підприємців.

Під професійним вигоранням підприємців розуміється їхнє емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності.

Виділено особливості підприємницької діяльності, які можуть сприяти виникненню професійного вигорання. Ці особливості можна об'єднати у три групи, які обумовлені: а) суб'єкт-об'єктним спрямуванням діяльності (складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик, інноваційністю, спрямованістю на отримання прибутку, автономністю дій, свободою, відповідальністю, високою активністю та нерозривністю рішення та дії та ін.); б) суб'єкт-суб'єктним спрямуванням діяльності (активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але й ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; необхідність реалізації мотивації досягнення, самоефективності, інтернального локус контролю, рефлексивності та ін.); в) особливостями функціонування підприємництва в умовах українського суспільства (здійснення підприємницької діяльності в умовах «перехідного періоду», де є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, відсутні навички економічного мислення та культури; недостатньо розроблене законодавство щодо здійснення підприємництва; відсутня необхідна допомога з боку держави; існує корупція та ін.).

У процесі емпіричного дослідження виявлено, що більше ніж третина опитаних підприємців мають високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання. Найбільш вираженою є така складова, як «редукція особистих досягнень».

Констатовано наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю професійного вигорання та такими чинниками мікрорівня, як особистісні характеристики підприємців: а) власне особистісно- підприємницькі характеристики (підприємницькі здібності; підприємницький потенціал); б) особливості мотивації (окремі соціально- психологічні установки); в) «включеність у роботу».

Констатовано наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю професійного вигорання та такими чинниками мікрорівня, як організаційно- професійні характеристики підприємців: а) освіта (рівень освіти; тип освіти); б) стаж підприємницької роботи; в) наявність досвіду роботи у сфері обраної діяльності та в управлінні; г) робоче навантаження (тривалість робочого дня).

Встановлено наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю професійного вигорання та такими чинниками мікрорівня, як соціально- демографічні характеристики підприємців: а) власне соціально- демографічні (вік, стать, сімейний стан); б) сімейно-підприємницькі (наявність батьків- підприємців).

Виявлено наявність зв'язку між професійним вигоранням та чинниками мезорівня: а) формою реєстрації (фізична особа; юридична особа); б) сферою підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво); в) кількістю осіб в організації.

Для психологічної підготовки підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання розроблено та впроваджено спеціальний тренінг «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». Кожен із розділів тренінгу, відповідно до технологічного підходу, складається із трьох блоків: а) змістовно-сміслового; б) діагностичного; в) корекційно- розвивального.

Результати формувального експерименту, в основу проведення якого покладено розроблений автором тренінг, засвідчили статистично значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами (у другому зрізі), які показали зниження рівня вираженості таких складових професійного

вигорання, як «емоційне напруження» та «деперсоналізація», а також підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу як однієї із важливих підприємницько-особистісних характеристик, які впливають на рівень вираженості професійного вигорання.

Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» показало доцільність його використання для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного стресу.

Проведене дослідження відкриває перспективи подальшого вивчення проблеми психологічних чинників професійного вигорання у підприємців. Автор вбачає їх у вивченні впливу психологічних характеристик підприємницької організації (організаційної культури, творчого середовища та ін.) на вираженість професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдуллаєва І.Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі. *Актуальні проблеми психології*. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. Алчевськ : ЛАДО, 2013. Вип. 39. С. 77-81.
2. Аналітичний звіт зао результатами соціологічного дослідження «Жінки Донеччини і мале підприємництво» / Л.А. Горова, Н.П. Борецька, О.В. Іващенко. Донецьк: ІГП НАП України: 1999. 92с.
3. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / Пер. з англ. І. Дзюб. К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. 670с.
4. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. К.: Наук. світ, 2008. 318 с.
5. Борман Д. Менеджмент: підприємницька діяльність у ринковій економіці. К. 1992. 906с.
6. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. К., 2003. Вип.15–16. С. 117–120.
7. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя: роль індивідуальних й організаційних чинників. *Вісник Київського університету ім. Т.Г.Шевченка*. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. К., 2005. Вип. 22–23. С. 47–50.
8. Бурлачук Л. Ф., Морозов С.М. Словник-довідник з психодіагностики. – Київ, 2001. 372 с.
18. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога. *Науковий часопис*. К., 2007. Вип.19 (43). С. 21–24.
19. Ващенко І. В. Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Х., 2007. Вип. 23. С. 44–52.

20. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу. *Зміни у свідомості українського суспільства на зламі тисячоліть*. К. : ВД «КМ Академія», 2001. С.167-175.

