МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

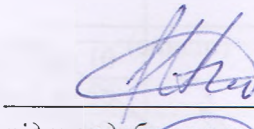
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Технології запобігання психоемоційному вигоранню співробітників організацій

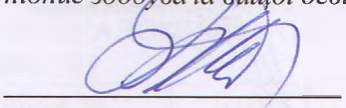
Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
групи ПСМ-23-1,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»



Новак Андрій Анатолійович

підпис здобувача вищої освіти

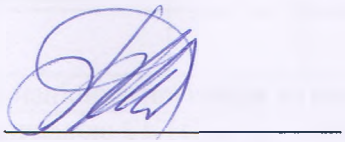
Науковий керівник



Т.А. Ткачук
д. психол. н., проф.

підпис наукового керівника

Гарант освітньо-
професійної програми

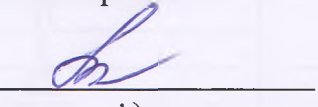


Т.А. Ткачук
д. психол. н., проф.

підпис керівника ОПП

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від «3» лютого 2025 р. № 10

Завідувач кафедри



І.О. Пєтухова,
к. пед. н., доцент

підпис

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 8 4.02.25 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 03.02.2025 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 90 12.02.25 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О.Г. Льовкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л. В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Новака Андрія Анатолійовича
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Технології запобігання психоемоційному вигоранню співробітників організацій**
Затверджена наказом ректора від 07.12.2023 № 1649
Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка полягає в охарактеризуванні основних теоретичних підходів до розуміння психоемоційного вигорання, його наслідків для працівників і організацій та проведення огляду сучасних технологій та методів запобігання психоемоційному вигоранню; проведення емпіричного дослідження технологій запобігання психоемоційному вигоранню серед співробітників організацій; розроблення програми запобігання психоемоційному вигоранню та оцінка її ефективності; формулювання практичних рекомендацій для організацій щодо впровадження програм запобігання психоемоційному вигоранню.

Мета роботи полягає в тому, щоб теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити технології запобігання психоемоційному вигоранню співробітників організацій та розробити програму запобігання психоемоційному вигоранню.

Об'єктом дослідження є процеси психоемоційного вигорання серед співробітників організацій.

Предметом дослідження є технології запобігання психоемоційному вигоранню в умовах трудової діяльності.

База дослідження: Акціонерне товариство «Національна суспільна телерадіокомпанія України».

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів робо	
		За планом	Фак
1	2	3	
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	01.12.2023	30.1(
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	20.12.2023 – 20.02.2024	30.0
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	01.05.2024 – 01.10.2024	30.0(
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	15.10.2024 – 30.11.2024	20.0
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	30.11.2024	20.1(
6.	Попередній захист роботи	20.12.2024	01.1
7.	Отримання відгуку керівника роботи	18.01.2025	20.1
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	25.01.2025	до 20.
9.	Отримання зовнішньої рецензії	30.01.2025	10.0
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	12-13.02.2025	12.0
11.	Захист роботи	01.05.2024 – 01.10.2024	12-13

1. Дата видачі завдання «01» грудня 2023
2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ Т.А. Тка
3. Керівник освітньо-професійної програми _____ Т.А. Тка
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ А.А. Но

ЗМІСТ

ВСТУП…….7

РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНОЇ БАЗИ ЩОДО ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОБІГАННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ……..9

1.1 Поняття психоемоційного вигорання у науковій літературі…….9

1.2 Наслідки психоемоційного вигорання для працівників та організацій…….....15

1.3 Огляд сучасних технологій запобігання психоемоційного вигорання співробітників організацій……18

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ…….23

2.1 Організація та проведення емпіричного дослідження, вибір методів дослідження……..……..24

2.2 Аналіз результатів дослідження...……..27

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ……...…..32

3.1 Розробка програми запобігання психоемоційному вигоранню для співробітників організацій та оцінка її ефективності……... 32

3.2 Практичні рекомендації щодо впровадження технологій запобігання психоемоційному вигоранню……...……43

ВИСНОВКИ……..56

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….……59

ДОДАТКИ…….67

ВСТУП

Актуальність теми. Тема психоемоційного вигорання працівників є однією з найбільш актуальних у сучасному світі, особливо з огляду на збільшення навантажень та стресових ситуацій, що виникають у процесі трудової діяльності. В умовах постійного зростання вимог до продуктивності та ефективності, співробітники різних організацій стикаються з постійними викликами, що можуть призводити до емоційного виснаження. Психоемоційне вигорання є складним феноменом, що включає емоційну, когнітивну та поведінкову складові. Воно може викликати не лише негативні зміни у психічному стані працівників, а й значно впливати на їхню професійну діяльність, знижуючи продуктивність, ініціативність та залученість у робочий процес.

Актуальність дослідження технологій запобігання психоемоційному вигоранню полягає в необхідності розробки та впровадження ефективних методів, які сприятимуть підтримці психологічної стійкості працівників та забезпеченню їхнього емоційного благополуччя. Вивчення цієї теми є особливо важливим для організацій, що прагнуть не лише зберегти високу ефективність своїх співробітників, але й створити умови для їхнього професійного розвитку та гармонійної роботи.

Об’єктом дослідження є процеси психоемоційного вигорання серед співробітників організацій.

Предметом дослідження виступають технології запобігання психоемоційному вигоранню в умовах трудової діяльності.

Мета роботи полягає в аналізі сучасних технологій запобігання психоемоційному вигоранню співробітників організацій та розробці практичних рекомендацій щодо їх впровадження.

Для досягнення мети необхідно вирішити такі **завдання**:

1. Охарактеризувати основні теоретичні підходи до розуміння психоемоційного вигорання, його наслідків для працівників і організацій та

провести огляд сучасних технологій та методів запобігання психоемоційному вигоранню.

2. Провести емпіричне дослідження технологій запобігання психоемоційному вигоранню серед співробітників організацій.

3. Розробити програму запобігання психоемоційному вигоранню та оцінити її ефективність.

4. Сформулювати практичні рекомендації для організацій щодо впровадження програм запобігання психоемоційному вигоранню.

Методи дослідження включають аналіз наукової літератури, емпіричне дослідження з використанням психодіагностичних методик: методика дослідження «синдрому професійного вигорання» (тест за Дж. Грінбергом); методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова; тест «Самооцінка стійкості до стресу». Також використоно методи статистичної обробки даних (кореляційний, порівняльний аналізи).

Наукова новизна. Дослідження робить внесок у розвиток наукових уявлень про технології запобігання психоемоційному вигоранню, пропонуючи нові підходи до їх впровадження в умовах трудової діяльності.

Теоретична значущість. Дослідження систематизує та доповнює існуючі теоретичні підходи до розуміння психоемоційного вигорання. Результати дослідження можуть бути використані для подальших теоретичних розробок у галузі психології праці.

Практична значущість. Запропоновані рекомендації щодо впровадження програм запобігання психоемоційному вигоранню можуть бути використані організаціями для підвищення стійкості працівників до стресу та зниження рівня емоційного виснаження.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків. Робота містить 9 таблиць та 9 рисунків. Основний зміст роботи викладено на 51 сторінці. Загальний зміст роботи – 86 сторінок.

РОЗДІЛ 1
АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНОЇ БАЗИ ЩОДО ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОБІГАННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1 Поняття психоемоційного вигорання у науковій літературі

Професійне вигорання — це багатокомпонентний психофізіологічний процес, що виникає в результаті тривалого перебування людини в умовах інтенсивної емоційної та психологічної напруги, яка пов’язана з професійною діяльністю. Цей стан включає емоційне, фізичне та розумове виснаження, що поступово розвивається під впливом постійного стресу та вимог, які не відповідають можливостям або ресурсам людини для їх подолання. Як наслідок, професійне вигорання може значно знизити якість життя працівника, впливати на його продуктивність та взаємодію з оточенням [15, с. 7].

Дослідження синдрому професійного вигорання серед працівників, чия діяльність пов'язана з безпосередньою взаємодією з людьми, є актуальною темою серед вітчизняних вчених. Даний синдром проявляється в тих професіях, де особиста комунікація відіграє ключову роль, і це не обмежується однією сферою діяльності, а може охоплювати будь-яких фахівців, що працюють із клієнтами, пацієнтами, колегами або іншими групами людей.

Булах І. В. [3], Бушинська І. В. [4], Вовк О. [7], Шапошніков А. О. [54], Яковицька Л. С. [55] здійснювали ґрунтовні дослідження феномену емоційного та психічного вигорання, розглядаючи його як самостійне явище та як невід'ємну складову професійного виснаження. Їхні праці підкреслюють комплексність цього явища, що характеризується не лише емоційним виснаженням, але й когнітивними та поведінковими змінами, які негативно впливають на професійну діяльність та загальне благополуччя людини.

У вітчизняній літературі процесуальний підхід до вигорання представлений у роботі Чайковська О. [33], що розглядає цей феномен через

призму основних стадій стресу, згідно з концепцією Г. Сельє. Незважаючи на наочність цієї концепції, її обмежує відсутність психометричної верифікації методики, створеної на основі цього підходу, а також недостатність емпіричних даних, які б підтверджували її наукову цінність та практичну значущість [2, с. 9].

Жогно, Ю. П. провела аналіз соціально-психологічних аспектів синдрому професійного вигорання, досліджуючи його прояви в умовах безперервного міжособистісного спілкування. В її роботах відзначається важливість врахування емоційних навантажень, які виникають в процесі професійної діяльності, а також психологічних наслідків, що супроводжують даний синдром [17].

Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В., [26] зосереджувала свою увагу на особливостях розвитку вигорання у професіях, де взаємодія з людьми є постійною і насиченою. Вони досліджували, як фактори стресу, психологічної напруги і тривалої комунікації можуть сприяти вигоранню, а також виявляли індивідуальні особливості, що впливають на швидкість і глибину цього процесу.

Кононенко О. І. [24], Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. [40], вивчали емоційне вигорання, зокрема, динаміку його розвитку. Вони розглядали цей синдром як процес, що поступово розвивається під впливом інтенсивної взаємодії з іншими людьми, часто пов'язаний з емоційним навантаженням та хронічним стресом. Їх дослідження спрямовані на аналіз змін у поведінці та психічному стані працівників на різних етапах вигорання, що дозволяє краще розуміти механізми його розвитку та шукати шляхи попередження.

Стельмах О. [45] акцентував увагу на збереженні професійного здоров'я працівників, розглядаючи це як комплексну проблему, яка включає теоретичні, методологічні та практичні аспекти. Він наголошує, що підтримка психічного і фізичного здоров'я працівників є ключовою умовою для запобігання професійному вигоранню, і пропонує конкретні методи для зміцнення стійкості до стресових факторів.

Майоренко В. В. [32] в своїй роботі розглядає психологічні чинники, які можуть допомогти запобігти вигоранню у фахівців, що тільки розпочинають свою професійну кар'єру. Він акцентує увагу на необхідності формування

стійких навичок управління стресом і емоційною напругою ще на етапі професійної підготовки [32].

Нещадім О. Ю. [37] вивчає сутність феномену професійного вигорання, визначаючи його ключові ознаки та фактори, які можуть викликати цей синдром. Вона також розробляє рекомендації щодо попередження вигорання серед фахівців різних професій, надаючи особливу увагу умовам роботи і специфіці комунікації в робочому середовищі.

П'янківська Л. В. [42] звертає увагу на специфіку емоційного вигорання в професіях, де комунікація з людьми є надзвичайно інтенсивною і має особливий характер, наприклад, у випадках роботи з людьми, які мають особливі потреби. Вона досліджує, як інтенсивність взаємодії між працівником і середовищем впливає на розвиток синдрому вигорання, і пропонує шляхи для запобігання цьому процесу.

Один із провідних дослідників феномену професійного вигорання, Кристина Маслач, визначає його як комплексний синдром, який виникає внаслідок тривалого впливу стресу, що пов’язаний з міжособистісним спілкуванням на робочому місці. За її визначенням, вигорання є станом фізичного та емоційного виснаження, який супроводжується розвитком негативного сприйняття себе, втратою інтересу до роботи, а також виникненням негативного ставлення до оточуючих. Доктор Маслач наголошує, що цей процес не можна ототожнювати з втратою творчого потенціалу чи реакцією на одноманітність. Натомість вона акцентує увагу на тому, що головною причиною вигорання є постійне напруження в умовах інтенсивної взаємодії з іншими людьми, яке призводить до емоційного виснаження, втрати емпатії та співчуття до клієнтів або колег [25].

Вона виокремила три ключові компоненти цього синдрому, які лягли в основу розробленої нею методики оцінювання рівня вигорання. Першою рисою є емоційне виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу та перенавантаження, особливо за умов відсутності адекватного відпочинку. Люди на цьому етапі часто нехтують своїм здоров’ям, зменшують соціальні контакти

та приділяють менше уваги своїм хобі. Можуть спостерігатися фізичні симптоми, такі як головні болі, розлади сну, болі у спині. У контексті сучасних реалій в Україні, де військова загроза є постійною, такі явища ще більше загострюються. Люди змушені працювати в умовах високого стресу, тоді як можливість якісного відпочинку обмежена, що негативно позначається на якості сну та загальному психоемоційному стані [17, с. 160].

Друга характеристика – деперсоналізація. На цьому етапі людина відчуває відстороненість від власних емоцій, думок та досвіду, що супроводжується втратою емпатії та співчуття до оточуючих. Соціальні контакти стають рідшими та менш значущими, з'являється цинізм, який може знижувати рівень залученості до роботи. Цей аспект також є характерним для умов військового часу, коли цинізм стає своєрідним механізмом психологічного захисту, але водночас може шкодити соціальним відносинам, знижуючи емоційний зв'язок з оточуючими [5].

Третій компонент вигорання – знижена працездатність, що проявляється через відчуття непотрібності виконуваної роботи та втрату мотивації. Люди відчувають, що їхня праця не приносить результатів, що сприяє появі «синдрому самозванця» — переконання, що вони недостатньо добре виконують свої обов’язки або не заслуговують на відпочинок. Це призводить до ще більшого виснаження, поглиблюючи негативні наслідки вигорання [17, с. 160].

Емоційне вигорання як наукова концепція бере свій початок із 1974 року, коли американський психіатр Герберт Фрейденбергер вперше запропонував термін «staff burn-out», характеризуючи стан працівників допоміжних професій, зокрема медиків, які постійно взаємодіяли з клієнтами чи пацієнтами. Його дослідження заснувалося на спостереженнях за медичним персоналом, які після тривалого емоційного контакту з хворими демонстрували ознаки втоми, апатії та емоційного виснаження. Цей стан був визнаний як відповідь на хронічний стрес, пов'язаний із професійною діяльністю [13].

Термін «вигорання», вперше введений у науковий обіг Гербертом Фрейденбергом у 1970-х роках, швидко здобув популярність і став використовуватися для опису стану психологічного виснаження, пов'язаного з

професійною діяльністю. Фрейденберг, як психоаналітик, звернув увагу на те, що надмірні робочі вимоги сприяють розвитку психічного і фізичного виснаження у людей. У своїх спостереженнях він відзначив, що люди, незалежно від значущих зовнішніх подій чи змін у житті, починали втрачати інтерес до роботи, демонстрували зниження мотивації та загальної продуктивності. Фрейденберг описував своїх пацієнтів як людей, які ставали дратівливими, напруженими, депресивними, іноді навіть агресивними, не розуміючи причин цих змін [24, с. 557].

Однією з головних ознак вигорання, за Фрейденбергом, було саме психологічне виснаження, що розвивалося через постійний стрес і напругу на роботі. Він підкреслював, що такі зміни відбуваються поступово, накопичуючи в собі негативні емоції та втрату інтересу до виконуваної діяльності. Незважаючи на те, що в житті цих людей не спостерігалося суттєвих змін чи криз, їхній внутрішній стан різко погіршувався. Саме ці спостереження стали основою першого дослідження Фрейденберга щодо вигорання на робочому місці, яке згодом привернуло увагу наукової спільноти до цієї проблеми [6].

