МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Психологічні чинники професійного вигорання фахівців ІТ сфери

добувач вищої освіти другого
магістерського) рівня
рупи ПСМз-24-1,
пеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія
бізнесу»

Петрушенко Сергій
Петрович

Науковий керівник

Готра Олена Борисівна,
канд.іст.наук, доцент

Гарант освітньо-
професійної програми

підпис
гаранта ОПП

Ткачук Таїсія
Анатоліївна,
доктор
психологічних
наук, професор

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
протокол №6 від «5» грудня 2025

Завідувач кафедри

підпис

Пєтухова Ірина
Олексіївна,
кандидат
педагогічних
наук, доцент

Ірпінь – 2026

Реєстрація №19 06.02.2026 _____

(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки _____ _____ _____

(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 86,5 B 10.02 _____

(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ А. Максимюк

(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ Ткачук Т.А.

(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О. Левківська

(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ І. Коваленко

(підпис) (ініціали, ПІБ)

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

Затверджую:
Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувачу вищої освіти
Петрушенку Сергію Петровичу

.Тема кваліфікаційної роботи: **Психологічні чинники професійного вигорання рахівців ІТ сфери.**

атверджена наказом ректора № 1761 від «25» листопада 2024 р.2. Строк здачі акінченої роботи лютий 2026 року.

. Цільова установка полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до ослідження проблеми синдрому професійного вигорання. Здійснюється короткий гляд низки теоретико-практичних підходів присвячених проблемі синдрому рофесійного вигорання працівників ІТ-сфери. Зокрема, розглянуто поняття индрому професійного вигорання, його компоненти, стадії та фази, та заходи одо його профілактики, що дозволяють виокремити чільне місце формуванню датності до особистісної саморегуляції працівниками ІТ-сфери як важливого инника попередження професійного вигорання. У такому ключі особливої ктуальності набуває розроблений авторський тренінг «Профілактика синдрому вигорання у працівників ІТ-сфери».

Мета роботи – здійснити теоретико-методологічне й емпіричне дослідження професійного вигорання фахівців ІТ сфери і розробити тренінг профілактики та зниження впливу вигорання

Об'єкт дослідження – професійне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійного вигорання фахівців ІТ сфери.

База дослідження: Дослідження проводилося на базі бізнес-простору ПП «НЕМІ».

4. Вихідні дані до роботи: результати психодіагностичного дослідження, тренінгова програма.

5. Перелік графічного матеріалу: 15 таблиць, 6 додатків.

6. Зміст кваліфікаційної роботи: 1) теоретичне обґрунтування синдрому професійного вигорання у працівників ІТ-сфери, 2) емпіричне дослідження рівня професійного вигорання та емоційного стану ІТ-працівників, 3) практична значущість профілактики професійного вигорання на основі методів саморегуляції.

7. Календарний план виконання кваліфікаційної роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання	
		За планом	Фактично
	Вибір та затвердження теми кваліфікаційної роботи	до 30.11.2024	30.11.2024
.1	Вивчення літературних джерел та складання плану роботи	до 30.12.2024	23.12.2024
	Підготовка розділів кваліфікаційної роботи та подання їх на перевірку керівнику		
.1	Підготовка першого розділу кваліфікаційної роботи	15.01.2025 – 20.03.2025	15.03.2025
.2	Підготовка другого розділу кваліфікаційної роботи	01.04.2025 – 15.09.2025	14.07.2025
.3	Підготовка третього розділу кваліфікаційної роботи	до 23.11.2025	20.11.2025
	Попередній захист кваліфікаційної роботи	до 01.12.2025	05.12.2025
	Подання роботи на перевірку наявності академічного плагіату	до 25.12.2025	13.01.2026
	Отримання відгуку керівника кваліфікаційної роботи	до 18.01.2026	30.01.2026
	Отримання зовнішньої рецензії	до 18.01.2026	16.01.2026
	Допуск кваліфікаційної роботи завідувачем кафедри до захисту	до 30.01.2026	05.12.2025
	Захист кваліфікаційної роботи	лютий 2026	11.02.2026

8. Дата видачі завдання «30» листопада 2024 р.

9. Керівник кваліфікаційної роботи _____ О.Б. ГОТРА
(підпис)

10. Гарант освітньо-професійної програми _____ Т.А. ТКАЧУК
(підпис)

11. Завдання до виконання отримала здобувач вищої освіти _____ С.П. ПЕТРУШЕНКО
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Назва кваліфікаційної роботи: «Психологічні чинники професійного вигорання фахівців ІТ сфери».

Мета роботи - здійснити теоретико-методологічне й емпіричне дослідження професійного вигорання фахівців ІТ сфери і розробити тренінг профілактики та зниження впливу вигорання.

Завдання дослідження: здійснити теоретико-методологічний аналіз поняття «професійного вигорання» у фахівців ІТ сфери та встановити взаємозв'язок між психоемоційними факторами професійного вигорання у них. Провести, проаналізувати та узагальнити результати емпіричного дослідження рівня професійного вигорання фахівців ІТ сфери. Розробити ефективні стратегії та методи психічної саморегуляції задля профілактики синдрому вигорання, зменшення впливу стресу та відновлення ентузіазму та мотивації у фахівців ІТ сфери.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійного вигорання фахівців ІТ сфери.

База дослідження: Дослідження проводилося на базі бізнес-простору ПП "НЕМІ".

За результатами дослідження сформульовані теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання у працівників ІТ-сфери та удосконалено техніку застосування методів психічної саморегуляції для попередження виникнення синдрому професійного вигорання і зменшення його впливу у разі його набуття працівниками.

Отримані дані обґрунтовують необхідність ранньої діагностики, профілактики та практичну значущість володіння методами саморегуляції для попередження виникнення синдрому професійного вигорання. На основі емпіричного дослідження розкрито ефективні стратегії і методи психічної саморегуляції задля профілактики вигорання фахівців ІТ сфери. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з фахівцями ІТ сфери.

Кваліфікаційна робота містить 50 сторінок, 15 таблиць, список використаних джерел з 87 найменувань, 6 додатків.

Ключові слова: синдром професійного вигорання, емоційне вигорання, працівник ІТ-сфери, методи саморегуляції, профілактика.

Рік виконання кваліфікаційної роботи 2025.

Рік захисту роботи 2026.

ABSTRACT

Title of the Qualification Paper: Psychological Factors of Professional Burnout among IT Specialists.

Purpose of the study is to conduct a theoretical, methodological, and empirical investigation of professional burnout among IT specialists and to develop a training program aimed at the prevention and reduction of burnout effects.

Research objectives include conducting a theoretical and methodological analysis of the concept of professional burnout among IT specialists and identifying the relationship between psycho-emotional factors contributing to burnout. The study also aims to conduct, analyze, and generalize the results of an empirical investigation of burnout levels among IT specialists, as well as to develop effective strategies and methods of psychological self-regulation for the prevention of burnout syndrome, stress reduction, and restoration of enthusiasm and motivation in IT professionals.

Object of the research is professional burnout. Subject of the research is the psychological factors of professional burnout among IT specialists.

Research base: The study was conducted at the business space of Private Enterprise “NEMI”.

Based on the research findings, theoretical approaches to addressing the problem of professional burnout among IT employees were formulated, and the application techniques of psychological self-regulation methods were improved to prevent the development of burnout syndrome and reduce its impact when it occurs.

The obtained data substantiate the necessity of early diagnosis and prevention, as well as the practical significance of mastering self-regulation methods to prevent the development of professional burnout syndrome. On the basis of the empirical study, effective strategies and methods of psychological self-regulation for the prevention of burnout among IT specialists were identified. The research materials may be used by organizational psychologists in their work with IT professionals.

The qualification paper consists of 66 pages, 12 tables, 4 figures, a list of references comprising 93 sources, and 6 appendices.

Keywords: professional burnout syndrome, emotional burnout, IT specialist, self-regulation methods, prevention.

Year of completion: 2025
Year of defense: 2026

ЗМІСТ

ВСТУП…….... 9

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІТ СФЕРИ……. 12

1.1. Поняття «професійного вигорання» та основні підходи до його вивчення.12

1.2. Особливості професійного вигорання фахівців ІТ сфери та його профілактика …….23

1.3. Модель професійного вигорання фахівців ІТ сфери ……...……...26

Висновки до розділу 1…….…… 29

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ФАХІВЦІВ ІТ СФЕРИ…….30

2.1. Характеристика методів та вибірки досліджуваних 30

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження ……38

Висновки до розділу 2…….……..49

РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ……… …51

3.1. Практичний тренінг на тему: «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ сфери»……51

3.2. Статистичний аналіз ефективності тренінгу «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ сфери» ……...… 52

Висновки до розділу 3……54

ВИСНОВКИ……..55

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……57

ДОДАТКИ……66

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема професійного вигорання фахівців ІТ-сфери на сьогодні набуває особливої значущості, адже представники цієї професійної галузі належать до груп із підвищеним ризиком розвитку вигорання. Специфіка ІТ-діяльності пов’язана з високими вимогами до особистості, зокрема з інтенсивним емоційним навантаженням, частими стресовими ситуаціями, необхідністю ухвалення рішень у стислі терміни та за умов інформаційної обмеженості, а також із високим рівнем та щільністю міжособистісної взаємодії.

Дослідження проблеми професійного вигорання, проведені в різних країнах, дали змогу виокремити три основні чинники його виникнення: несприятливі умови професійної діяльності, індивідуально-психологічні особливості особистості та недостатній рівень соціальної й організаційної підтримки. В українських реаліях зазначені фактори посилюються впливом воєнних умов, що зумовлюють необхідність роботи в режимі понаднормових навантажень, мультизадачності, хронічного стресу та постійного пошуку ефективних рішень за обмежених ресурсів.

У зв’язку з цим дослідження професійного вигорання має вагоме соціальне значення та потребує розширення комплексного підходу до його вивчення й практичного розв’язання, зокрема шляхом розроблення й упровадження нових стратегій профілактики та подолання цього феномена.

У наукових працях вітчизняних дослідників (К. Балакірєва, В. Бойко, Л. Карамушка, С. Максименко та ін.) професійне вигорання розглядається як реакція особистості на тривалий вплив професійних стресорів, що проявляється у психологічному виснаженні та перевтомі внаслідок високого емоційного напруження. Поняття «професійне (емоційне) вигорання» акцентує увагу на процесі особистісної деформації фахівця впродовж тривалої професійної діяльності. Зарубіжні вчені К. Маслач, Х. Фрейденбергер, Дж. Гринберг визначають професійне вигорання як стан емоційного виснаження та деперсоналізації, що тісно пов’язаний із специфікою робочого середовища й організаційного контексту.

Водночас, незважаючи на ґрунтовність наявних теоретичних напрацювань, проблема професійного вигорання фахівців ІТ-сфери в умовах війни в Україні залишається недостатньо дослідженою, що зумовлює потребу в подальших наукових пошуках у цьому напрямі.

Зазначене вище обумовило вибір теми магістерської кваліфікаційної роботи «Психологічні чинники професійного вигорання фахівців ІТ-сфери».

Об'єкт дослідження – професійне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійного вигорання фахівців ІТ сфери.

Мета дослідження здійснити теоретико-методологічне й емпіричне дослідження професійного вигорання фахівців ІТ сфери і розробити тренінг профілактики та зниження впливу вигорання.

*Завдання дослідження***:**

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз поняття «професійного вигорання» у фахівців ІТ сфери та встановити взаємозв'язок між психоемоційними факторами професійного вигорання у них.

2. Провести, проаналізувати та узагальнити результати емпіричного дослідження рівня професійного вигорання фахівців ІТ сфери.

3. Розробити ефективні стратегії та методи психічної саморегуляції задля профілактики синдрому вигорання, зменшення впливу стресу та відновлення ентузіазму та мотивації у фахівців ІТ сфери.

Методи дослідження – теоретичні: теоретичний аналіз, синтез, порівняння, емпіричні методи, стандартизовані методи дослідження особистості; *емпіричні:* для розв'язання поставлених завдань щодо визначення рівня професійного вигорання та емоційного стану фахівців ІТ сфери було використано такі методики: «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбян і Н. Епштейн, вивчення цінностей особистості Ш. Шварца.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі бізнес-простору ПП "НЕМІ", ЄДРПОУ 40223740.

*Теоретичне значення***.** У результаті проведеного дослідження вивчено та доповнено теоретичні уявлення про психоемоційні чинники професійного вигорання фахівців ІТ сфери. Виявлено чинники та симптоми, які найбільше обтяжують емоційний стан особистості та встановлено напрями впливу на виробничу обстановку та особистісний стан фахівця задля зниження нервової напруги фахівців ІТ сфери.

*Практичне значення***.** Отримані дані обґрунтовують необхідність ранньої діагностики, профілактики та практичну значущість володіння методами саморегуляції для попередження виникнення синдрому професійного вигорання. На основі емпіричного дослідження розкрито ефективні стратегії і методи психічної саморегуляції задля профілактики вигорання фахівців ІТ сфери. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з фахівцями ІТ сфери.

Апробація роботи. Основні положення роботи викладені у вигляді участі у Міжнародній конференції та публікації тез і статті:

*Структура кваліфікаційної роботи***.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (87 найменування, з них 25 – іноземними мовами), 15 таблиць та 6 додатків. Основний зміст роботи викладений на 50 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 113 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІТ СФЕРИ

1.1. Поняття «професійного вигорання» та основні підходи до його вивчення

Науковий і практичний інтерес до проблеми професійного вигорання зумовлений зростанням кількості труднощів, пов'язаних із психофізичним самопочуттям працівників, результативністю їхньої професійної діяльності та стабільністю життєдіяльності загалом. У сучасних психологічних дослідженнях особливу увагу приділяють впливу професійної діяльності на психоемоційний стан фахівців, у яких фіксуються специфічні психічні й фізіологічні реакції, що інтерпретуються як прояви професійного стресу. Професійне вигорання розглядається як складний багатовимірний психологічний синдром, що формується внаслідок тривалого впливу хронічного робочого стресу та аналізується в межах клінічного, соціально-психологічного, когнітивного й екзистенційного підходів.

Поняття «професійне вигорання» було вперше введене в науковий обіг у 1974 році американським психіатром Г. Фройденбергером, який охарактеризував його як стан емоційного та фізичного виснаження, спричинений тривалим стресом у професійній діяльності. Дослідник увів термін «burnout» на основі власних спостережень за волонтерами, зокрема й за собою, у безкоштовній клініці для осіб із наркотичною залежністю, результати яких були опубліковані в журналі Journal of Social Issues. У своїй роботі він описав вигорання як сукупність симптомів, що включають виснаження внаслідок надмірних професійних вимог, соматичні прояви (головний біль, безсоння), емоційну вибуховість, ригідність мислення, а також загальний пригнічений емоційний стан працівника [75]. Саме з цієї публікації розпочався активний розвиток наукових досліджень феномена професійного вигорання.

Крістіна Маслач (Christina Maslach) описала вигорання з погляду емоційного виснаження, знеособлення (цинічне поводження з клієнтами,

студентами та/або колегами) та зменшенням почуття особистого успіху в роботі [83; 84]. Вже в 1981 р. Крістіна Маслач та Сьюзан Джексон (Susan Jackson) опублікували першу методику оцінки вигорання - Maslach Burnout Inventory (MBI) [37]. Спершу опитування було зосереджено на професіоналах, котрі працюють у соціальних сферах (наприклад, вчителі, соціальні працівники), згодом розробили його варіанти й для інших сфер. Нині є надійні докази того, що вигорання частково відображає депресивний стан, однак не є йому тотожним [53].

За концептуалізацією К. Маслач ВООЗ прийняла за основу для внесення вигорання до 11-ї редакції Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11). У останній версії МКХ-11 вигорання не класифікується як медичний стан, а належить до професійних явищ [40] і описаний в розділі: «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я». Згідно з МКХ-11, вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці.

На думку дослідників, синдром професійного вигорання є специфічною стресовою реакцією, що формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу помірної інтенсивності. У контексті концепції стресу Г. Сельє, який виокремив три стадії стресового процесу — стадію тривоги, стадію резистентності (адаптації) та стадію виснаження, — вигорання можна розглядати як завершальний етап цього процесу. На початковій стадії організм реагує на дію стресогенних чинників і мобілізує адаптаційні ресурси, на другій — відбувається відносна стабілізація та пристосування до нових умов діяльності. Однак за умов тривалої дії стресора настає стадія виснаження, що супроводжується вичерпанням гормональних і психічних ресурсів та порушенням адаптаційних механізмів, унаслідок чого стресовий процес набуває патологічного характеру й може призводити до розвитку захворювань або інших деструктивних наслідків [49].

Професійне вигорання доцільно трактувати як прояв третьої стадії стресу, для якої характерний стійкий і некерований рівень психоемоційного напруження. Саме хронічний або прогресуючий дисбаланс між вимогами професійної діяльності та можливостями особистості є визначальним чинником формування вигорання як наслідку неконтрольованого стресу.

Таким чином, ключовою причиною розвитку синдрому професійного вигорання виступає психологічна перевтома, зумовлена тривалим перебуванням у стані високої емоційної напруги в межах професійної діяльності.

У сучасній психологічній науці професійне вигорання розглядається як багатокомпонентний синдром, що включає три основні складові: емоційне виснаження, яке проявляється у відчутті спустошеності та втраті енергетичних ресурсів; деперсоналізацію, що характеризується відстороненим або формалізованим ставленням до професійної діяльності, колег і клієнтів; редукцію професійних досягнень, яка виявляється у зниженні професійної самооцінки та переживанні власної неефективності. Основні підходи до вивчення феномена професійного вигорання узагальнено в наступній таблиці.

Основні підходи до вивчення професійного вигорання

Підхід	Короткий опис
Клінічний	Розглядає вигорання як психічний розлад, близький до депресії або тривожності. Акцент на діагностиці та лікуванні.
Соціально-психологічний	Аналізує вплив соціального середовища, організаційної культури, стилю керівництва.
Когнітивний	Вивчає роль мислення, переконань, очікувань у формуванні вигорання.
Екзистенційний	Підкреслює втрату сенсу, внутрішню порожнечу, конфлікт між цінностями та реальністю професійної діяльності.

У дослідженні Волинського національного університету (2024) зазначено, що вигорання — це не лише індивідуальна реакція, а й соціальний феномен, який потребує комплексного аналізу з урахуванням культурних, професійних і особистісних чинників.

На думку Балакірєвої К.О., емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи [32].

У дослідженні чинників емоційного вигорання традиційно виокремлюють три найбільш поширені підходи. Інтерперсональний підхід (Б. П. Бунк, К. Маслач, В. Б. Шауфелі та ін.) акцентує увагу на міжособистісній взаємодії у системі «фахівець — суб'єкт професійної діяльності», розглядаючи її як провідну детермінанту розвитку вигорання. В межах індивідуального підходу (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен) ключова роль у виникненні вигорання відводиться особливостям емоційної та мотиваційної сфер особистості.

Організаційний підхід (Р. Бурке, І. Віннабст) пояснює розвиток вигорання впливом факторів професійного середовища, зокрема специфікою організаційної структури, режимом діяльності, стилем управління та іншими умовами праці [54; 82]. Водночас жоден із зазначених підходів не дає вичерпного уявлення про всю сукупність чинників емоційного вигорання.

Узагальнюючи наявні підходи, В. Орел пропонує поділяти чинники вигорання на дві основні групи — індивідуальні та організаційні. До організаційних чинників він відносить характеристики матеріального середовища, зміст професійної діяльності та соціально-психологічні умови праці. Аналізуючи умови діяльності як детермінанти емоційного вигорання, дослідник особливу увагу приділяє часовим параметрам роботи та її обсягам. Зокрема, доведено, що надмірне професійне навантаження, систематична понаднормова праця, тривала робоча зайнятість, а також недостатня або відсутня матеріальна й моральна винагорода істотно підвищують ризик розвитку вигорання. Унаслідок цього зростає рівень нервово-психічної напруги, що спричиняє фрустрацію, тривожність та емоційне виснаження, які можуть виступати передумовами психічних розладів і формування синдрому емоційного вигорання [54].

Ю. Жогно розглядав поняття професійного вигорання з точки зору «емоційного вигорання» та зазначив, що «необхідно розглядати феномен професійного вигорання через процедурний аналіз суб'єктивного досвіду». Не зовнішній, а внутрішній, маловивчений аспект [13].

Професійне вигорання не є миттєвим явищем, а формується поступово, набуваючи процесуального характеру. Розглядаючи вигорання саме як тривалий процес, Д. Етціон зазначає, що його розвиток відбувається непомітно та без чітко

окресленого початку: до певного моменту зміни мають латентний характер і розгортаються повільно, після чого раптово виникає виражене відчуття виснаження. Водночас сама людина часто не здатна безпосередньо пов’язати цей деструктивний стан із конкретною стресовою подією чи окремим професійним чинником [71].

На думку Д. Етціона, вигорання переважно формується у фахівців, чия професійна діяльність передбачає інтенсивну взаємодію з іншими людьми, від якої залежить моральний або матеріальний результат роботи. Саме з огляду на це поряд із поняттям «емоційне вигорання» у науковому обігу використовується термін «професійне вигорання», що визначається як багатовимірний, пов’язаний із професійною діяльністю синдром. Він може проявлятися на різних етапах професійного становлення та характеризується поступовим виснаженням емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів особистості внаслідок тривалого впливу професійного стресу, що виявляється у психоемоційному виснаженні, хронічній втомі, цинізмі та зниженні рівня задоволеності професійною діяльністю [54; 82].

У працях К. Черніс синдром емоційного вигорання розглядається як процес поступових негативних змін у професійній поведінці спеціаліста, що виникають у відповідь на стресогенний характер загального робочого середовища [7; 8].