21. Висоцький А. А. Динаміка циклічних нуклеотидів (ЦАМФ та ЦГМФ) у хворих із синдромом психоемоційного вигорання при лікуванні артіхолом та галалітом. *Проблеми екологічної та медичної генетики і клінічної імунології*. – Київ-Луганськ, 2009. Вип. 1–2. С. 313–322.

22. Волеваха І. Б. Психологічні чинники конкурентноздатності малого бізнесу в оцінках підприємців. *Вісник Чернігівського національного пед. ун-ту*. Т. 1, вип. 94 ; [гол. ред. М. О. Носко]. Чернігів : ЧДПУ, 2011. С. 84–88

23. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. К., 2007. Т.5. Вип.6: *Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. С. 89–95.

24. Гнускіна Г.В., Карамушка Л.М. Вплив соціально-демографічних та сімейно- підприємницьких чинників на вияви синдрому «професійного вигорання» підприємців. *Технології роботи психолога в організації: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених* (м. Запоріжжя, 2014). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. С. 34-36.

25. Гнускіна Г.В. Аналіз проблемних ситуацій підприємницької діяльності, які обумовлюють виникнення негативних емоцій та станів. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка*; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2013. Т.1. Ч.36. С.272-275.

26. Гнускіна Г.В. Зміст та особливості проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2016. Т.1. Ч.44. С.10-15.

27. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально- психологічними установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал*. 2015. № 3. С.30-37.

28. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: вплив організаційно-професійних, соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких характеристик. Occupational burnout among entrepreneurs: effects of organizational-professional, socio-demographic and family-entrepreneurial factors]. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Issue: 2 (14) Publishing office: Accent graphics communications – Hamilton, ON, 2016. P. 185-195.

29. Гнускіна Г.В., Карамушка Л.М. Психологічні особливості підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка* ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2012. Т.1. Ч.35. С.107-111.

30. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. *Збірник наукових праць. Кам'янець–Подільський*, 2008. Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». С. 52–55.

31. Гончарук Н. М. Соціально-психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання. *Збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський*, 2009. Вип. 11. С. 135–141.

32. Грубі Т.В. Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України* / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. Вип. 12. С. 293-302.

33. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». К., 2012. 364 с.

34. Грубі Т. В. Особливості вияву синдрому професійного вигорання у працівників державної податкової служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2009. Т.1 Ч.24 С. 213–217.

35. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: Автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.07 Жогно Юрій Петрович / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського. Одеса, 2009. 22 с.

36. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : спец. 19.00.05 – Соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Т.В. Зайчикова. К.: 2005. 173 с.

37. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. Наукові записки. К., 2005. Вип. 26. Т.2. С. 107–114.

38. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально-демографічними факторами вчителів. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка* / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2006. Т.1. Ч.18. С. 43–49.

39. Захаріяш Л.П. Вплив образу-типажу підприємця на реалізацію ділової активності молоді. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2014. Т. 1. Випуск. 41. С. 125-130.

40. Зубов В.О. Філософія підприємництва. Запоріжжя: Дінас, 2000. 190 с.

41. Іванов Ю. Б. Вступ до бізнесу. К.: Лібра, 1995. 251 с.
42. Іващенко О.В. Про розвиток жіночого підприємництва в Україні. *Філософська і соціологічна думка*. 1994. № 1–2. С. 251–252.
43. Калашник І. В. Нівелювання тенденції до психологічної смерті як передумова профілактики психічного вигорання психолога– практика/ І. В. Калашник // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 38–43.
44. Карамушка Л. Психологічні особливості підготовки підприємців до ефективної підприємницької діяльності в нових соціально-економічних умовах в Україні. Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика: Международный сборник научных трудов. Том 4. Рига. 2007. С.140-171.
45. Карамушка Л. Психологические особенности подготовки предпринимателей к эффективной предпринимательской деятельности в новых социально-экономических условиях в Украине. Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика : сб. международных научных трудов. Рига, 2007. Т. 4. С. 140–162.
46. Карамушка Л. Психологічна готовність підприємців до професійної діяльності як чинник розвитку підприємницьких організацій. *Соціальна психологія*. № 1 (39). К. : Український центр політичного менеджменту, 2010. С. 63–77.
47. Карамушка Л.М. Професійний стрес у персоналу держадміністрацій: сутність, рівень розвитку, психологічні чинники та умови профілактики і подолання: Методичні рекомендації. – К.: КМЦППК, 2012. 40 с.
48. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ. Главный врач. № 12. К.: Блиц-Информ, 2009. С. 88-93.
49. Карамушка Л.М. Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН

України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: А.С.К., 2009. Ч. 23. С. 57-64.

50. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб. / [Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця, В.В. Левковець, О.І. Альохіна] К.: Логос, 2015. 127 с.

51. Карамушка Л.М. Технологія психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності. *Технології роботи організаційних психологів* : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. С. 308–343.

52. Карамушка Л.М., Мартинова Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців». *Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка* ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2011. Т.1. Ч.31-32. С.272-277.

53. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності: Монографія. К. – Львів: Сполом, 2011. 208 с.

54. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України: монографія. К. – Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2015. 250 с.

55. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка* / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2009. Т.1. Ч. 24. С. 196–209.

56. Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія; економічна*

психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. № 1 (4). С. 45–51.

57. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. №3. С. 58–66.

94. Ковровський Ю.Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України. *Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименко, Л.М. Карамушки. 2013. Вип. 37 С. 262–265.

95. Кононець М.О. Підготовка психологів до консультування підприємців. *Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць: у 2-х ч. / Ун- т менедж. Освіти НАПН України ; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. К., 2005. Вип. 9(22) / голов. Ред В. В. Олійник. К. : АТОПОЛ, 2013. Ч. 2. С.169-176*

96. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємців: теорія та сучасна практика : [монографія] / М.О. Кононець. К. : Омега-Л, 2013. 166 с.

97. Кононець М.О. Тренінг «Розвиток професійної етики підприємців». *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / за ред. С.Д. Максименка, Л.М.Карамушки. К. : А.С.К., 2010. Т. 1. Ч. 27. С. 36–43.

98. Корнелиус Н. Переговори і HRM // HR менеджмент: поиск,

подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика ; [пер с англ.] / Н. Корнелиус. Днепропетровск : Баланс, Бизнес Бук, 2005. С. 433–466.

99. Корольчук В.М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*. Вип. 15. Харків: НУЦЗУ, 2014. С. 88-96.

100. Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. [За наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. Київ: Логос, 2015. № 3. С.66-73.

101. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія». К., 2009. 20 с.

102. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз психологічних основ підприємництва. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України* / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Міленіум, 2005. Ч. 14. С. 23–28.

103. Креденцер О.В. Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. Т. 1. Вип. 44. С. 36-41.

104. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку. *Актуальні проблеми психології* / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 21–22 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: А.С.К., 2010. С. 16–21.

105. Кулаковський Т.Ю. Особистісна стратегія формування та розвитку здібностей, сприяючих підприємницькому успіху. *Проблеми психології творчості*. 2009. Том 12, Випуск 7. С.125 – 131.

106. Кулаковський Т.Ю. Підприємницькі здібності як об'єкт психології. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2007. Том 1X, ч.7. С. 377 – 385.

107. Кулаковський Т.Ю. Психологічні чинники розвитку здібностей до підприємництва: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, екон. Психологія». АПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 2010. 20 с.

108. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. К., 2005. 20 с.

109. Купер К. Л. Організаційний стрес. Теорії, дослідження, практичне застосування. Харків : Гуманітарний Центр, 2007. 336 с.

110. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України. спеціальність 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах: автореферат дис. ... канд.психол. наук, Харків 2006, 20 с.

111. Лагодзінська В.І. Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2010. Т.1. Ч.25-26. С.329-338.

112. Лагодзінська В. І. Формування психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, екон. психологія». Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. К., 2011. 20 с.

113. Лагодзінська В.І. Зміст та структура тренінгу «Формування

психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів». *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : А.С.К., 2010. Т. 1. Ч. 28. С. 265–275.

114. Леженіна Л.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.06 Академія управління МВС. К., 2009. 24 с.

115. Максименко С.Д. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : А.С.К., 2010. Ч. 27. С. 31.

116. Максименко С.Д. Генеза існування особистості. К. : ООО «КММ», 2006. 240 с.

117. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Філь О.А. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми психології. Том.1.: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України* /За ред. С.Д.Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2005, частина 14. С. 3-9.

118. Максименко С.Д. Психологія підприємницької діяльності. *Філософська і соціологічна думка*. 1993. № 5. С.23.

119. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. К. : НДІП, 1990. 240 с.

120. Мартинова Г.В. (Гнускіна Г.В). Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2011. Т.1. Ч.31-32.*

C.272- 277.

121. Мартинова Г.В. (Гнускіна Г.В.) Вплив чинників мезорівня на вияви синдрому «професійного вигорання» в підприємців. *Організаційна та економічна психологія в Україні; сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези X Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології* (м.Київ, 2014)/ За наук. ред С.Д. Масименка, Л.М. Карамушки, М.С. Корольчука. К.: Київ. нац. торг.-екон. у-т, 2014.С.106-108.