Відтоді поняття професійного вигорання отримало розвиток у багатьох наукових роботах, що підкреслюють зв'язок між стресом і емоційним виснаженням. Сам термін «емоційне вигорання» поступово став популярним у багатьох галузях, особливо в сферах, де професійна діяльність включає постійний контакт з іншими людьми та високу емоційну напруженість.

Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб 10-го перегляду (МКХ-10), «синдром емоційного вигорання» був включений до рубрики Z73, яка охоплює стани, пов'язані зі стресом та труднощами підтримки нормального способу життя. Така класифікація вказує на те, що емоційне вигорання не розглядається як окреме захворювання, а радше як наслідок певних життєвих обставин, що призводять до психоемоційного стресу [30].

Однак у новій версії МКХ-11, яка замінила попередню класифікацію, відбулися важливі зміни. Синдром емоційного вигорання був перекласифікований як професійний синдром, який виникає внаслідок тривалого

хронічного стресу на робочому місці. Важливо підкреслити, що вигорання, як і раніше, не визначається як медичний стан у прямому розумінні. Воно віднесене до категорії «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я», яка охоплює причини звернень до медичних установ, що не класифікуються як хвороби. У МКХ-11 синдром емоційного вигорання визначається як наслідок нездатності ефективно впоратися з хронічним стресом на робочому місці [8].

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) звертає увагу на те, що професійний стрес став серйозною проблемою XXI століття. В умовах сучасного суспільства кількість стресових факторів на робочому місці постійно зростає, що призводить до загострення проблем, пов'язаних із вигоранням. ВООЗ вважає, що професійний стрес має розмір епідемії, оскільки він зачіпає не лише окремі структури особистості, а й широкі професійні кола у різних сферах діяльності. В умовах постійного впливу стресу працівники різних галузей стикаються з вигоранням, що негативно впливає на їхнє психоемоційне здоров'я, знижує продуктивність та призводить до зростання випадків звернень до медичних закладів [29, с. 340].

Професійне вигорання часто пов'язують із так званим синдромом обслуговуючих професій, оскільки спочатку цей феномен спостерігався у медичних працівників, таких як лікарі та медичні сестри. Згідно з психоаналітичними теоріями, людина, яка обирає таку роботу, підсвідомо може компенсувати власні емоційні слабкості, «пацієнта всередині себе». Відтак, постійний контакт із страждаючими пацієнтами може провокувати виснаження і втрату емоційних ресурсів, що і призводить до вигорання.

Історично поняття стресу було вперше введено ще в 1944 році, і надалі ця концепція набула популярності завдяки роботам Ганса Сельє, який розробив теорію загального адаптаційного синдрому. Він описав стрес як загальну реакцію організму на будь-які несприятливі фактори навколишнього середовища, такі як голод, холод, біль або загроза. Сельє визначив три стадії стресу: стадію тривоги, стадію опору та стадію виснаження. Перша стадія

характеризується реакцією організму на стресор, що викликає спочатку шок, а потім активацію захисних механізмів. Друга стадія — опору — це фаза, коли організм намагається адаптуватися до стресора, і в разі успіху він стабілізує стан. Проте якщо дія стресора продовжується або є надмірною, настає третя стадія — виснаження, коли захисні механізми вже не можуть ефективно функціонувати, що призводить до порушення фізіологічних і психологічних процесів [12, с. 15].

Багато досліджень підтверджують, що професійне вигорання є результатом хронічного стресу, який стає надмірним або тривалим. Попри поширеність концепції стресу в поясненні багатьох життєвих негараздів, науковці підкреслюють, що не всяке напруження на роботі веде до вигорання, і не всі люди піддаються цьому синдрому однаковою мірою.

1.2 Наслідки психоемоційного вигорання для працівників та організацій

Професійне вигорання, зокрема, є індивідуальною відповіддю організму на хронічний стрес, що виникає внаслідок роботи в умовах постійного емоційного та психічного напруження. Цей тривалий стрес негативно впливає на психічне здоров'я людини, спричиняючи зміни на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях. Емоційні порушення, які можуть виникати внаслідок професійного вигорання, включають підвищену дратівливість, відчуженість, відсутність мотивації до виконання професійних обов'язків, а також відчуття власної некомпетентності, знецінення професійних досягнень і загальне погіршення самооцінки як фахівця [15, с. 12-13].

Синдром емоційного вигорання є реакцією організму та психіки на тривалий вплив стресу та напруги, що поступово виснажує емоційні ресурси особистості. Під впливом постійного стресу активізуються захисні механізми психіки, які, з одного боку, забезпечують тимчасову адаптацію до напружених умов, але з іншого — ведуть до емоційного та фізичного виснаження. Цей процес не обмежується лише емоційною сферою, оскільки з часом він переходить на

інші підструктури особистості, включаючи когнітивну, мотиваційну та поведінкову сфери. В результаті тривалого вигорання людина втрачає здатність ефективно функціонувати не лише в професійному середовищі, а й у повсякденному житті, що впливає на її самооцінку, мотивацію та стосунки з оточуючими [22, с. 11].

До фізичних симптомів професійного вигорання можна віднести такі прояви, як хронічна втома, безсоння, запаморочення, нудота та підвищення артеріального тиску. Крім того, спостерігаються порушення емоційної сфери: емоційне виснаження, розвиток песимістичних установок, цинізм, які можуть впливати як на роботу, так і на особисте життя. Важливим є і те, що людина в стані вигорання стає більш схильною до агресії, дратівливості, тривожності та гніву.

У мотиваційній сфері професійне вигорання часто супроводжується відчуттям втрати професійних ідеалів і перспектив, розчаруванням, безнадією та почуттям провини. Ці зміни роблять людину менш спроможною концентруватися на завданнях і сприяють виникненню потреби в усамітненні, ізоляції від колег та оточення.

Варто зазначити, що подібні емоційні стани та відчуття можуть бути частиною нормального життя людини. Однак у випадку з професійним вигоранням ці симптоми набувають хронічного характеру, що значно погіршує якість життя та впливає на здатність виконувати робочі обов'язки [9].

В інтелектуальній сфері професійне вигорання проявляється через апатію, нудьгу, а також схильність до використання стандартних підходів у вирішенні проблем, замість творчого підходу. Людина може втратити інтерес до професійного розвитку, відмовлятися від участі у програмах підвищення кваліфікації та виявляти формалізм у виконанні своїх обов'язків.

До основних організаційних чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання, можна віднести декілька ключових аспектів [15]. По-перше, це високе службове навантаження, яке супроводжується відсутністю достатньої підтримки з боку колег або керівництва. Такі умови праці можуть

призводити до відчуття ізольованості і втоми. Відсутність винагороди за роботу, зокрема фінансової або моральної, також є вагомим фактором, який сприяє зниженню мотивації працівників. Коли працівники не відчувають належної компенсації своїх зусиль, це посилює ризик емоційного вигорання.

Крім того, високий рівень невизначеності в оцінці результатів праці та відсутність можливості впливати на процес прийняття рішень є ще одним вагомим чинником. Коли працівник відчуває себе «невидимим» у процесі прийняття важливих рішень і не може впливати на хід своєї роботи, це створює відчуття безпорадності та призводить до вигорання. Одноманітна і монотонна робота без перспектив на професійний розвиток також сприяє виникненню цього синдрому [31].

Ще одним важливим фактором є необхідність демонструвати емоції, які не відповідають реальним відчуттям. Наприклад, працівники, які змушені проявляти доброзичливість або підтримку у стресових чи важких для них ситуаціях, часто накопичують внутрішню напругу, що зрештою призводить до емоційного виснаження. Відсутність вільного часу для відпочинку, як-от вихідних або відпусток, та відсутність інтересів поза роботою підсилюють ефект вигорання, оскільки працівник не має можливості повноцінно відновити свої сили [14].

Окрім організаційних чинників, до розвитку професійного вигорання схильні люди з певними особистісними характеристиками. Наприклад, високий рівень емоційної лабільності, коли людина є вразливою до емоційних коливань, може сприяти швидшому вигоранню. Високий самоконтроль, особливо коли людина постійно стримує негативні емоції, також призводить до вигорання, оскільки пригнічення емоційних реакцій створює додатковий стрес для психіки. Раціоналізація своєї поведінки, тобто схильність пояснювати і виправдовувати свої дії, навіть якщо вони викликані внутрішньою напругою, також є чинником ризику [28].

Професійне вигорання є серйозною загрозою як для психічного, так і для фізичного здоров’я людини, що може мати значні негативні наслідки на обох

рівнях – особистому та професійному. На особистому рівні вигорання часто супроводжується депресивними та тривожними станами, порушенням сну, що посилює загальне виснаження організму. Людина може шукати тимчасові форми полегшення через вживання психоактивних речовин, що лише погіршує ситуацію. Також відзначається погіршення стосунків з близькими людьми через зниження емоційної залученості, відчуження та дратівливість. Відсутність емоційної підтримки і погіршення соціальних контактів ще більше підсилюють відчуття ізоляції та безвиході [26].

На професійному рівні вигорання може призводити до серйозного зниження продуктивності праці, оскільки людина втрачає мотивацію, концентрацію і енергію для виконання своїх обов'язків. Це може спричиняти часті помилки, зниження якості роботи та конфлікти з колегами чи клієнтами через емоційне виснаження та цинізм. Усе це сприяє погіршенню робочих стосунків і зростанню невдоволення, як з боку самої людини, так і з боку її професійного оточення. Відсутність належної підтримки та неможливість подолати вигорання часто стають причиною звільнення або бажання змінити роботу, що ускладнює повернення до нормального ритму життя [27].

1.3 Огляд сучасних технологій запобігання психоемоційного вигорання співробітників організацій

Заходи, спрямовані на запобігання професійному вигоранню, мають різноплановий характер і можуть включати як індивідуальні, так і організаційні підходи. Одним із ключових методів є техніки релаксації, які спрямовані на зниження психічного напруження та відновлення емоційної рівноваги. До таких технік належать медитація, м'язова релаксація та інші форми роботи з тілом. Зокрема, м'язова релаксація дозволяє зменшити фізичне напруження через контроль над м'язами та диханням, що сприяє загальному розслабленню організму. Медитація, своєю чергою, допомагає заспокоїти розум і покращити концентрацію, знижуючи рівень стресу [15, с. 66].

Аутогенне тренування є ще однією ефективною методикою, що спрямована на покращення здатності людини самостійно регулювати своє емоційне та фізичне самопочуття. Цей підхід дозволяє працівникам навчитися контролювати своє внутрішнє середовище, зокрема через роботу з диханням, серцевим ритмом та розслабленням м'язів. Аутогенне тренування надає можливість саморегуляції, що є необхідним інструментом для подолання стресу та запобігання емоційного виснаження.

Дихальні вправи також відіграють важливу роль у зниженні рівня стресу. Правильна техніка дихання дозволяє ефективно управляти своїм емоційним станом, допомагаючи знизити рівень тривожності та напруження. Такі вправи можуть бути застосовані у повсякденній роботі та під час перерв, що дозволяє працівникам зберігати спокій і концентрацію в умовах підвищеної напруги [16].

Арт-терапія, як окремий напрямок роботи зі стресом, сприяє самовираженню через творчість. Це дає змогу працівникам вивільнити накопичені емоції, використовуючи мистецтво для трансформації негативних почуттів у позитивні. Арт-терапія включає різні форми творчого вираження – малювання, ліплення, музика – і спрямована на зняття емоційної напруги. Доведено, що творче самовираження може допомогти працівникам відновити емоційну рівновагу та покращити їх психологічний стан [34, 35].

Одним із ключових методів запобігання вигоранню є розвиток навичок саморегуляції. Вона полягає в умінні контролювати свою поведінку, напруження, емоції та ефективно управляти своєю діяльністю. Це може бути досягнуто через регулярне використання методів розрядки психологічної напруги, таких як музична терапія, бібліотерапія, драматерапія, імітаційні ігри тощо. Ці техніки допомагають працівникам не лише знизити рівень стресу, але й покращити свої професійні компетенції, що в свою чергу сприяє підвищенню їх мотивації та задоволеності роботою [15, с. 67].

Також значну увагу варто приділити психологічним тренінгам, які спрямовані на розвиток особистісних якостей, покращення психологічної культури та підвищення стійкості до стресу. Психологічні тренінги дозволяють

працівникам зміцнити навички самоконтролю, а також розвинути здатність до ефективної взаємодії в умовах стресу.

Синдром емоційного вигорання серед працівників організацій є однією з найбільш актуальних проблем, що потребує комплексного підходу до профілактики та лікування. У контексті інтенсивної роботи, високих емоційних навантажень, персонал часто стикається з вигоранням, що призводить до зниження продуктивності, втрати інтересу до професії та погіршення якості надання послуг.

Впровадження профілактичних заходів щодо запобігання синдрому професійного вигорання є необхідним для підтримки фізичного і психічного здоров'я працівників [23, с. 205]. Одним із ключових кроків у цьому напрямі є поширення інформації про синдром вигорання через різноманітні освітні заходи, такі як тренінги, лекції, вебінари. Такі програми повинні бути спрямовані на підвищення обізнаності щодо основних симптомів вигорання, включаючи втрату професійного задоволення, підвищену втому, зниження продуктивності та емоційну виснаженість. Інформаційні матеріали можуть містити практичні рекомендації щодо того, як розпізнати ранні ознаки цього стану та вчасно звернутися за допомогою.

Застосування методу психологічного тренінгу є важливим і доречним у вирішенні проблеми емоційного вигорання, оскільки він спрямований на глибоке вивчення психологічних аспектів, розвиток самопізнання та самосвідомості особистості. Психологічний тренінг базується на наукових принципах психології і допомагає учасникам отримати більш повне уявлення про власні емоції, мотиви та поведінкові патерни, що сприяє їхньому гармонійному розвитку та адаптації до стресових ситуацій [19, с. 49].

Одним із ключових завдань цього методу є розвиток самопізнання, що передбачає усвідомлення особистістю власних потреб, емоцій, цінностей та цілей. Під час тренінгів учасники отримують можливість поглибити своє розуміння власних емоційних станів, навчитися ідентифікувати стресові фактори та виробляти стратегії для їх подолання. Цей процес не лише допомагає запобігти

розвитку емоційного вигорання, але й сприяє підвищенню стресостійкості в цілому.

Крім того, тренінги розвивають здатність до самосвідомості, що включає рефлексію над власною поведінкою і її впливом на інших. Учасники можуть навчитися краще розуміти свої реакції на складні ситуації та коригувати їх з метою збереження емоційної рівноваги. Це важливо не лише для особистого розвитку, але й для підтримки здорових міжособистісних взаємин, оскільки ефективна комунікація з колегами, друзями та близькими є запорукою емоційного благополуччя [18].

Важливим аспектом психологічного тренінгу є навчання методам міжособистісної взаємодії. Під час тренінгів людина вивчає психологічні закономірності комунікації, що дозволяє не лише покращити якість спілкування з іншими, але й уникати конфліктних ситуацій, які часто стають джерелом стресу. Таким чином, розвиток комунікативних навичок є важливою складовою профілактики емоційного вигорання, оскільки гармонійні стосунки з оточуючими сприяють створенню позитивного психологічного клімату.

Психологічний тренінг також сприяє особистісному розвитку та допомагає людині досягати відчуття задоволення і щастя. Підвищення рівня життєдіяльності, яке є результатом успішного подолання стресових ситуацій, допомагає учасникам не лише краще справлятися з викликами повсякденного життя, але й ефективніше самореалізовуватися у творчій та професійній сферах. Виконання цих завдань є фундаментальним для запобігання емоційному вигоранню, оскільки задоволення від життя та самореалізація є важливими факторами емоційної стійкості та загального психічного здоров’я [36].

Особливо важливою є доступність психологічної підтримки [23, с. 205]. Це може бути організовано через консультації з психологами або спеціальними службами підтримки, які надають можливість обговорити свої проблеми та знайти способи відновлення емоційної рівноваги. Також працівники мають навчатися управлінню своїм емоційним станом, що включає вміння відділяти особисте життя від робочого, шукати підтримку у складних ситуаціях.