Профілактика втоми працівників пов’язана з системою мотиваційних ресурсів, яка сприяє професійно-особистісному розвитку суб’єкта праці та реалізує цільову мотивацію та самовизначення. Деякі вчені вважають основним фактором емоційне виснаження, решта компонентів – результат неконструктивної боротьби (деперсоналізації) або ж зниження успішності [8].

У сучасній психологічній науці виокремлюють кілька моделей емоційного вигорання, зокрема однофакторну модель, розроблену А. Пайнс і Е. Аронсоном, двофакторну модель Д. В. Дірендонка та В. Б. Шауфелі, трьохфакторну модель К. Маслач і С. Джексон, а також чотирифакторну модель Б. Парман і Е. Гартмана.

Зазначені моделі різняться між собою насамперед залежно від розуміння динаміки феномена емоційного вигорання. Частина дослідників розглядає його

переважно як відносно стійкий психічний стан, тоді як інші трактують вигорання як тривалий процес, що розгортається у часі.

Так, Дж. Гринберг пропонує процесуальну модель емоційного вигорання, відповідно до якої його розвиток відбувається у п’ять послідовних стадій. На початковому етапі працівник демонструє високий рівень зацікавленості професійною діяльністю та ентузіазм. Друга стадія характеризується появою втоми, порушень сну, апатії, зниження інтересу до результативної праці та дезорганізацією робочого режиму. На третьому етапі формуються прояви хронічної втоми, психосоматичні симптоми та підвищена дратівливість. Четверта стадія супроводжується посиленням психосоматичних розладів, що призводить до зниження працездатності та формування негативного ставлення до власних професійних і особистісних досягнень. Завершальним етапом є перехід хронічних симптомів у гостру форму, що свідчить про глибоку дезадаптацію особистості [31].

Серед українських психологів і науковців значного поширення набула процесуальна модель синдрому емоційного вигорання, запропонована В. В. Бойком. Дослідник розробив власну систему класифікації симптомів, що відображають специфіку проявів різних компонентів професійного вигорання. Відповідно до концепції В. Бойка, структура синдрому емоційного вигорання охоплює три взаємопов’язані компоненти [35].

Перший компонент — «напруження» — пов’язаний із формуванням стану емоційної перевтоми та виснаження, зумовлених професійною діяльністю. Для цього етапу характерне сприймання робочих умов і професійних міжособистісних взаємин як психотравмувальних. Серед провідних симптомів виокремлюються незадоволеність власною діяльністю та собою як фахівцем, переживання відчуття безвихідності або «загнаності у кут», що супроводжується бажанням змінити професійну сферу, а також розвиток тривожних і депресивних станів, підвищеної нервовості та емоційної напруги.

Другий компонент — «резистенція» — характеризується посиленням емоційного виснаження, яке спричиняє активізацію психологічних захисних механізмів. У результаті особистість поступово стає емоційно відстороненою,

закритою та байдужою до професійних контактів. За таких умов будь-яке емоційне залучення до роботи сприймається як надмірне навантаження. Цей компонент проявляється у неадекватному вибірковому емоційному реагуванні, коли настрій неконтрольовано впливає на професійні взаємини; емоційно-моральній дезорієнтації, що виявляється у зниженні емпатії та формуванні байдужості; розширенні сфери економії емоцій, яке проявляється у прагненні мінімізувати контакти; а також у редукції професійних обов'язків, що виражається у згортанні активності та бажанні скоротити час, витрачений на виконання службових завдань.

Третій компонент — «виснаження» — відображає стан глибокої психофізичної перевтоми, емоційної спустошеності та знецінення власних професійних досягнень. На цьому етапі порушуються професійні комунікації, формується цинічне ставлення до колег, клієнтів і професійної діяльності загалом, а також виникають психомоторні та соматичні порушення. До характерних симптомів належать емоційний дефіцит, що проявляється у зниженні емоційної чутливості, автоматизмі виконання професійних обов'язків і мінімізації емоційного залучення; емоційне та особистісне відчуження (деперсоналізація), яке виконує захисну функцію в професійних взаєминах; а також психосоматичні й психовегетативні розлади, зокрема порушення сну, головний біль, коливання артеріального тиску, шлунково-кишкові проблеми та загострення хронічних захворювань.

Професійне вигорання – особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов'язані з професійною діяльністю. Але прояви цього стану не обмежуються тільки професійною сферою, а проявляються в різних сферах буття людини, так хворобливе розчарування в роботі як способі здобуття смислу забарвлює всю життєву ситуацію [32].

Л. Карамушка зазначає «Професійне вигорання має виражені негативні наслідки як для діяльності та особистості окремої людини, так і на рівні діяльності і організаційної поведінки всієї організації» [14, с. 68].

К. Балакірєва [33] зазначає, що вигорання як наслідок професійних стресів виникає в тих випадках, коли адаптаційні можливості (ресурси) людини в подоланні стресової ситуації перевищені.

На сучасному етапі розвитку психологічної науки дослідники виокремлюють три базові ознаки професійного вигорання [20; 22].

По-перше, втома є провідним компонентом, насамперед емоційного вигорання, і проявляється у відчутті перевантаження, виснаженні емоційних та фізичних ресурсів, зниженні емоційного тонусу й дефіциті індивідуальних енергетичних можливостей. Характерною особливістю цього стану є стійке відчуття втоми, яке не зникає навіть після нічного відпочинку: під час перерви чи відпустки симптоми можуть послаблюватися, однак знову актуалізуються після повернення до звичних умов професійної діяльності.

По-друге, особистісне відчуження (деперсоналізація) виявляється у формуванні негативного, байдужого або цинічного ставлення до колег та інших суб’єктів професійної взаємодії. За таких умов люди починають сприйматися як безособові об’єкти, а сама їх присутність викликає емоційний дискомфорт. У крайніх проявах деперсоналізація супроводжується відсутністю емоційного реагування як на позитивні, так і на негативні події, а також втратою зацікавленості та емоційної залученості до професійної діяльності.

По-третє, відчуття зниження працездатності або редукція особистих досягнень характеризується незадоволеністю власною професійною діяльністю та собою як фахівцем, негативною професійною самооцінкою і відсутністю чітких уявлень щодо подальших перспектив професійного розвитку [21; 23].

Більшість науковців погоджуються з існуванням циклічного взаємозв’язку між стресом і вигоранням: емоційне виснаження сприяє зростанню рівня стресу, тоді як підвищений стрес, своєю чергою, поглиблює емоційне виснаження.

Слід наголосити, що синдром професійного вигорання формується не раптово, а має поетапний характер розвитку. За спостереженнями К. Балакірєвої, процес вигорання проходить три послідовні стадії [32], кожна з яких має свої специфічні прояви.

Перша стадія характеризується слабко вираженими симптомами, які здебільшого компенсуються за рахунок підвищеної уваги до власного стану, зокрема через організацію додаткових перерв у роботі. На цьому етапі можуть з’являтися незначні порушення професійної діяльності, наприклад, забудькуватість щодо окремих робочих завдань або невчасне внесення необхідної інформації в документацію. Як правило, ці початкові ознаки залишаються поза увагою як самого фахівця, так і його оточення. Тривалість першої стадії залежить від специфіки професійної діяльності, інтенсивності нервово-психічних навантажень та індивідуально-психологічних особливостей особистості й може коливатися в межах від трьох до п’яти років.

Друга стадія супроводжується поступовим зниженням інтересу до професійної діяльності та потреби в міжособистісному спілкуванні, зокрема й із близьким оточенням. З’являється емоційне виснаження, відчуття затяжної втоми, апатія, яка посилюється наприкінці робочого тижня, а також стійкі соматичні симптоми — головний біль, порушення сну, часті простудні захворювання. Характерною ознакою цього етапу є підвищена дратівливість і зниження толерантності до стресових чинників. Симптоми набувають регулярного характеру, стають більш тривалими та менш піддатливими до самокорекції. Навіть після повноцінного сну або вихідних людина може відчувати виснаження. У середньому тривалість другої стадії становить від п’яти до п’ятнадцяти років.

Третя стадія вирізняється хронічністю симптомів та глибокими психофізіологічними змінами. На цьому етапі можливий розвиток серйозних психологічних і соматичних порушень, зокрема депресивних станів або захворювань шлунково-кишкового тракту. Людина починає сумніватися у значущості власної професійної діяльності, обраної професії та життєвих цінностей загалом. Характерною є повна втрата інтересу до роботи й життя, емоційна байдужість, відчуття спустошеності та постійної нестачі сил. Спостерігаються порушення пам’яті, уваги, сну, а також суттєві особистісні зміни. Посилюється прагнення до соціальної ізоляції, при цьому взаємодія з природою або тваринами сприймається як емоційно комфортніша, ніж спілкування з людьми. Завершальним етапом є повне професійне вигорання, яке

може супроводжуватися стійким негативізмом і відчуттям відрази до навколишнього світу. Тривалість цієї стадії коливається від десяти до двадцяти років.

До симптомів, що свідчать про розвиток синдрому професійного вигорання, належать [32]: зниження мотивації до професійної діяльності; зростання рівня незадоволеності роботою; погіршення концентрації уваги та збільшення кількості помилок; формальне або недбале ставлення до клієнтів; ігнорування вимог безпеки та професійних процедур; недотримання встановлених стандартів якості роботи; зниження професійних очікувань; порушення термінів виконання завдань і накопичення невиконаних зобов'язань; схильність до пошуку виправдань замість конструктивних рішень; зростання кількості міжособистісних конфліктів на робочому місці; хронічну втому, дратівливість, нервову напруженість; емоційне дистанціювання від колег і клієнтів, а також збільшення кількості пропущених робочих днів і годин.

К. Балакірєва зазначає, що «вигорання – це синдром, тобто група симптомів, що зв'являються разом. Так як вигорання – це процес суто індивідуальний, то зв'являються і проявляються вони не одночасно» [33, с. 11].

Слід зазначити, що засновник теорії професійного вигорання Герберт Фрейденбергер визначав цей синдром через низку характерних фізичних проявів, зокрема: загальне виснаження, підвищену стомлюваність, часті головні болі, порушення роботи шлунково-кишкового тракту, розлади сну та утруднене дихання [28, с. 107].

До поведінкових симптомів вигорання він зараховував відчуття надмірної впевненості у власних силах або всемогутності, дратівливість і розчарування, імпульсивні спалахи гніву, підозрілість і параноїдальні тенденції, цинічне ставлення до оточення, а також депресивні прояви, що включають негативне ставлення до себе, світу та майбутнього.

Г. Фрейденбергер вважав, що вигорання тісно зумовлене специфікою робочого середовища та організаційними умовами. Водночас він наголошував на ролі завищених особистісних очікувань, підкреслюючи, що стан виснаження виникає внаслідок прагнення до досягнення недосяжних ідеалів, нав'язаних як

самою людиною, так і суспільством. Уявлення про необхідність бути «ідеальними» — хорошою матір'ю чи батьком, подружжям, працівником, сином або дочкою — часто трансформуються у надмірні вимоги до себе, що поступово призводить до емоційного і фізичного виснаження. Таким людям важко прийняти власну недосконаліть, що посилює внутрішній конфлікт.

Як психоаналітик, Фрейденбергер пояснював механізми вигорання, спираючись на психоаналітичну теорію З. Фройда. Одним із ключових механізмів він вважав протистояння між реальним і ідеальним Я. Згідно з цим підходом, справжнє уявлення про себе витісняється як менш привабливе, тоді як ідеалізований образ Я стає домінуючим і значно привабливішим. Унаслідок цього формується нереалістичне самосприйняття, яке з часом спричиняє психічне виснаження та розвиток вигорання [28].

Запропонована концепція психологічного механізму вигорання знаходить підтвердження на практиці: люди, які перебувають у стані вигорання, часто намагаються підтримувати образ ідеального «Я» перед керівниками, близькими або партнерами, аби не викликати в них розчарування.

Варто також підкреслити, що вигорання виникає як наслідок внутрішнього конфлікту між установками «потрібно / повинен» та «можу / хочу», що фактично є формою надмірної вимоги до себе. Поєднання високих очікувань із відчуттям безсилля породжує стан внутрішньої неволі, який має травматичний характер, адже свобода волі є однією з базових умов повноцінного людського існування.

Результати дослідження засвідчили, що чим вищим є рівень усвідомлення сенсу й цінностей в особистісній і професійній сферах, а також послідовність у власних переконаннях, тим нижчим виявляється рівень професійного вигорання. У структурі екзистенціальної наповненості науковці виокремлюють три ключові чинники: самоприйняття (усвідомлення власних сильних і слабких сторін, а також особистісних обмежень), самоактуалізацію (внутрішню залученість у діяльність, співвідносну зі станом «потоку») та самотрансценденцію (здатність виходити за межі складних життєвих обставин). Перші два чинники сприяють зниженню рівня емоційного виснаження та цинізму. Натомість ігнорування власних обмежень, виконання діяльності, що не відповідає внутрішнім інтересам, і відсутність

задоволення від професійного процесу підвищують ризик формування емоційного вигорання [28].

Аналіз наукових підходів до визначення поняття професійного вигорання дає підстави стверджувати, що дослідники переважно розглядають його у взаємозв'язку з феноменом емоційного вигорання, зумовленого впливом стресових чинників. При цьому акцент робиться на ролі внутрішніх і зовнішніх детермінант розвитку синдрому та його залежності від стресогенних умов виконання професійної діяльності.

Узагальнення наукових джерел дозволило охопити широкий спектр трактувань професійного вигорання, окреслити його специфічні характеристики та методологічні засади дослідження. У наступному підрозділі проаналізовано особливості професійного вигорання фахівців ІТ-сфери та основні підходи до його профілактики.

1.2. Особливості професійного вигорання фахівців ІТ сфери та його профілактика

В умовах воєнного стану фахівці ІТ-сфери змушені працювати в режимі підвищеного навантаження, поєднуючи понаднормову зайнятість із виконанням багатьох завдань одночасно. Воєнні дії виступають одним із найбільш потужних деструктивних соціальних чинників, що мають масштабний і всеохопний характер насильства та неминуче впливають на суспільні зв'язки, економічні процеси, систему охорони здоров'я і соціальну стабільність держави [72]. За таких умов ІТ-персонал зазнає не лише підвищеного ризику розвитку стресових станів, психічної дезадаптації та нервово-психічних порушень, але й постійної загрози власному здоров'ю та життю.

Накопичення негативних, а подекуди й руйнівних впливів призводить до виснаження адаптаційних ресурсів організму, зниження працездатності, зростання міжособистісних конфліктів, порушень трудової дисципліни та формування деструктивних форм поведінки, зокрема зловживання алкоголем. Тривале виконання професійних обов'язків у напружених і нестабільних умовах спричиняє дезадаптаційні процеси та зниження психофізіологічної стійкості

організму [41]. Сукупність зазначених факторів чинить значний тиск на емоційний стан ІТ-фахівців і виступає вагомою передумовою розвитку професійного та емоційного вигорання.

Провідною причиною формування професійного й емоційного вигорання в наукових дослідженнях визначається психологічна перевтома особистості за умов тривалого впливу професійного стресу. Висока поширеність синдрому емоційного вигорання серед працівників ІТ-сфери частково зумовлена хронічним інтенсивним психоемоційним навантаженням і специфікою професійної діяльності. До основних передумов розвитку синдрому належать тривала напружена психоемоційна робота, дезорганізована структура професійної діяльності та підвищений рівень відповідальності.

Внутрішніми чинниками емоційного вигорання вважаються індивідуально-психологічні особливості особистості, зокрема інтенсивність і стиль міжособистісної взаємодії, відповідність темпераменту вимогам професійної діяльності, а також спрямованість до екстравертованості чи інтравертованості [58]. Підвищену схильність до розвитку синдрому емоційного вигорання виявляють особи з емоційною холодністю або вираженою емоційною лабільністю, які не здатні до чіткого, узгодженого та рівномірного планування робочого часу й професійних дій [58].

У професійній діяльності фахівців ІТ-сфери виокремлюють кілька основних джерел стресу, зокрема організаційні, ситуаційні (загальні та специфічні) й особистісні. До організаційних чинників належать обмежені можливості кар’єрного зростання, надмірна кількість обов’язкових освітніх і практичних вимог, а також недостатній рівень функціонування служб підтримки ІТ-персоналу [59]. Загальні ситуаційні чинники охоплюють дефіцит професійних знань, наявність складних етичних дилем, відсутність або недостатню ефективність психологічної підтримки. Специфічні ситуаційні джерела стресу пов’язані з браком практичного досвіду, високою інтенсивністю та складністю професійних завдань, а також труднощами міжособистісної комунікації в колективі.

Особистісні джерела стресу зумовлюються індивідуальними особливостями та життєвими обставинами працівників, зокрема невмінням ефективно долати

труднощі, низьким соціально-економічним статусом, наявністю психічних порушень (зловживання алкоголем або психоактивними речовинами), переживанням сімейних чи особистісних криз, а також конфліктними взаєминами з колегами [12].

До індивідуально-демографічних чинників, що прискорюють розвиток емоційного вигорання, належать стать (жінки демонструють вищу схильність до емоційного вигорання), вік (молодші працівники перебувають у групі підвищеного ризику), наявність дітей віком до 21 року, що асоціюється зі зростанням імовірності емоційного вигорання на 53 %, професійна належність партнера або партнерки (зайнятість поза IT-сферою підвищує ризик вигорання на 23 %), фінансові витрати на освіту та сімейний стан [90].

Важливо зазначити, що професійна деформація формується поступово в процесі професійної адаптації, яка є необхідною умовою ефективної діяльності працівника. Адаптація до нових, а тим більше екстремальних умов професійної діяльності, відбувається ціною значних витрат функціональних резервів організму, що розглядається як своєрідна «біосоціальна плата» [59, с. 30].

Емоційно виснажені працівники поступово мінімізують прояви емоцій у професійній сфері: події та взаємодії перестають викликати емоційний відгук і особистісну залученість. Водночас такий стан не є вродженим дефіцитом емоційної сфери чи проявом особистісної ригідності, а формується як набутий механізм психологічного захисту впродовж тривалої професійної діяльності [25].

Внутрішні та зовнішні фактори професії можуть зумовити психологічний дискомфорт у IT фахівця, що проявляється станом виснаження (фізичного й емоційного), розвитком негативної самооцінки та ставленням до роботи, втратою розуміння та співчуття [62].

Встановлено, що працівники, які мають синдром професійного вигорання, роблять велику кількість помилок. Згідно статистичних даних, синдром професійного вигорання в працівників негативно впливає на відчуття задоволеності від роботи, професійне довголіття та якість роботи [9].

Наступний підрозділ пропонує модель професійного вигорання фахівців ІТ сфери проливає світло на специфіку професійного вигорання працівників та його попередження.

1.3. Модель професійного вигорання фахівців ІТ сфери

Відповідно до концептуального підходу Л. Карамушки [14] нами розроблено авторську модель синдрому професійного вигорання фахівців ІТ-сфери, що охоплює когнітивний, емоційний та операційний компоненти.

Когнітивний компонент пов'язаний із особливостями мисленнєвих процесів і суб'єктивного сприйняття власної професійної діяльності ІТ-працівником. Він відображає формування негативних установок, деструктивних переконань та трансформацію ставлення до професійної діяльності, власної особистості й професійного оточення.

До основних індикаторів когнітивного компонента синдрому професійного вигорання, які дають змогу діагностувати його прояви у ІТ-фахівців, належать:
– негативна оцінка власної професійної діяльності та концентрація на її проблемних аспектах, що проявляється у заниженні особистих досягнень, переконанні у марності зусиль, відчутті недооціненості внеску в роботу, а також ігноруванні позитивних результатів на тлі домінування думок про труднощі й невдачі;
– професійний песимізм, який характеризується переживанням беззмістовності професійної діяльності, відсутності її соціальної цінності та переконанням у неможливості вплинути на ситуацію у професійній сфері;
– деформація професійного мислення, що виявляється у розвитку цинічного або упередженого ставлення до колег, клієнтів і професійного середовища загалом, а також у спрощеному, формалізованому сприйнятті складних професійних ситуацій, зведених до механічного виконання функціональних обов'язків.

Порушення когнітивної продуктивності у фахівців ІТ-сфери супроводжується зниженням аналітичних здібностей, ослабленням логічного мислення, втратою концентрації уваги та труднощами у плануванні професійної діяльності. Встановлено, що трансформації мисленнєвих процесів негативно

позначаються на професійному самопочутті, міжособистісних взаєминах у колективі та загальній ефективності діяльності.

Когнітивний компонент виступає базисом формування емоційного й операційного вигорання, оскільки саме негативні когнітивні установки створюють підґрунтя для розвитку деструктивних емоційних реакцій і неадаптивних професійних дій. Водночас він визначає спосіб, у який ІТ-працівник інтерпретує власну професійну реальність. У зв'язку з цим корекція когнітивного компонента шляхом зміни дисфункційних переконань і підтримки конструктивного ставлення до професійної діяльності є важливим напрямом профілактики професійного вигорання.

З метою профілактики когнітивного компонента синдрому професійного вигорання в психологічній практиці застосовуються різноманітні методи. Зокрема, ефективним є використання когнітивно-поведінкової терапії, яка дає змогу виявляти й модифікувати дисфункційні переконання, а також формувати більш реалістичне та конструктивне сприйняття власних професійних досягнень. Важливу роль відіграють рефлексивні практики, що ґрунтуються на аналізі позитивних аспектів професійної діяльності, зокрема ведення щоденника професійних успіхів. До профілактичних заходів також належать тренінги особистісного розвитку, спрямовані на формування навичок конструктивного мислення, емоційної саморегуляції та підвищення стресостійкості. Не менш значущою є організаційна підтримка, яка передбачає надання зворотного зв'язку з боку керівництва, що підкреслює цінність професійних зусиль ІТ-працівників, а також створення умов для навчання й удосконалення професійних компетентностей.