122. Мартынова А.В. (Гнускіна А.В.) Професійне вигорання підприємців: зв'язок з особистісно-підприємницькими характеристиками. *Zbiór artykułow naukowych*. Warsaw, 2015. С.21-26.

123. Матвієнко О. М. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Персонал*. 2007. № 1. С. 13–16.

124. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці. К. : Знання, 1989. 48 с.

125. Моляко В. О. Творчий потенціал людини як психологічна проблема. *Обдарована дитина*. 2005. №6 С. 2–9.

126. Морозова Т. Р. Експрес-діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка*. К., 2001. Т.1. Ч.2. С. 137–141.

127. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології. *Актуальні проблеми психології. Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*. 2003. Вип. 11. С. 17–20.

128. Нельга Т.О. Моделі та зразки мотивації підприємницької діяльності: порівняльний соціологічний аналіз: Автореф. дис. ...канд. соціол. наук: 22.00.04 / НАН України; Інститут соціології. К., 1995. 23 с.

129. Орбан Л. Соціально-психологічні аспекти підприємництва та

управління. Івано-Франківськ: Знання, 1995. 164 с.

Додаток А

Додаток А.1

Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійної діяльності професійного «вигорання підприємців»

Шановний підприємцю!

Психолог проводить дослідження психологічних чинників, які впливають на Вашу підприємницьку діяльність. Результати опитування будуть використані в *узагальнюючому вигляді* для визначення психологічних чинників та умов оптимізації підприємницької діяльності. Ми просимо Вас заповнити цей опитувальник. Дослідження проводиться *анонімно*.

Заповнюючи опитувальник, будь ласка, врахуйте такі *важливі положення*:

- цей опитувальник про Вашу підприємницьку діяльність і тому має індивідуальне спрямування. Опитувальник стосується Вашого власного досвіду та Вашої думки з цього приводу, а не досвіду та думки інших;
- для того щоб дослідження було результативним, слід відповісти на всі питання. Навіть якщо Ви маєте сумніви щодо відповідей, ми все ж пропонуємо Вам вибрати деякі з них;
- не обмірковуйте занадто довго, відповідаючи на питання. Найчастіше саме перша відповідь – найкраща;
- заповнення опитувальника займатиме приблизно 60-80 хвилин;
- інформація, надана Вами, є конфіденційною. Тільки дослідник побачить Ваші дані. Нас цікавить загальна картина. Проте, якщо Ви бажаєте дізнатися власні результати, то можете вказати своє прізвище, шифр або символ.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні, а також за щирі та об'єктивні відповіді!

Блок 1. Анкета «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного «вигорання» підприємців»

Насамперед, декілька запитань про зміст підприємницької діяльності, мотиви її здійснення, позитивні та негативні сторони Вашої підприємницької діяльності.

1. Продовжить, будь ласка, фразу

Підприємницька діяльність -

2. Які мотиви того, що Ви займаєтесь підприємницькою діяльністю? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей)

- а) бажання забезпечити собі високий рівень доходу; б) бажання завоювати авторитет;
- в) бажання принести більше користі людям; г) бажання реалізувати власні задуми;
- д) прагнення до власної свободи;
- е) престижність підприємницької діяльності; є) неможливість знайти роботу;
- ж) що ще (допишіть) _____

3. Які позитивні сторони Вашої підприємницької діяльності Ви можете назвати?

Напишіть _____

4. Які негативні сторони Вашої підприємницької діяльності Ви можете назвати?

Напишіть _____

Наступні питання стосуватимуться Вашого настрою на роботі, проявів втомита причин стресу

5. Оцініть, який рівень Вашої втоми під час здійснення Вашої підприємницької діяльності?

- а) високий; б) середній; в) низький.

6. Як проявляється Ваша втома? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей)

- а) втрата досягнення бажаних цілей; б) емоційна виснаженість;
- в) зменшується захопленість процесом роботи; г) зміна ставлення до підлеглих та оточуючих; д) розумова втома;
- е) фізична втома;
- є) що ще (допишіть) _____

7. Зазначте, будь ласка, 3 проблемні ситуації, з якими Ви зустрічаєтесь у своїй підприємницькій діяльності найчастіше, котрі викликають у Вас втому, зокрема, емоційне виснаження.