Умови праці також відіграють важливу роль у профілактиці вигорання. Робоче середовище повинно забезпечувати можливість для відпочинку, що допоможе працівникам відновлювати свої сили та підтримувати баланс між роботою і відпочинком. Нормалізація режиму праці та відпочинку, а також створення сприятливих умов для проведення перерв між змінами є важливими елементами, які допомагають знизити рівень стресу на робочому місці.

Ще одним аспектом є забезпечення можливостей для професійного розвитку [23, с. 205]. Персонал повинен мати доступ до постійного навчання, яке сприяє підвищенню кваліфікації та дозволяє розвиватися в межах своєї професії. Визнання їхнього внеску у здоров'я суспільства також є важливою складовою для підвищення рівня мотивації та зменшення ризиків емоційного вигорання.

Загалом, профілактичні заходи повинні бути спрямовані на збереження фізичного та психічного здоров'я.

У дослідженнях з психології методи корекції професійного вигорання також часто включають різні форми супервізії, серед яких популярними є балінтовські групи. Вони надають можливість групової рефлексії, обговорення складних робочих ситуацій та підтримки емоційного стану через спільне обговорення проблем з колегами [20].

Загалом, корекція професійного вигорання може реалізовуватися як на індивідуальному рівні, так і на рівні організації. На індивідуальному рівні це включає роботу з покращення саморегуляції, розвиток особистісних якостей та управління стресом. На рівні організації важливими є заходи з покращення професійно-організаційних характеристик, створення умов для комфортної роботи, що сприяють зниженню емоційної напруги та підвищенню загальної задоволеності працівників своєю діяльністю.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Організація та проведення емпіричного дослідження, вибір методів дослідження

Емпіричне дослідження є важливим етапом роботи, оскільки дозволяє на практиці оцінити ефективність запропонованих технологій та методів запобігання психоемоційному вигоранню співробітників організацій. Для цього були використані психологічні методики, які дозволяють комплексно оцінити рівень професійного вигорання та стійкість до стресу серед співробітників. Дослідження було організоване у кілька етапів, що забезпечило об'єктивність результатів та систематичність підходу до вирішення проблеми психоемоційного вигорання.

Дослідження проводилося серед 50 співробітників телерадіокомпанії, яка створена та діє з метою задоволення інформаційних та культурних потреб суспільства. Вибірка була сформована з урахуванням різних посадових категорій, що дозволило оцінити рівень вигорання та стійкості до стресу серед працівників з різними професійними обов’язками та рівнем відповідальності.

Перший етап дослідження полягав у проведенні попередньої діагностики, під час якої було здійснено оцінку рівня професійного вигорання та стійкості до стресу у досліджуваних. Для цього використовувалися методика дослідження «синдрому професійного вигорання» за Дж. Грінбергом, яка дозволяє виявити емоційні, когнітивні та фізичні прояви вигорання, а також тест «Самооцінка стійкості до стресу», що оцінює здатність працівників до адаптації в умовах стресових ситуацій. Також було використано методику «Визначення психічного вигорання» за О.О. Рукавішніковим, яка допомагає деталізувати етапи розвитку вигорання та індивідуальні відмінності його проявів.

Після проведення первинної діагностики було впроваджено програму запобігання психоемоційному вигоранню, яка включала заходи, спрямовані на

зниження стресових факторів, покращення психологічного клімату та розвиток навичок саморегуляції у співробітників. Після завершення програми співробітники знову пройшли ті самі методики для порівняння результатів до і після втручання. Це дало можливість оцінити ефективність програми та визначити зміни у рівні професійного вигорання та стійкості до стресу серед співробітників.

На основі отриманих результатів було проведено кореляційний та порівняльний аналіз, що дозволило виявити взаємозв'язок між використаними заходами та змінами у психологічному стані співробітників, а також оцінити ефективність запропонованої програми щодо запобігання психоемоційному вигоранню.

В процесі дослідження використано ряд методів.

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг) (Додаток А) [10].

Методика, спрямована на дослідження синдрому емоційного вигорання, є дієвим інструментом для оцінки рівня цього явища у досліджуваних. Вона передбачає застосування опитувальника, що складається з 20 запитань, кожне з яких спрямоване на виявлення характерних ознак емоційного виснаження, зниження мотивації та інших проявів вигорання. Кожному запитанню пропонуються дві варіанти відповіді: «згоден» або «не згоден». Це дозволяє чітко структурувати відповіді та спростити процес обробки результатів.

Оцінювання рівня вигорання здійснюється за сукупністю набраних досліджуваним балів. Для цього кожна відповідь має свій ваговий еквівалент, що дозволяє кількісно виміряти ступінь вираженості синдрому. У залежності від кількості балів, досліджувані класифікуються за трьома основними рівнями вигорання. Перший, низький рівень, характеризується кількістю балів від 0 до 7, що свідчить про відсутність або незначну вираженість симптомів вигорання. Середній рівень охоплює показники від 8 до 14 балів, які вказують на помірні прояви синдрому. Високий рівень, що відповідає діапазону 15-20 балів, свідчить

про суттєвий ступінь емоційного вигорання, що може потребувати подальших корекційних заходів.

Методика «Визначення психічного «вигорання» (О.О. Рукавішніков) (Додаток Б) [10].

Методика «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова є комплексним діагностичним інструментом, що використовується для виявлення синдрому вигорання на трьох ключових рівнях: міжособистісному, особистісному та мотиваційному. Вона складається з 72 тверджень, які описують відчуття та емоції, пов'язані з робочою діяльністю, і відповідають трьом основним шкалам, що відображають різні аспекти психічного вигорання.

Перша шкала, психоемоційне виснаження, оцінює рівень емоційної та фізичної втоми, яка виникає внаслідок постійної взаємодії з людьми. Це виснаження проявляється в хронічній втомі, емоційній байдужості, а також у появі ознак депресії та підвищеної роздратованості. Втрата енергетичних ресурсів знижує здатність до ефективної міжособистісної взаємодії.

Друга шкала, особистісне віддалення, стосується соціальної дезадаптації, яка полягає у зниженні бажання спілкуватися з людьми, відчуженості від оточення та підвищеній нетерплячості й дратівливості під час контактів. Це віддалення може призводити до погіршення якості професійної діяльності та негативного ставлення до інших.

Третя шкала, професійна мотивація, вимірює рівень ентузіазму та зацікавленості у роботі, що є важливим для професійної діяльності, пов’язаної з допомогою іншим. Висока мотивація корелює з оптимізмом, позитивним ставленням до роботи, а також з високою самооцінкою професійної діяльності.

Кількісна оцінка здійснюється через трансформацію відповідей у трибальну систему: «часто» відповідає 3 балам, «зазвичай» — 2, «рідко» — 1, і «ніколи» — 0 балів. На основі отриманих «сирих» балів, за допомогою нормативної таблиці, визначається рівень вигорання на кожній зі шкал. Існує три рівні вигорання: низький, середній і високий. Низький рівень відповідає

невеликим або відсутнім ознакам вигорання, середній рівень вказує на помірні прояви, а високий свідчить про серйозні ознаки психічного виснаження.

Остаточний аналіз дозволяє з’ясувати, як проявляється психічне вигорання на системноструктурних рівнях: міжособистісному, що охоплює взаємодію з іншими людьми; особистісному, що відображає вплив вигорання на внутрішній світ індивіда; та мотиваційному, що пов'язаний із загальним рівнем зацікавленості та бажання продовжувати професійну діяльність.

Методика «Самооцінка стійкості до стресу» (Додаток В) [10].

Методика, розроблена у Київській медичній академії, спрямована на виявлення самооцінки стійкості до стресу та є важливим інструментом для профілактики і діагностики емоційного стану. Вона розглядає стійкість до стресу як інтегральний показник, що відображає як психічне, так і соматичне здоров'я індивіда. Основна функція стійкості до стресу полягає у визначенні ризику дезадаптації особистості в стресових ситуаціях, що виникають під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Це дозволяє оцінити, наскільки ефективно система емоційного реагування функціонує в умовах критичного навантаження.

Методика може використовуватися як самостійний психологічний інструмент, так і в поєднанні з іншими методами подібного спрямування, що робить її універсальною для діагностичних завдань. Вона складається з 18 тверджень, відповіді на які оцінюються за трьохбальною шкалою, що була розроблена на основі попередніх досліджень щодо надійності та валідності інструменту. Процес отримання результатів передбачає підрахунок загальної суми балів, на основі якої визначається рівень стійкості до стресу. Особливістю методики є те, що нижчий загальний бал свідчить про вищий рівень стійкості, тоді як більша кількість балів вказує на підвищену вразливість до стресових ситуацій.

Методика належить до типу «олівець-папір» і може бути використана як в індивідуальному, так і в груповому форматі у вигляді анкетного опитування. Важливо зазначити, що час на заповнення анкет не фіксується, що забезпечує досліджуваним комфортні умови для рефлексії та осмислення відповідей.

2.2 Аналіз результатів дослідження

Першою було проведено методику дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга. Результати досліджуваних продемонстровано на рис. 2.1.

Результати проведення методики за Дж. Грінбергом показали наступне. Високий рівень синдрому професійного вигорання був виявлений у 25% досліджуваних, що свідчить про значну емоційну та фізичну виснаженість. Даним досліджуваним характерно постійне відчуття втоми, в тому числі вранці; різке збільшення ваги, часте безсоння, байдужість, пасивність, часто беруть роботу додому, але її не роблять; часті нервові зриви; спалахи гніву.

Середній рівень вигорання зафіксовано у 45% опитаних, що вказує на наявність ознак втоми та емоційного напруження, яке ще не досягло критичного рівня, але вимагає уваги. Для опитаних цієї категорії характерно відчуття фізичної і емоційного виснаження, млявий стан і бажання спати, відчуття неспокою, підвищена тривожність; зациклення на дрібницях.

Низький рівень вигорання спостерігається у 30% досліджуваних, що свідчить про загалом стабільний емоційний стан та невисокий ризик розвитку вигорання. Для опитаних цієї категорії характерно: відчуття втоми ввечері, інколи проявляється дратівливість, працівники починають змінювати свій режим, проявляється дистанціювання від колег.

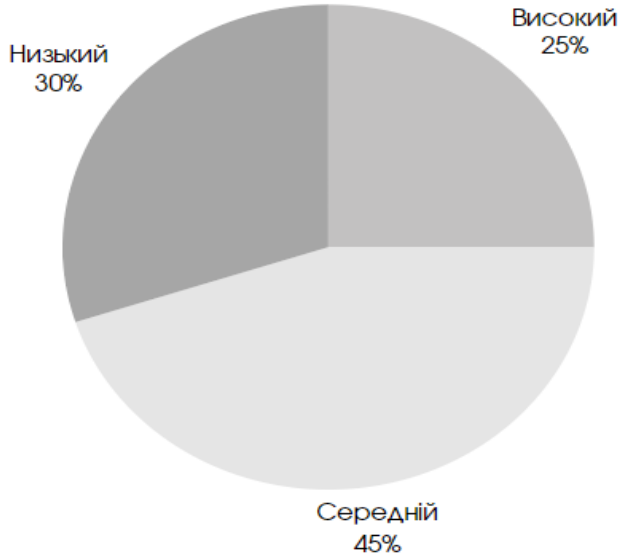


Рис.2.1.Результати досліджуваних за методикою дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга.

Другою було проведено методику «Визначення психічного вигорання».

Результати показують, що вкрай високий рівень психічного «вигорання» спостерігається у 10% досліджуваних, що свідчить про сильне емоційне виснаження та необхідність негайної корекції їхнього стану.

Високий рівень зафіксовано у 30% учасників, що вказує на наявність вираженого професійного вигорання, що може мати негативні наслідки.

Середній рівень характерний для 45% досліджуваних, що свідчить про помірну втому та зниження професійної мотивації, але ще не критичний стан.

Низький рівень вигорання мають 15% опитаних, що означає стабільний емоційний стан та задовільну професійну активність.

В цілому кожній із наведених груп характерні риси, описані у вище згаданих групах під час першого дослідження. Критичних відмінностей не зафіксовано.

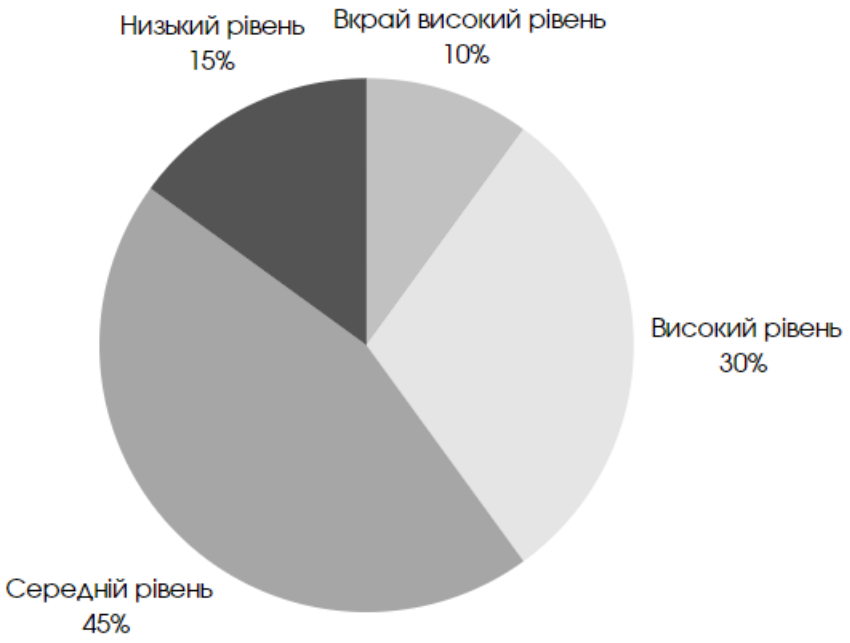


Рис.2.2. Результати досліджуваних за методикою «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова.

Останнім було проведено тест «Самооцінка стійкості до стресу». Результати досліджуваних продемонстровано на рис. 2.3.

Результати свідчать, що 5% досліджуваних мають дуже низьку стійкість до стресу, що вказує на значні труднощі у подоланні стресових ситуацій.

Низьку стійкість до стресу демонструють 15% учасників, що вказує на потребу в змінах для покращення їхнього емоційного стану.

Ще 15% показали рівень, нижчий від середнього, що означає знижений рівень стійкості до стресу.

Трохи нижчу від середнього стійкість продемонстрували також 15% досліджуваних, тоді як середній рівень мають 10% опитаних.

Трохи вищу стійкість від середнього мають 10% учасників, а вищу від середнього, високий та дуже високий рівні стійкості до стресу виявили по 10% досліджуваних кожна група.

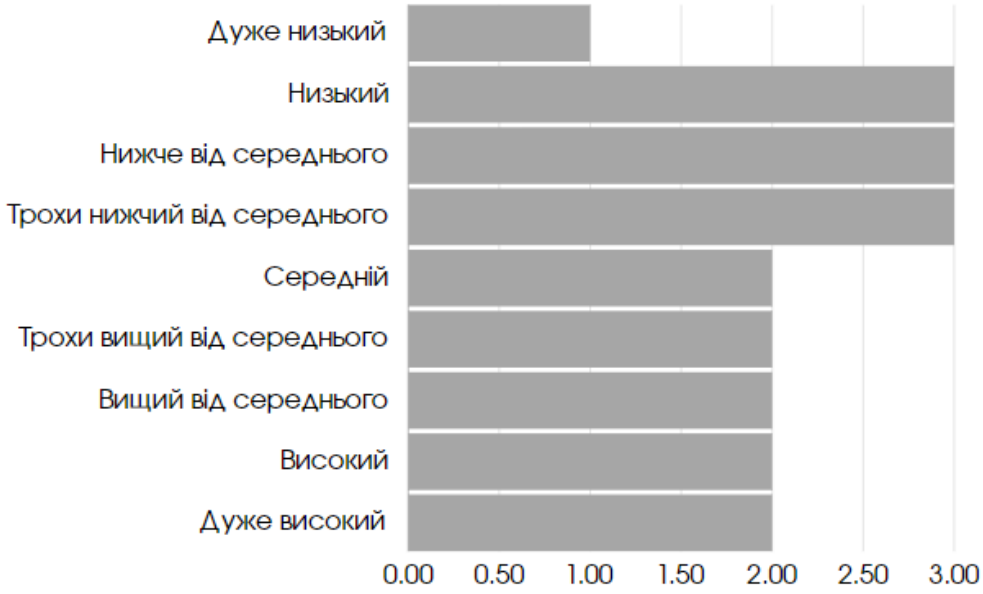


Рис.2.3.Результати досліджуваних за тестом «Самооцінка стійкості до стресу».