Емоційний компонент синдрому професійного вигорання фахівців ІТ-сфери пов'язаний зі змінами в системі емоційних переживань, які формуються під впливом тривалого професійного стресу та хронічного перенапруження. Саме емоційне виснаження зазвичай виступає першим індикатором розвитку вигорання та слугує підґрунтям для подальших когнітивних і операційних порушень.

До основних проявів емоційного компонента синдрому професійного вигорання у ІТ-працівників належать емоційне виснаження, що виявляється у

відчутті постійної втоми, дефіциті енергії для виконання професійних обов'язків та зниженні емоційної залученості у взаємодії з колегами. Характерними є також цинізм і емоційна відстороненість, які проявляються у формалізованому виконанні професійних завдань. Спостерігаються негативні емоційні реакції або апатія, що виявляються у підвищеній дратівливості, гніві, тривожності або, навпаки, у відсутності емоційного відгуку на події професійного життя, що зумовлює дистанціювання та втрату інтересу до роботи. Окремим симптомом є зниження задоволеності професійною діяльністю, коли робота перестає викликати позитивні емоції та втрачає суб'єктивну цінність і смисл.

Для профілактики емоційного компонента синдрому професійного вигорання доцільним є застосування комплексу заходів, серед яких особливе значення має розвиток ціннісно-смислової сфери та емоційного інтелекту, що сприяє усвідомленню й регуляції власних емоційних станів. Ефективними є методи релаксації та відновлення, зокрема техніки саморегуляції, дихальні вправи, медитативні практики, спрямовані на зниження рівня емоційної напруги. Важливу роль відіграє психологічна підтримка та професійна супервізія, що реалізується через індивідуальну або групову психотерапевтичну роботу, а також взаємодію з більш досвідченими колегами.

Операційний компонент синдрому професійного вигорання проявляється у зміні характеру професійної діяльності ІТ-працівників і виражається у зниженні її якості, ефективності та раціональності. Він є завершальною ланкою розвитку вигорання, коли когнітивні та емоційні порушення трансформуються у дезадаптивні поведінкові стратегії.

Основними індикаторами операційного компонента є зниження продуктивності праці, що виявляється у неповному виконанні завдань, втраті мотивації та зменшенні обсягу роботи, виконуваної за одиницю часу. Характерним стає формальний, механістичний підхід до професійної діяльності, що супроводжується зростанням кількості помилок, уникненням відповідальності за складні або додаткові завдання та поверховим ставленням до робочих процесів. Порушення операційного компонента також проявляється у дезорганізації професійної діяльності, труднощах планування й визначення пріоритетів,

збільшенні часу виконання навіть рутинних завдань, зниженні мотивації до професійного розвитку та ігноруванні етичних норм. Окремим проявом є ускладнення професійної комунікації, що виявляється у конфліктності, байдужості або зневажливому ставленні до колег.

Операційний компонент наочно демонструє, яким чином хронічний стрес і емоційне виснаження впливають на конкретні дії та результати професійної діяльності ІТ-персоналу. Його корекція потребує комплексного підходу, що поєднує індивідуально-психологічні та організаційні заходи.

Висновки до розділу 1

У процесі дослідження феномену професійного вигорання серед фахівців ІТ-сфери встановлено, що дане явище не може розглядатися виключно як індивідуальна проблема окремого працівника. У ширшому вимірі професійне вигорання чинить негативний вплив на організаційну культуру, морально-психологічний клімат ІТ-спільноти та знижує ефективність використання людських і професійних ресурсів.

Формування професійного вигорання ІТ-працівників значною мірою зумовлюється тривалим інтенсивним психоемоційним навантаженням. До зовнішніх передумов розвитку синдрому належать хронічно напружена психоемоційна діяльність, підвищений рівень відповідальності та несприятливі психологічні умови професійного середовища. Внутрішні чинники пов’язані з індивідуально-психологічними особливостями особистості, зокрема інтенсивністю та стилем міжособистісної взаємодії, а також відповідністю темпераменту вимогам і змісту професійних функцій.

Виявлено, що одним із найбільш дієвих напрямів профілактики синдрому професійного вигорання є розвиток навичок саморегуляції. Усвідомлене управління власним психоемоційним станом створює умови для відновлення емоційного балансу, підвищення стресостійкості та зростання ефективності професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ФАХІВЦІВ IT СФЕРИ

2.1. Характеристика методів та вибірки досліджуваних

З метою дослідження компонентів професійного вигорання ІТ працівників було проведено емпіричне вивчення рівнів професійного вигорання в групі досліджуваних ІТ працівників, рівнів емоційного вигорання ІТ працівників у контексті війни та рівня їх емпатії, що пов'язана з соціальною адаптованістю і рівнем розвитку навичок взаємодії з людьми.

Мета емпіричного дослідження – дослідити рівень професійного вигорання ІТ працівників в розрізі компонентів: когнітивного, емоційного та операційного; дослідити взаємозв'язки між синдромом професійного вигорання і стажем роботи медичних працівників, їх віком та статтю.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Організувати емпіричне дослідження на виявлення психологічних чинників емоційного та професійного вигорання ІТ працівників.

2. Виконати кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження.

3. Зробити відповідні висновки щодо результатів діагностики ІТ працівників.

Організація емпіричного дослідження проводилася у три етапи:

Перший етап – пошуковий включав концептуальний аналіз проблеми дослідження та узгодження опитувальників і шкал, що дають змогу вивчити та дослідити психологічні особливості й рівень професійного вигорання у ІТ працівників. На другому етапі виконано збір даних шляхом проведення опитування у ІТ працівників. Заключний етап включав обробку та статистичний аналіз результатів отриманих у ході дослідження даних та підбиття підсумків.

Для досягнення цілей дослідження застосовувався комплекс психодіагностичних методик, який складався із двох блоків:

Методи дослідження – теоретичні: теоретичний аналіз, синтез, порівняння, емпіричні методи, стандартизовані методи дослідження особистості; емпіричні: для розв'язання поставлених завдань щодо визначення рівня професійного вигорання та емоційного стану фахівців ІТ сфери було використано такі методики: «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбян і Н. Епштейн, вивчення цінностей особистості Ш. Шварца.

Отримані експериментальні результати опрацьовувались за вимогами статистичного аналізу з якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. У роботі використовувалися методи комп'ютерної обробки експериментальних результатів (програма Statistica 6.0.), статистичного аналізу отриманих даних.

У дослідженні брали участь представники бізнес-простору ПП "НЕМІ" ЄДРПОУ 40223740 обох гендерів у пропорційному відношенні 12 жінок та 40 чоловіків у віці від 18 до 52 років. Процедура констатувального етапу дослідження тривала з 2024 по 2025 рік і передбачала проведення однакових діагностичних методик у певному порядку. Підбір діагностичних засобів здійснювався з урахуванням предмета емпіричного дослідження, показників валідності та надійності кожного методу, та можливості їх використання в дослідницькій групі.

Опитувальник вигорання К. Маслач (діагностика синдрому «вигорання» К. Маслач, С. Джексон (MBI) (Додаток А) [71].

Опитувальник вигорання К. Маслач, С. Джексон (MBI) вибрано для емпіричного дослідження синдрому професійного вигорання ІТ працівників, оскільки дана модель чітко зорієнтована саме на аналіз професійного вигорання, вона є структурно достатньо чіткою і цілісною, та певною мірою відображає процесуальний характер феномену, що дає змогу комплексно дослідити виділені компоненти розробленої нами моделі синдрому вигорання ІТ працівників – когнітивний, емоційний, операційний.

Відповідно до концепції К. Маслач і С. Джексон феномен «професійного вигорання» визначається як синдром, що поєднує емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження рівня особистісних досягнень. Емоційне

виснаження розглядається як провідний компонент цього синдрому й характеризується зниженням емоційного тонусу, почуттям спустошеності, байдужості або, навпаки, емоційним перенапруженням.

Деперсоналізація виявляється у трансформації міжособистісних взаємин і може набувати різних форм: від надмірної залежності від оточуючих до формування негативних, цинічних установок і відчуженого ставлення до інших людей.

Редукція особистісних досягнень полягає у схильності до заниженої самооцінки, негативного оцінювання власних професійних результатів і успіхів, знеціненні професійної ролі та службової значущості, а також у звуженні уявлень про власні можливості й відповідальність у взаємодії з іншими.

Опитувальник містить 22 питання, відповідно до трьох субшкал: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція особистих досягнень. Рівень «вигорання» визначається за сумою підрахованих балів (згідно з кожною із субшкал).

Таблиця 2.1

Показники рівнів вигорання працівників за методикою № 1 (К. Маслач)

Рівні	За методикою №1 (К. Маслач) (балів)			
	Виснаження	Деперсоналізація	Редукція	Всього
Високий	0-20	0-11	0-18	0-49
Середній	21-40	12-23	19-38	50-101
Низький	41-54	24-30	39-48	102-132

Діагностика рівня емоційного вигорання В.В. Бойка (Додаток Б) [18].

У вітчизняній психологічній науці та практиці однією з найбільш поширених є процесуальна модель емоційного вигорання, запропонована В. В. Бойком. У межах цієї концепції автор виокремлює три послідовні фази розвитку синдрому: фазу напруження, фазу резистенції та фазу виснаження. Кожна з них характеризується наявністю чотирьох провідних симптомів, що дають змогу комплексно дослідити специфіку проявів емоційного вигорання. За визначенням В. В. Бойка, «синдром емоційного виснаження» розглядається як сформований особистістю механізм психологічного захисту, що проявляється у повному або

частковому пригніченні емоційної сфери (зниженні їх енергетичного потенціалу) у відповідь на психотравмувальні впливи та дії, тобто як набутий стереотип емоційного захисту [54, с. 229].

Застосування відповідного опитувальника дає змогу ґрунтовно дослідити емоційний та операційний компоненти синдрому професійного вигорання ІТ-працівників, що створює умови для своєчасної та цілеспрямованої профілактики виявлених проявів і дозволяє сформувати цілісне уявлення про структуру емоційного вигорання відповідно до виокремлених науковцем компонентів [52].

Перша фаза – *напруження* – характеризується виникненням відчуття емоційної виснаженості та втоми, зумовлених професійною діяльністю. Вона проявляється через переживання психотравмувальних обставин, коли умови праці та професійні міжособистісні взаємини сприймаються як емоційно загрозливі; незадоволеність собою та власною професійною діяльністю; відчуття «загнаності у кут», що супроводжується переживанням безвихідності й прагненням змінити професійну сферу; а також розвиток тривожних і депресивних станів, підвищеної нервовості та емоційної напруги.

Друга фаза – *резистенція* – відзначається подальшим посиленням емоційного виснаження, що зумовлює формування захисних механізмів, спрямованих на зменшення емоційної залученості. У результаті людина стає емоційно закритою, відстороненою та байдужою, а будь-яка емоційна взаємодія у професійній сфері сприймається як надмірно виснажлива. Ця фаза проявляється у неадекватному вибірковому емоційному реагуванні, коли на професійні стосунки неконтрольовано впливає поточний настрій; емоційно-моральній дезорієнтації, що супроводжується зниженням емпатії та байдужістю до оточення; розширенні сфери «економії емоцій», яке виражається у замкненості, відчуженні та прагненні обмежити комунікацію; а також у редукції професійних обов’язків, що виявляється у згортуванні професійної активності та мінімізації часу, витраченого на роботу.

Третя фаза – *виснаження* – характеризується глибокою психофізіологічною перевтомою, почуттям спустошеності, знеціненням власних професійних досягнень, порушенням професійної взаємодії та формуванням цинічного

ставлення до професійного оточення. Для цієї фази типовими є симптоми емоційного дефіциту, що проявляється у зниженні емоційної чутливості, мінімізації емоційного внеску у професійну діяльність та автоматизмі виконання обов'язків; емоційного відчуження, яке реалізується через створення захисного бар'єра у професійній комунікації; особистісного відчуження (деперсоналізації), що супроводжується деформацією професійних стосунків і цинічним ставленням до діяльності та оточуючих; а також розвитку психосоматичних і психовегетативних порушень, зокрема розладів сну, головного болю, коливань артеріального тиску, шлунково-кишкових розладів і загострення хронічних захворювань.

Виокремлені В. В. Бойком компоненти у науковій літературі часто інтерпретуються як фази синдрому емоційного вигорання, який за своїм змістом значною мірою співвідноситься з поняттям професійного вигорання, оскільки рівень професійної самореалізації та реалізація «ресурсів особистих досягнень» істотно впливають на якість життя особистості.

Таблиця 2.2

Показники вигорання працівників за опитувальником В. Бойко

Вираженість симптому вигорання		Формування фази/компонента синдрому вигорання	
Кількість балів	Інтерпретація	Кількість балів	Інтерпретація
0-9	симптом не сформований	36 і менше	фаза не сформована
10-15	симптом на стадії формування	37-60	фаза на стадії формування
16 і більше	симптом сформований	61 і більше	фаза сформована

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Однак співставлення показників, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні – реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою [52]. Осмислення показників фаз розвитку вигорання: напруження, резистенція та виснаження є важливим кроком при дослідженні синдрому вигорання.

Ця методика дає можливість якісно та кількісно оцінити прояви професійного «вигорання» в IT працівників та розробити індивідуальні та групові заходи профілактики й психокорекції в них. Для аналізу даних можна використовувати наступні сформульовані В. Бойко питання: які симптоми переважають; які симптоми супроводжують «виснаження»; чи є «виснаження» результатом професійної діяльності або суб'єктивних факторів; які симптоми найбільше впливають на емоційний стан особистості; які зміни в робочій атмосфері допоможуть знизити нервову напругу; які аспекти поведінки потребують корекції, щоб уникнути негативних наслідків емоційного вигорання для особистості, професійної діяльності та співробітників.

Варто зауважити, що такий підхід допомагає всебічно вивчити прояви емоційного вигорання та розробити ефективні стратегії для його профілактики та подолання.

«Шкала емоційного відгуку» за А. Меграбяном і Н. Епштейном (Balanced Emotional Empathy Scale - BEES) (Додаток В) [43].

Варто зауважити, що такий аспект як емпатія допомагає IT працівнику розуміти людей, їх потреби, страхи та очікування, вийти з усамітнення. Даний опитувальник був розроблений Альбертом Меграбяном (Albert Mehrabian) і модифікований Н. Епштейном.

З точки зору А. Меграбяна, емоційна емпатія – це здатність співчувати іншій людині, відчувати те, що відчуває інший, переживати ті ж емоційні стани, ідентифікувати себе з ним. Емоційна емпатія пов'язана із загальним станом здоров'я людини, її соціальною адаптованістю і відображає рівень розвитку

навичок взаємодії з людьми, що вкрай важливо для подолання професійного вигорання ІТ працівника.

Опитувальник «Шкала емоційного відгуку» складається з 25 суджень закритого типу – як прямих, так і зворотних. Досліджуваний повинен оцінити ступінь своєї згоди/незгоди з кожним із них. Шкала відповідей (від «повністю згоден» до «повністю не згоден») дає можливість виразити відтінки ставлення до кожної ситуації спілкування. Досліджуємо емоційний відгук ІТ працівників з метою пошуку взаємозв'язків із показниками професійного вигорання.

Загальна оцінка підраховується шляхом підсумовування балів. Ступінь вираженості здібності особистості до емоційного відгуку на переживання інших людей (емпатії) визначається за таблицею перерахунку «сирих» балів у стандартні оцінки шкали стенів.

Таблиця 2.3

Показники рівнів емоційного відгуку за методикою № 3 (А. Меграбян)

Бали	Рівень
11 і менше	Дуже низький рівень
36-12	Низький рівень
37-62	Нормальний рівень
63-81	Високий рівень
82-90	Дуже високий рівень

Високий рівень емпатійності має обернений зв'язок із агресивною поведінкою та схильністю до насильства, а також тісно пов'язаний із поступливістю, готовністю пробачати інших (але не себе) та схильністю виконувати монотонну, рутинну діяльність.
Особи з високими показниками за шкалою емоційного відгуку, на відміну від респондентів із низькими показниками, частіше демонструють фізіологічні реакції на емоційні стимули, зокрема зміну шкірної провідності та прискорене серцебиття; відзначаються підвищеною емоційністю й схильністю до плачу; зазвичай виховувалися в сім'ях, де батьки приділяли їм багато часу, відкрито проявляли емоції та обговорювали власні почуття. Такі люди частіше виявляють альтруїзм у конкретних діях, схильні до активної допомоги іншим, мають нижчий

рівень агресивності, надають високого значення позитивним соціальним якостям та орієнтуються на морально-етичні критерії оцінювання.

Здатність до співпереживання є важливою особистісною рисою, однак її надмірний розвиток може спричиняти емоційну залежність від оточення, підвищену вразливість і, як наслідок, ускладнювати процес соціалізації та навіть зумовлювати виникнення психосоматичних розладів. Натомість люди з низьким рівнем емпатії у міжособистісних взаєминах часто зазнають труднощів у налагодженні контактів, почуваються дискомфортно у великих соціальних групах, не завжди адекватно розуміють емоційні прояви та вчинки інших і нерідко стикаються з браком взаєморозуміння. Водночас вони зазвичай демонструють вищу ефективність в індивідуальній діяльності порівняно з груповою, тяжіють до раціонального прийняття рішень і більше цінують у людях професійні якості та інтелектуальну чіткість, ніж емоційну чуйність [45].

Дослідження особистісних цінностей здійснювалося за допомогою опитувальника цінностей PVQ (Schwartz та ін., 1994, 2001) [202; 205], адаптованого до відповідних вибірок [309]. Методика включає 40 тверджень, спрямованих на вимірювання десяти базових типів цінностей. Для кожного ціннісного виміру наведено приклади формулювань, зокрема: самостійність (чотири пункти, наприклад, «Для неї важливо придумувати нове і бути винахідливою»), стимулювання (три пункти, наприклад, «Він постійно прагне нових вражень»), гедонізм (три пункти, наприклад, «Для неї важливо займатися тим, що приносить задоволення»), досягнення (чотири пункти, наприклад, «Для неї важливо продемонструвати власні здібності»), влада (три пункти, наприклад, «Вона хоче, щоб інші виконували її вказівки»), безпека (п’ять пунктів, наприклад, «Для неї важливо жити в безпечному середовищі»), конформність (чотири пункти, наприклад, «Він вважає, що слід дотримуватися вказівок»), традиції (чотири пункти, наприклад, «Вона переконана, що необхідно діяти відповідно до усталених традицій»), доброзичливість (чотири пункти, наприклад, «Для неї важливо допомагати іншим»), універсалізм (шість пунктів, наприклад, «Він вважає, що всі люди повинні мати рівні можливості»).

Опитувальник існує у чоловічій та жіночій версіях, які є ідентичними за

змістом і відрізняються лише формами слів, що вказують на стать респондента. Оцінювання здійснюється за шкалою від 1 («зовсім не схоже на мене») до 6 («дуже схоже на мене») відповідно до шкали Лайкерта.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Результати діагностування професійного «вигорання» ІТ працівників проведено за допомогою *опитувальника вигорання К. Маслач* та представлено в таблицях 2.4 – 2.7, в додатку Г табл. Г.1.

Зведені загальні результати діагностування емоційного виснаження та емоційного вигорання наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати діагностування професійного «вигорання» ІТ працівників

Шкали	Рівні	Кількість респондентів %
Емоційне виснаження	Низький	20 %
	Середній	20 %
	Високий	1 %
Деперсоналізація	Низький	32 %
	Середній	9 %
	Високий	-
Редукція особистих досягнень	Низький	24 %
	Середній	16 %
	Високий	1 %
Емоційне вигорання	Низький	14 %
	Середній	27 %
	Високий	-

Отже, за результатами проведеного опитування встановлено, що у переважної більшості досліджуваних емоційне виснаження виявляється на середньому та низькому рівнях у майже рівних частках і загалом охоплює 98 % респондентів, тоді як високий рівень зафіксовано лише у 2 %. Високі показники редукції професійних досягнень також виявлено у 2 % опитаних, водночас середній рівень даного показника притаманний 39 % респондентів, а низький — 59 %. Деформація міжособистісних стосунків на високому рівні серед ІТ працівників не зафіксована, при цьому 70 % досліджуваних характеризуються низьким рівнем деперсоналізації.

За визначенням К. Маслач, емоційне вигорання розглядається як синдром фізичного та емоційного виснаження, що супроводжується формуванням негативної самооцінки, знеціненням професійної діяльності, а також зниженням здатності до розуміння й співпереживання іншим людям. Дослідниця підкреслює, що вигорання не є наслідком монотонності чи втрати творчого потенціалу, а постає як реакція на тривалий стресовий вплив, ототожнюючи при цьому емоційне й професійне вигорання [44, с. 107].

Узагальнення результатів за сумарними показниками трьох шкал свідчить про відсутність високого рівня емоційного вигорання серед ІТ працівників: середній рівень діагностовано у 65 % респондентів, а низький — у 36 %. Відтак у більшості досліджуваних (65 %) простежуються помірно виражені прояви емоційного вигорання.

Аналіз вікових особливостей показав, що більш інтенсивні прояви емоційного вигорання характерні для респондентів віком 32 роки і старше. Узагальнені результати такого порівняльного аналізу подано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Взаємозв'язок між віком та емоційним вигоранням у медичних працівників

Вік	Кількість осіб	Рівень емоційного вигорання		
		Низький %	Середній %	Високий
До 32 років	22	17 %	23 %	-
Від 33 років	19	10 %	53 %	-

Отже, як видно з табл. 2.6, середній рівень емоційного вигорання мають 53 % осіб, вік яких вище 33 років. В той же час, ІТ працівники віком до 32 років мають середній рівень вигорання 23 %.