1. __

2. __

3. __

Блок 2

Методика «Синдром «вигорання»

в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [161]

Блок 3

Методика «Чи можете Ви стати підприємцем?» [163]

Блок 4

Методика «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [161]

Блок 5

«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Ф. Потьомкіної [162]

Блок 6

**Методика «Утрехтська шкала включеності в роботу (UWES-9)» В. Шауфері,
А.Баккера [163]**

А тепер, зазначте, будь ласка, деякі дані про Вас та Вашу організацію:

1. Ваш рівень освіти:

а) загальна середня та середня спеціальна; б) незакінчена вища;

в) вища;

2. Ваш тип освіти:

а) гуманітарна; б) технічна;

в) юридично-економічна; г) природнича;

3. Ваш стаж у підприємницькій діяльності: а) до 5 років;

б) 5 - 10 років;

в) понад 10 років;

4. Чи мали Ви досвід у сфері обраної діяльності?

а) ні;

б) так.

5. Чи мали Ви взагалі досвід в управлінні?

а) ні;

б) так.

6. Яка середня тривалість Вашого робочого дня?

а) до 8 годин; б) 8-10 годин;

в) понад 10 годин;

7. Коли Ви маєте вихідні дні?

а) 2 рази на тиждень; б) 2 рази на місяць; в) 1 раз на тиждень; г) не маю зовсім

8. Ваш вік:

а) до 30 років; б) 31 – 40 років;

в) 41 – 50 років; г) понад 50 років.

9. Ваша стать:

а) чоловік; б) жінка.

10. Ваш сімейний стан:

а) неодружений (а); б) розлучений (а); в) одружений(а).

11. Чи є Ваші батьки чи один з батьків підприємцем (або були раніше)?

а) так;

б) ні.

12. Чи підтримують Вас рідні у веденні підприємницької діяльності?

- а) так;
- б) ні.

13. У якій формі Ви ведете Вашу підприємницьку діяльність?

- а) спільно з родиною; б) спільно з друзями; в) самостійно.

14. Форма Вашої реєстрації:

- а) фізична особа; б) юридична особа.

15. У якій сфері підприємництва Ви працюєте:

- а) торгівля;
- б) надання послуг; в) виробництво.

16. Скільки працівників працює у Вашій організації?

- а) до 10 осіб; б) 10-30 осіб; в) понад 30 осіб.

Ще раз дякуємо за участь у опитуванні!

ДОДАТОК Б

Результати формувального експерименту

Анкета для вимірювання ефективності тренінгу

Додаток Б 1

Шановний учаснику тренінгу!

Дякую Вам за участь у тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців».

Просимо Вас оцінити результати Вашої участі у тренінгу.

Ваші об'єктивні відповіді будуть використані в узагальненому вигляді з метою покращення ефективності проведення тренінгу.

1. «В якій мірі Ви задоволені змістом тренінгу?» (виберіть один із варіантів відповіді)

- задоволений
- важко сказати
- не задоволений

2. Як питання тренінгу Вам сподобались найбільше?
(напишіть власну відповідь) _____

3. «Оцініть, наскільки Вам сподобались методи та форми роботи, які використовувались під час проведення тренінгу?»
(виберіть один із варіантів відповіді)

- сподобались
- важко сказати
- не сподобались

4. Вкажіть найбільш «привабливі» методи та форми роботи, які використовувались під час проведення тренінгу(напишіть власну відповідь) _____

Дякуємо за участь в опитуванні!

Додаток Б. 2

Рівень вираженості складових професійного вигорання у підприємців в експериментальній та контрольній групі до та після формульованого експерименту

Додаток Б.2.1

Рівень вираженості «емоційного виснаження» у підприємців в експериментальній та контрольній групі до та після формульованого експерименту

Frequency Table

емоційне виснаження (експериментальна група до формульованого експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	7	21,9	21,9	21,9
середній рівень	14	43,8	43,8	65,6
високий рівень	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

емоційне виснаження (експериментальна група після формульованого експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	15	46,9	46,9	46,9
середній рівень	12	37,5	37,5	84,4
високий рівень	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

емоційне виснаження (контрольна група до формульованого експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	5	15,6	15,6	15,6
середній рівень	15	46,9	46,9	62,5
високий рівень	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

емоційне виснаження (контрольна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	6	18,8	18,8	18,8
середній рівень	15	46,9	46,9	65,6
високий рівень	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Crosstabs**групи * емоційне виснаження Crosstabulation**

% within групи

	емоційне виснаження			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група				
до формувального експерименту	21,9%	43,8%	34,4%	100,0%
контрольна група до формувального експерименту	15,6%	46,9%	37,5%	100,0%
Total	18,8%	45,3%	35,9%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,411 ^a	2	,814
Likelihood Ratio	,413	2	,813
Linear-by-Linear Association	,268	1	,605
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,00.