Було проведено кореляційний аналіз з метою визначення взаємозв'язків між різними психологічними показниками, зокрема рівнем вигорання, виснаженням, віддаленням, мотивацією та стійкістю до стресу. На табл. 2.1 продемонстровано статистичні зв'язки між різними компонентами синдрому професійного вигорання та стійкістю до стресу.

Таблиця 2.1

Результати кореляційного аналізу

Показники	**Рівень вигорання**	**Виснаження**	**Віддалення**	**Мотивація**
Рівень вигорання	—			
Виснаження	Спірмен ρ (rho): 0.505*	—		
	p-значення: 0.023			
Віддалення	Спірмен ρ (rho): 0.477*	Спірмен ρ (rho): 0.957***	—	
	p-значення: 0.033	p-значення: < 0.001		
Мотивація	Спірмен ρ (rho): 0.375	Спірмен ρ (rho): 0.877***	Спірмен ρ (rho): 0.915***	—

	p-значення: 0.103	p-значення: < 0.001	p-значення: < 0.001	
Індекс вигорання	Спірмен ρ (rho): 0.479*	Спірмен ρ (rho): 0.987***	Спірмен ρ (rho): 0.977***	Спірмен ρ (rho): 0.916***
	p-значення: 0.033	p-значення: < 0.001	p-значення: < 0.001	p-значення: < 0.001
Стійкість до стресу	Спірмен ρ (rho): 0.579**	Спірмен ρ (rho): 0.681***	Спірмен ρ (rho): 0.661***	Спірмен ρ (rho): 0.608**
	p-значення: 0.008	p-значення: < 0.001	p-значення: < 0.001	p-значення: 0.004

*Примітки: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$*

Як ми бачимо на таблиці, рівень вигорання має значущу позитивну кореляцію з виснаженням ($\rho = 0.505$, $p < 0.05$), віддаленням ($\rho = 0.477$, $p < 0.05$), індексом вигорання ($\rho = 0.479$, $p < 0.05$) та стійкістю до стресу ($\rho = 0.579$, $p < 0.01$).

Виснаження має високу кореляцію з стійкістю до стресу ($\rho = 0.681$, $p < 0.001$). Мотивація демонструє сильну кореляцію з стійкістю до стресу ($\rho = 0.608$, $p < 0.01$). Віддалення також має значну кореляцію з стійкістю до стресу ($\rho = 0.661$, $p < 0.001$).

Індекс вигорання також має високі кореляції з іншими показниками, що підкреслює його значення як інтегрального показника професійного вигорання.

Відповідно, можна зробити висновок, що чим вищий рівень вигорання демонструють працівники, тим більше у них виражене виснаження, відчуження та зниження мотивації. Водночас знижується стійкість до стресу.

РОЗДІЛ 3
ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1 Розробка програми запобігання психоемоційному вигоранню для співробітників організацій та оцінка її ефективності

Психологічна корекція є процесом, спрямованим на виправлення певних аспектів психічного розвитку особистості, які можуть включати емоційні, поведінкові та когнітивні аспекти. Її метою є не тільки усунення негативних проявів, але й сприяння загальному розвитку людини, допомагаючи їй краще усвідомлювати власні емоційні реакції, підвищувати рівень самопізнання і взаємодії з оточуючими [11].

Окремим і важливим аспектом психологічної корекції є робота з емоційним вигоранням, яке може суттєво впливати на здатність людини виконувати свою діяльність. Емоційне вигорання не тільки підриває фізичне та психічне здоров'я, але й знижує продуктивність та якість професійної діяльності. Тому психологічна корекція, зосереджена на подоланні цього синдрому, охоплює комплекс заходів, що спрямовані на відновлення внутрішніх ресурсів особистості та зниження рівня емоційного виснаження. Така корекційна діяльність передбачає вплив на кілька рівнів життєдіяльності: особистісний, поведінковий і когнітивний [21, 39].

Особистісний рівень корекції зосереджується на розвитку самосвідомості та саморегуляції людини. Це дає змогу людині краще розуміти свої емоційні реакції, знаходити конструктивні способи реагування на стрес та покращувати навички міжособистісного спілкування.

На поведінковому рівні робота спрямована на зміну деструктивних поведінкових патернів, що сприяють розвитку вигорання. Людину вчать уникати поведінкових пасток, які призводять до накопичення стресу, та формувати здоровіші звички [48].

Інтелектуальний рівень включає в себе навчання нових стратегій вирішення проблем та розвитку когнітивних здібностей, що дозволяють ефективніше справлятися з викликами, не даючи стресовим ситуаціям впливати на професійну та особистісну діяльність.

Паловскі Ю. О.[41], Романчук О. [43] виділили ряд методів і технік, які застосовуються у психокорекційній роботі для вирішення проблем емоційного вигорання. Серед них можна відзначити такі техніки, як проста пропозиція, що полягає в наданні клієнту прямої і легкої для виконання поради, або парадоксальна інструкція, що передбачає надання рекомендацій, протилежних очікуванням клієнта, що допомагає змінити звичні патерни мислення. Техніка фантазування передбачає використання уяви для дослідження альтернативних способів вирішення проблем, тоді як інтерпретація ситуації психологом сприяє новому баченню клієнтом своїх обставин.

Також використовуються такі прийоми, як саморозкриття психолога перед клієнтом, що сприяє побудові довіри між ними, або механізм «зворотнього зв'язку», який дозволяє клієнту отримати об’єктивне відображення власної поведінки. Повторення-переказ і логічні ланцюжки допомагають клієнту краще усвідомлювати свої думки і емоції, тоді як емоційне та діюче резюме допомагають підсумувати важливі моменти сеансу, сприяючи закріпленню результатів корекційної роботи [47].

Психокорекційна робота ґрунтується на низці важливих принципів, які визначають її ефективність та спрямованість [11, с. 41]. В основі цієї діяльності лежить необхідність чіткого взаємозв’язку між діагностичними та корекційними заходами, що дозволяє глибше зрозуміти проблеми клієнта і розробити відповідні корекційні стратегії.

Принцип єдності діагностики і корекції вказує на те, що будь-які корекційні заходи повинні розпочинатися з ретельної діагностики. Діагностичний етап допомагає визначити природу та особливості проблеми, а також встановити цілі корекційної роботи. Після проведення корекції діагностичні заходи повторюються, щоб оцінити, наскільки ефективними були

використані методи, що робить процес циклічним і спрямованим на досягнення максимальних результатів [44].

Другим принципом є діяльнісний підхід до корекції, який наголошує на тому, що взаємодія між спеціалістом та клієнтом є основним засобом впливу. Корекція базується на активній участі клієнта у процесі змін, а також на інтерактивних вправах, що сприяють розвитку нових поведінкових і когнітивних навичок. Це підкреслює важливість діяльнісного підходу до розв’язання психологічних проблем.

Орієнтація на зону найближчого розвитку є ключовим для ефективної психокорекційної роботи. Згідно з цим принципом, зміни мають відбуватися в межах можливостей клієнта, що знаходяться на межі його поточного розвитку. Якщо корекція перевищує ці межі, вона не буде ефективною, оскільки клієнт не матиме достатніх ресурсів для успішного засвоєння нових навичок.

Принцип спрямованості психокорекційної роботи «зверху донизу» акцентує увагу на тому, що корекційна робота повинна бути орієнтована на розвиток вищих психічних функцій, які, в свою чергу, сприятимуть компенсації слабших або недостатньо розвинених психічних процесів. Це підхід, при якому робота ведеться не лише з базовими аспектами поведінки чи психіки, а з більш складними, які можуть позитивно вплинути на загальне функціонування [49].

Принцип нормативності передбачає, що оцінка ефективності корекційної роботи повинна базуватися на еталонах розвитку для певного вікового періоду. Це дозволяє порівняти результати корекції з нормами розвитку, що є важливим для визначення успіху роботи [46].

Системний характер психічного розвитку означає, що корекційна робота повинна враховувати всі аспекти особистості та їх взаємозв'язок. Відхилення в одній сфері можуть бути результатом проблем в іншій, тому важливо працювати не лише з симптомами, але й з причинами порушень.

Принцип «заміщуючого онтогенезу» передбачає, що корекція повинна починатися з того етапу, на якому почалися відхилення від оптимальної

програми розвитку. Це дозволяє відновити правильний розвиток шляхом корекції помилок, що виникли на ранніх етапах онтогенезу.

Ці принципи є фундаментом психокорекційної роботи і забезпечують її цілісність та ефективність.

Керуючись цими принципами, ми розробили програму запобігання психоемоційному вигоранню для співробітників організацій.

У сучасних умовах постійних змін, високого робочого навантаження та інтенсивного стресу проблема психоемоційного вигорання стає все більш актуальною для співробітників організацій. Вигорання негативно впливає на професійну діяльність, знижує ефективність та мотивацію працівників, що може призводити до значних втрат для організацій. Тому розробка ефективних програм запобігання вигоранню є важливим кроком до підтримки психологічного благополуччя персоналу та покращення якості роботи.

Мета: формування у співробітників навичок саморегуляції, стресостійкості та емоційної стабільності для запобігання психоемоційному вигоранню та покращення психологічного клімату в колективі.

Завдання:

1. Ознайомити учасників з основними поняттями та причинами психоемоційного вигорання.
2. Навчити технік саморегуляції, зокрема методам релаксації, дихальним вправам, майндфулнес.
3. Підвищити емоційну компетентність учасників через розвиток навичок емоційної рефлексії та емпатії.
4. Надати інструменти для раннього виявлення симптомів вигорання та профілактики стресу.
5. Розвинути вміння взаємодії в колективі для покращення робочого середовища.

Таблиця 3.1

Тематичний план

№ заняття	**Тема**	**Зміст**
1	Вступне заняття: Психоемоційне вигорання — причини, симптоми, наслідки	Ознайомлення з концепцією вигорання, його причинами, симптомами та наслідками для здоров'я.
2	Техніки релаксації для запобігання вигоранню	Навчання основних технік релаксації, які допомагають зменшити стрес і запобігти вигоранню.
3	Дихальні вправи для зниження рівня стресу	Освоєння технік дихання для зменшення тривоги, підвищення концентрації та стабілізації емоцій.
4	Майндфулнес для покращення психічного здоров'я	Впровадження технік майндфулнес для зміцнення психічного здоров’я та підвищення стійкості до стресу.
5	Емоційна рефлексія як спосіб управління стресом	Практики емоційної рефлексії, спрямовані на краще розуміння та управління власними емоціями.
6	Розвиток емпатії та співчуття в колективі	Вправи для розвитку емпатії та співчуття серед співробітників, зміцнення командної взаємодії.
7	Рання діагностика симптомів вигорання	Методи та інструменти для виявлення початкових симптомів вигорання на ранніх стадіях.
8	Формування стратегії індивідуальної саморегуляції	Розробка індивідуальних стратегій для підтримки психологічного здоров'я та профілактики вигорання.
9	Заключне заняття: Розробка плану запобігання вигоранню	Підсумкове заняття, на якому учасники розробляють індивідуальні плани дій для запобігання вигоранню.

Очікувані результати:

1. Учасники навчаться розпізнавати ознаки психоемоційного вигорання та запобігати його виникненню.
2. Опанують практичні техніки релаксації та майндфулнес.
3. Покращать емоційну стабільність і стресостійкість.
4. Розвинуть навички емоційної підтримки в колективі.
5. Сформують індивідуальні стратегії саморегуляції.

Повний зміст програми подано у додатку Г.

Оцінка ефективності програми запобігання психоемоційному вигоранню проводилася за допомогою методик, що дозволили визначити зміни у стані досліджуваних після впливу програми (для експериментальної групи) та після періоду бездії (для контрольної групи).

На табл. 3.2 продемонстровано результати експериментальної та контрольної групи до впливу та періоду бездії.

Таблиця 3.2

Результати експериментальної та контрольної групи за методикою дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга до впливу/періоду бездії

Досліджуваний	Експериментальна	Контрольна
1.	16	11
2.	10	8
3.	15	14
4.	19	16
5.	6	12
6.	3	9
7.	8	7
8.	7	5
9.	13	8
10.	4	17

Середнє значення для експериментальної групи становить 10,1, а для контрольної – 10,7 (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Середнє значення експериментальної та контрольної групи за методикою дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга до впливу/періоду бездії

	Експериментальна	Контрольна
Середнє значення	10,1	10,7

Таблиця 3.4

Результати експериментальної та контрольної групи за методикою дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга після впливу/періоду бездії

досліджуваний	Експериментальна	Контрольна
1.	13	10
2.	7	8
3.	16	13
4.	11	18
5.	7	11
6.	3	9
7.	5	11
8.	7	8
9.	8	8
10.	4	16

Таблиця 3.5

Середнє значення експериментальної та контрольної групи за методикою дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга після впливу/періоду бездії

	Експериментальна	Контрольна
Середнє значення	8,1	11,2

Після впливу програми середнє значення для експериментальної групи знизилося до 8,1, тоді як у контрольній групі цей показник зріс до 11,2.

Це свідчить про позитивний вплив програми на зниження рівня професійного вигорання в експериментальній групі (рис. 3.4 та рис. 3.5).

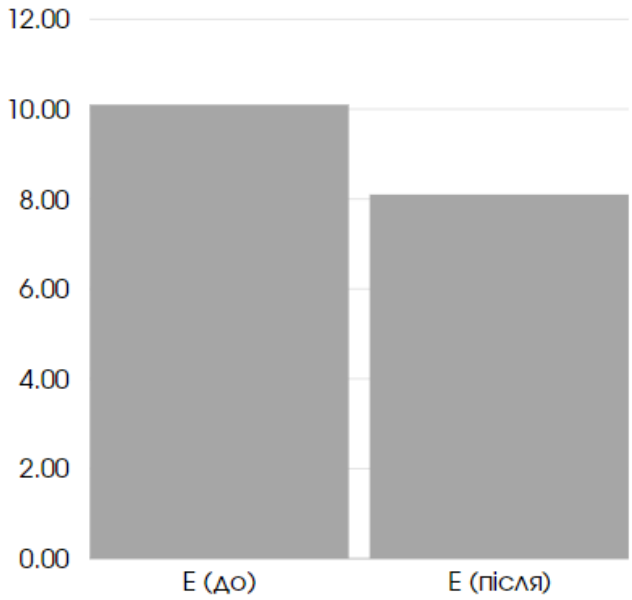


Рис.3.4.Порівняння середніх значень експериментальної групи до та після впливу.

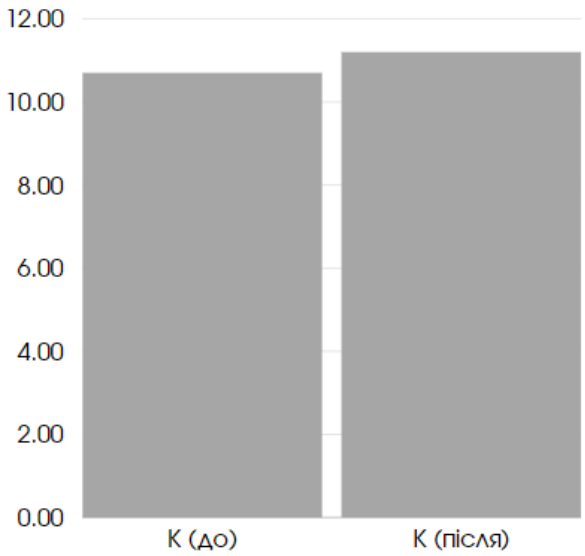


Рис. 3.5.Порівняння середніх значень котрольної групи до та після впливу.