Таким чином, в ході емпіричного дослідження професійного «вигорання» одержано результати, які свідчать про взаємозв'язок у ІТ працівників їх професійного та емоційного вигорання зі стажем роботи та віком. Це є наслідком того, що вони ізольовані від безпосередніх взаємодій у фізичному середовищі, що

потребує відповідно психологічної корекції, яка спрямована на відновлення психічного здоров'я людини, виправлення значущих якостей особистості та допомогу в розвитку соціальних навичок.

Досліджено також і вплив гендерного аспекту на професійне вигорання у досліджуваних ІТ працівників, представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Рівень емоційного вигорання у жінок та чоловіків серед досліджуваних ІТ працівників

Стать	Кількість осіб	Рівень емоційного вигорання		
		Низький	Середній	Високий
чоловіки	32	20 %	38 %	-
жінки	9	7 %	22 %	-

Дані, подані в таблиці 2.7, засвідчують наявність статистично значущого взаємозв'язку між статевою належністю ІТ працівників та рівнем професійного вигорання. У досліджуваній вибірці чоловіки виявили більшу схильність до емоційного вигорання порівняно з жінками, що підтверджується вищою часткою осіб із середнім рівнем вигорання (38 % у чоловіків проти 22 % у жінок). Ймовірно, така відмінність зумовлена як впливом соціальних чинників, так і особливостями емоційної складової психічної організації особистості.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало застосування методики В. Бойка «Діагностика рівня емоційного вигорання», у межах якої поняття емоційного та професійного вигорання розглядаються як тотожні [44].

Результати діагностики вираженості компонентів професійного вигорання у ІТ працівників представлено в таблицях 2.8 і 2.9. Зокрема, у таблиці 2.8 наведено кількісний аналіз показників фаз «напруження», «резистенція» та «виснаження», що дає змогу комплексно оцінити особливості перебігу синдрому вигорання у досліджуваній групі.

Таблиця 2.8.

Розвиток компонентів синдрому «професійного вигорання»

Компоненти синдрому «професійного вигорання»	Рівні розвитку компонентів синдрому «професійного вигорання», % від загальної кількості опитаних		
	Низький/фаза не сформована	Середній/фаза на стадії формування	Високий/фаза сформована
Напруження	83 %	10 %	7 %
Резистенція	32 %	41 %	27 %
Виснаження	58 %	39 %	2 %

Відомості, наведені в таблиці 2.7, свідчать про існування статистично значущої залежності між статтю ІТ фахівців і рівнем сформованості професійного вигорання. У межах досліджуваної вибірки чоловіки демонструють вищу схильність до емоційного вигорання, ніж жінки, що проявляється у більшій частці осіб із середнім рівнем його вираженості (38 % проти 22 % відповідно). Ймовірно, виявлені відмінності пояснюються поєднанням соціально зумовлених чинників та специфікою емоційної регуляції в структурі психіки особистості.

Подальшим етапом емпіричного дослідження стало використання методики В. Бойка «Діагностика рівня емоційного вигорання», у межах якої емоційне та професійне вигорання розглядаються як взаємозамінні поняття [44].

Узагальнені результати оцінювання рівня сформованості компонентів професійного вигорання в ІТ працівників подано в таблицях 2.8 та 2.9. Зокрема, таблиця 2.8 містить кількісну характеристику показників фаз «напруження», «резистенція» і «виснаження», що дозволяє здійснити цілісний аналіз особливостей перебігу синдрому вигорання в досліджуваній вибірці.

Таблиця 2.9

Особливості прояву симптомів «професійного вигорання»

Симптоми «професійного вигорання»	**Кількість опитаних, %**
Неадекватне вибіркове емоційне реагування (симптом другого компонента синдрому — «резистенції»)	46

Редукція професійних обов'язків (симптом другого компонента синдрому — «резистенції»)	41
Розширення сфери економії емоцій (симптом другого компонента синдрому — «резистенції»)	27
Переживання психотравмуючих обставин (симптом першого компонента синдрому — «напруження»)	20
Емоційний дефіцит (симптом третього компонента синдрому — «виснаження»)	20
Емоційно-моральна дезорієнтація (симптом другого компонента синдрому — «резистенції»)	15
Психосоматичні та психовегетативні порушення (симптом третього компонента синдрому — «виснаження»)	10
Незадоволеність собою (симптом першого компонента синдрому — «напруження»)	10
«Загнаність у кут» (симптом першого компонента синдрому — «напруження»)	10
Тривога й депресія (симптом першого компонента синдрому — «напруження»)	7
Особистісне відчуження (деперсоналізація) (симптом третього компонента синдрому — «виснаження»)	5
Емоційне відчуження (симптом третього компонента синдрому — «виснаження»)	5

Спостерігається домінування другого компонента – резистенції у синдромі «професійного вигорання». Варто зазначити, що результати емпіричного дослідження підтвердили висновки науковців щодо особливостей вираження професійного вигорання у ІТ працівників щодо «виключення емоцій», які викладено в розділі 1. Симптом «Редукція професійних обов'язків» вказує на зниження ефективності роботи, відчуття роздратування чи байдужості до роботи, зниження ініціативи та творчого підходу до вирішення завдань. Це свідчення того, що ІТ працівник переживає внутрішній конфлікт між вимогами професії та власними ресурсами, які зменшуються, для виконання професійних вимог.

Симптом «неадекватне вибіркове емоційне реагування» проявляється в тому, що ІТ працівник реагує непропорційно або вибирає різний контекст у роботі, може або взагалі не реагувати на події, які раніше викликали емоційний відгук, або реагувати занадто різко на незначні проблеми. Основні ознаки прояву «неадекватного вибіркового емоційного реагування» полягають у емоційній «відстороненості» у ситуаціях, де очікується співчуття, надмірна емоційна реакція

на дрібні неприємності, вибіркова емоційність: сильні емоції можуть виникати лише в певних, іноді незначних, ситуаціях, тоді як важливі професійні події можуть ігноруватися.

«Неадекватне вибіркове емоційне реагування», (46 % опитуваних), вказує на те, що ІТ працівники не можуть контролювати свої емоції в професійному контексті, що проявляється в результаті накопиченої втоми та стресу, а також внутрішнього дисбалансу між почуттями і професійною сферами.

Третім проявом резистенції у досліджуваних ІТ працівників є розширення сфери економічних емоцій, що вказує на свідоме чи несвідоме зниження своїх емоційних затрат не тільки в професійній діяльності, але й у повсякденному житті, включаючи спілкування з близькими, друзями чи колегами. Це є механізмом захисту від емоційного виснаження, коли людина прагне «захистити» свої емоційні ресурси через втому та стрес. Емоційне виснаження на такому рівні вже зачіпає не тільки професійну сферу, але й особисте життя ІТ працівника, є серйозною ознакою вигорання, що поглиблюється. ІТ працівник може втрачати інтерес до соціальних взаємодій, намагаючись зберегти хоча б мінімальний рівень енергії.

Однаковий рівень прояву (по 20 % від загальної кількості опитаних) в досліджуваних ІТ працівників мають симптоми «напруження» та «виснаження», це відповідно «переживання психотравмуючих обставин» та «емоційний дефіцит». «Переживання психотравмуючих обставин» вказує на те, що ІТ працівники зіштовхуються з ситуаціями на роботі, які сприймають як психотравмуючі, тобто такі, що викликають стрес, сильне емоційне навантаження та тривогу. Ці обставини можуть мати тривалий негативний вплив на психоемоційний стан людини, викликаючи відчуття безвиході та емоційного виснаження.

Прояв «емоційного дефіциту» свідчить про те, що деякі ІТ працівники відчувають значне зниження здатності до емоційного відгуку, як у професійному, так і в особистому житті. Вони стають неспроможними виявляти або відчувати емоції з тією ж інтенсивністю, як раніше. Це про глибоке емоційне виснаження, коли у людини просто відсутні внутрішні ресурси для нормальної емоційної

взаємодії. Основними ознаками емоційного дефіциту є відчуття «спустошеності» та байдужості до ситуацій, які раніше викликали емоційний відгук; втрата здатності до співчуття; відстороненість у стосунках з колегами, друзями або близькими. Переважна більшість досліджених ІТ працівників, на нашу думку, схильна до такої захисної реакції, як «економія емоцій», що позначається на стосунках з оточенням, та може призводити до неадекватних емоційних реакцій, а також провокує редукцію професійних обов'язків.

Застосування виокремлених у розробленій моделі синдрому професійного вигорання ІТ працівників компонентів — когнітивного, емоційного та операційного — у поєднанні з урахуванням результатів дослідження за методикою В. Бойка дає змогу констатувати тісну взаємопов’язаність зазначених складових у процесі формування вигорання. При цьому, на нашу думку, провідну роль відіграє саме емоційний компонент, оскільки його порушення призводить не лише до зниження професійної ефективності, а й до втрати суб’єктивного відчуття задоволеності життям.

Характеристика емоційної складової професійного вигорання ІТ працівників представлена в узагальнених результатах діагностики рівня емоційного відгуку за шкалою А. Меграбяна і Н. Епштейна, а також у таблиці Д.1 додатку Д. Отримані емпіричні дані засвідчують переважання високого рівня емоційного відгуку серед ІТ працівників, що зафіксовано у 90 % опитаних.

Водночас важливим є усвідомлення необхідності підтримання балансу між емоційною залученістю у переживання інших та збереженням власного психоемоційного благополуччя. Дотримання такого балансу, систематичний моніторинг власного стану та своєчасне реагування на негативні зміни виступають ключовими умовами профілактики розвитку синдрому професійного вигорання.

Проведено емпіричне дослідження цінностей у ІТ працівників. Утворено шість груп за критерієм віку. Для кожної групи випробуваних лише на рівні нормативних ідеалів і лише на рівні індивідуальних пріоритетів було

підраховано середній бал кожного з 10 типів цінностей. Результати подані у таблицях 2.10 і 2.11. Середні показники дозволяють резюмувати про співвідношення значущості типів цінностей з різних груп досліджуваних ІТ працівників.

Таблиця 2.10

Середні показники значущості типів цінностей на рівні нормативних ідеалів

Типи цінностей	Середні показники значущості за типами цінностей						
Вік	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	В цілому з вибірки
Конформність	4,03	4,49	3,83	3,98	3,77	3,93	4,00
Традиції	3,00	4,03	3,09	2,81	2,99	2,99	3,14
Доброзичливість	4,72	4,79	4,29	4,51	4,69	4,15	4,54
Універсалізм	3,95	4,27	3,87	4,03	3,96	3,45	3,93
Самостійність	3,60	4,36	4,08	4,38	4,46	3,74	4,09
Стимуляція	2,69	3,64	3,69	3,90	3,50	3,16	3,40
Гедонізм	2,93	4,28	4,15	4,52	2,95	4,17	3,75
Досягнення	3,86	4,29	4,47	4,57	4,64	4,00	4,29
Влада	1,84	2,99	3,07	3,35	2,90	3,08	2,81
Безпека	4,38	4,77	4,50	4,75	4,53	4,23	4,52

Середні показники дозволяють резюмувати про співвідношення значущості типів цінностей з різних груп досліджуваних у ІТ працівників.

Таблиця 2.11

Середні показники важливості типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів

Типи цінностей	**Середні показники значущості за типами цінностей**						
Вік	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	В цілому з вибірки
Конформність	1,93	1,99	1,74	1,68	1,60	2,06	1,83
Традиції	1,61	1,56	1,14	1,05	0,86	1,54	1,29
Доброзичливість	2,59	2,44	2,60	2,30	2,10	2,32	2,40
Універсалізм	2,53	2,46	2,09	2,16	1,89	1,93	2,19
Самостійність	2,45	2,46	2,76	2,55	2,52	2,33	2,51
Стимуляція	2,34	2,47	2,29	2,59	1,99	2,53	2,36
Гедонізм	2,13	2,36	2,49	2,91	1,95	2,56	2,39
Досягнення	2,23	2,35	2,50	2,52	2,19	2,36	2,35
Влада	0,90	1,30	1,68	1,65	1,32	1,23	1,33
Безпека	2,33	2,68	2,47	2,17	2,21	2,40	2,37

Далі цінностям за кожним типом відповідно до величини середнього показника було надано ранг від 1 до 10. Ранги визначалися окремо для кожної вибірки досліджуваних. Ранги від 1 до 3, присвоєні відповідним цінностям, розглядаються як показник їх високої значущості в цій віковій групі ІТ пацівників. Ранги від 4 до 6 є рангами середньої значущості, а від 7 до 10 свідчать, навпаки, про їх низьку значущість для досліджуваних із груп ІТ працівників. Результати ранжирування подані у таблицях 4 та 5.

Таблиця 2.12

Рангові значення типів цінностей на рівні нормативних ідеалів

Типи цінностей	**Середні показники значущості за типами цінностей**						
Вік	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	В цілому з вибірки
Конформність	3	3	7	7	6	5	5
Традиції	7	8	9	10	8	10	9
Доброзичливість	1	1	3	3	1	3	1
Універсалізм	4	7	6	6	5	7	6
Самостійність	6	4	5	5	4	6	4
Стимуляція	9	9	8	8	7	8	8
Гедонізм	8	6	4	4	10	2	7
Досягнення	5	5	2	2	2	4	3
Влада	10	10	10	9	9	9	10
Безпека	2	2	1	1	3	1	2

Аналіз величини рангів, які займають певні цінності щодо інших, дозволяє зробити висновок про їхню відносну значущість для досліджуваних із нашої дослідженої вибірки ІТ працівників.

Таблиця 2.13

Рангові значення типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів

Типи цінностей	Середні показники значущості за типами цінностей						
Вік	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	В цілому з вибірки
Конформність	8	8	8	8	8	9	8
Традиції	9	9	10	10	10	10	10
Доброзичливість	1	5	2	5	4	6	2
Універсалізм	2	3	7	7	7	8	7

Самостійність	3	4	1	3	1	4	1
Стимуляція	4	2	6	2	5	2	5
Гедонізм	7	6	4	1	6	1	3
Досягнення	6	7	3	4	3	3	6
Влада	10	10	9	9	9	7	9
Безпека	5	1	5	6	2	5	4

На підставі аналізу даних, поданих у таблицях 2.10 та 2.13, встановлено, що на рівні нормативних ідеалів, тобто на рівні переконань, для загальної вибірки досліджуваних найбільш значущими є цінності доброзичливості, орієнтовані на турботу про благополуччя близьких, а також цінності безпеки та особистих досягнень.

Водночас результати дослідження свідчать, що на рівні індивідуальних пріоритетів, які відображаються у реальній поведінці та конкретних діях, найбільш вираженими є цінності самостійності, доброзичливості та гедонізму, що пов’язаний з прагненням до отримання задоволення.

Найнижчі показники значущості як на рівні нормативних ідеалів, так і на рівні індивідуальних пріоритетів зафіксовано щодо цінностей традицій, влади та конформності.

З огляду на те, що ціннісна сфера особистості є динамічною системою, доцільним видається розширення аналітичного підходу шляхом вивчення взаємозв’язків між типами цінностей і проявами професійного вигорання. З цією метою було здійснено кореляційний аналіз між значущістю типів цінностей на рівнях нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів, а також показниками професійного вигорання у кожній групі досліджуваних ІТ-працівників. Отримані коефіцієнти кореляції дали змогу виявити статистично значущі зв’язки між окремими типами цінностей та стратегіями подолання професійного вигорання.

У результаті аналізу емпіричних даних було виокремлено групи ІТ-працівників, які потребують різних форм психологічної підтримки: а) тренінгів із розвитку навичок конструктивного розв’язання конфліктів з

метою профілактики конфліктних моделей поведінки; б) індивідуального психологічного супроводу; в) лайф-коучингової роботи, спрямованої на корекцію ціннісної сфери та зниження проявів конфліктної поведінки.

Таким чином, результати дослідження засвідчують, що більшість ІТ-працівників потребують психологічного супроводу в процесі професійної діяльності для подолання проявів професійного вигорання, тоді як для значної частини фахівців ефективною є своєчасна й цілеспрямована психопрофілактична допомога.

Отримані емпіричні дані створюють підґрунтя для розроблення та впровадження програми подолання професійного вигорання ІТ-працівників, які мають у цьому об’єктивну потребу.

Висновки до розділу 2

Експериментальне вивчення рівня професійного вигорання та особливостей емоційного стану ІТ-працівників дало змогу отримати суттєві узагальнення й окреслити провідні аспекти означеної проблематики. Встановлено, що фахівці ІТ-сфери з підвищеним ризиком формування синдрому професійного вигорання передусім зазнають значного емоційного навантаження.

З’ясовано, що у 98 % досліджуваних емоційне виснаження проявляється на низькому та середньому рівнях у приблизно рівних співвідношеннях, при цьому високі показники деформації міжособистісних стосунків не виявлені. Водночас у 70 % ІТ-працівників зафіксовано низький рівень деперсоналізації.

Проаналізовано гендерні відмінності професійного вигорання, за результатами чого встановлено, що серед обстежених ІТ-фахівців чоловіки демонструють вищий рівень вигорання порівняно з жінками.

Виявлено, що провідним структурним компонентом професійного вигорання у досліджуваних ІТ-працівників є фаза «резистенції», яка характеризується зниженням залученості до виконання професійних обов’язків, обмеженням взаємодії з колегами та розширенням сфери економії емоційних ресурсів. Також отримано дані про високий рівень емоційного відгуку, який притаманний 90 % респондентів.

На рівні індивідуальних пріоритетів, що відображаються у конкретній поведінці, найбільш вираженими є цінності самостійності, доброзичливості та гедонізму, тоді як найменш значущими — як на рівні нормативних ідеалів, так і на рівні особистісних орієнтацій — виступають цінності традицій, влади та конформності.

Отримані результати свідчать про те, що профілактика й управління професійним та емоційним вигоранням ІТ-працівників мають носити комплексний характер і враховувати сукупність особистісних, рольових та організаційних чинників. Водночас ключовим завданням залишається своєчасне попередження емоційного виснаження, яке може призводити до суттєвих психоемоційних порушень.

Більшість ІТ-працівників потребують психологічного супроводу у процесі професійної діяльності з метою подолання проявів вигорання, тоді як для значної частини фахівців достатньою є своєчасна та цілеспрямована психопрофілактична робота. Важливе місце у профілактиці професійного вигорання займають методи саморегуляції, спрямовані на підтримання здорового психоемоційного стану, що особливо актуально для представників ІТ-сфери та розкривається у наступному розділі.

РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Практичний тренінг «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ сфери»

Результати проведеного дослідження свідчать, що професійний розвиток і запобігання виникненню професійного вигорання значною мірою зумовлені готовністю ІТ-працівників усвідомлено управляти власними професійними досягненнями, успіхами, ціннісними орієнтаціями та мотиваційною сферою. Рівень психічної саморегуляції та стійкість до професійного вигорання тісно пов'язані зі здатністю підтримувати й мобілізувати психічну активність, що проявляється в умінні ІТ-фахівців керувати власними діями, емоційними станами та поведінковими реакціями.

Розроблений і адаптований до специфіки аудиторії ІТ-працівників тренінг виступає активним методом засвоєння нової інформації та теоретичних знань із можливістю їх практичної апробації у безпечному освітньо-психологічному середовищі. Практичний тренінг «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ-сфери» спрямований на формування у фахівців розуміння емоційної природи професійного вигорання та механізмів його розвитку, а також на опанування ефективних методів психічної саморегуляції у практичній діяльності.

Зміст тренінгу передбачає освоєння технік роботи з ціннісною сферою, методів заземлення, антистресового дихання, аутогенного тренування, медитації, релаксації та візуалізації ресурсного стану, що забезпечує набуття практичного тілесного й емоційного досвіду. Використання зазначених методів у подальшому сприяє підвищенню рівня самосвідомості, зниженню емоційної та психофізіологічної напруги, стабілізації процесу професіоналізації, зростанню особистісної стійкості та соціально-психологічної адаптованості ІТ-працівників.

Слід підкреслити, що програма тренінгу орієнтована на розвиток усіх основних компонентів психіки ІТ-працівників — когнітивного, емоційного та поведінкового — і була апробована в процесі реалізації відповідно до авторської моделі професійного вигорання працівників ІТ-сфери.

Опис і структура практичного тренінгу «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ-сфери» подані в додатку Е.

3.2. Статистичний аналіз ефективності тренінгу «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ сфери»

Вимірювання ефективності проведеного тренінгу з профілактики професійного вигорання у працівників ІТ сфери здійснено шляхом порівняння результатів до тренінгу і після нього тих змін, які презентують шкали опитувальника К. Маслач. Перед тренінгом усі учасники мали первинний скрінінг за шкалою К. Маслач, що дозволило нам оцінити рівні емоційного вигорання, деперсоналізації та зниження особистих досягнень (2.2. даної кваліфікаційної роботи). Базові показники рівнів дозволили в подальшому порівняти їх із аналогічно отриманими після проведення тренінгу.