Crosstabs

групи * емоційне виснаження Crosstabulation

% within групи

	емоційне виснаження			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна				
група після формувального експерименту	46,9%	37,5%	15,6%	100,0%
контрольна група після формувального експерименту	18,8%	46,9%	34,4%	100,0%
Total	32,8%	42,2%	25,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,440 ^a	2	,040
Likelihood Ratio	6,625	2	,036
Linear-by-Linear Association	6,050	1	,014
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,00.

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

	N
емоційне виснаження (експериментальна група після формувального експерименту) - емоційне виснаження (експериментальна група до формувального експерименту)	16
Positive Differences ^b	5
Ties ^c	11
Total	32

a. емоційне виснаження (експериментальна група після формувального експерименту) < емоційне виснаження (експериментальна група до формувального експерименту)

b. емоційне виснаження (експериментальна група після формувального експерименту) > емоційне виснаження (експериментальна група до формувального експерименту)

c. емоційне виснаження (експериментальна група після формувального експерименту) = емоційне виснаження (експериментальна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	емоційне виснаження (експериментальна група після формувального експерименту) - емоційне виснаження (експериментальна група до формувального експерименту)
Exact Sig. (2-tailed)	,027 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

		N
емоційне виснаження (контрольна група після формувального експерименту) -	Negative Differences ^a	13
емоційне виснаження (контрольна група до формувального експерименту)	Positive Differences ^b	9
	Ties ^c	10
	Total	32

- a. емоційне виснаження (контрольна група після формувального експерименту) < емоційне виснаження (контрольна група до формувального експерименту)
- b. емоційне виснаження (контрольна група після формувального експерименту) > емоційне виснаження (контрольна група до формувального експерименту)
- c. емоційне виснаження (контрольна група після формувального експерименту) = емоційне виснаження (контрольна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	емоційне виснаження (контрольна група після формувального експерименту) - емоційне виснаження (контрольна група до формувального експерименту)
Exact Sig. (2-tailed)	,523 ^a

- a. Binomial distribution used.
- b. Sign Test

Додаток Б.2.2

**Рівень вираженості «деперсоналізації» у підприємців
в експериментальній та контрольній групі до та після формувального
експерименту**

Frequency Table**деперсоналізація (експериментальна група до формувального експерименту)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	7	21,9	21,9	21,9
середній рівень	12	37,5	37,5	59,4
високий рівень	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

деперсоналізація (експериментальна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	15	46,9	46,9	46,9
середній рівень	12	37,5	37,5	84,4
високий рівень	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

деперсоналізація (контрольна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	5	15,6	15,6	15,6
середній рівень	12	37,5	37,5	53,1
високий рівень	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

деперсоналізація (контрольна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	6	18,8	18,8	18,8
середній рівень	10	31,3	31,3	50,0
високий рівень	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Crosstabs

групи * деперсоналізація Crosstabulation

% within групи

	деперсоналізація			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група до формувального експерименту	21,9%	37,5%	40,6%	100,0%
контрольна група до формувального експерименту	15,6%	37,5%	46,9%	100,0%
Total	18,8%	37,5%	43,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,476 ^a	2	,788
Likelihood Ratio	,478	2	,787
Linear-by-Linear Association	,438	1	,508
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,00.

Crosstabs**групи * деперсоналізація Crosstabulation**

% within групи

	деперсоналізація			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група після формувального експерименту	46,9%	37,5%	15,6%	100,0%
контрольна група після формувального експерименту	18,8%	31,3%	50,0%	100,0%
Total	32,8%	34,4%	32,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,801 ^a	2	,007
Likelihood Ratio	10,226	2	,006
Linear-by-Linear Association	9,375	1	,002
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,50.

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

	N
деперсоналізція (експериментальна група після формувального експерименту) - деперсоналізція (експериментальна група до формувального експерименту) Negative Differences ^a	18
Positive Differences ^b	7
Ties ^c	7
Total	32

a. деперсоналізція (експериментальна група після формувального експерименту) < деперсоналізція (експериментальна група до формувального експерименту)

b. деперсоналізція (експериментальна група після формувального експерименту) > деперсоналізція (експериментальна група до формувального експерименту)

c. деперсоналізція (експериментальна група після формувального експерименту) = деперсоналізція (експериментальна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	деперсоналізація (експериментальна група після формуваль ного експерименту) - деперсоналізація (експериментальна група до формуваль ного експерименту)
Exact Sig. (2-tailed)	,043 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