За методикою О.О. Рукавішнікова (визначення психічного вигорання) до впливу середні значення у двох групах були близькі: експериментальна – 84,2, контрольна – 80,7.

Таблиця 3.6

Середнє значення експериментальної та контрольної групи за методикою «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова до впливу/періоду бездії

	Експериментальна	Контрольна
Середнє значення	84,2	80,7

Після впливу у експериментальній групі спостерігається суттєве зниження до 72, тоді як у контрольній групі цей показник залишився майже незмінним – 80,4 (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Середнє значення експериментальної та контрольної групи за методикою «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова після впливу/періоду бездії

	Експериментальна	Контрольна
Середнє значення	72	80,4

Це також свідчить про ефективність програми для запобігання психоемоційного вигорання (рис. 3.6, 3.7).

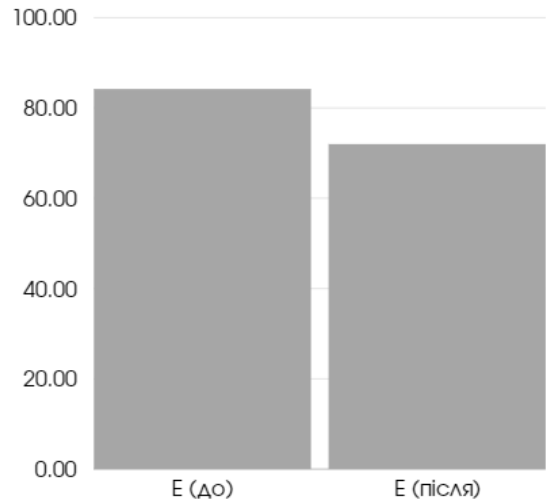


Рис.3.6. Порівняння середніх значень експериментальної групи до та після впливу.

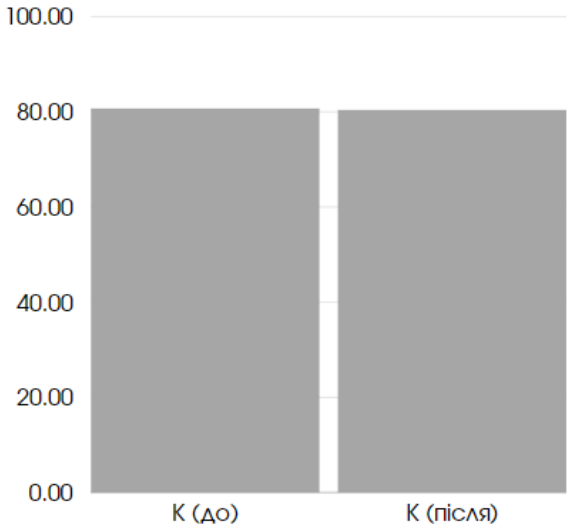


Рис. 3.7.Порівняння середніх значень котрольної групи до та після впливу.

За тестом «Самооцінка стійкості до стресу» середні значення до впливу: 37,3 (експериментальна) та 36,2 (контрольна) (табл. 3.13). Це показує відносно рівний рівень стресостійкості на початку дослідження.

Таблиця 3.8

Середнє значення експериментальної та контрольної групи за тестом «Самооцінка стійкості до стресу» до впливу/періоду бездії

	Експериментальна	Контрольна
Середнє значення	37,3	36,2

Після впливу в експериментальній групі спостерігається зниження до 33,4, а в контрольній групі – незначне збільшення до 35,7.

Таблиця 3.9

Середнє значення експериментальної та контрольної групи за тестом «Самооцінка стійкості до стресу» після впливу/періоду бездії

	Експериментальна	Контрольна
Середнє значення	33,4	35,7

Ураховуючи обернені бали тесту, це свідчить про збільшення стресостійкості у експериментальній групі (рис. 3.8, 3.9).

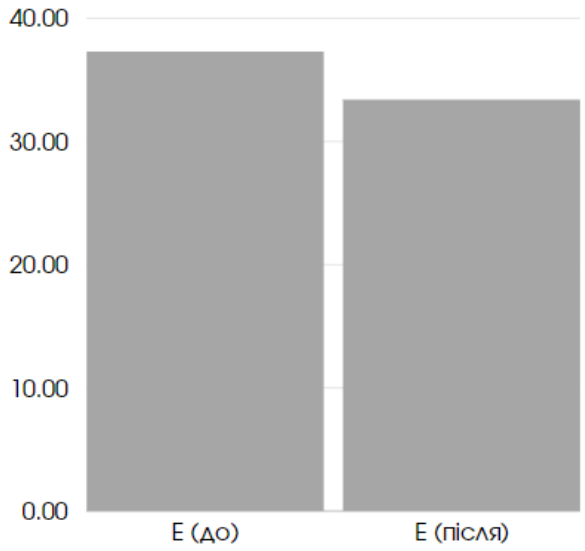


Рис. 3.8.Порівняння середніх значень експериментальної групи до та після впливу.

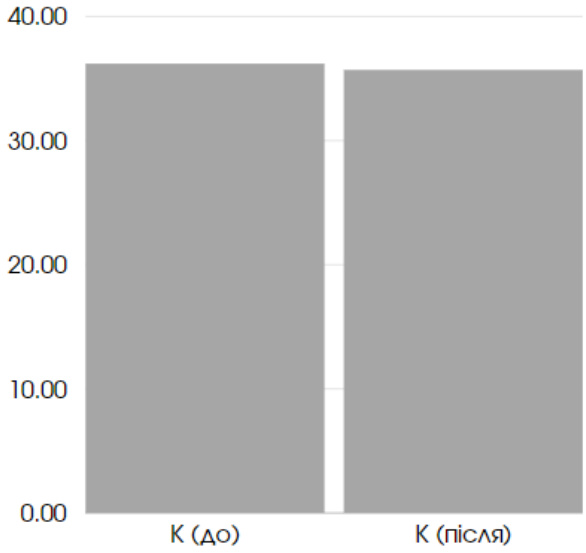


Рис.3.9.Порівняння середніх значень котрольної групи до та після впливу.

Загалом результати свідчать про те, що програма мала позитивний вплив на зниження рівня психоемоційного вигорання.

3.2 Практичні рекомендації щодо впровадження технологій запобігання психоемоційному вигоранню

Важливим елементом успішного функціонування будь-якої організації є розуміння керівництвом значущості підтримання належного рівня психологічного здоров'я працівників. Існує прямий взаємозв'язок між психологічним комфортом персоналу та результативністю діяльності організації. Психологічне здоров'я співробітників впливає не лише на їхню продуктивність і мотивацію, але й на загальну атмосферу в колективі, що є важливим фактором для створення сприятливого робочого середовища. Підтримання балансу між професійними вимогами і психологічними потребами сприяє зниженню рівня стресу, запобігає вигоранню та зберігає високий рівень залученості працівників. Коли роботодавці усвідомлюють необхідність задоволення психологічних потреб своїх співробітників, це не лише зміцнює

кадровий потенціал організації, але й підвищує ефективність роботи загалом [50, 51].

З огляду на це, керівництво організацій має приділяти особливу увагу системному управлінню стресовими ситуаціями, яке повинно стати одним із пріоритетних напрямів у сфері управління персоналом. Системне управління стресом передбачає цілеспрямований вплив на колектив з метою адаптації працівників до стресових умов, ідентифікації та усунення потенційних джерел стресу, а також формування навичок управління стресом для його нейтралізації. Це дозволяє зберігати високі показники діяльності, підвищує лояльність працівників до організації, а також сприяє їхньому професійному та особистісному розвитку, що є ключовим елементом у збереженні кваліфікованих кадрів та забезпеченні стійкої конкурентоспроможності організації на ринку [53]

З огляду на важливість підтримання психологічного здоров'я працівників, керівництво організацій повинно надавати особливу увагу системному управлінню стресовими ситуаціями, яке має стати одним із пріоритетних напрямів у сфері управління персоналом. Системне управління стресом включає комплекс заходів, спрямованих на адаптацію колективу до стресових умов, ідентифікацію та усунення потенційних джерел стресу, а також розвиток у працівників навичок управління стресом. Це дозволить ефективно нейтралізувати негативні наслідки стресу [1].

Також, управління стресом сприяє формуванню лояльності працівників до організації, оскільки вони відчувають підтримку з боку керівництва. Це, своєю чергою, позитивно впливає на їхній професійний та особистісний розвиток, що є ключовим фактором у збереженні висококваліфікованих кадрів. Системне управління стресом не тільки покращує атмосферу в колективі, але й забезпечує стійку конкурентоспроможність організації на ринку, оскільки мотивований і психологічно стійкий персонал є запорукою її успіху [52].

Профілактика та подолання стресів на робочому місці повинні здійснюватися на двох рівнях – індивідуальному та організаційному, оскільки тільки комплексний підхід дозволяє ефективно запобігати виникненню

стресових ситуацій і мінімізувати їхній негативний вплив на працівників та продуктивність організації.

На індивідуальному рівні особливо важливими є методи саморегуляції та підтримки психофізичного здоров’я, які допомагають працівникам зберігати баланс між професійними та особистими зобов’язаннями. До таких методів належать планування професійної діяльності, яке дозволяє раціонально розподіляти час та уникати перевантаження. Це знижує рівень стресу, забезпечуючи системний підхід до виконання робочих завдань.

Регулярні фізичні вправи також відіграють важливу роль у зниженні напруги, оскільки фізична активність сприяє виробленню ендорфінів – природних анальгетиків організму, що поліпшують настрій та знижують рівень тривожності. Медитація та молитва є важливими техніками релаксації, які сприяють психічній стабілізації та допомагають відновлювати емоційну рівновагу після напруженого робочого дня. Дотримання дієти також має важливе значення, оскільки правильне харчування підтримує фізичне та психічне здоров’я, знижуючи ризики емоційного вигорання [60.

Окрім цього, такі методи, як психотерапія та психоаналіз, допомагають виявляти та працювати з глибшими психологічними проблемами, які можуть бути основними джерелами стресу. Сміхотерапія також є ефективним методом розвантаження, оскільки гумор і позитивні емоції стимулюють зниження рівня стресу та покращують психологічний стан.

Для профілактики психоемоційного вигорання на індивідуальному рівні корисними будуть наступні рекомендації.

Для профілактики негативних емоційних станів психологи рекомендують розвивати позитивне мислення [2], що є важливим аспектом підтримання емоційної стабільності та гарного психологічного здоров'я. Важливо навчитися бачити світлі сторони життя, позитивно оцінювати себе та інших, а також вірити у власні успіхи та сподіватися на краще майбутнє. Це допомагає зменшити вплив стресових факторів і покращити загальне самопочуття. М. Селігман, дослідник позитивної психології, зазначає, що оптимісти схильні сприймати неприємні

події як тимчасові й короткочасні, тоді як успіхи сприймаються ними як стабільні та тривалі. Оптимісти також беруть на себе відповідальність за власні успіхи, що зміцнює їхнє відчуття контролю над життям.

Одним із ефективних методів підтримання позитивного мислення є регулярне нагадування собі про власні успіхи та досягнення, акцентуючи увагу на своїх позитивних якостях та сильних сторонах. Хвалити себе за перемоги та радіти своїм досягненням – це важливий крок до підвищення самооцінки і зміцнення внутрішньої мотивації.

Для подолання негативних думок і самозвинувачень пропонується техніка «Стоп, думка!» [2]. Як тільки людина починає думати про щось погане або займатися самокритикою, слід негайно зупинити себе командою «Стоп!» і перемикнути увагу на щось приємне. Важливо залучати до цього різні сенсорні системи, що сприяє швидшому зниженню рівня тривоги: можна занурити руки під теплу воду, вийти на вулицю та дати вітру забрати негативні думки, відчути запах улюбленого парфуму або іншого приємного аромату.

Ще одним важливим методом стабілізації емоційного стану є «технологічна перерва» [56]. Психологи радять щодня відключати всі гаджети на короткий час, сідати в зручне місце, вмикати спокійну музику та аналізувати свій день. Це дозволяє заспокоїти думки, відзначити позитивні моменти, а також спланувати майбутні дії. Такий ритуал сприяє підвищенню усвідомленості та зниженню рівня стресу, що позитивно позначається на загальному емоційному фоні.

Під час виконання робочих завдань людина може відчувати втому, зниження розумової активності та загальмованість мислення, що значно ускладнює процес засвоєння матеріалу і погіршує загальне самопочуття. У таких випадках надзвичайно важливо зробити перерву та забезпечити організму рухову активність [2]. Фізична активність сприяє поліпшенню кровообігу, насичує мозок киснем, стимулює нервову систему, що позитивно позначається на інтелектуальних процесах, покращує настрій і загальний психоемоційний стан. Одним із найпростіших і водночас ефективних способів є включення

ритмічної музики і виконання рухливих вправ, таких як танці або аеробіка. Альтернативним варіантом є виконання вправ на свіжому повітрі: пробіжка або навіть проста прогулянка стадіоном чи парком дозволяє відновити ресурси організму та підвищити продуктивність розумової діяльності.

Фізична активність допомагає не тільки зменшити втому, але й позитивно впливає на емоційний фон, що є важливим у випадках, коли людина відчуває роздратування через інтенсивне навантаження. Ще однією ефективною стратегією управління негативними емоціями є застосування технік медитації та релаксації. Медитація дозволяє заспокоїти розум, зменшити рівень стресу та відновити внутрішній баланс. Крім того, важливо відволіктися від постійних завдань, зайнявшись іншими приємними видами діяльності, які не пов'язані з навчанням. Це можуть бути хобі, творчі заняття, спілкування з близькими людьми, або навіть участь у волонтерських проєктах. Однак, при виборі діяльності варто звернути увагу на власні емоції: якщо спілкування з деякими людьми викликає напруження чи дискомфорт, слід обмежити його до мінімуму, зосередившись на тих взаємодіях, які приносять радість та психологічне розвантаження.

Не менш важливим аспектом є режим сну і харчування [58]. Недостатній сон може призводити до хронічної втоми, порушення концентрації та зниження загальної продуктивності. Тому необхідно дотримуватися чіткого режиму, намагатися лягати і прокидатися в один і той самий час, забезпечуючи собі не менше 8 годин якісного сну. Збалансоване харчування також грає важливу роль у підтримці когнітивної та фізичної активності. До щоденного раціону слід включати фрукти, овочі, горіхи, зелень, а також рибу, яка містить омега-3 жирні кислоти, важливі для роботи мозку. Водночас варто обмежити споживання шкідливих продуктів, таких як фастфуд та кондитерські вироби, які можуть спричиняти зниження енергії та загального тонусу організму.

Одним із практичних підходів до покращення емоційного стану є саморефлексія [57]. Наприклад, можна скласти список із десяти видів діяльності, що приносять задоволення, та проранжувати їх за ступенем приємності та

частотою виконання. Такий аналіз допомагає краще усвідомити, наскільки часто людина займається справами, які насправді роблять її щасливою, і чому ці заняття іноді залишаються поза увагою. Висновок із такої рефлексії полягає в тому, що кожна людина має можливість змінити свій емоційний стан, але не завжди використовує цю можливість.

Коли з'являються симптоми емоційного вигорання, такі як байдужість, хронічна втома, зниження емоційної залученості, небажання спілкуватися, дратівливість, негативне ставлення до всього, що відбувається, і нехтування навчанням, необхідно терміново зупинитися і зробити перерву. Емоційне вигорання — це серйозний стан, що потребує негайного втручання для запобігання подальшому погіршенню фізичного та психічного здоров'я. Найкращим рішенням у таких випадках є організація невеликих канікул, які передбачають тимчасове відсторонення від усіх проблем і фокусування на власних потребах і бажаннях. Під час такої перерви варто поставити собі кілька важливих запитань: «Чим я дійсно хочу зайнятися?», «Які справи я відкладаю вже тривалий час?», «З ким із друзів я не мав нагоди поспілкуватися через навантаження?» Відповіді на ці питання допоможуть краще зрозуміти власні потреби і створити план відновлення [60].

Коротка зміна обстановки, яка може включати відвідування театру, виставки, поїздку в гості до родичів або навіть короткий відпочинок на березі моря, дає можливість перезавантажити психіку і відновити енергетичний ресурс. Ці дії дозволяють не лише відновити фізичні та емоційні сили, але й змінити сприйняття ситуації, що раніше викликала надмірне напруження.