Зведені результати діагностування професійного вигорання у працівників ІТ сфери до і після тренінгу висвітлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Професійне вигорання у працівників ІТ сфери до і після тренінга

Шкали	Рівні	Кількість респондентів до тренінгу	Кількість респонденті в після тренінгу	Відхилення (гр.4-гр.5)
1	2	3	4	5
Емоційне виснаження	Низький	21	29	9
	Середній	21	12	-8
	Високий	1	0	-1
Деперсоналізація	Низький	31	34	2
	Середній	9	7	-2
	Високий	0	0	0
Редукція особистих досягнень	Низький	23	26	-2
	Середній	15	18	2
	Високий	1	1	0
Емоційне	Низький	15	21	7

вигорання	Середній	28	20	-7
	Високий	0	0	0

Дані, подані в таблиці 3.1, засвідчують, що за результатами опитування, проведеного після завершення тренінгу, у порівнянні з показниками, зафіксованими до його початку, у працівників ІТ-сфери відбулася позитивна динаміка рівня емоційного вигорання. Зокрема, частка респондентів із низьким рівнем емоційного вигорання зросла на 17 % (7 осіб), що свідчить про зниження інтенсивності проявів вигорання після участі у тренінговій програмі. Водночас зафіксовано підвищення рівня емоційної стабільності, зменшення показників деперсоналізації та зростання відчуття особистих досягнень, що підтверджує ефективність тренінгу як засобу подолання професійного вигорання.

Вагомим аспектом оцінювання результативності тренінгу є аналіз зворотного зв’язку від його учасників, який відображає суб’єктивні зміни у їхньому психоемоційному стані. Респонденти відзначили засвоєння навичок усвідомлення власних цінностей, технік заземлення, релаксації, глибокого дихання та медитації, що сприяють зниженню психоемоційної напруги, мінімізації фізіологічних проявів стресу та підтриманню емоційної рівноваги в складних професійних ситуаціях.

У процесі зворотного зв’язку ІТ-працівники також повідомили про набуття практично орієнтованих і дієвих знань, які дозволяють сформувати нові навички подолання стресу, покращення міжособистісних взаємин та підвищення рівня енергійності у професійній діяльності. Отримані відгуки підтверджують, що методи психічної саморегуляції, опановані в межах тренінгу, є ефективним інструментом профілактики професійного вигорання серед працівників ІТ-сфери.

Таким чином, практичне застосування методів саморегуляції — антистресового дихання, аутогенного тренування, медитації, релаксації, візуалізації ресурсного стану, а також технік позитивного мислення — сприяє цілісному усвідомленню особистості, підвищенню рівня самосвідомості, зменшенню емоційної та психофізіологічної напруги, стабілізації процесу

професійного розвитку, зростанню індивідуальної стресостійкості та соціально-психологічної адаптованості.

Висновки до розділу 3

Третій розділ роботи присвячено питанням профілактики професійного вигорання працівників ІТ-сфери із застосуванням методів психічної саморегуляції. У межах розділу було розроблено та апробовано практичний тренінг «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ-сфери», а також сформульовано рекомендації щодо організації профілактичної роботи, спрямованої на запобігання виникненню професійного вигорання та подолання його проявів у ІТ-фахівців.

Встановлено, що однією з ключових переваг запропонованого тренінгу є формування у працівників ІТ-сфери усвідомленого розуміння природи професійного вигорання та механізмів його розвитку, що створює передумови для своєчасного виявлення ранніх ознак цього стану та вжиття превентивних заходів. Раннє розпізнавання симптомів вигорання відіграє визначальну роль у зменшенні його негативних наслідків і підтриманні високого рівня професійної ефективності.

Тренінг забезпечує ІТ-працівників практичними інструментами й техніками психічної саморегуляції, спрямованими на управління власним психоемоційним станом шляхом використання вербальних установок, уявних образів, контролю м’язового тонусу та дихальних процесів. Застосування зазначених методів дозволяє фахівцям зберігати емоційну рівновагу та продуктивність навіть в умовах підвищеного професійного навантаження, що позитивно впливає на стан їхнього здоров’я та якість виконання професійних обов’язків.

Результати проведення тренінгу з працівниками ІТ-сфери засвідчили ефективність методів психічної саморегуляції у профілактиці професійного вигорання, що підтверджується суттєвим зниженням рівня його проявів після завершення тренінгової програми та слугує прямим доказом результативності розробленого тренінгу.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретико-методологічного аналізу та емпіричного дослідження проблеми професійного вигорання працівників ІТ-сфери було сформульовано такі висновки.

1. У процесі теоретичного аналізу феномену професійного вигорання встановлено, що даний стан є проявом зростаючих труднощів, пов’язаних із психофізіологічним самопочуттям ІТ-працівників, ефективністю їхньої професійної діяльності та загальною життєвою стабільністю. Професійне вигорання розглядається як специфічна реакція на тривалий вплив хронічних стресорів, зумовлених особливостями професійної діяльності в ІТ-сфері. Провідною причиною його виникнення визначено психологічну перевтому, що формується внаслідок високого рівня емоційного напруження у професійній діяльності.

2. Обґрунтовано доцільність активного управління психоемоційним станом ІТ-працівників шляхом формування ціннісних орієнтацій, розвитку навичок психічної саморегуляції та використання практик майндфулнес, що забезпечує їх свідоме залучення до процесу своєчасної профілактики синдрому професійного вигорання. У межах дослідження розроблено авторську модель професійного вигорання працівників ІТ-сфери, яка включає когнітивний, емоційний та поведінково-операційний компоненти.

3. Встановлено, що провідним психоемоційним чинником професійного вигорання у працівників ІТ-сфери є емоційне виснаження, зумовлене інтенсивним і тривалим психологічним перенавантаженням, а також особливостями організації праці в сучасному ІТ-середовищі. У стані емоційного виснаження працівники значною мірою знижують емоційну включеність у професійну діяльність, що проявляється у формуванні набутих механізмів емоційного захисту.

4. Емпірично з’ясовано, що у 99 % опитаних працівників ІТ-сфери рівень емоційного виснаження перебуває на низькому та середньому рівнях у приблизно рівних пропорціях, при цьому деформація міжособистісних стосунків не виявлена, а у 77 % респондентів зафіксовано низький рівень деперсоналізації. Визначено, що домінуючим компонентом професійного вигорання є фаза

«резистенції», яка характеризується зниженням професійної активності, обмеженням взаємодії та розширенням сфери економії емоційних ресурсів. Водночас високий рівень емпатії, притаманний ІТ-працівникам, свідчить про збереження балансу між емоційним сприйняттям інших та власним психічним станом.

Також встановлено взаємозв'язок між рівнем професійного та емоційного вигорання і віковими характеристиками працівників ІТ-сфери. Особи віком понад 40 років із професійним стажем понад 20 років демонструють вищі показники вигорання, що може бути наслідком тривалого впливу складних професійних завдань і негативних емоційних переживань. Аналіз гендерного аспекту показав, що жінки мають нижчий рівень професійного вигорання порівняно з чоловіками.

5. У межах дослідження розроблено та апробовано тренінг «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ-сфери». За результатами контрольного скринінгу з використанням методики К. Маслач і порівняння показників до та після тренінгу встановлено зниження рівня професійного вигорання та деперсоналізації, а також зростання відчуття особистих досягнень і значущості цінностей. Отримані результати підтверджують ефективність методів психічної саморегуляції, сформованих у процесі тренінгу, що засвідчує результативність розробленої та адаптованої до специфіки ІТ-сфери тренінгової програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аймедов К. В. Синдром емоційного вигорання у лікарів-хірургів в залежності від професійного стажу. Психічне здоров'я: матеріли І наук. практ. конф., м. Київ, 25 листопада. Запоріжжя, 2015. С. 7-9.

2. Блінов О.А. Психологія бойового стресу : дис. докт. психол. наук : 19.00.04. Київ, 2020. 660 с.

3. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт. Конфліктологічна експертиза: теорія та методика:XVIII міжнародна науково-практична конференція, Київ, 2019. С. 8–12.

4. Бондарев Г.В., Круть П.П. Основи військової психології: навчальний посібник. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. 272 с.

5. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Москальова А. С., Нежинська О. О., Пінчук Н. І. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій. Спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2015. 48 с.

6. Боярчук О.Д. Біохімія стресу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Луганськ, Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 177 с.

7. Гагарін М. Профілактика та подолання синдрому професійного згорання вчителя національної школи. Проблеми підготовки сучасного вчителя: зб. наук. пр. Умань, ПП Жовтий, 2010. Вип. 2. С. 93-99.

8. Головенко Х. В. Сопель О. М.. Поширеність синдрому емоційного вигорання у медичного персоналу і фактори, які спричиняють його розвиток, Медсестринство 2017. № 4. С. 51–53.

9. Головенко Х. В., Сопель О. М. Розширення синдрому емоційного вигорання в медичному персоналі і фактори, які спричиняють його розвиток. Медсестринство: журнал № 1, Вінниця, 20 листопада 2015. С. 51- 53.

10. Гончарук Н. М. Соціально-психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного

вигорання. Збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 11. С. 135-141

11. Демидюк В. М., Пілат М. С. Психологічні чинники запобігання емоційному вигоранню військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія» : науковий журнал. 2021. № 12. С. 102–106.

12. Драга Т. М., Мялюк О. П., Криницька І. Я. Особливості синдрому емоційного вигорання у медичних працівників, Медсестринство. 2017. № 3. С. 48–51.

13. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис. кандидата екон. наук: 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.

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

15. Кінцевий Р., Боухал М. Психологія у медицині. Прага: Авіценум, 1983. 405 с.

16. Кокун О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.

17. Ковровський Ю. Г. Психологічні чинники професійного вигорання у персоналу оперативно-рятувальної служби державної служби України з надзвичайних ситуацій : дис. канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2016. 180 с.

18. 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: Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Укладачі: творча група практичних психологів: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

19. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. Освіти. Міленіум. Київ. 2004. 264 с.

20. Матвієнко О. М. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. Персонал. 2007. С. 13-16.

21. Островський М. М. Синдром професійного «вигорання» в сімейній медицині: шляхи діагностики та профілактики. Практична медицина. 2008. Т.14. № 4. С. 13-19.

22. Пиріг Л. А. Медицина і українське суспільство: зб. мед. публіц. пр. Київ. 1998. 472 с.

23. Поджіо Т.Ю. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педадогічних працівників закладів вищої освіти. Вчені записки ТНУ ім. В.І.Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71) № 3. С. 88-92.

24. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я. Миколаїв, 2020. 41 с.

25. Федік І.В. Психологічні аспекти медичної праці: навч. посібник Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 126 с.

26. Фурс О. Й. Розвиток психічної саморегуляції як чинник успішної освітньої діяльності в ЗП(ПТ) освіти»: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 43 с.

27. Халанський В. Запал без вигорання. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Харків Віват, 2023. 496 с.

28. Юр'єва Л. М., Крячкова Л. В., Шустерман Т. Й., Ліхолетов Є. О. Психометричне дослідження цивільних осіб, що зазнали психосоціального стресу в умовах воєнного конфлікту. Український вісник психоневрології. 2021. т. 29. № 1 (106). С. 42-47.

29. Яцюк М.В. Психологія саморегуляції особистості, Вінниця: КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти», 2017. 92 с.

30. Ассонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. Психосоматична медицина та загальна практика, 2021. URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/295.

31. Балакірєва К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання» м. Київ, 20.05.2015 URL:https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940.

32. Балакірєва К.О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання. Київ: ПРООН; 2020. URL: https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940.

33. Бегеза Л. Психологічні особливості емоційного вигорання лікарів. Психологічні перспективи. 2020. Вип. 36. С. 37–48. URL:https://orcid.org/0000-0002-5361-4677.

34. Бойко В. В., Міщенко М.С Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» Молодий вчений. 2015. № 4(3) С.103-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_4%283%29__26 .

35. Венгер О. П., Гусєва Т. П., Мисула Ю. І., Сас Л. М.,. Смашна О. Є, Білоус В. С., Люта О.О Створення здоров'язберігального освітнього середовища для студентів-медиків. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України, (3), С. 97–102. URL: https://doi.org/10.11603/1681-2786.2019.3.10600.

36. Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової) URL: https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.htm.l

37. Волкова Н.М., Городовіченко В.М. Роль формування навичок психогігієни і компетентісного підходу у підготовці медичного працівника Вісник соціальної гігієни та організація охорони здоров'я України, 2015. №3 (65) С. 30-34. URL: https://doi.org/10.11603/1681-2786.2015.3.5762 .

38. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я. Методичні рекомендації. Миколаїв. 2020. URL:http//dspace.mnau.edu.ua /jspui.

39. Кравець О. В., Станін Д. М., Єхалов В. В. Стрес-адаптація медичних працівників за умов воєнного часу URL: https://repo.dma.dp.ua/7445/1/стресадаптація%20медичних%20працівників.pdf.

40. Лазуренко О.О. Концептуальні підходи до визначення феномену саморегуляції у психології професійного розвитку фахівця у сфері охорони здоров'я грудень 2023 р.; Берлін, Німеччина URL:https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/1414.

41. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи діагностичні методики. С.124-127 URL: https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/MZPsSl/Psyhologu_dla_roboty.pdf.

42. Льошенко О, Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «Емоційного вигорання», Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10. С. 105–112. URL: http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/10_2021/17.pdf

43. Меграбян А., Епштейн Н. «Енциклопедія практичної психології «Психологіс» Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку». URL: http://psychologis.com.ua/oprosnik_metodiki_shkala_emocionalnogo_otklika_a._megrabyana_i_n._epshteyna.htm.

44. Михайлишин У. Електронний репозитарій ДВНЗ "УжНУ" Методи психічної саморегуляції особистості URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/42402/1/МЕТОДИ%20ПСИХІЧНОЇ.pdf.

45. Методичні матеріали до практичного заняття з дисципліни «Медична психологія надзвичайних станів, екстрена та кризова психологія» Вінниця, 2020. URL: https://emergency.vnmu.edu.ua > wp-content > uploads > 2020/03 DOC.

46. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах, Житомир, 2015. URL: http://eprints.zu.edu.ua/18802.

47. Наугольний Л.Б Підручник. Психологія стресу, Львів 2015. URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp.

48. Наукова стаття на тему «Соціальна робота, стрес та вигорання» у журналі 11 (3) «Психічне здоров'я», 2011. URL:https://www.researchgate.net/publication/29464897_Social_Work_stress_and_burnout_A_review.

49. Науково-практичний журнал «Наука і освіта» Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського, 2008 С.8-9 URL:https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8_9_2008/17.pdf.

50. Олійник Марія. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. URL:https://i-cbt.org.ua/wp-

content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf.

51. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина М. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості, 2020. 18 (11) С. 226-244. URL: https://lib.iitta.gov.ua/715424/Павлюк3.pdf.

52. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Біла Церква, 2024 URL:https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Посібник-ПЕВ-Паломов.pdf.

53. Пантелеймонова-Плакса І., Методи саморегуляції особистості та ефективні техніки для створення позитивного мікроклімату на уроках англійської мови, Педагогічна Житомирщина № 3 (35), 2024. URL: https://imso.zippo.net.ua/wp-content/uploads/2024/10/7.-82.

54. Психопрактика трансформації стресу. URL: https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1137/1083.

55. Ровенська, В.В., Саржевська, Є.О. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів. URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/170209/18-Rovenska.pdf?sequence=1.

56. Теренда Н.О., Павлів Т.Б., Теренда О.А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організація охорони здоров'я України, 2021. №2 (88) С. 29-33. URL: https://doi.org/10.11603/1681-2786.2021.2.12377.

57. Толмачевська В. Особливості психоемоційного напруження у медичних працівників з урахуванням гендерних факторів та медичного стажу роботи. Психологія праці. 2021. Вип. 32. С. 166-170. URL : https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.32.29.

58. Центр громадського здоров'я МОЗ України Професійне вигорання медичних працівників URL: https://phc.org.ua/news/profesiyne-vigorannya-medichnikh-pracivnikiv.

59. Чабан О. С. Місце нейролептиків у загальносоматичній практиці, в т. ч. можливості психофармакокорекції сформованого синдрому вигорання медичних працівників URL:https://health-ua.com/multimedia/user¾les/¾les/2021/ZU_5_2021/ZU_05_2021_st38_39.pdf.

60. Чеканська Л.М. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості URL:http://www.soippo.edu.ua/images.

61. Ясточкіна І.А. Методи психічної саморегуляції як засіб корекції тривожних станів у студентів, НПУ імені М.П. Драгоманова УДК URL:https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7261/Yastochkina.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

62. Ясточкіна І.А. Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 11: Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління. 2014. С.131-137 URL:https://scholar.google.com.ua/citations.

63. Aaron Antonovsky, Health, Stress and Coping (The Jossey-Bass Social and Behavioral Science Series). Hardcover, Jossey-Bass Publishers, U.S., 1979. 270 p.

64. Antonovsky, A.Health, Stress and Coping. San Francisco: Jossey-Bass, 1979.

65. Antonovsky A, Maoz B, Dowty N, Wijsenbeek H. Twenty-five years later: A limited study of the sequelae of the concentration camp experience. Social Psychiatry. 1971 Dec 1;6(4): P. 186-93 URL:https://doi.org/10.1007/BF00578367.

66. Brewer J. A., Worhunsky P. D., Gray J. R., et al. Meditation experience is associated with differences in the Unitede network activity and connect. Meditation is associated with diferentes the United States of America. 2011. 108 (50):20254-20259. DOI: 10.1073/pnas.1112029108.

67. Etzion D. Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources, D. Etzion. [working paper no 930/87]. Israel : The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, 1987. P. 16–17.

68. Freudenberger H. J. Staff burn-out. Journal of Social Issues. 1974. V. 30. P. 159-166.

69. Fredrickson B. L., Cohn M. A., Coffey K. A., et al. Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. Journal of personality and social psychology. 2008. 95 (5):1045-1062. DOI: 10.1037/a0013262.

70. Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians, K. Templeton, C. Bernstein, J. Sukhera [et al.] NAM Perspectives. – 2019.

71. Heinemann and Torsten Heinemann,Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis, SAGE Open January-March 2017: P. 1–12.

72. Hölzel B. K., Carmody J., Vangel M., et al. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. Psychiatry Research: Neuroimaging. 2011. 191 (1). P. 36-43. DOI: 10.1016/j. pscychresns.2010.08.006.

73. Hutcherson C. A., Seppala E. M., Gross J. J. Loving-kindness meditation increases social connectedness. Emotion. 2008. 8 (5):720-724. DOI: 10.1037/a0013237.

74. Killingsworth M.A., Gilbert (2010). A wandering mind is an unhappy mind. Science. 2010. 330 (6006):932-932. DOI: 10.1126/science.1192439.

75. Leiter M., Maslach C. Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. Journal (4):472-89. URL: https://www.researchgate.net/of_burnout. of Healthand Human Services Administration.1999.21publication/12693291_Six_areas_of_worklife_A_model_of_the _organizational_context_of_burnou.

76. Likholetov Y. O. Quality of life of civilian persons with adaptation disorders who have experienced psycho-social stress under the conditions of military conflict. Journal of Education, Health and Sport. 2021. № 11(2). P. 156-170. URL:http://dx.doi.org/10.12775/JEHS.2021.11.02.016.

77. Ma, X., Yue, Z.-Q., Gong, Z.-Q., Zhang, H., Duan, N.-Y., Shi, Y.-T., Wei, G.-X., & Li, Y.-F. (2017). The effect of diaphragmatic breathing on attention, negative affect and stress in healthy adults. Frontiers in Psychology, 8, Article 874. URL: https://psycnet.apa.org/record/2017-37684-001.

78. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout C. Maslach, W. B. Schaufeli Professional burnout : Recent developments in the theory and Taylor & Francis, 1993. P. 1–16.

79. Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. Applied and Preventive Psychology, 7, P. 63-74.

80. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15, P. 103-111.

81. Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. Burnout Inventory Manual (4 Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc.,1997. P. 46–71.

82. Minor H. G., Carlson L. E., Mackerence 1192439. Evaluation of a Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) program for caregivers of children with chronic conditions. Social Work in Health Care, 200643 (1) P.91-109. DOI: 10.1300/J010v43n01_06.

83. Seligman M. E. P., Steen T. A. Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions American Psychologist. 2005. 60 (5):410-21. DOI:10.1037/0003-066X.60.5.410.

84. Valeras, A. S. Healthcare provider burn-out: A war with uncertainty. Families, Systems, & Health. 2020. No 38(1), P. 96–98. DOI: https://doi.org/10.1037/fsh0000473

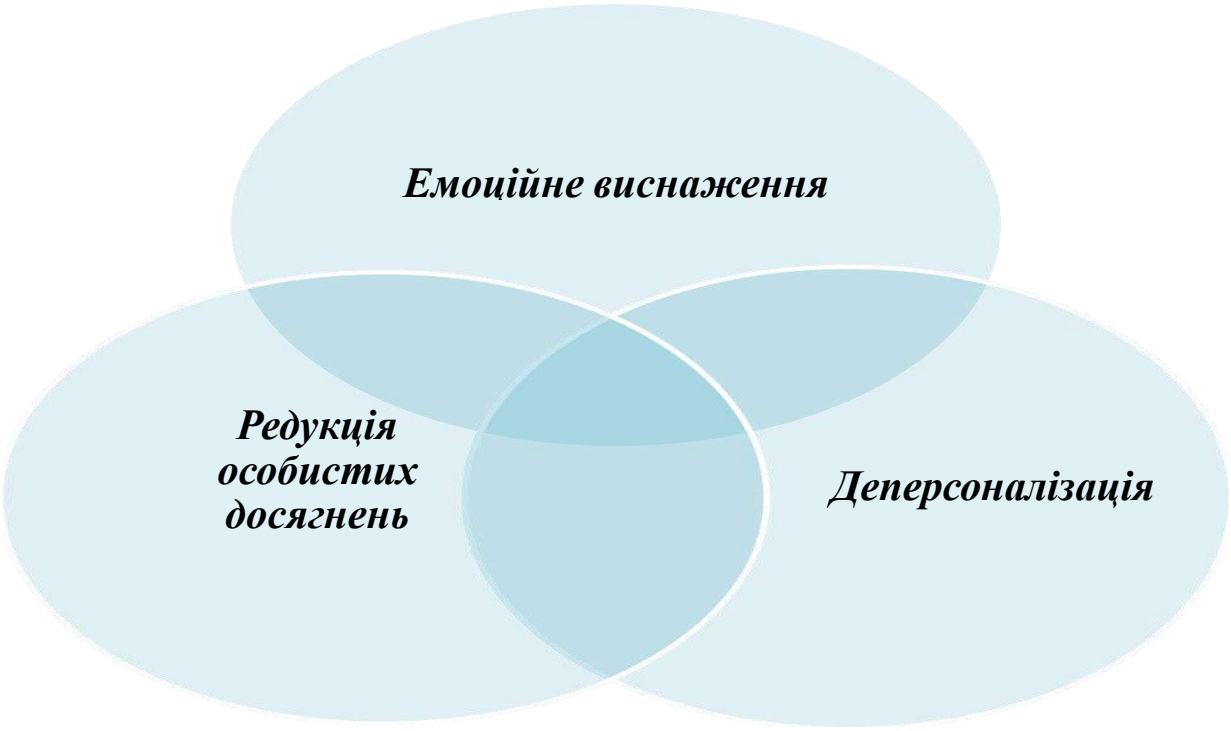
85. West C. Physician burnout: contributors, consequences and solutions / C. West, L. Dyrbye, T. Shanafelt, J. Intern.Med. 2018, No. 283 (6). P. 516–529.