NPar Tests**Sign Test****Frequencies**

	N
деперсоналізація (контрольна група після формувального експерименту) - деперсоналізація (контрольна група до формувального експерименту)	Negative Differences ^a 12
	Positive Differences ^b 11
	Ties ^c 9
	Total 32

a. деперсоналізація (контрольна група після формувального експерименту) < деперсоналізація (контрольна група до формувального експерименту)

b. деперсоналізація (контрольна група після формувального експерименту) > деперсоналізація (контрольна група до формувального експерименту)

c. деперсоналізація (контрольна група після формувального експерименту) = деперсоналізація (контрольна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	деперсоналізація (контрольна група після формування експерименту) – деперсоналізація (контрольна група до формування експеримен ту)
Exact Sig. (2-tailed)	1,000 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

Додаток Б.2.3

**Рівень вираженості «редукції особистих досягнень» у підприємців
в експериментальній та контрольній групі до та після формувального
експерименту**

Frequency Table

редукція особистих досягнень (експериментальна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	8	25,0	25,0	25,0
середній рівень	11	34,4	34,4	59,4
високий рівень	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

редукція особистих досягнень (експериментальна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	10	31,3	31,3	31,3
середній рівень	16	50,0	50,0	81,3
високий рівень	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	9	28,1	28,1	28,1
середній рівень	11	34,4	34,4	62,5
високий рівень	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	10	31,3	31,3	31,3
середній рівень	11	34,4	34,4	65,6
високий рівень	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Crosstabs

групи * редукція особистих досягнень Crosstabulation

% within групи

	редукція особистих досягнень			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група до формувального експерименту	25,0%	34,4%	40,6%	100,0%
контрольна група до формувального експерименту	28,1%	34,4%	37,5%	100,0%
Total	26,6%	34,4%	39,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,099 ^a	2	,952
Likelihood Ratio	,099	2	,952
Linear-by-Linear Association	,096	1	,757
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,50.

Crosstabs

групи * редукція особистих досягнень Crosstabulation

% within групи

	редукція особистих досягнень			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група після формувального експерименту	31,3%	50,0%	18,8%	100,0%
контрольна група після формувального експерименту	31,3%	34,4%	34,4%	100,0%
Total	31,3%	42,2%	26,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,397 ^a	2	,302
Likelihood Ratio	2,424	2	,298
Linear-by-Linear Association	,668	1	,414
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,50.

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

	N
редукція особистих досягнень (експериментальна група після формувального експерименту) - редукція особистих досягнень (експериментальна група до формувального експерименту)	13
Negative Differences ^a	
Positive Differences ^b	8
Ties ^c	11
Total	32

- a. редукція особистих досягнень (експериментальна група після формувального експерименту) < редукція особистих досягнень (експериментальна група до формувального експерименту)
- b. редукція особистих досягнень (експериментальна група після формувального експерименту) > редукція особистих досягнень (експериментальна група до формувального експерименту)
- c. редукція особистих досягнень (експериментальна група після формувального експерименту) = редукція особистих досягнень (експериментальна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	редукція особистих досягнень (експериментальна група після формувального експерименту) - редукція особистих досягнень (експериментальна група до формувального експерименту)
Exact Sig. (2-tailed)	,383 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

NPar Tests**Sign Test****Frequencies**

	N
редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту) - редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)	Negative Differences ^a 10
редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту) > редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)	Positive Differences ^b 7
редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту) = редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)	Ties ^c 15
	Total 32

a. редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту) < редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)

b. редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту) > редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)

c. редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експерименту) = редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	редукція особистих досягнень (контрольна група після формувального експеримент у) - редукція особистих досягнень (контрольна група до формувального експеримент у)
Exact Sig. (2-tailed)	,629 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

Додаток Б.3

**Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик в
експериментальній та контрольній групі до та після формувального
експерименту**

Додаток Б.3.1

**Рівень розвитку підприємницького потенціалу у підприємців
в експериментальній та контрольній групі до та
після формувального експерименту**

Frequency Table

підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	1	3,1	3,1	3,1
середній рівень	25	78,1	78,1	81,3
високий рівень	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid середній рівень	17	53,1	53,1	53,1
високий рівень	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	1	3,1	3,1	3,1
середній рівень	24	75,0	75,0	78,1
високий рівень	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid середній рівень	26	81,3	81,3	81,3
високий рівень	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Crosstabs

групи * підприємницький потенціал Crosstabulation

% within групи

	підприємницький потенціал			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група	3,1%	78,1%	18,8%	100,0%
до формувального експерименту				
контрольна група до формувального експерименту	3,1%	75,0%	21,9%	100,0%
Total	3,1%	76,6%	20,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,097 ^a	2	,952
Likelihood Ratio	,097	2	,952
Linear-by-Linear Association	,075	1	,784
N of Valid Cases	64		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,00.