Крім того, у періоди високого стресу та постійної напруги корисним інструментом є техніки глибокого дихання, які дозволяють знизити рівень збудження нервової системи та заспокоїтися. Глибоке дихання сприяє зниженню рівня кортизолу — гормону стресу, допомагаючи організму повернутися до стану рівноваги. Тренування технік релаксації є важливою навичкою для саморегуляції: це дозволяє будь-якої миті зняти психічну та фізичну напругу. До ефективних технік також належать прийоми візуалізації. Один із таких прийомів,

наприклад, «Розгладь море», допомагає знизити рівень тривожності через уявне заспокоєння образів, що виникають в уяві.

Виконання цієї вправи вимагає зосередження на власних емоціях і відчуттях у тілі. Людині необхідно уважно простежити, які емоції або фізичні симптоми викликають напругу — це можуть бути головний біль, м'язове напруження в шиї або плечах, або загальне відчуття дискомфорту. Ці відчуття можна уявити у вигляді бурхливого моря, яке розбивається об скелі, що символізує внутрішні конфлікти або переживання. Продовжуючи візуалізацію, людина уявляє, як море поступово заспокоюється, хвилі стають меншими, і нарешті настає повний штиль. В результаті виконання цієї вправи психічна напруга зменшується, а людина відчуває внутрішній спокій і гармонію.

Тайм-менеджмент є важливою складовою для запобігання стресу, особливо в умовах інтенсивного навантаження [59]. Ефективне планування дозволяє уникнути ситуацій, коли завдання відкладаються на останній момент, що часто призводить до перевтоми, зниження продуктивності та підвищення рівня тривоги. Важливим кроком у вдосконаленні тайм-менеджменту є ведення організованого графіку завдань. Рекомендується використовувати блокнот або щоденник для щоденного та тижневого планування. У блокноті можна записувати завдання, які необхідно виконати, розподіляючи їх на дні та тижні, а також систематично викреслювати виконані завдання, що дозволяє краще контролювати власний прогрес. Відмітка виконаних завдань за допомогою «смайликів» чи інших символів, як-от «сердечка», є ефективним психологічним прийомом для створення відчуття задоволення від своєчасно виконаної роботи. Позитивне підкріплення у вигляді самопохвали або навіть невеликих винагород за виконання завдань у встановлений термін може додатково мотивувати до продуктивної діяльності.

Для більшої ефективності планування необхідно проаналізувати свої звички щодо використання часу, особливо звернувши увагу на так звані «поглиначі часу» або «часові пастки». Це ті види діяльності, які займають значну частину часу, не приносячи при цьому результату або користі. До таких можуть

належати надмірне користування соціальними мережами, перегляд відеоконтенту або безцільне блукання інтернетом. Щоб краще розуміти, як саме ви використовуєте свій час, корисно вести щоденник занять протягом тижня. Записуючи всі свої дії протягом дня, можна побачити, які заняття відбирають найбільше часу, що допоможе краще організувати свій розклад і зосередитися на важливих завданнях.

Наступним важливим етапом є вміння розставляти пріоритети [45]. Всі завдання, заплановані на день, слід поділити за рівнем важливості. Найважливіші справи, які потребують негайного виконання, відносяться до першого пріоритету. Це завдання, які мають безпосередній вплив на успіх у навчанні або кар'єрний розвиток. Справи другого пріоритету є менш нагальними, проте також потребують уваги, і їх варто виконати після завершення першочергових завдань. Завдання третього пріоритету є найменш важливими та можуть бути відкладені на пізніший час, якщо є необхідність.

День слід починати з виконання завдань першого пріоритету, зосередившись на них з максимальною продуктивністю. Важливо намагатися виконати їх швидко та ефективно, що дозволяє залишити більше часу для інших завдань або для відпочинку. Після виконання пріоритетних справ необхідно оцінити свої ресурси та рівень втоми. Якщо енергія ще достатня, можна переходити до завдань другого пріоритету, а у разі перевтоми — зробити перерву для відновлення сил.

На організаційному рівні впровадження колективних заходів та спеціальних програм є надзвичайно важливим для створення сприятливого середовища, яке допомагає працівникам подолати стресові ситуації [1]. Одним із таких підходів є організація курсів з боротьби зі стресом, а також тренінгів з релаксації, метою яких є надання працівникам необхідних знань і практичних навичок для ефективного управління стресом у професійному та особистому житті. Ці тренінги зазвичай включають групові консультації, під час яких учасники можуть обговорити свої проблеми та отримати підтримку від колег і

фахівців. Особливо корисними є групові практики, які дозволяють обмінюватися досвідом і розвивати навички подолання стресу в колективному контексті.

Одним із ефективних інструментів, що використовуються в рамках таких тренінгів, є техніки гіпнозу, які можуть допомогти зменшити рівень напруги і розкрити внутрішні ресурси для подолання стресових ситуацій. Крім того, інноваційні методи релаксації, які поєднують як традиційні, так і сучасні техніки, сприяють більш глибокому усвідомленню власних психічних процесів та їх регулюванню. Наприклад, використання технічних засобів релаксації, що включають світловий і звуковий вплив, активно використовується в багатьох сучасних організаціях як засіб для швидкого зниження рівня стресу. Ці технології, побудовані на основі нейронаукових досліджень, дозволяють працівникам за короткий час відновлювати емоційну рівновагу і підвищувати свою продуктивність.

Також велике значення мають програми гарного самопочуття, які зазвичай охоплюють короткі лекції та майстер-класи з питань раціонального харчування, ефективного тайм-менеджменту та подолання шкідливих звичок. Такі заходи допомагають працівникам не лише навчитися краще піклуватися про своє фізичне та психічне здоров’я, але й стимулюють більш відповідальне ставлення до власного благополуччя. Правильне харчування, збалансований графік відпочинку та навчання прийомам управління часом мають важливе значення для зниження загального рівня стресу в колективі. Крім того, під час таких лекцій можна отримати важливі поради щодо уникнення або мінімізації шкідливих звичок, які можуть погіршувати фізичний стан і призводити до стресу.

Отже, створення ефективних колективних програм і заходів для подолання стресу є ключовим компонентом збереження психологічного комфорту працівників. Завдяки цим програмам співробітники можуть не тільки навчитися ефективно боротися зі стресом, але й активно сприяти створенню позитивної робочої атмосфери, яка підтримує їхнє загальне благополуччя і підвищує продуктивність на підприємстві.

Практичні рекомендації щодо впровадження технологій запобігання психоемоційному вигоранню ґрунтуються на комплексному підході, що охоплює як організаційні, так і індивідуальні аспекти. Нижче наводяться конкретні рекомендації для ефективного впровадження таких технологій у робочий процес організацій.

1. Аналіз робочих умов та ідентифікація стрес-факторів.

Для ефективної профілактики психоемоційного вигорання в організаціях важливо проводити регулярну діагностику робочого середовища. Це передбачає використання опитувальників, інтерв'ю та аналізу робочих процесів з метою виявлення основних джерел стресу, таких як надмірне робоче навантаження, недостатність ресурсів або непрозора комунікація. Це дозволяє отримати детальну інформацію про специфіку проблем, що можуть негативно впливати на психологічний стан працівників.

Крім того, необхідно систематично здійснювати моніторинг робочого клімату. Регулярні оцінки задоволеності працівників умовами роботи, зокрема через опитування або фокус-групи, сприятимуть виявленню потенційних проблем на ранніх етапах. Це дозволить керівництву вчасно реагувати на негативні тенденції, запобігаючи накопиченню стресових факторів і мінімізуючи ризик розвитку синдрому вигорання.

2. Оптимізація робочого навантаження.

Для зниження рівня стресу та запобігання вигоранню співробітників рекомендується впровадження системи гнучкого графіка. Надання можливості працівникам регулювати свій робочий час відповідно до їхнього індивідуального ритму життя сприятиме зменшенню психологічного навантаження та підвищенню загальної продуктивності.

Важливо також планувати регулярний відпочинок і відпустки. Створення механізмів контролю за своєчасними перервами та відпустками забезпечить відновлення ресурсів співробітників, що є важливою складовою для підтримання їхньої працездатності та емоційного балансу.

Оптимізація процесів розподілу завдань шляхом делегування повноважень дозволить уникнути перевантаження окремих працівників. Це не лише зменшить ризик професійного вигорання, але й сприятиме розвитку командної роботи та більш ефективному виконанню завдань.

3. Розвиток культури відкритої комунікації.

Важливо запровадити регулярні зворотні зв'язки. Постійні канали для обговорення робочих процесів, стресових ситуацій та пропозицій щодо їх вирішення дозволять своєчасно виявляти ознаки вигорання. Відкрита комунікація між працівниками та керівництвом сприятиме створенню здорового робочого середовища, де працівники можуть вільно ділитися своїми переживаннями та отримувати підтримку.

Додатково до цього, впровадження системи менторства стане ефективним інструментом для підтримки співробітників у складних робочих ситуаціях. Можливість звертатися до більш досвідчених колег або керівників дозволить зменшити відчуття ізольованості та сприятиме формуванню більшої впевненості у виконанні професійних обов'язків, що, у свою чергу, знизить ризик вигорання.

4. Реалізація програм навчання та розвитку.

Для підвищення стресостійкості варто організовувати регулярні тренінги з управління стресом. Залучення фахівців для навчання технік саморегуляції, тайм-менеджменту та розвитку емоційного інтелекту допоможе співробітникам краще справлятися з викликами на робочому місці. Такі заходи сприяють покращенню емоційної стійкості й підвищують загальний рівень ефективності в роботі.

Також доцільно проводити арт-терапевтичні сесії та тренінги з медитації, оскільки арт-терапія, йога або релаксаційні техніки допомагають відновити емоційний баланс і знижують рівень стресу. Такі практики сприяють розслабленню, що є необхідним для збереження емоційного здоров'я.

Крім того, важливо запроваджувати програми професійного розвитку, які стимулюватимуть співробітників до зростання. Курси підвищення кваліфікації

або додаткове навчання знижують відчуття стагнації, яке може спричиняти вигорання, та дають можливість постійно вдосконалювати свої навички.

5. Психологічна підтримка працівників.

Для підвищення психологічного благополуччя працівників рекомендується забезпечити доступ до психологічних консультацій. Можливість регулярного консультування з психологом або психотерапевтом надасть співробітникам підтримку у вирішенні емоційних проблем і допоможе справлятися з напруженням, яке виникає в процесі роботи. Така ініціатива сприяє покращенню психологічного клімату в організації та знижує ризик професійного вигорання.

Також ефективним методом запобігання стресу є створення груп підтримки для співробітників. В таких групах працівники можуть відкрито ділитися своїми проблемами, отримувати підтримку та обмінюватися досвідом подолання складних робочих ситуацій. Це сприяє зменшенню відчуття ізоляції, допомагає впоратися зі стресом та покращує командну взаємодію.

6. Фізична активність як запорука здоров'я.

Запровадження корпоративних програм фізичної активності може значно сприяти зменшенню фізичної та емоційної напруги серед працівників. Організація фітнес-занять, йоги або інших спортивних активностей надасть можливість співробітникам покращувати фізичне здоров’я, що позитивно впливатиме на їхній емоційний стан та стресостійкість. Регулярна фізична активність також підвищує енергію та мотивацію, зменшуючи ризик професійного вигорання.

Крім того, варто обладнати спеціальні зони для відпочинку на робочому місці. Такі зони релаксації дозволять співробітникам робити короткі перерви для відновлення сил та емоційного балансу протягом робочого дня. Вони можуть використовувати ці місця для медитації, релаксації або просто для невеликого відпочинку, що допоможе знизити рівень стресу та підвищить загальну ефективність.

7. Розвиток емоційної стійкості.

Впровадження навчальних програм з розвитку емоційного інтелекту, навчання працівників розпізнаванню та управлінню власними емоціями допоможе їм краще справлятися зі стресом та покращить якість взаємодії з колегами. Такі навички дозволяють ефективніше вирішувати конфліктні ситуації та сприяють створенню позитивного робочого середовища.

Крім того, запровадження коучинг-сесій для особистісного розвитку дає можливість працівникам працювати над власними сильними сторонами, покращуючи стійкість до стресу. Співпраця з коучами або менторами допомагає розвивати особистісний потенціал, підвищує впевненість у собі та зменшує ризик вигорання, адже працівники отримують індивідуальну підтримку у подоланні професійних викликів.

8. Регулярний моніторинг ефективності програм.

Рекомендовано також впровадити систему регулярного моніторингу результатів програм запобігання психоемоційному вигоранню. Оцінка ефективності таких програм може проводитися через опитування, інтерв’ю та аналіз даних, пов’язаних із продуктивністю працівників, їхньою залученістю до роботи та станом здоров'я. Це дозволить отримати точне уявлення про дієвість заходів, виявити потенційні проблеми та скоригувати стратегії запобігання вигоранню.

Важливо також постійно вносити корективи на основі зворотного зв’язку від працівників. Оскільки організаційні умови та виклики можуть змінюватися, програми запобігання вигоранню повинні адаптуватися до нових потреб. Це підвищить їхню гнучкість та ефективність у довгостроковій перспективі [52, 56, 60].

Отже, впровадження технологій запобігання психоемоційному вигоранню повинно бути системним і постійним процесом, який охоплює різні аспекти роботи організації та потреб співробітників. Регулярне оновлення програм, відкритий діалог між працівниками та керівництвом, а також індивідуальний підхід до потреб кожного співробітника забезпечать ефективну профілактику вигорання та створять комфортне робоче середовище.

ВИСНОВКИ

Для досягнення мети дослідження було вирішено наступні завдання.

Охарактеризовано основні теоретичні підходи до розуміння психоемоційного вигорання та його наслідків для працівників і організацій.

Так, професійне вигорання — це багатокомпонентний психофізіологічний процес, що виникає в результаті тривалого перебування людини в умовах інтенсивної емоційної та психологічної напруги, яка пов’язана з професійною діяльністю. Цей стан включає емоційне, фізичне та розумове виснаження, що поступово розвивається під впливом постійного стресу та вимог, які не відповідають можливостям або ресурсам людини для їх подолання. Як наслідок, професійне вигорання може значно знизити якість життя працівника, впливати на його продуктивність та взаємодію з оточенням.

Багато досліджень науковців (Андрієв М.І., Капля О.М., Виноградова В.Є., Вовк О. та ін) підтверджують, що професійне вигорання є результатом хронічного стресу, який стає надмірним або тривалим. Попри поширеність концепції стресу в поясненні багатьох життєвих негараздів, науковці підкреслюють, що не всяке напруження на роботі веде до вигорання, і не всі люди піддаються цьому синдрому однаковою мірою.

Для розв’язання поставлених у роботі завдань був використаний комплекс методик, серед яких: «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг), «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова, «Самооцінка стійкості до стресу».

Результати дослідження показали, що найбільша кількість з опитаних має середній рівень вигорання, що характеризується відчуттям фізичного і емоційного виснаження, млявим станом і бажанням спати, відчуттям неспокою, підвищеною тривожністю. Кількість опитаних із низьким і високим рівнем вигорання дещо відрізняється залежно від використаної методики. В середньому четверта частина з опитаних має високий рівень вигорання, що характеризується постійним відчуттям втоми, в тому числі вранці; різким збільшення ваги, частим

безсонням, байдужістю, пасивністю, частими нервовими зривами та спалахами гніву. Четверта частина опитаних має низький рівень вигорання, якому притаманно відчуття втоми ввечері, інколи проявляється дратівливість, працівники починають змінювати свій режим, проявляється дистанціювання від колег.

Як засвідчили результати дослідження кількість опитаних за низьким, середнім і високим рівнями стійкості до стресу розділено практично порівну. Низький рівень стійкості до стресу характеризується повним виснаженням, відчуженням, суттєвим зниженням мотивації опитаних. Чим рівень стійкості вищий тим рівень виснаження нижчий, а рівень мотивації – вищий.