86. Jacobson E. Progressive relaxation: A physiological and clinical investigation of mus their significance in psychology and medical practice. University of Chicago Press. 1938. Hoon psychology and medical practication. Journal of Human Behavior in the oth Environment. 2006. 13 (3) P.51-66.

87. Rausch, S. M., Gramling, S. E. & Auerbach, S. M. (2006). Effects of a single session of large meditation and pramling, S. E., & Auerbach, S. 286 es reduction, reactivity and recovery. International Journal of Stress Management, 13 (3), P. 273-290.

Додаток А

Модель вигорання К. Маслач



- **Емоційне виснаження –** характеризується появою психічної втоми, відчуттям емоційного спустошення, депресивними станами. На початку відбувається перенасичення емоціями, котре провокує постійні емоційні зриви, реацію агресії та спалахи гніву. Після чого людина переходить у стан емоційного виснаження і стає більш байдужою до умов навколишнього середовища і погіршується її соціальна взаємодія.
- **Деперсоналізація –** проявляється дегуманізацією (зниженням цінності в очах суб'єкта) стосунків між людьми, цинічності суджень щодо емоцій та почуттів навколишніх. Також спостерігається негативізм, формалізація комунікації, поява різких спалахів гніву що призводять до конфліктів. Спроможність до емпатії низька.
- **Редукція особистих досягнень –** це зниження ефективності роботи працівника. Втрачається відчуття значущості власної праці. Особистість зневірюється у власних можливостях повпливати на певні процеси в професійній сфері. Людина вважає себе не компетентною [53].

Продовження Додатку А

Опитувальник «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон по методиці “Синдром вигорання в професіях системи “людина – людина” має такі питання:

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, і використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими та колегами, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість та апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, - нецікаві люди, що скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створювати атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.

Продовження Додатку А

19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді підлеглі та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Відповідь досліджуваними дається з опорою на власні відчуття, які виникають при читанні питання, та відмічається в спеціально приготовлених бланках по кожному пункту з такими варіантами відповіді: «ніколи», «дуже рідко», «деколи» «часто», «дуже часто», «кожний день».

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так: ніколи – 0 балів; дуже рідко – 1 бал; інколи – 3 бали; часто – 4 бали; дуже часто – 5 балів; кожний день – 6 балів.

Обробка та інтерпретація результатів.

Таблиця А.1

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (max)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Додаток Б

Діагностика рівня емоційного вигорання методика В.В. Бойка [18]

Методика практично корисна для професіоналів у будь-якій сфері взаємодії з людьми та дає бачення формування психологічного захисту у формі емоційного вигорання завдяки аналізу фаз формування «емоційного вигорання» та виявленню провідних симптомів вигорання.

Методика містить 84 питання/судження, на які необхідно надати однозначну відповідь «так» або «ні» [18]:

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.

2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.

3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).

4. Мене непокоїть те, що я почав гірше працювати (менш продуктивно та якісно, повільніше).

5. Теплота взаємодії з учнями та колегами дуже залежить від мого настрою – гарного чи поганого.

6. Від мене як від професіонала мало залежить благополуччя закладу.

7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю стомленість чи напругу, то намагаюсь швидше згорнути взаємодію у спілкування з колегами.

9. Мені здається, що емоційно я часто не можу дати учням того, що вимагає професійний обов'язок.

10. Моя робота часом притуплює емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

Продовження Додатку Б

12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через переживання, пов’язані з роботою.

13. Взаємодія на роботі вимагає від мене значної напруги.

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

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

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

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

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

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

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

21. Інколи найзвичайніші ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії колег по роботі.

23. Спілкування з колегами спонукає мене сторонитися людей.

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

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

26. Мені все важче встановлювати та підтримувати соціальні та професійні контакти.

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

28. В мене часто виникають тривожні очікування, пов’язані з роботою: щось має трапитися, як би не допустити помилку, чи зможу зробити все так, як треба, чи не скоротять тощо.

Продовження Додатку Б

29. Коли колега мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.

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

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

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

33. Інколи я відчуваю, що треба проявити до колеги емоційну чуйність, але не можу внаслідок виснаження.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

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

36. Від думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти у ділянці серця, підвищується тиск, з’являється головний біль.

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

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

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

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

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

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

43. Втомленість від роботи призводить до того, що я намагаюсь скоротити спілкування с друзями та знайомими.

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

стосується справи.

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

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

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

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

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

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

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

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

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю понад силу.

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

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

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

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

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

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

Продовження Додатку Б

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

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

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

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

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

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

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

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

71. Робота з людьми дуже розчарувала мене.

72. Щоб поновити сили, я часто приймаю ліки.

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

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

75. Моя кар’єра склалася вдало.

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

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

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

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

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

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

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

Продовженя Додатку Б

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

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

Відповіді на питання переносяться до бланку для відповідей за такою формою:

Таблиця Б.1

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Відповідь + або -												
№ з/п	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Відповідь + або -												
№ з/п	25	26	27	28	29	ЗО	31	32	33	34	35	36
Відповідь + або -												
№ з/п	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Відповідь + або -												
№ з/п	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Відповідь + або -												
№ з/п	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
Відповідь + або -												
№ з/п	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
Відповідь + або -												

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримує та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У ключі поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує вагу цієї ознаки симптому.

Ключ:

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

Продовження Додатку Б

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку - вигорання: напруження, резистенція та виснаження.

Додаток В

Діагностика емпатії (А. Меграбян, М. Епштейн) [43]

В методиці пропонується виразити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із тверджень опитувальника, орієнтуючись на те, як поводиться досліджуваний в подібних ситуаціях.

Текст/твердження опитувальника:

1. Мене засмучує, коли бачу, що незнайома людина почуває себе самотньо серед інших людей.

2. Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття.

3. Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати.

4. Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно.

5. Я приймаю близько до серця проблеми своїх друзів.

6. Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів.

7. Я б сильно хвилювався(лася), якби мав(ла) повідомити людині неприємну для неї звістку.

8. На мій настрій сильно впливають оточуючі люди.

9. Мені хотілося б отримати професію, пов'язану зі спілкуванням із людьми.

10. Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки.

11. Коли я бачу людину, яка плаче, то і сам(а) засмучуюсь.

12. Слухаючи деякі пісні, я часом почуваюся щасливим(ою).

13. Коли я читаю книжку (роман, повість і т.п.), то так хвилююся, ніби все, про що читаю, відбувається насправді.

14. Коли я бачу, що з ким-небудь погано поводяться, то завжди серджуся.

15. Я можу залишатися спокійним(ою), навіть якщо всі навколо хвилюються.

16. Мені неприємно, коли люди, дивлячись фільм, плачуть.

17. Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не відіграє.

Продовження Додатку В

18. Я втрачаю душевний спокій, якщо оточуючі чимось пригнічені.

19. Я хвилююся, якщо бачу людей, які легко засмучуються через дрібниці.

20. Я дуже переживаю, коли бачу страждання тварин.

21. Безглуздо переживати з приводу того, що відбувається у фільмах або про що читаєш у книжці.

22. Мені боляче бачити немічних літніх людей.

23. Я дуже переживаю, коли дивлюся кінофільм.

24. Я можу залишатися байдужим(ою) до будь-яких хвилювань навколо.

25. Маленькі діти плачуть без причини.

Пропонується заповнити наступний бланк відповідей:

Таблиця В.1

Номер твердження	Так (завжди)	Скоріше так, ніж ні (часто)	Скоріше ні, ніж так (рідко)	Ні (ніколи)
1				
2				
...				
25				

Для обробки відповідей зручно скористатися Бланком підрахунку результатів. Обробка проводиться у відповідності з ключем. За кожну відповідь нараховується від 1 до 4 балів.

Бланк підрахунку результатів:

Продовження Додатку В

Таблиця В.2

№ п/п	Відповідь (в балах)			
	Згоден (завжди)	Скоріше згоден (часто)	Скоріше не згоден (рідко)	Не згоден (ніколи)
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1
13	4	3	2	1
14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	4	3	2	1
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
21	1	2	3	4
22	4	3	2	1
23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4

Загальна оцінка підраховується шляхом підсумовування балів. Ступінь вираженості здібності особистості до емоційного відгуку на переживання інших людей (емпатії) визначається за таблицею перерахунку «сирих» балів у стандартні оцінки шкали стенів.

Додаток Г

Таблиця Г.1

Таблиця зведених емпіричних даних за методикою 1 (К. Маслач)

Номер дослідджуваного	стать (ж/ч)	вік	стаж роботи	Субшкала			Визначення рівнів вигорання (низький, середній, високий)			Загальне емоційне вигорання
				Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Рівень емоційного виснаження	Рівень деперсоналізації	Рівень редукції особистих досягнень	
1	ж	33	14	25	5	36	Середній	Низький	Низький	Низький
2	ж	34	6	25	9	36	Середній	Низький	Низький	Низький
3	ч	26	3	22	5	37	Середній	Низький	Низький	Низький
4	ж	35	12	21	3	38	Середній	Низький	Низький	Низький
5	ж	31	10	15	1	36	Низький	Низький	Низький	Низький
6	ж	33	10	16	10	32	Низький	Низький	Середній	Низький
7	ж	38	17	8	5	45	Низький	Низький	Низький	Низький
8	ж	31	5	12	0	44	Низький	Низький	Низький	Низький
9	ж	33	7	14	0	43	Низький	Низький	Низький	Низький
10	ж	39	10	12	0	44	Низький	Низький	Низький	Низький
11	ч	40	16	12	3	43	Низький	Низький	Низький	Низький
12	ж	45	20	26	7	29	Середній	Низький	Середній	Середній
13	ж	19	10	15	6	35	Низький	Низький	Низький	Низький
14	ж	56	36	32	7	32	Середній	Низький	Середній	Середній
15	ж	55	30	27	4	39	Середній	Низький	Низький	Низький
16	ч	61	40	9	2	41	Низький	Низький	Низький	Низький
17	ж	24	2	17	2	46	Низький	Низький	Низький	Низький
18	ч	42	20	24	3	34	Середній	Низький	Середній	Середній
19	ж	39	16	19	3	40	Середній	Низький	Низький	Низький
20	ч	27	3	21	11	31	Середній	Середній	Середній	Середній
21	ч	57	25	11	0	46	Низький	Низький	Низький	Низький
22	ж	40	20	5	1	42	Низький	Низький	Низький	Низький
23	ж	45	20	15	3	35	Низький	Низький	Низький	Низький
24	ж	25	2	14	1	43	Низький	Низький	Низький	Низький
25	ж	64	40	18	12	25	Середній	Середній	Середній	Середній
26	ж	29	7	26	14	40	Середній	Середній	Низький	Середній
27	ч	41	19	17	5	28	Низький	Низький	Середній	Низький
28	ж	28	5	23	1	38	Середній	Низький	Низький	Низький
29	ч	48	22	24	1	41	Середній	Низький	Низький	Низький
30	ж	45	15	31	3	27	Середній	Низький	Середній	Середній
31	ж	49	25	42	14	25	Високий	Середній	Середній	Середній
32	ж	40	20	18	14	31	Низький	Середній	Середній	Середній
33	ж	25	4	17	14	30	Низький	Середній	Середній	Середній

Продовження Додатку Г.

Продовження таблиці Г.1

34	ж	25	4	25	8	31	Середній	Низький	Середній	Середній
35	ж	26	4	11	0	12	Низький	Низький	Високий	Низький
36	ж	43	20	26	13	21	середній	Середній	Середній	Середній
37	ж	46	25	20	13	32	Середній	Середній	Середній	Середній
38	ж	40	18	15	6	32	Низький	Низький	Середній	Низький
39	ж	41	9	20	9	35	Середній	Низький	Низький	Низький
40	ж	33	4	23	12	21	Середній	Середній	Середній	Середній
41	ч	29	5	15	9	40	Низький	Низький	Низький	Низький

Додаток Д

Таблиця Д.1

Таблиця зведених емпіричних даних за методикою 3 (А. Меграбян і Н. Епштейном)

Номер досліджуваного	Стать (ж/ч)	Вік	Стаж роботи	Загальна кількість балів по методиці "Шкала емоційного відгуку"	Інтерпретація результатів опитування за методикою А. Меграбяном і Н. Епштейном
1	ж	33	14	73	високий рівень
2	ж	34	6	72	високий рівень
3	ч	26	3	64	високий рівень
4	ж	35	12	76	високий рівень
5	ж	31	10	81	високий рівень
6	ж	33	10	86	дуже високий
7	ж	38	17	77	високий рівень
8	ж	31	5	79	високий рівень
9	ж	33	7	72	високий рівень
10	ж	39	10	79	високий рівень
11	ч	40	16	74	високий рівень
12	ж	45	20	82	високий рівень
13	ж	19	10	59	нормальний рівень
14	ж	56	36	79	високий рівень
15	ж	55	30	65	високий рівень
16	ч	61	40	70	високий рівень
17	ж	24	2	66	високий рівень
18	ч	42	20	78	високий рівень
19	ж	29	16	81	високий рівень
20	ч	27	3	73	високий рівень
21	ч	57	25	71	високий рівень
22	ж	40	20	66	високий рівень
23	ж	45	20	73	високий рівень
24	ж	25	2	78	високий рівень
25	ж	64	40	68	високий рівень
26	ж	29	7	73	високий рівень
27	ч	41	19	64	високий рівень
28	ж	28	5	74	високий рівень
29	ч	48	22	74	високий рівень
30	ж	45	15	68	високий рівень

Продовження Додатку Д

Продовження таблиці Д.1

31	ж	49	25	79	високий рівень
32	ж	40	20	67	високий рівень
33	ж	42	19	64	високий рівень
34	ж	25	4	80	високий рівень
35	ж	26	4	60	нормальний рівень
36	ж	43	20	58	нормальний рівень
37	ж	46	25	63	високий рівень
38	ж	40	18	72	високий рівень
39	ж	41	9	85	високий рівень
40	ж	33	4	63	високий рівень
41	ч	29	5	65	високий рівень

Додаток Е

Практичний тренінг на тему: «Профілактика професійного вигорання у працівників ІТ сфери»

Мета тренінгу: підвищення рівня проінформованості про синдром професійного вигорання та наслідки від його свідомого чи без свідомого уникнення при його наявності, ознайомлення з методами психічної саморегуляції задля профілактики синдрому вигорання у працівників ІТ-сфери та практичне їх освоєння для тілесного досвіду та отримання нових усвідомлень.

Актуальність теми: кожна людина сама відповідальна за свій фізичний та психічний стан здоров'я, вона самостійно приймає рішення відносно свого життя, своєї професійної діяльності, свого майбутнього. Тренінг на тему: «Профілактика синдрому вигорання у працівників ІТ-сфери» збільшує та розширює можливості для власного системного впливу на свою професійну сферу та власну особистість, що в подальшому призведе до усунення стресових станів, зменшення ступеня емоційної напруги, підсилення мобілізації власних ресурсів, задоволеності життям.

Структура тренінгу:

І. Вступна частина: знайомство, інформування про тему, мету завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу, оголошення регламенту та правил роботи, визначення рівня проінформованості та очікування учасників.

ІІ. Основна частина:

- поняття синдрому професійного вигорання та чинники його виникнення;
- компоненти, стадії та фази синдрому професійного вигорання;
- розпізнавання симптомів, що сигналізують про розвиток вигорання;
- заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання працівників ІТ-сфери;
- методи психічної саморегуляції свого особистого стану, які допомогають в профілактиці синдрому професійного вигорання та збереженні психологічного здоров'я.

ІІІ. Заключна частина: підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Формат тренінгу: інтерактивний тренінг з використанням лекцій, обговорень, практичних вправ при відпрацювання конкретних умінь та навичок, робота із завданнями в методичних матеріалах, анкетування для зворотного зв'язку.

Структура: програма практичного тренінгу включає 1 заняття тривалістю три години. працівники ІТ-сфери. Чисельність тренінгової групи становить 10-15 осіб.

Таблиця Е.1.

Тематичний план програми практичного тренінгу:

№п/п	Структура практичного тренингу	Тривалість
1	Вступ. Правила роботи на тренінгу	5 хвилини
2	Міні-лекція на тему: «Що таке професійне вигорання? Чинники його виникнення, компоненти, стадії та фази синдрому професійного вигорання» *	40 хвилин
3	Швидке оцінювання вигорання: 1.Інформація про шість стратегічних сфер професійної діяльності, які виділено К. Маслач та М. Лейтером; 2.Тест на швидке оцінювання вигорання	**5 хвилин** **15 хвилин**
4	**Зворотній зв'язок по виконаному тестовому завданню**	5 хвилин
5	**Відповіді на питання по пройденому матеріалу**	15 хвилин
6	Міні-лекція на тему: «Симптоми, що сигналізують про розвиток вигорання. Заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання»	30 хвилин
7	Вправа «Три хороші справи» (ТХС) для формування позитивних настанов у своєму житті.	15 хвилин
8	**Брейк-кава**	20 хвилин
9	Міні-лекція на тему: «Методи психічної саморегуляції»	10 хвилин
10	Практика діафрагмального дихання (черевного дихання). Теорія. Практика (музичний супровід та голосове ведення).	20 хвилин

11	Медитація «Гора». Теорія. Практика.	25 хвилин
12	Міні-лекція на тему: «Індивідуальна модель BASIC PH – як розвиток стратегії опірності»	30 хвилин
13	Практична робота з визначення особистих стратегій під час кризи/сильного стресу (BASIC PH)	20 хвилин
14	**Зворотній зв'язок по виконаній практичній роботі**	20 хвилин
15	**Вправа «Прогресивна м'язова релаксація»**	20 хвилин
16	**Зворотній зв'язок по виконаній вправі**	5 хвилин
17	**Заключна частина тренінгу. Підбиття підсумків роботи на трнінгу, отримання зворотнього зв'язку від учасників, релаксація, анкетування на предмет з'ясування задоволення очікуваних результатів, процедури завершення тренінгу**	20 хвилин

Примітка* Міні-лекція на тему: «Що таке професійне вигорання? Чинники його виникнення, компоненти, стадії та фази синдрому професійного вигорання» буде складатися з інформації викладеної в розділі І.

Вступ. Правила роботи на тренінгу

Участь в практичному тренінгу на тему: «Профілактика синдрому вигорання працівників ІТ-сфери» дає можливість кожному учаснику більше дізнатися про синдром професійного вигорання у працівників ІТ-сфери; одержати знання про фактори, які сприяють вигоранню та механізми його розвитку, що надасть змогу раніше виявляти симптоми вигорання у себе та своїх колег, вчасно вживати заходи для його запобігання. Крім цього, тренінг оснастить практичними інструментами та техніками для управління стресом, своїм станом та балансом між роботою та відпочинком. Завдяки чому, з'явиться можливість зберігати спокій та продуктивність навіть у найбільш напружених умовах, що позитивно вплине на здоров'я та якість роботи.

Правила роботи на тренінгу допомагають створенню комфортної атмосфери спілкування, допомагають зробити роботу на тренінгу ефективною та продуктивною, сприяють досягненню поставлених цілей [65, 48]:

1. Цінувати час, в т.ч. приходити вчасно (дисциплінованість важлива не тільки по відношенню до себе, а й до оточуючих. Свобода – це усвідомлена необхідність. Усвідомлена необхідність поважати право інших не витрачати час на очікування тих, хто приходить пізніше, не відволікатися на сторонні теми, які можуть цікавити когось конкретно, але не стосуватися теми тренінгу. Цінувати час – означає активно брати участь у тому, що відбувається; не марнувати його на непродуктивні очікування. Цінувати час – означає працювати за планом, аби досягнути поставленої цілі.

2. Не переривати, говорити по черзі. Говорити недовго і нечасто. Одночасно каже лише одна людина (дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу і права інших висловитись в комфортній атмосфері, встигнути це зробити і почути думку і позицію інших).