Crosstabs

групи * підприємницький потенціал Crosstabulation

% within групи

	підприємницький потенціал		Total
	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна			
група після формувального експерименту	53,1%	46,9%	100,0%
контрольна група після формувального експерименту	81,3%	18,8%	100,0%
Total	67,2%	32,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,741 ^b	1	,017		
Continuity Correction ^a	4,536	1	,033		
Likelihood Ratio	5,883	1	,015		
Fisher's Exact Test				,032	,016
Linear-by-Linear Association	5,651	1	,017		
N of Valid Cases	64				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,50.

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

	N
підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) - підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)	5
Negative Differences ^a	
підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) - підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)	15
Positive Differences ^b	
підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) - підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)	12
Ties ^c	
Total	32

a. підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) < підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)

b. підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) > підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)

c. підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) = підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

підприємницький потенціал (експериментальна група після формувального експерименту) - підприємницький потенціал (експериментальна група до формувального експерименту)	
Exact Sig. (2-tailed)	,041 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

	N
підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) - підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)	7
підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) > підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)	6
підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) = підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)	19
Total	32

a. підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) < підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)

b. підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) > підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)

c. підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) = підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	підприємницький потенціал (контрольна група після формувального експерименту) - підприємницький потенціал (контрольна група до формувального експерименту)
Exact Sig. (2-tailed)	1,000 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

Додаток Б.3.2

Рівень розвитку підприємницьких здібностей у підприємців в експериментальній та контрольній групі до та після формувального експерименту

Frequency Table

підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	5	15,6	15,6	15,6
середній рівень	17	53,1	53,1	68,8
високий рівень	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	3	9,4	9,4	9,4
середній рівень	14	43,8	43,8	53,1
високий рівень	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

підприємницькі здібності (контрольна група до формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	6	18,8	18,8	18,8
середній рівень	15	46,9	46,9	65,6
високий рівень	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

підприємницькі здібності (контрольна група після формувального експерименту)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький рівень	7	21,9	21,9	21,9
середній рівень	16	50,0	50,0	71,9
високий рівень	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Crosstabs

групи * підприємницькі здібності Crosstabulation

% within групи

	підприємницькі здібності			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група до формувального експерименту	15,6%	53,1%	31,3%	100,0%
контрольна група до формувального експерименту	18,8%	46,9%	34,4%	100,0%
Total	17,2%	50,0%	32,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,264 ^a	2	,877
Likelihood Ratio	,264	2	,876
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,50.

Crosstabs

групи * підприємницькі здібності Crosstabulation

% within групи

	підприємницькі здібності			Total
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи експериментальна група після формувального експерименту	9,4%	43,8%	46,9%	100,0%
контрольна група після формувального експерименту	21,9%	50,0%	28,1%	100,0%
Total	15,6%	46,9%	37,5%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,233 ^a	2	,199
Likelihood Ratio	3,295	2	,193
Linear-by-Linear Association	3,182	1	,074
N of Valid Cases	64		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,00.

NPar Tests

Sign Test

Frequencies

	N
підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту) - підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)	8
Negative Differences ^a	
підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту) > підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)	14
Positive Differences ^b	
підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту) = підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)	10
Ties ^c	
Total	32

- a. підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту) < підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)
- b. підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту) > підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)
- c. підприємницькі здібності (експериментальна група після формувального експерименту) = підприємницькі здібності (експериментальна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експеримент у) - підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експеримент у)
Exact Sig. (2-tailed)	,286 ^a

a. Binomial distribution used.

b. Sign Test

NPar Tests**Sign Test****Frequencies**

	N
підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експерименту) - підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експерименту)	Negative Differences ^a 11
підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експерименту) > підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експерименту)	Positive Differences ^b 9
підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експерименту) = підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експерименту)	Ties ^c 12
	Total 32

a. підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експерименту) <
підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експерименту)

b. підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експерименту) >
підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експерименту)

c. підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група після формувального експерименту) =
підприємницьк ьк здбності (експеримент альна група до формувального експерименту)

Test Statistics^b

	підприємницьк ьк здбності (контрольна група після формуального експеримент у) - підприємницьк ьк здбності (контрольна група до формуального експеримент у)
Exact Sig. (2-tailed)	,824 ^a

a. Binomial distribution used.
Sign Test