Отримані за результатами дослідження дані продемонстрували нагальну необхідність у вжитті роботодавцем заходів для зменшення рівня професійного вигорання та створення сприятливих умов для працівників самостійно вживати заходів для покращення власного стану.

Загалом, корекція професійного вигорання може реалізовуватися як на індивідуальному рівні, так і на рівні організації. На індивідуальному рівні це включає роботу з покращення саморегуляції, розвиток особистісних якостей та управління стресом. На рівні організації важливими є заходи з покращення професійно-організаційних характеристик, створення умов для комфортної роботи, що сприяють зниженню емоційної напруги та підвищенню загальної задоволеності працівників своєю діяльністю.

Техніки релаксації, такі як медитація, м'язова релаксація та аутогенне тренування, показали високу ефективність у зниженні рівня стресу та відновленні емоційної рівноваги. Важливе значення мають дихальні вправи, що допомагають управляти емоційним станом, та арт-терапія, яка сприяє творчому самовираженню та зниженню емоційного напруження. Також підкреслено важливість розвитку навичок саморегуляції, які дозволяють працівникам ефективніше контролювати свою поведінку та емоційний стан.

Чим вищий рівень вигорання демонструють працівники, тим більше у них виражене виснаження, відчуження та зниження мотивації. Водночас знижується стійкість до стресу.

Розроблена програма запобігання психоемоційному вигоранню та проведене емпіричне дослідження підтверджують можливість покращення психоемоційного стану працівників через впровадженні роботодавцем заходи, а також через стимулювання працівників до вжиття індивідуальних заходів.

Емпіричне дослідження підтвердило ефективність запропонованих технологій запобігання психоемоційному вигоранню. Розроблена програма, спрямована на запобігання вигоранню, показала позитивні результати в покращенні психологічного стану працівників.

Сформульовано практичні рекомендації для організацій щодо впровадження програм запобігання психоемоційному вигоранню. Зокрема, здійснювати: аналіз робочих умов та ідентифікація стрес-факторів, оптимізувати робоче навантаження, розвивати культуру відкритої комунікації, реалізовувати програми навчання та розвитку, застосовувати психологічну підтримку працівників, заохочувати фізичну активність як запоруку здоров'я, розвивати емоційну стійкість, регулярно моніторити ефективності програм.

Практичні рекомендації для організацій включають впровадження програм, спрямованих на зниження стресу та підвищення емоційної стійкості працівників, що є важливим для збереження їх продуктивності та психологічного благополуччя.

Таким чином, було досягнуто мету роботи, а саме ретельно проаналізовано сучасні технології запобігання психоемоційному вигоранню співробітників організацій та розроблено практичні рекомендації щодо їх впровадження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 12. С. 450–453.

2. Біляк, А. О., Горбенко, В. С., Шароватова, О. П. Стрес у трудовій діяльності. У ІІІ Всеукраїнська науково–практична конференція викладачів та фахівців–практиків та XIII Всеукраїнська науково-практична конференція курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «Культура та психологія праці», 2023. С. 218-220.

3. Булах І. В. Психологічні чинники емоційного вигорання у майбутніх психологів : дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра спеціальності «Психологія». Національний авіаційний університет. Київ, 2022. 67 с.

4. Бушинська І. В. Запобігання професійному вигоранню майбутніх учителів засобами здоров'язберігаючих технологій : магістерська робота студентки групи ЗОПНм-22. Кривий Ріг : КДПУ, 2023. 107 с.

5. Войтенко О.В. Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2024. № 1(77). С. 38–44.

6. Виноградова В. Є. Вплив кризової ситуації на професійне вигорання персоналу організації. Актуальні проблеми психології, бізнесу та управління в умовах сучасних вимог: збірник матеріалів (Україна, Латвія, Бразилія, США, Ірландія, Італія, Німеччина, 7–8 грудня 2023 р.). 2023. С. 59–62.

7. Вовк О. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я. 2021. Вип. 1(2). С. 3-26. URL: https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/32.

8. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського

національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород : Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С. 41-45.

9. Главацька О. Попередження професійного вигорання фахівців соціономічних професій. Секція 4: Організаційно-педагогічне забезпечення інноваційного вітчизняного та зарубіжного розвитку освіти дорослих. 2023. С. 126-129.

10. Голярдик Н. А., Гевко О. І., Климків Р. І. Травми війни: техніки самозцілення дорослих і дітей (аналіз практик роботи з емоційним виснаженням від подій сьогодення). Психологія особистості : зб. наук. праць. Вип. 47. 2023. С. 105-110. DOI: https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.47.18.

11. Гнускіна Г. В. Зміст та особливості проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2016. Т. 1, Част. 44. С. 10–15

12. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. Психологічний часопис. 2021. Т. 7, № 6 (50). С. 7–20. DOI: https://doi.org/10.31108/1.2021.7.6.1

13. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. Імідж сучасного педагога. 2023. Вип. 3 (210). С. 89-95. DOI: https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3(210)-89-95.

14. Дідик С.С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині) : збірник матер. ІІ всеукр. наук.-практ. конф., 18-19 лютого 2021 р. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93–95

15. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

16. Євменова О. К. Корекція емоційного вигорання студентів засобами арт-терапії : дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра спеціальності «Психологія». Національний авіаційний університет. Київ, 2022. 60 с.

17. Жогно, Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2009. 249 с.

18. Івасюк, А. (2024). Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 78(2), 71–80. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80 5.

19. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.

20. Кач М. О. Технологія корекції професійного вигорання працівників благодійних організацій : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра : спец. 053 - психологія. Суми : Сумський державний університет, 2023. 125 с.

21. Котвіцька А. А., Пузак Н. О., Пузак О. А. Синдром «професійного вигорання» у працівників фармацевтичної галузі. Національний фармацевтичний університет. Харків, Україна. 2023. С. 44-52.

22. Котик С. М. Вплив війни на професійне вигорання особистості. Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції (23–24 квітня 2024 р., м. Ніжин). Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2024. С. 159–160.

23. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи : зб. наук. праць. Вип. 14. РДГУ, 2020. С. 125-129. DOI: https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi14.160.

24. Кононенко О. І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2014. 2. 1. 81-85.

25. Ксенженко В. С. Емоційне вигорання юнаків з різними рівнями соціально-психологічної адаптації : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавра : спец. 053 - психологія. Суми : Сумський державний університет, 2024. 92 с.

26. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с

27. Калька Н. М., Ковальчук З. М. Практикум з арт-терапії: навч.- метод. посіб. Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с.

28. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення феномена. Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. 2013. № 29, т. 4. С. 160–167.

29. Лисенко А. А. Технологія психопрофілактики емоційного вигорання працівників громадських організацій методами арт-терапії : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра : спец. 053 - психологія / наук. кер. Н. М. Теслик. Суми : Сумський державний університет, 2023. 78 с.

30. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки». 2021. Вип. 10. С. 105–112.

31. Маєвська В. С. Профілактика емоційного вигорання серед банківських працівників : дипломна робота магістра : 053 Психологія; Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2022. 70 с.

32. Майоренко В. В. Рівень емоційного вигорання молоді в умовах війни : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 053 Психологія (освітньо-професійна програма «Психологія»). ВНПЗ ДГУ. Дніпро, 2023.

33. Мелешко О. В. Особливості емоційного вигорання медичних працівників під час надання медичної допомоги військовослужбовцям. Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної

конференції (23–24 квітня 2024 р., м. Ніжин). Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2024. С. 202–205.

34. Михаліна О. Вигорання на робочому місці: психологічні аспекти. The 4th International scientific and practical conference “Modern problems of science, education and society” (June 19-21, 2023) SPC “Sciconf.com.ua”, Kyiv, Ukraine. 2023. С. 557–564.

35. Москалюк В. О. Попередження професійного вигорання у медичних працівників : дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра спеціальності «Психологія». Національний авіаційний університет. Київ, 2023. 92 с.

36. Марія О. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. 2021. С. 2. URL: https://icbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomuvygoranni.pdf

37. Нещадім О. Ю. Психологічні особливості професійного вигорання. Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції (23–24 квітня 2024 р., м. Ніжин). Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2024. С. 246–247.

38. Наговські Е. Вигорання. Стратегія бородьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. 320 с.

39. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів : Український інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2021. 51 с.

40. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. 2018. Вип. 18 (11). С. 226-244. ISSN 2072-4772.

41. Паловскі Ю. О. Психологічні чинники емоційного вигорання керівників : дис. … канд. психол. наук: спеціальність 19.00.01. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2021. 254 с.

42. П'янківська Л. В. Історико-етимологічний аспект поняття синдрому «емоційного вигорання». Проблеми та перспективи психології : зб. наук. праць. Вип. 2. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2023. С. 307-313.

43. Романчук О. Психологічна стійкість в умовах війни: індивідуальний та національний вимір. URL: https://i-cbt.org.ua/resilience_ukraine/ (дата звернення: 11.10.2024).

44. Сокур Ю. М. Особливості професійного вигорання працівників контакт-центрів. The 6th International scientific and practical conference “Global science: prospects and innovations” (February 1-3, 2024) : зб. наук. праць. Liverpool : Cognum Publishing House, 2024. С. 340-349.

45. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. 2022. С. 76-80.

46. Самкова О. М., Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. Габітус. 2021. Вип. 32. С. 156–159. https://doi.org/10.32843/2663-5208

47. Терещенко А. А. Емоційне вигорання як один з наслідків поведінки людей під час військових дій. Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції (23–24 квітня 2024 р., м. Ніжин). Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2024. С. 349–352.

48. Тищенко А., Чупріна М. Емоційне вигорання на робочому місці. Як запобігти вигоранню працівників. Молодий вчений. 2019. Вип. 11 (75). С. 750-753. DOI: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-158.

49. Туканова Л. Психологічне забезпечення та супровід діяльності персоналу пенітенціарних закладів. Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Євразії. 2023. С. 57-59.

50. Ткалич М. Г. Баланс "робота – життя" персоналу: обґрунтування емпіричних показників. Проблеми сучасної психології. 2017. № 1. С. 85–90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2017_1_17

51. Федосова Л. О., Хлопчур Є. О. Професійна деформація та вигорання. The 1st International scientific and practical conference “Science and technology: problems, prospects and innovations” (October 19-21, 2022) : зб. наук. праць. Osaka : CPN Publishing Group, 2022. С. 222-229.

52. Цимбала О. Профілактика професійного вигорання засобами арт-терапії. Простір арт-терапії: мінливість і стабільність – пошуки балансу : матеріали XVI міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф., 15–17 лютого 2019 р. Харків, 2019. С. 83–85.

53. Чайковська О. (2019). Синдром емоційного вигорання. Львівський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. URL: https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/

54. Шапошніков А. О. До проблеми вивчення емоційного вигорання. Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції (23–24 квітня 2024 р., м. Ніжин). Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2024. С. 412–414.

55. Яковицька Л. С. Професійне вигорання фахівців в умовах війни. Міжгрупова взаємодія в умовах війни: ідентичності, картини світу, долання травми: матеріали круглого столу (Київ, 9 червня, 2022 р.). Київ: Талком, 2022. С. 67-70.

56. Bretsko, I., & Finiv, O. (2018). Continual Interaction of Personal Safety and Psychoemotional Burnout of a Person: Theoretical Aspects. *Psychological Prospects Journal, 32,* 23-34. https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-32-23-34

57. Sipko L., Buznytska L. Psychological determinants of professional burnout of specialists in socionomic professions. Psychological Journal. 2019. Вип. 5 (9). С. 220-233. DOI: https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.15.

58. Akalan C., Farzalipour S. Motivation, Satisfaction & burnout of volunteers in sport. Annals of Biological Research. 2012. №3. P. 684-692

59. Antolova B. Personality of social worker. 4th International eConference on Studies in Humanities and Social Sciences. 2019. URL: https://doi.org/10.32591/coas.e-conf.04.16183a

60. Burnout: A Review of Theory and Measurement. / S. Edú-Valsania et al International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. № 19. P. 1-27. URL: http://surl.li/mwzru

Додаток А

Методика дослідження «синдрому професійного вигорання» (тест за Дж. Грінбергом)

Інструкція. Навпроти кожного твердження поставте 1 бал, якщо ви погоджуєтеся з ним, або 0 балів, якщо не погоджуєтеся. Відповідайте щиро, враховуючи свій теперішній стан.

Текст опитувальника

1. Чи знижується ефективність вашої роботи?
2. Чи втратили ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в шлунку?
8. Ви втратили вагу?
9. У вас є проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтеся негативним емоціям, коли не можете задовольнити свої потреби?
14. Ви стали більш підозрілими, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж зазвичай?
16. Ви вживаєте забагато препаратів, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до своєї компетентності та компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, але відчуваєте, що зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте загальну кількість балів. Оцініть рівень розвитку синдрому професійного вигорання за наведеною шкалою:

- **Низький рівень вигорання**: 0–7 балів
- **Середній рівень вигорання**: 8–14 балів
- **Високий рівень вигорання**: 15–20 балів

Чим менша кількість балів, тим кращий ваш стан і тим менший ризик розвитку синдрому професійного вигорання.

Додаток Б

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова

Інструкція. „Вам пропонується відповісти па низку запитапь-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді”.

Бланк для відповідей:

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
1	Я легко дратуюсь				
2	Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати				
3	Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу				
4	Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми				
5	Мене непокоїть безсоння				
6	Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи				
7	Я працюю з великою напругою				
8	Моя робота приносить мені задово-лення				
9	Відчуваю, що робота з людьми вис-нажує мене				

10	Переконаний, що моя робота є важливою				
11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				
12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене				
14	Я емоційно стомлююся на роботі				
15	Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії				
16	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня				
17	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі				
18	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі				
19	Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі				
20	Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим				
21	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав				
22	У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя				

23	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи				
24	Мені подобається моя робота				
25	Я стомився весь час старатися				
26	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми				
27	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі				
28	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри				
29	Я відчуваю фізичну напругу, втому				
ЗО	Поступово я починаю відчувати бай-дужість до своїх учнів				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращен-ня самопочуття				
33	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: ско-ріше б закінчився робочий день				
36	Навантаження на роботі практично нестерпне				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				

38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений				
43	Мене дратує поведінка моїх учнів				
44	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене				
45	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця				
46	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей				
47	Я відчуваю емоційну напругу				
48	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою				
49	Я почуваю себе виснаженим				
50	Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь				
51	Часом я сумніваюся у своїх здібностях				

52	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує				
53	Виконання повсякденних справ для мене — джерело задоволення				
54	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі				
55	Я відчуваю задоволення від обраної професії				
56	Хочеться «плюнути» на усе				
57	Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу				
60	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї				
61	У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи				
62	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи				
63	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки				
64	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі				

65	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю				
66	Мені майже доводиться примушувати себе працювати				
67	У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботі всі сили				
69	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування				
70	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи				
71	Вірю, що можу виконати все, що задумано				
72	У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів				

Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження, особистісного віддалення і професійної мотивації. Для визначення психічного «вигорання» *в* межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

Психоемоційне виснаження - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

Особистісне віддалення - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, ЗО, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

Професійна мотивація - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» — 1 бал, «ніколи» — 0 балів) і сумарного

підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі,

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження»

Вкрай низькі значення	**Низькі значення**	**Середні значення**	**Високі значення**	**Вкрай високі значення**
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення»

Вкрай низькі значення	**Низькі значення**	**Середні значення**	**Високі значення**	**Вкрай високі значення**
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище

Норми для компонента «професійна мотивація»

Вкрай низькі значення	**Низькі значення**	**Середні значення**	**Високі значення**	**Вкрай високі значення**
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання»

Вкрай низькі значення	**Низькі значення**	**Середні значення**	**Високі значення**	**Вкрай високі значення**
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження — процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення — специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація — рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Додаток В

Тест «Самооцінка стійкості до стресу»

Інструкція. Прочитайте наведені у тесті запитання (твердження) та оберіть одну з трьох відповідей «дуже рідко», «час від часу» або «часто». Обведіть бал, який відповідає Вашій відповіді.