3. Бути позитивними. Позитивне налаштування створює дружню безпечну атмосферу. Позитивне ставлення до себе і до інших веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

4. Правило додавання - не критикувати і не оцінювати один одного, уникати давати поради (основою навчання на тренінгу є обмін досвідом та знаннями усіх, хто присутній на ньому. Тому думка кожної людини є важливою і цінною. Навіть тоді, коли ми не погоджуємось з кимось, це не означає, що те, про що ми почули, є хибним. Бо ніхто не знає усієї істини, кожна людина знає лише її частину, до того ж частини ці різні. Тому на тренінгу важливо, аби лунало якомога більше думок, бо тоді ми маємо можливість наблизитись до істини. Вільне, беззастережне висловлювання можливе лише у безпечному середовищі, коли людина впевнена, що її не стануть критикувати та оцінювати ані її саму, ані її слова.)

5. Правило персоніфікації. Не завжди ми можемо погодитись із тим, про що чуємо. Як можна висловити свою думку, не порушуючи при цьому правила додавання? Для цього існує правило персоніфікації (від слова персона – особа). Ми просто висловлюємо власну думку від свого власного імені. При цьому використовуємо займенник першої особи – «я», «мені». Це також означає, що я уникаю узагальнень і несу відповідальність за свої слова.

6. Добровільність (кожна людина має право виконати вправу або утриматись від її виконання).

Шість стратегічних сфер професійної діяльності, які виділено К. Маслач та М. Лейтером

Є робота — умови, клімат, у яких трудяться люди, і є самі люди. Дуже важливо, щоб між ними була чудова відповідність, баланс у шести сферах, визначених на цей момент. Це сфери, від яких за несприятливих обставин залежить розвиток вигоряння, чи, якщо показники хороші, краща залученість у майбутньому. Якщо в одній чи більше із цих сфер є проблеми та негативні явища, то, згідно з лонгітюдними дослідженнями, надалі ризик вигоряння зростатиме [79].

1. Робоче навантаження. Часто робочі завдання нечітко формулюють від самого початку, і поступово їхня кількість зростає. Усі справи на день просто неможливо виконати, тому що недостатньо ресурсів: бракує часу, людей, інструментів, щоб завершити завдання та зробити все добре. Цей чинник призводить до виснаження, стресу й вигорання. Але іноді він не найважчий.

2. Контроль. Скільки автономії, права голосу, вибору, простору для маневру має працівник для якісного виконання роботи вразі виникнення нових обставин у його робочий ситуації ? А може, є безліч обмежень і він не може ухвалювати необхідних рішень? Дослідження показують: що більше автономії у працівника, то нижча ймовірність вигорання.

3. Винагорода. Ідеться не лише про матеріальну винагороду у вигляді зарплати, бонусів та пільг. Виявляється, важливішою є соціальна винагорода визнання. Необхідно, щоб хтось (хоча б одна людина) помічав, що ви робите, і давав вам зрозуміти: він вважає, що це круто, що ви рухаєтеся в потрібному напрямку. Або зазначав, що у вас класна ідея, чи дякував за те, що ви тут і рятуєте всю команду. Герберт Фрейденберґер вважав, що відсутність винагороди відіграє важливу роль у розвитку вигоряння.

4. Спільнота. Четвертий чинник стосується оточення на рочому місці - тих людей, із якими ви постійно контактуєте. Це ваші колеги, підлеглі, начальники,

клієнти — усі, з ким маєте справу на роботі. Що відбувається на цьому рівні? Важливо перебувати в такому оточенні, де є підтримка, взаєморозуміння, можливість працювати разом та покладатися на колег. Але часто буває й інший варіант - токсичне оточення. «Мені подобається моя робота, але я не можу перебувати поряд із цими людьми в моєму підрозділі чи команді, бо "це не мої люди"».

5. Справедливість. Їй не так часто приділяють увагу, але, виявляється, іноді цей чинник дуже важливий. Це стосується різноманітних внутрішніх політик, процедур, практик організації у якій ви працюєте, — того, наскільки чесно вони впроваджуються. Багато залежить від того, чи дістають підвищення або нові можливості певні люди, які виконують конкретні функції, чи головну роль відіграє те, хто з ким краще знайомий, а не хто що робить.

6. Цінності. Саме завдяки їм ваша робота наповнюється змістом, з'являється відчуття, що «воно того варте», що ви змінюєте світ на краще. «Я дійсно вірю в це, я цим захоплений». Це те, що допоможе вам рухатися вперед у періоди різноманітних труднощів. Важливо з'ясувати, чи є щось таке у вашій роботі, чи існує конфлікт цінностей і проблеми з етикою [79].

Подумайте, якою мірою запропоновані пункти відповідають вашим особистим (табл. 3.2). уподобанням, схемам роботи та прагненням.

1. Якщо все збігається, ви розумієте важливість та значущість вашої роботи й почуваєтеся добре.

2. Якщо є деякі невідповідності, зазвичай люди можуть із цим миритися і працюють далі.

3. Якщо є безліч невідповідностей, що ви особливо гостро сприймаєте, це очевидні ознаки нестерпної ситуації.

Таблиця Е.2.

Стратегічні сфери	Відповідає	Частково відповідає	Повністю не відповідає
Робоче навантаження Обсяг роботи, яку необхідно виконати за день, перевищує ваші ресурси. Часто з'являється робота, якої ви не очікували, і ви змушені працювати далі			

Контроль Участь в ухваленні рішень, які впливають на вашу роботу. Рівень автономії та право вибору під час виконання поставлених завдань			
Винагорода Керівництво визнає ваші досягнення. Ви отримуєте бонуси за досягнення			
Спільнота Ви часто дістаєте підтримку на роботі. У вас розвивається дружба зі співробітниками			
Чесність Прагнення керівництва приділяти всім рівну увагу. Чіткі та відкриті процедури розподілення нагород та акцій			
Цінності Ви відчуваєте, що ваша робота має великий вплив на суспільство, у якому ви живете. Ви впевнені, що ваша організація робить важливий внесок у покращення суспільства			

Міні-лекція на тему: «Симптоми, що сигналізують про розвиток вигорання. Заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання»

Психолог, терапевт, співробітник Українського інституту соціальних досліджень імені О. Яременка Балакірєва К.О. [32] в своїх методичних рекомендаціях для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання» зазначає, що симптоми**,** що складають синдром професійного вигорання**,** умовно можна розділити на три основні групи**:** психофізичні**,** соціально-психологічні та поведінкові**.**

У числі психофізичних симптомів синдрому вигорання, зокрема, виділяються:

- відчуття постійної, хронічної втоми не лише вечорами, але і вранці, відразу після сну;

- відчуття емоційного і фізичного виснаження;

- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпеку);

- загальна астенізація (слабкість, зниження активності та енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників);

- часті безпричинні головні болі;

- різка втрата або різке збільшення ваги;

- повне або часткове безсоння (швидке засинання і відсутність сну рано вранці, починаючи з 4 год. ранку або, навпаки, нездатність заснути ввечері до 2-3 год. ночі і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу);

- постійно загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;

- задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні.

До соціально-психологічних симптомів синдрому вигорання відносяться такі відчуття і реакції:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);

- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;

- часті нервові «зриви» (спалахи невмотивованого гніву або відмови від спілкування, «відхід у себе»);

- постійне переживання негативних емоцій, що не пов'язане із зовнішніми причинами (почуття провини, образи, підозрілості, сорому, скутості);

- почуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);

- почуття надмірної відповідальності і постійне відчуття страху, що «не вийде» або людина «не впорається»;

- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (по типу «Як не старайся, все одно нічого не вийде»).

До поведінкових симптомів синдрому вигорання відносяться наступні вчинки і форми поведінки:

- відчуття, що робота стає все складніша і складніша, а виконувати її - все важче і важче;

- співробітник істотно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде, або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);

- незалежно від об'єктивної необхідності працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не виконує;

- почуття марності, невіра в поліпшення, зниження ентузіазму по відношенню до роботи, байдужість до результатів;

- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрявання» на дрібних деталях, яке не відповідає службовим вимогам, витрачання більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або повністю не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;

- дистанційованість від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності;

- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день сигарет, застосування наркотичних засобів.

Для профілактики синдрому вигорання співробітників на підприємстві необхідно:

▪ Правильно організувати робочий процес: працювати в команді (розподіляти ролі); ефективно розподіляти робочий час та навантаження; розподіляти пріоритети між задачами.

▪ Організувати робочі місця та місце відпочинку.

▪ Розробити систему оцінки ефективності роботи.

▪ Розробити систему нематеріальних заохочень.

▪ Підтримувати колективний дух співробітників.

▪ Забезпечити та підтримувати психологічний комфорт в колективі.

Окрім цього, медичним працівникам завжди треба пам’ятати, що можна знайти вихід з будь-якої ситуації і вирішити проблеми на професійному рівні. Збереженню психологічного здоров’я сприяє [56]:

1. Надання виходу негативним емоціям – регулярно «випускати пар» й скидати напругу після роботи. Наприклад, це можуть бути активні фізичні вправи чи заняття, такі як спорт, танці або прибирання у будинку. При регулярних фізичних навантаженнях організм буде відновлюватися емоційно та фізично.

2. Важливо знайти свій спосіб безпечно звільнятися від негативних думок й переживань. Наприклад, поділитися своїми проблемами з друзями або близькими людьми, обговорювати робочі ситуації з колегами або звернутися за консультацією до психолога. Це особливо важливо тим людям, кому потрібно відчути зворотний зв'язок, отримати пораду або розібратися в питанні, стосовно якого не вистачає знань або особистого досвіду.

3. Для відновлення енергетичних ресурсів потрібно обов'язково висипатися, проводити достатньо часу на свіжому повітрі.

4. Брати паузи в роботі та планувати відпустки. У проміжках між відпустками хоча б раз на місяць присвячувати один або два вихідних дні своєму відновленню та максимальному відпочинку від поточних справ й роботи.

5. Ставити цілі на перспективу і найближче майбутнє. Це дає мотивацію до роботи й розуміння її необхідності. А регулярне відстеження своїх досягнень і прогресу допомагає підтримувати впевненість в собі, сприяє оптимізму та бажанню діяти.

6. Уміння радіти. Це одна з найважливіших навичок мати свої способи наповнюватися позитивними емоціями кожний день. Робити те, що приносить радість та задоволення, помічати хороше в своєму житті, радіти всьому, що приносить позитив.

Не кожен має владу радикально змінювати світ навколо себе, але кожен може і повинен навести лад у своєму власному маленькому світі (сім'я, робоче місце тощо) та у власній душі [64] Кожна людина від народження має здатність керувати своєю поведінкою, спираючись на власні потреби. Ця здатність називається саморегуляцією.

Вправа «Три хороші справи» (ТХС) для формування позитивних настанов у своєму житті

Ця доказова методика для формування позитивного мислення впливає на рівень вашого психічного добробуту і збільшує рівень щастя. Дослідження Кена Шелдона й Соні Любомирської у 2004 році показало, що після практикування протягом тижня ТХС учасники стали щасливішими на 2% [88]. Однак, і далі перевіряючи їхній рівень щастя протягом наступних шести місяців, науковці

виявили, що він зріс до 5% в кінці одного місяця і до 9% на момент завершення дослідження. Ця вправа допомагає позбутися негативних упереджень і сформувати позитивну настанову. У 2005 році Мартін Селіґман з колегами досліджував вплив цієї вправи на підвищення рівня добробуту й щастя і виявив, що ТХС збільшують надію і оптимізм, зміцнюють імунну систему і підвищують задоволення роботою [87].

Опис вправи «Три хороші справи» (ТХС)

1-й крок. Коли після закінчення робочого дня ви підготуєтеся до сну, сядьте на ліжко або стілець поруч. На деякий час заплющте очі й згадайте все, що сталося у вашій присутності та що ви сьогодні зробили.

2-й крок. Подумайте про три хороші речі, які відбулися сьогодні. Виберіть три найяскравіші події дня. Пам'ятайте, ми говоримо тільки про позитивне. Важливо відвернути свої думки від будь-якої несприятливої події, тому що така поведінка природна для нас. Роблячи це, ми змушуємо свій мозок зосередитися на позитивному і вчимося позбавлятися від нашого негативного упередження щодо них.

3-й крок. Запишіть три хороші речі. Щойно згадаєте три події, які змусили вас усміхнутися і відчути щастя, хоч і незначною мірою, запишіть їх. Ви можете використовувати папір або мобільний телефон. Ці три речі повинні бути приємними для вас.

4-й крок. Подумайте про ці три хороші речі. Витратьте 15-20 секунд на роздуми про кожну подію. Наприклад, чим вона відрізнялася від будь-якої іншої сьогоднішньої події і чому ви її запам'ятали. Повторюйте цю вправу щодня протягом тижня, а після цього можете виконувати її раз на тиждень протягом щонайменше шести тижнів.

Рекомендації

1. Записуйте лише життєво важливі події.

2. Подумайте, що саме ви зробили. Дуже важливо те, як це підсилює ваше відчуття контролю і добробуту.

3. Час має велике значення. Згідно з дослідженнями, щоб досягнути помітних результатів, потрібно робити це щодня протягом тижня або раз на тиждень протягом шести тижнів.

Теми, які ви можете досліджувати:

1. Як ви сьогодні найефективніше використали свій час?

2. Що хорошого сталося сьогодні на роботі?

3. Яку корисну підтримку ви отримали сьогодні від тих, із ким у вас близькі взаємини?

4. Як ви сьогодні виявили щедрість чи доброту?

5. Що сьогодні викликало усмішку у вашому серці?

Приклад:

1. Вам подякували на роботі за досягнення або ви отримали подяку від клієнтів.

2. Ви чудово провели час за кавою з другом або у колі сім'ї.

3. Ви змогли поговорити зі своєю дитиною відкрито, дійшли до взаєморозуміння й відчули приємні емоції. Спробуйте зробити вправу сьогодні ввечері, це можуть бути найкращі три хвилини вашого дня!

Міні-лекція на тему: «Методи психічної саморегуляції»

Одним із найефективніших засобів профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання вважають саморегуляцію, адже без активного і свідомого включення самої особистості неможливо успішно подолати цю проблему. Саморегуляція – комплекс заходів, який спрямовано на керування власними внутрішніми станами, імпульсами, ресурсами, куди відноситься: самоконтроль, надійність, сумлінність, пристосованість, відкритість до нового. Психічна саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, керування м’язовим тонусом і подихом [66].

Методи саморегуляції [47]:

Дихання - не тільки найважливіша функція організму, але і ефективний засіб впливу на тонус м'язів і впливу на центри мозку. Повільне і глибоке дихання

знижує збудливість нервових центрів і сприяє м'язовому розслабленню. Часте дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму. Змінюючи вигляд, ритм дихання, тривалість вдиху і видиху, людина може впливати на багато, в тому числі і психічні функції.

Уміння керувати тонусом скелетних м'язів дозволяє більш ефективно відновлювати сили в будь-яких умовах, знімати м'язові затиски, що виникли в процесі професійної діяльності. Скелетна мускулатура є одним з найсильніших джерел стимуляції мозку. Управління тонусом скелетних м'язів можливо і в процесі повсякденної діяльності, що не вимагає високої концентрації уваги. Необхідно максимально розслабити ті м'язи, робота яких в даний момент не потрібно. Так, якщо при ходьбі напружуються переважно м'язи ніг, то потрібно розслабити м'язи обличчя, плечей, рук. У положенні сидячи слід розслабити м'язи обличчя, рук, плечей, ніг.

Довільні переключення і концентрація уваги на певних об'єктах, явищах або процесах служить ефективним засобом подолання негативних психічних станів. Стикаючись з втратами і горем людей, випробовуючи втому або занепокоєння за результат роботи, можна в моменти перерви перемкнути і сконцентрувати увагу на приємних смакових відчуттях, зорових образах (наприклад, зоряне небо або хмара), тілесних відчуттях розслаблення і спокою. Це дозволить швидше відновити сили і довше працювати без відчуття надмірної втоми.

Візуалізація - вміння довільно створювати яскравий уявний образ (образ зоровий, у відчуттях, звуках). Достатньо, якомога яскравіше уявити собі, що у вас в руках свіжозрізана скибочка лимона: ви ясно відчуваєте його запах, бачите крапельку бурштинового соку, кладете скибочку на мову і відчуваєте його пронизливо кислий смак. Чим яскравіше і точніше образ, тим більше буде ефект. Якщо образ лимона асоціативно пов'язаний з яким-небудь певним станом, наприклад, з бадьорістю після випитої вранці чашки чаю з лимоном, то, швидше за все, зміниться і психічний стан.

Аутогенне тренування - це оволодіння методами регуляції м'язового тонусу, досягнення релаксації шляхом подання стану важкості і тепла і навчання вмінню концентрувати увагу на певних об'єктах і станах. Освоївши аутогенне

тренування, людина стає значно спокійніше, поліпшуються загальне самопочуття і сон, змінюється ставлення до конфліктних ситуацій.

Самонавіювання - прийом, який не вимагає зусиль з аналізу та вирішенню важкій ситуації, найчастіше навіюється впевненість у своїх можливостях: «Я зроблю це! Це ситуація мені під силу. Я повний сил. Я готовий до цього!». Самонавіювання ефективніше, якщо його проводити на тлі м'язового розслаблення.

Самозміцнення є не менш ефективним прийомом, його можна застосувати у вигляді вправи: перерахуйте не менше п'яти напружених ситуацій, коли з вашої точки зору, вдалося досягти результатів. Дайте відповідь, які ваші якості сприяли досягненню результатів у цих ситуаціях. Виділіть ті якості, які проявилися у всіх ситуаціях. Проговоріть з максимально можливою щирістю (про себе або вголос) ці якості. Можливо, названі вами якості складаються в цілісний образ. Якщо образ вам подобається, запам'ятайте його. Можливо, в певних ситуаціях вам захочеться згадати цей образ, щоб підкріпити себе або образ буде виникати як би без вашої участі.

Медитація заснована на управлінні увагою. В ході занять медитацією набувається навик в певний час концентрувати увагу на одному предметі, образі або процесі. Розвиток здатності до концентрації уваги в першу чергу служить для поліпшення самоорганізації, підвищення внутрішньої зібраності. Таким чином, практикуюча медитацію людина отримує можливість більш усвідомлено і цілеспрямовано впливати на своє життя, вона стає більш «інтуїтивною», завдяки чому можливий інсайт - наприклад, миттєве розуміння важкої ситуації та шляхів виходу з неї.

Практика діафрагмального дихання (черевного дихання)

Дихання можна розглядати як діагностичний інструмент. Ритм нашого дихання значно змінюється залежно від того, що ми робимо і як почуваємося. Він прискорюється за фізичного навантаження або емоційного стресу та сповільнюється під час сну або періодів розслаблення. Іноді наше дихання дуже рівне, а іноді нерегулярне, навіть утруднене. Тип дихання, відомий як діафрагмальне дихання (також його називають черевним або глибоким), активує

парасимпатичну систему, збільшує тонус блукаючого нерва та активує реакцію розслаблення тіла. Діафрагмальне дихання передбачає активне поглиблення і подовження вдиху й видиху, скорочення діафрагми й розширення живота, щоб зменшити частоту дихання і максимізувати кількість кисню, що надходить у кровотік. Таке дихання повільніше і глибше, якщо порівняти з грудним, яке зазвичай швидше й поверхневе. За діафрагмального дихання потрібно максимально розслабити живіт. Численні дослідження в галузі психології здоров'я та клінічного лікування показали, що діафрагмальне дихання є ефективною технікою релаксації в комплементарній та альтернативній медицині, а також сприятливо впливає на фізичне та психічне здоров'я [81].

Регулярна практика глибокого дихання, сприяє набуттю здатності концентруватися, заспокоює розум, робить його більш зосередженим і менш реактивним.

Рекомендації в контексті навчання діафрагмального дихання [28]:

1. Діафрагмальне дихання знижує рівень кортизолу та адреналіну. Однак важливо тренуватися приблизно 15-20 хвилин на день. Спочатку може бути незручно й незвично, але пам'ятайте, що практика потрібна.

2. Можете покласти руку на живіт. Відчуйте, як рука разом з животом піднімається й опускається.

3. Зверніть увагу на те, як ви дихаєте протягом дня, на зустрічах, під час переговорів або під час роботи з клієнтами. Так у вашому житті з'явиться більше усвідомленості та спокою.

Техніка діафрагмального дихання

- Знайдіть зручну позу для медитації: сядьте на подушку на підлозі, на стілець або ляжте на спину. Словом, зробіть так, як вам саме зараз буде простіше.
- Закріпіть себе в цьому просторі, у цей момент відчуйте контакт між вашим тілом і стільцем або підлогою під вами.
- Повільно заплющте очі або, якщо хочете, дивіться перед собою з м'яким фокусом.
- Знайдіть кілька хвилин, щоб прислухатися до відчуттів у своєму тілі, постарайтеся зрозуміти, які частини тіла скуті або напружені.

- Ця практика є вправою на діафрагмальне дихання, також відоме як дихання животом. Ідея полягає в тому, щоб розслабити живіт настільки, наскільки ви можете. Потім, коли ви вдихаєте повітря, дозвольте животу піднятися самостійно. Коли робите видих, нехай живіт природно опадає. Поглибте дихання, роблячи вдих і видих, і відчуйте, як живіт більше підіймається й опускається.

Спочатку видихніть усе повітря з легенів, а потім вдихніть, 2, 3, 4 — і затримайте дихання.

• Видихніть, 2, 3, 4, 5, 6.

• Вдихніть, 2, 3, 4, затримайте.

• І видихніть, 2, 3, 4, 5, 6.

• Знову вдихніть, 2, 3, 4, затримайте.

• І видихніть, 2, 3, 4, 5, 6.

Далі повільно вдихайте животом і звертайте увагу, як повітря виходить з тіла.

Робіть усе можливе, щоб утримувати увагу на диханні.