№ п/п	Запитання	Дуже рідко	Час від часу	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють в колективі.	1	2	3
2.	Я намагаюсь працювати навіть тоді, коли буваю не цілком здоровим	1	2	3
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4.	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5.	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6.	Я буваю роздратованим	1	2	3
7.	Я намагаюсь стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8.	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9.	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10.	Своїм недугам я можу дати відсіч	1	2	3
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємність	1	2	3
12.	У мене не вистачає часу на відпочинок	1	2	3
13.	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14.	Мені не вистачає влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15.	Мені не вистачає часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16.	Я все роблю швидко	1	2	3
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу	1	2	3

18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи і вчинки	1	2	3

*Тепер **підрахуйте сумарну кількість балів**, яку Ви набрали, і визначте, яким є рівень Вашої стійкості до стресу. **Чим меншу кількість балів ви набрали, тим вища стійкість до стресу** і навпаки. Якщо у вас 1-й і 2-й рівні стійкості до стресу, вам необхідно кардинально змінювати свій спосіб життя.*

Сума балів	**Рівень Вашої стійкості до стресу**
51 – 54	1 – дуже низький
47 – 50	2 – низький
43 – 46	3 – нижче від середнього
39 – 42	4 – трохи нижчий від середнього
35 – 38	5 – середній
31 – 34	6 – трохи вищий від середнього
27 – 30	7 – вищий від середнього
23 – 26	8 – високий
18 – 22	9 – дуже високий

Додаток Г

Програма запобігання психоемоційному вигоранню для співробітників організацій

Зміст програми

Заняття 1. Вступне заняття: Психоемоційне вигорання — причини, симптоми, наслідки

Мета: ознайомити учасників з поняттям вигорання та основними причинами його виникнення.

Привітання та знайомство (10 хв)

Міні-лекція: «Психоемоційне вигорання: що це і чому виникає?» (30 хв)

Психоемоційне вигорання є складним емоційним і фізичним станом, який виникає внаслідок тривалого стресу на роботі або в особистому житті. Це явище характеризується поступовим виснаженням енергетичних, емоційних та фізичних ресурсів людини, що призводить до зниження професійної ефективності та особистісного задоволення.

Причини вигорання можуть бути пов'язані з надмірним робочим навантаженням, постійним контактом з іншими людьми, відсутністю емоційної підтримки, невизначеністю завдань, або конфліктами в колективі. Особистісні чинники, такі як перфекціонізм, низька стійкість до стресу та недостатня самооцінка, також можуть підвищувати ризик вигорання.

Основні симптоми включають емоційну втомленість, відчуженість від роботи чи колег, зниження професійної мотивації, роздратованість, втрату задоволення від повсякденної діяльності. Фізичні прояви можуть включати хронічну втому, головний біль, порушення сну та зниження імунітету.

Наслідки вигорання можуть бути серйозними як для організації, так і для особистого життя. На рівні організації це призводить до зниження продуктивності, підвищеної кількості лікарняних днів, втрати професіоналів та зниження морального клімату. В особистому житті вигорання може викликати проблеми у стосунках, зниження якості життя, ризик розвитку депресії чи інших психологічних розладів.

Обговорення (20 хв)

Запитання та відповіді.

Відкрите обговорення теми в групі.

Вправа 1. Рефлексія емоційного стану (15 хв)

Учасники аналізують свої емоції та відчуття.

Запис думок у щоденники.

Заняття 2. Техніки релаксації для запобігання вигоранню

Мета: освоїти техніки глибокого розслаблення.

Привітання (5 хв)

Міні-лекція: «Фізіологічний вплив релаксації на організм» (20 хв)

Механізми стресу залучають комплексну реакцію організму, що активує симпатичну нервову систему, викликаючи викид адреналіну та кортизолу — гормонів, що сприяють підготовці до «бій або втеча». Це призводить до підвищення серцевого ритму, артеріального тиску та рівня глюкози в крові. Хоча такі реакції допомагають справлятися з короткотривалими загрозами, хронічний стрес виснажує організм. Він може викликати підвищену тривожність, проблеми з травленням, послаблення імунної системи, порушення сну, а також ризик розвитку серцево-судинних захворювань і депресії.

Релаксація, зокрема техніки глибокого дихання, прогресивного м'язового розслаблення або медитації, допомагає нейтралізувати вплив стресу. Вона активує парасимпатичну нервову систему, яка протилежна до симпатичної, і сприяє уповільненню серцевого ритму, зниженню артеріального тиску та нормалізації рівня гормонів стресу. Таким чином, релаксація зменшує рівень фізіологічного збудження, відновлює баланс в організмі та знижує негативний вплив стресу на здоров'я.

Крім фізіологічного ефекту, регулярна практика релаксації покращує психічне здоров'я, підвищує концентрацію уваги, сприяє поліпшенню настрою та загальному відчуттю благополуччя.

Вправа 1. Прогресивна м'язова релаксація (25 хв)

Учасники послідовно розслабляють різні групи м'язів.

Інструкція від психолога: «Прогресивна м'язова релаксація починається з того, що учасники займають зручне положення — сидячи або лежачи, закривають очі й звертають увагу на дихання. Перші кілька хвилин важливо зосередитися на глибокому диханні, повільних вдихах і видихах, що допомагає підготувати тіло до релаксації. Психолог пропонує учасникам поступово переходити до напруження різних груп м'язів. Спершу починають з нижніх кінцівок: напружують м'язи ступень на 5–7 секунд, після чого повільно розслабляють їх, відчуваючи зняття напруги. Далі цей процес повторюється для інших груп м'язів — гомілок, стегон, живота, рук, плечей і шиї. Кожен етап супроводжується інструкціями про те, як максимально відчути різницю між станами напруги та розслаблення. Завершуючи вправу, учасникам пропонують кілька хвилин просто полежати, відчуваючи загальну легкість у тілі.»

Обговорення (10 хв)

Заняття 3. Дихальні вправи для зниження рівня стресу

Мета: опанування дихальних технік для швидкого зняття стресу.

Привітання (5 хв)

Міні-лекція: «Дихальні техніки як інструмент управління стресом» (20 хв)

Дихальні техніки є ефективним інструментом для управління стресом, оскільки впливають на роботу нервової системи і допомагають регулювати фізіологічні процеси в організмі. Основний принцип таких технік полягає в свідомому контролі над диханням, що дозволяє впливати на рівень збудження організму. Ключовими аспектами є повільний і глибокий вдих, що активує діафрагму, а також контрольований видих, що сприяє розслабленню.

Глибоке дихання активує парасимпатичну нервову систему, яка відповідає за «відпочинок і відновлення». У повсякденному житті, коли ми стикаємося зі стресом, активується симпатична нервова система, що підвищує рівень стресових гормонів, таких як кортизол. Глибоке, ритмічне дихання сприяє

уповільненню серцевого ритму, зниженню артеріального тиску і нормалізації рівня кортизолу, зменшуючи реакцію на стрес.

Завдяки свідомому контролю дихання, ми можемо впливати на емоційний стан, зменшувати тривожність і підтримувати внутрішній баланс. Техніки, такі як діафрагмальне дихання, техніка 4-7-8 (вдих на 4 секунди, затримка дихання на 7 секунд, видих на 8 секунд) або дихання за схемою «коробки» (вдих-утримання-видих-утримання на однаковий час), дозволяють швидко відновити спокій під час стресових ситуацій. Вони можуть використовуватися як профілактика стресу або в екстрених випадках, коли необхідно швидко заспокоїтись.

Вправа 1. Техніка діафрагмального дихання (15 хв)

Учасники практикують глибоке дихання за *інструкцією психолога*: «Для початку учасникам рекомендується зайняти зручне положення — сидячи або лежачи на спині. Психолог пропонує покласти одну руку на груди, а іншу на живіт. Під час виконання вправи учасники повинні дихати так, щоб рухався лише живіт, а не грудна клітка. На вдиху живіт піднімається, на видиху — опускається. Глибоке дихання має бути повільним і рівномірним, тривати близько 4 секунд для вдиху, 2 секунди на затримку дихання, та 4–6 секунд для видиху. Учасники практикують кілька циклів такого дихання, концентруючи увагу на русі діафрагми та відчуттях, які супроводжують процес дихання. Це сприяє зняттю напруги та заспокоєнню нервової системи.»

Вправа 2. Дихання під музику (10 хв)

Концентрація уваги на диханні під легку музику.

Інструкція з виконання: «Ця вправа починається з вибору спокійної, легкої музики, яка створює атмосферу розслабленості. Учасники сідають у зручне положення, заплющують очі і зосереджуються на своєму диханні, слухаючи музику. Психолог наголошує на важливості синхронізації дихання з музикою: повільний вдих, затримка, плавний видих у ритмі музики. Такий підхід допомагає глибше розслабитися і зосередитися на поточному моменті, забуваючи про стресові фактори. Після закінчення вправи психолог рекомендує

учасникам залишатися в стані спокою кілька хвилин, поступово виходячи з релаксації.»

Обговорення (10 хв)

Заняття 4. Майндфулнес для покращення психічного здоров'я

Мета: ознайомлення з технікою майндфулнес для підвищення усвідомленості та стресостійкості.

Привітання (5 хв)

Міні-лекція: «Майндфулнес як спосіб управління стресом» (20 хв)

Майндфулнес, або усвідомленість, є практикою, що спрямована на розвиток здатності фокусувати увагу на теперішньому моменті без оцінок чи суджень. Основним принципом майндфулнес є прийняття реальності такою, якою вона є, із повною увагою до поточних відчуттів, думок і емоцій. Важливою складовою цієї практики є регулярне тренування спостережливості за внутрішніми та зовнішніми переживаннями, що допомагає людині зберігати спокій у стресових ситуаціях.

Майндфулнес-методики допомагають боротися зі стресом через посилення усвідомлення автоматичних реакцій на подразники. У стресових ситуаціях наш мозок часто реагує на виклики рефлекторно, викликаючи надмірну тривогу або агресію. Практика усвідомленості дозволяє змінити ці реакції, формуючи здатність аналізувати свої емоції та думки без поспішних висновків чи надмірного емоційного залучення.

На фізіологічному рівні майндфулнес знижує активність симпатичної нервової системи, що відповідає за реакцію «бій або втеча», і активує парасимпатичну систему, яка сприяє заспокоєнню та відновленню. Це допомагає знижувати рівень кортизолу і покращує загальне самопочуття. Крім того, майндфулнес сприяє розвитку емоційної стійкості, оскільки практикуючий поступово вчиться управляти емоціями, не піддаючись їх впливу.

Усвідомленість також допомагає краще розуміти власні реакції на стрес і розвивати адаптивні способи відповіді на нього. Це дозволяє змінити сприйняття

стресових подій, що, у свою чергу, знижує загальний рівень стресу і поліпшує здатність до розв'язання проблем. Майндфулнес можна застосовувати через короткі щоденні практики медитації, усвідомлене дихання або спостереження за своїми емоціями, що поступово створює звичку більш гнучко реагувати на виклики життя.

Вправа 1. Сканування тіла (15 хв)

Медитативна техніка для усвідомлення своїх фізичних відчуттів.

Інструкція від психолога: «Під час виконання цієї медитативної техніки учасники, сидячи або лежачи, закривають очі і зосереджуються на фізичних відчуттях у своєму тілі. Психолог починає інструкцію з того, що учасники фокусуються на диханні, а потім поступово «сканують» кожну частину тіла, починаючи з пальців ніг і просуваючись вгору до голови. Мета цієї техніки — звернути увагу на будь-яку напругу, дискомфорт або приємні відчуття, не намагаючись їх змінити. Важливо навчитися спостерігати за своїм тілом, усвідомлюючи його стан і відчуття, що допомагає розслабитися і краще контролювати власні реакції на стрес.»

Обговорення (10 хв)

Заняття 5. Емоційна рефлексія як спосіб управління стресом

Мета: навчання навичок емоційної рефлексії для запобігання вигоранню.

Привітання (5 хв)

Міні-лекція: «Емоційна рефлексія та її вплив на психоемоційне здоров’я» (20 хв)

Емоційна рефлексія — це здатність людини усвідомлювати свої емоції, аналізувати їх та розуміти, як вони впливають на поведінку та рішення. Ця здатність є важливим елементом психічного здоров'я, оскільки дозволяє краще контролювати емоційні реакції і запобігати накопиченню негативних почуттів, що можуть призвести до стресу та вигорання.

Усвідомлення своїх емоцій є першим кроком до їх ефективного опрацювання. Якщо людина не звертає уваги на свої емоційні стани, вона стає

вразливою до їхнього впливу, що може викликати тривожність, депресію та інші психоемоційні розлади. Емоційна рефлексія допомагає виявити джерела стресу та змінити спосіб реагування на зовнішні подразники.

Опрацювання емоцій полягає в їхньому прийнятті і пошуку шляхів для їх гармонізації. Це може включати техніки релаксації, обговорення своїх почуттів з іншими, а також свідому зміну мислення. Таким чином, емоційна рефлексія сприяє покращенню психоемоційного здоров'я, підвищує емоційну стабільність і сприяє розвитку емоційного інтелекту.

Вправа 1. Щоденник емоцій (15 хв)

Ведення записів про свої емоції протягом дня.

Інструкція з ведення щоденника: «Щоденник емоцій є інструментом для самоаналізу, що допомагає учасникам краще усвідомити свої емоційні стани протягом дня. Психолог пропонує учасникам вести щоденник, в якому вони записують кожну значну емоційну реакцію, яку вони відчувають у різних ситуаціях. Записи включають такі деталі, як ситуація, яка викликала емоцію, опис самої емоції (наприклад, радість, тривога, гнів) та її інтенсивність. Важливо також зазначати свої фізичні відчуття, що супроводжують емоції, і думки, які виникають. Психолог підкреслює важливість рефлексії наприкінці дня: аналізу того, які емоції переважали, що їх викликало, і як це вплинуло на загальний стан.»

Обговорення (15 хв)

Заняття 6. Розвиток емпатії та співчуття в колективі

Мета: розвиток навичок емпатії та підтримки для покращення командної роботи.

Привітання (5 хв)

Міні-лекція: «Емпатія як основа підтримки в колективі» (20 хв)

Емпатія — це здатність відчувати та розуміти емоції інших людей. Вона є основою міжособистісних стосунків і відіграє ключову роль у формуванні здорової робочої атмосфери. Емпатія не лише сприяє побудові довіри між

колегами, але й знижує рівень стресу в колективі, оскільки допомагає підтримувати емоційну рівновагу.

Розуміння емоцій інших людей дозволяє своєчасно виявити ознаки стресу або напруги у колег, що може попередити конфлікти і сприяти кращому співробітництву. Емпатичний підхід допомагає створити атмосферу підтримки, де кожен може відкрито висловлювати свої переживання, не боячись осуду або нерозуміння. Це знижує емоційне навантаження, покращує моральний клімат і підвищує загальну ефективність роботи.

Крім того, емпатія допомагає керівникам розуміти потреби своїх співробітників і надавати їм підтримку в складні моменти, що сприяє зменшенню ризику вигорання та підвищенню лояльності до компанії. Емоційна підтримка з боку колег і керівництва є ключовим чинником збереження психічного здоров'я і стійкості в умовах робочого стресу.

Вправа 1. Практика співчуття (20 хв)

Учасники концентруються на образі людини, до якої хочуть проявити співчуття.

Інструкція від психолога: «Учасники цієї вправи зосереджуються на образі людини, до якої вони хочуть проявити співчуття. Психолог пояснює важливість розвитку емпатії та запрошує учасників вибрати конкретну особу, якій вони хотіли б висловити підтримку. У процесі обговорення вони можуть розглянути, через що проходить ця людина, які почуття та переживання вона може відчувати. Після інструкції учасники мають можливість обмінятися думками, висловити свої відчуття та обговорити, як вони можуть підтримати обрану особу в складній ситуації. Цей етап триває 15 хвилин, і він сприяє розвитку глибшого розуміння емоцій інших людей.»

Обговорення (15 хв)

Заняття 7. Заключне заняття

Завершальна частина програми, що передбачає повторну діагностику та формування індивідуальних планів для запобігання вигоранню для подальшої роботи.