Час від часу ви помічатимете, що ваш розум зосереджується на чомусь іншому, це можуть бути якісь думки, спогади чи щось довкола вас. Щойно помітите, що ваш розум блукає, просто зверніть увагу, на чому ви зосередились, а потім м'яко і ненав'язливо скеруйте свою увагу знову на дихання. Уявіть собі, що ваші думки схожі на хмари. Ви бачите, що вони пливуть від вас далі й далі.

Також вчіться проганяти думки, які відволікають від концентрації.

Продовжуйте глибоко дихати животом, відчуваючи, як він піднімається й опускається.

Перевіряйте, на чому зосереджена ваша увага, і, якщо її відвернуло щось інше, обережно скеровуйте її назад на дихання животом.

Вдих... і видих...

Медитація «Гора»

Медитації і розслаблення майндфулнес (mindfulness) фокусують свідомість на моменті буття «тут і зараз» і вчать насолоджуватися ним, не турбуючись про минуле або майбутнє [28].

Дослідження підтвердили, що майндфулнес: покращує пам'ять і збільшує обсяг сірої речовини [76]; СР можна назвати арбітром знань і здібностей, не єдиним, але вона відіграє ключову роль в оброблянні інформації, просторовому мисленні і його зв'язку з об'єктами, а значить, впливає на пам'ять, увагу й мову; допомагає відчути залученість у соціальні зв'язки [77]; збільшує рівень щастя [73]; підсилює зосередженість [70] і допомагає впоратися з «блуканням думок», до якого схильні 46,9 % респондентів [78].

Медитація «Гора» спрямована на те, щоб допомогти розгледіти свої внутрішні переживання і життєві проблеми як тимчасові, безособові події, подібно до мінливих умов у горах [86]. Ця медитація відрізняється від традиційних практик уважності (наприклад, дихальної медитації), де стійка увага (скажімо, залишатися зосередженим на диханні), гальмування (слідування за думками, що блукають) і перемикання уваги (наприклад, назад на дихання) заохочуються.

Медитація «Гора» призначена для того, щоб допомогти знайти тишу і спокій та з'єднатися зі своєю внутрішньою силою і стійкістю перед внутрішніми й зовнішніми викликами. Адже зіткнення зі складними емоціями та переживаннями може призвести до почуття загубленості та наляканості.

Цю практику можна виконувати стоячи, особливо в йогічній позі, яка називається позою гори. Людина стоїть, розставивши ноги на ширині плечей, руки опущені обабіч тіла долонями вперед, а плечі відведені назад.

Ця медитація може допомогти розвинути більше сили та енергії. Якщо ви не почуваєтеся зосередженими й не відчуваєте міцної опори в ногах, то розплющте очі (утримуйте м'який погляд на підлозі перед собою).

Ви можете зберігати у своїй свідомості цю метафору протягом дня, порівнюючи себе з горою. Адже, незважаючи на різні погодні умови (чи то дощ, чи сильний вітер або сніг), гора залишається стояти на місці. Вона стабільна і спокійна.

Важливо підкреслити, що ця медитація призначена не для того, щоб сміливо дивитися в обличчя негараздам або емоційним потрясінням. Ідея полягає в тому, щоб навчитися усвідомлювати наше мінливе (внутрішнє і зовнішнє)

оточення, помічати й відчувати ці зміни, залишаючись незворуш- ними, зустрічаючи кожен момент з усвідомленими холоднокровністю і ясністю.

Суть медитації - потрібно уявити себе горою, спостерігаючи за багатьма якостями цієї гори: її стійкістю, силою, стрункістю і міццю, а також представляти мінливі умови навколо цієї гори (погода, різні тимчасові сезони).

Техніка медитації «Гора» [28]:

Сядьте на подушку на підлозі або на стілець - так, щоб вам було зручно. Повільно заплющте очі. Якщо хочете, можете тримати їх розплющеними, м'яко фокусуючись на чому-небудь. Зробіть три глибокі повільні вдихи, щоб розпочати практику. Тепер уявіть собі образ красивої гори. Це може бути гора, яку ви бачили раніше в реальному житті чи на фотографії, або створена вашою уявою. Зосередьтеся на цьому образі, розглядаючи загальну форму гори, її вершину, основу, вкорінену в землі, схили. Спостерігайте за рельєфом гори, снігом, деревами на ній. Зверніть увагу на її велич, непорушність і міць. Тепер спробуйте уявити, що ваше тіло й гора стають єдиним цілим. Ваша голова стає вершиною, плечі й руки пологими схилами, ваш таз і ноги — міцною основою. Дозвольте собі відчути силу гори через хребет. Протягом дня зверніть увагу, як гора залишається непохитною, вкоріненою, з міцною основою. Вона залишається нерухомою, незалежно від погоди, яка змінюється мить за миттю, день за днем, незалежно від пори року. З приходом літа спека палить гору пря- мими сонячними променями. Восени гора розфарбована всілякими барвами природи, потім листя в'яне й опадає. Взимку гора загортається у ковдру зі снігу, і лід покриває вершину й підніжжя. Навесні навколо пурхають птахи і розпускаються квіти. Незважаючи на все це, гора й далі стоїть, і те, що відбувається на її поверхні, ніяк не впливає на внутрішню структуру. Сидячи в тиші, зосередьтеся на тому, щоб відчути в собі цей непохитний спокій і непорушність перед лицем усього, що щодня відбувається навколо вас. У повсякденному житті обставини постійно змінюються: небезпека, військові конфлікти, хвороба близьких, тривога і депресія. Однак ми відчуваємо легкість, радість, щастя, приємне хвилювання. Як гора, ми можемо бути сильними і стійкими в умовах, що постійно змінюються. Ми можемо зустрічати кожну мить з відкритістю, незворушністю і мудрістю. Ми

здатні відчувати, що відбувається навколо нас, не реагуючи на це. Натомість ми залишаємося спо- кійними та незворушними, переживаючи кожну мить такою, якою вона є. Гори можуть навчити нас цього й багато чого іншого, якщо ми зуміємо їх почути. Зупинімося тут на кілька хвилин, з'єднавшись із зображенням гори (10-секундна пауза).

Коли медитація закінчиться, зробіть три глибокі повільні вдихи, як і на початку медитації. Пам'ятайте, що ви завжди можете повернутися до цієї медитації, коли «погода» у повсякденному житті починає порушувати ваш внутрішній баланс. З'єднайтеся зі своїм диханням і станьте горою, на яку не впливають мінливі погодні умови. Поверніть відчуття свого тіла, торкаючись пальців рук і ніг. Налаштуйтеся на звуки навколо вас, а коли будете готові, плавно розплющте очі й повертайся в кімнату, сказавши: «Я тут».

Потім запишіть свої відчуття та поміркуйте над такими запитаннями:

- Як ви зараз почуваєтеся?
- Що було легко чи складно в цій практиці?
- Чи блукали ваші думки під час цієї практики?
- Якщо так, то в які моменти це ставалося?
- І чи змогли ви повернути свої думки назад у візуалізацію?
- Коли ця медитація може виявитися корисною у вашому житті?
- За яких обставин вона може принести вам користь?

Міні-лекція на тему: «Індивідуальна модель BASIC PH – як розвиток стратегії опірності»

Багатомірну модель ресурсних станів BASIC Ph розробив ізраїльський психолог та фахівець із травми Мулі Лаад. Вона визнана НАТО, ООН, а 1990 року Університет Північної Кароліни (США) оголосив її провідною моделлю у світі. Мулі Лаад зосереджувався на психологічних чинниках, які допомагали людині впоратися з труднощами, попри стресори у вигляді воєнних дій, стихійних лих і травматичних випадків та досліджував механізми які використовувалися досліджуваними для того, щоб подолати труднощі та відновити своє психічне й соматичне здоров'я [28].

Психолог В. Халанський описує індивідуальну модель BASIC Ph так [28]:

Вона розвивається завдяки стратегії опірності. Опірність - це здатність стабілізувати себе та повернутися до соціальних норм поведінки у кризовій ситуації. Тобто кризова ситуація не закінчується тим, що людина звертається до алкоголю, наркотиків чи відокремлюється від суспільства. Суть у тому, що вона здатна вийти з кризи без серйозних психосоматичних та психічних симптомів. Опірність допомагає долати кризову ситуацію. А подолати, згідно з Мулі Лаадом, - це подолати себе та успішно впоратися з наслідками горя, нещастя чи іншої кризи. Саме розвиток здатності до високої опірності довкіллю, а не тільки психотерапію, а також адаптацію до соціальних умов було включено до моделі BASIC Ph.

Існує шість основних стратегій опору та подолання кризових ситуацій:

1. Beliefs and Values — B (вірування та моральні цінності).
2. Affect and Emotion - A (афекти та емоції).
3. Social - S (соціальна сфера).
4. Imagination and Creativity - I (уява й творчість).
5. Cognition and Thought - C (пізнання та міркування).
6. Physiological and Activities - Ph (фізичні ресурси).

Комбінація всіх шести способів становить індивідуальний стиль кожної людини. Потенційно кожен із нас володіє цими стратегіями з раннього дитинства та виробляє додаткові навички внаслідок життєвого досвіду. Але кожен має свої ефективні методи подолання кризи. Необов'язково людина гово- ритиме про свої почуття. Для неї це може бути неприйнятно. Протягом життя одні методи розвиваються і вдосконалюються, інші залишаються нерозвиненими. Усі ці механізми подолання кризи можуть бути вдосконалені шляхом поглибленого вивчення та тренування.

Вірування (система вірувань і переконань) — цей спосіб подолання кризи ґрунтується на здатності вірити, це може бути віра в Бога, людей чи самого себе. Наявність у нашому житті смислової наповненості, системи життєвих цінностей, місії, віри — це джерело, з якого людина може черпати сили у складних ситуаціях.

Почуття (емоційний канал) — цей спосіб подолання стресу вимагає від нас насамперед навчитися розуміти власні почуття, називати їх своїми іменами. Після цього з'являється можливість висловити розпізнані почуття найбільш прийнятними для кожної людини способами: словами — в особистій розмові, письмово - у листі, без слів — у танці, малюнку, музиці чи драмі. Ідеться про пряме чи непряме вираження почуттів: наприклад, записувати в щоденник, висловлювати будь-яким артспособом (малюнок, спів, інструментальна музика, тощо).

Соціум (соціальна сфера) – людина намагається знайти підтримку в друзів та рідних, бере на себе соціальні функції, залучається до спільних заходів.

Уява (сфера фантазії) — цей спосіб подолання стресу апелює до наших творчих здібностей, креативного боку нашої особистості. Завдяки уяві ми можемо мріяти, розвивати інтуїцію і пластичність, шукати та знаходити рішення у світі гри й фантазії, уявляти собі майбутнє і минуле, що змінилося; навіть спогади про щасливі моменти здатні знизити інтенсивність переживань у складних ситуаціях «тут і зараз». Сюди також належать почуття гумору, імпровізація, мистецтво та різні ремесла.

Розум (когнітивний канал) — спосіб подолання кризи через звернення до наших ментальних здібностей, до нашого вміння логічно та критично мислити, оцінювати ситуацію, пізнавати й осягати нові ідеї, планувати, вчитися, збирати достовірну інформацію, аналізувати проблеми та розв'язувати їх. Це стосується пріоритетності, альтернативи, делегування та саморефлексії (розмови із самим собою).

Тіло (тілесний канал) спосіб подолання стресу, що передбачає звернення до фізичної активності нашого тіла. Він пов'язаний з такими можливостями нашого фізичного тіла, як здатність відчувати контакт зі світом завдяки слуху, зору, нюху, дотику, смаку, відчуттю тепла і холоду, болю та задо- волення, орієнтації на місцевості, внутрішньої напруги або розслаблення. Він також охоплює різні фізичні навантаження (зарядка або виконання фізкультурних комплексів, ходьба, прогулянки на природі, походи в гори тощо) й тілесні практики (релаксаційні техніки, дихальні вправи).

Очевидно, що ми не користуємося лише одним каналом, використовуємо їх комбінацію.

Кожна людина має досить розвинену одну-дві стратегії, якими користується частіше та автоматично. Усвідомлений розвиток інших стратегій збільшує психологічну гнучкість, підвищує стрессостійкість та ймовірність швидкого і повного повернення до нормального життя після закінчення травмувального періоду. Для кожного будуть працювати різні способи та стратегії.

Шість способів, які розвивають здатність до опору [28]

Таблиця Е.3

Канали подолання	Стратегії опору	Застосування/приклади [28]
Цінності (В) та фізичні ресурси (Ph)	(В) Цей спосіб подолання кризи ґрунтується на здатності вірити в Бога, у людей, у чудо чи в себе самого. До них належать опора на моральні цінності, політичні погляди та переконання; пошук сенсу життя та власної «місії» у ньому. (Ph) Спосіб подолання кризи, що залучить наше фізичне тіло. Цей спосіб передбачає будь-які фізичні заняття.	Віра в те, що ми робимо, є важливою і цінною. Одна моя клієнтка переїхала до США. Вона навчається в 10-му класі. Якось дівчина сказала: «Я відчуваю провину через те, що я тут, у хороших умовах, а комусь погано». Але під час розмови ми дійшли висновку, що вона може в цих умовах, наприклад, виконувати свою місію, перебуваю- чи в цій школі, у цьому місці й так нагадувати про те, що відбувається в Україні. Це дає цінність. Як важко, коли мама з дітьми перебуває за кордоном, а чоловік удома, і це триває сім місяців. Цінність відносин переживає випробування. Але водночас можна зустрітися, приїхати на якийсь час. Одна моя клієнтка сказала, що бачила, як чоловік страждав, коли вона перебувала з донькою у Польщі. І вирішила повернутися. Як виявилося потім, для чоловіка це було дуже важливо. Також можна виконувати фізичні вправи, підтримувати тілесний тонус. У мене був клієнт із вигорянням, який виїхав із сім'єю ще до війни, а до того жив у Києві. Він мучився питанням, повертатися йому чи ні. У нього велика

		родина. Чоловік не міг розв'язати це питання доти, доки не з'їздив додому. Тоді він вирішив залишитися за кордоном і далі займатися волонтерством та допомагати. Він дуже багато робив і тому вигорів.
Пізнання та міркування (С) інтегру-ються з віру-ваннями та цінностями (В)	Якщо не застосовувати ці канали, то виникає тенденція уникати розв'язання проблем, фаталізм. З'являється усвідомлення своїх можливостей та самоповаги, почуття власної гідності.	Лише знань недостатньо, важливо усвідомлювати свої цінності. Однак досягнення мети може не вистачити. Спосіб подолання кризи, який використовує наше мислення: уміння логічно міркувати, оцінювати ситуацію, розкласти інформацію по поличках, осягати нові ідеї, аналізувати проблеми та розв'язувати їх, планувати. Збирання інформації, уміння її впорядковувати, мислити й самонавчатися, вивчення правил і законів, глибокі знання (ерудиція); раціональний підхід до реальності; здатність складати реалістичні плани та програми дій; використання інтелекту, аналітичних здібностей. У моїй практиці в разі вигоряння застосування плану дій чи певних стратегій допомагало клієнтам відчувати, куди вони рухаються. Зазвичай наприкінці зустрічі вони говорили: «Коли ви запропонували стратегію допомоги, я відчув, що маю план. До цього я був ніби в тумані. Нині більше ясності»
Афекти та емоції (А) і соціальна сфера (С)	(А) Вираження почуттів найбільш підхожими кожній людині способами. Цей метод подолання кризи вимагає від нас уміння розпізнавати різні почуття та називати їх	Багатьом чоловікам і жінкам важко говорити про свої почуття, тому що вони бояться бути вразливими, бояться того, що розплачуться і покажуть свою слабкість. Надмірність емоцій, яка сама собою може бути проблемою; емоційні спалахи; надмірна чутливість та вразливість можуть провокувати імпульсивність. Але тут ідеться про вираження своїх почуттів. Почуття пов'язані з нашою глибокою структурою цінностей. Один мій клієнт зізнався, що

	власними іменами. «Вентилювання емоцій» природний та безпосередній («фізіологічний») спосіб звільнення від емоційного напруження; швидке відчуття полегшення. (С) В екстремальних умовах людині особливо важливо від чувати надійне плече друга, лідера групи, знати, що її розуміють, приймають, не виключають і довіряють їй. Належність до групи («не сам»); відчуття розуміння, підтримки, опіки, спільності інтересів; можливість відчути себе сильним і потрібним, виявляючи турботу; шанс зайняти лідерську позицію щодо інших.	не вміє висловлювати свої почуття. Через емоційну перевантаженість він не міг зрозуміти, чому в нього відбуваються емоційні зриви, чому він не може знайти порозуміння з дружиною. Цей канал допомагає чинити опір стресу. І соціальні контакти важливі. Ми ж говоримо про свої почуття саме до людей. Я зауважив, що підліткам (та й дорослим теж) складно адаптуватися до нових умов у зв'язку з виїздом за кордон. Але коли ми навчалися разом створювати соціальні контакти, це допомагало. Якось я розмовляв з хлопцем з Нью-Йорка. Його сім'я залишилася у Вінниці, а він відчував пригніченість та смуток. Хлопець постійно сидів у своїй кімнаті. Я спитав: «Подумай, є хтось, з ким ти міг би поговорити чи кудись піти?». Він думав довго, і здавалося, що відповідь буде негативною. Несподівано хлопець згадав, що може піти в кіно, куди його запросили друзі. До того ж він може спілкуватися зі своєю дівчиною та рідними. За кілька тижнів виявило ся: юнак так активно почав спілкуватися, що забув про наші зустрічі. Рівень пригніченості став значно меншим, і він більше не зачинявся у своїй кімнаті.

Уява і творчість (I) та пізнання чи розважливість	Цей спосіб подолання кризи стосується нашої фантазії та творчих здібностей. Завдяки уяві ми можемо мріяти, розвивати інтуїцію та психічну гнучкість, шукати рішення у світі гри та фантазії. Ми можемо уявляти різні способи розв'язання проблеми – навіть нереальні та гумористичні. Естетична насолода, можливість перемкнути увагу на щось приємне. Розвиток творчого мислення, нестандартних підходів, психологічної гнучкості. Розвиток спостережливості, допитливості, винахідливості та дотепності, почуття гумору	Інтеграція уяви та пізнавальних здібностей може зробити нас більш стійкими до стресу. Мої колеги, які працюють з дітьми, застосовують арттерапію, і це допомагає дитині висловити свої почуття та розповісти про переживання. Творчість дає змогу подивитися на біль наче збоку. Я помітив, що наша донька в момент переживання починає малювати. Якось вона намалювала Володимира Зеленського. Дуже гарно вийшло, і я спитав, чому вона вирішила намалювати саме його. Донька відповіла: «Я думаю, що йому зараз дуже важко». Моє припущення було таке: дочка переживала через розлуку з друзями, невизначеність у тому місці, де ми жили, часто зривалася, а потім заспокоювалася. Ми регулярно використовуємо просту вправу, яка називається «Безпечне місце». Ось вона: сядьте зручно; заплющте очі та подихайте спокійно три хвилини; потім уявіть місце, куди ви хотіли б потрапити, де почувалися 6 максимально безпечно; спробуйте побути там подумки й пофантазуйте, що саме там бачите, відчуваєте, чуєте; прислухайтеся до свого тіла та відчуттів. Ця вправа допоможе розслабитись та відчути контакт із самим собою.

Методика «BASIC Ph »

Подумайте про себе, коли ви перебуваєте в кризі, сильному стресі. Що ви здебільшого робите, щоб допомогти собі впоратися з цим станом?

Що, на вашу думку, допомогає найкраще, а що – незначною мірою? Зважте кожен вислів і поставте косий хрестик («х») у відповідній клітинці навпроти номера твердження, де цифри означають:

- 0 – ніколи не користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.
- 1 – рідко користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.
- 2 – іноді користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.
- 3 – періодично користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.
- 4 - часто користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.
- 5 – майже завжди користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.
- 6 - завжди користуюся цим способом, щоб упоратися із ситуацією.

Таблиця Е.4

№	Запитання	1	2	3	4	5	6
1	Я покладаюсь на вищі сили у вирішенні проблем						
2	Я не говорю про свої емоції прямо, але я виражаю їх через, - до прикладу, плач або страждання з середини						
3	Я шукаю підтримки інших людей						
4	Я фантазую та даю свободу своїй уяві, наприклад, я уявляю себе у спокійному, безтурботному місці						
5	Я збираю інформацію, щоб бути певним/ною у тому, що я маю найкращий варіант вирішення проблеми						
6	Я їм або сплю менше, ніж звичайно, - або ж, навпаки, - я їм та сплю більше, аніж зазвичай						
7	Я вірю у мою власну сил та мою здатність долати перешкоди						
8	Я висловлюю мої почуття у власний спосіб - через підказки іншим, сарказм або навіть флірт						
9	Я веду бесіди, розмови з друзями по телефону						

10	Я згадую свої улюблені історії, байки, притчі або ж казки як спосіб пошуку рішення проблеми						
11	Я аналізую проблеми і намагаючись знайти їхнє вирішення						
12	Я постійно займаю себе фізичною працею, наприклад, прибиранням, приготуванням їжі, роботою з деревом, ремонтом машини або навіть створенням моделі літака						
13	Моє кредо: «Я зможу пережити це, незважаючи ні на що»						
14	Я звільняюсь від почуттів через плач, сміх або крик і не тримаю все це всередині						
15	Я намагаюся знайти підтримку у друга або членів моєї сім'ї						
16	Я даю волю своїй уяві слухаючи музику						
17	Я створюю план і дію згідно нього роблю все що потрібно крок за кроком						
18	Я використовую вправи для розслаблення						
19	Я прошу допомоги у молитві						
20	Я накручую себе емоційно для мотивації						
21	Я залучаюсь до роботи разом з членами моєї громади або організації, до якої я належу						
22	Я думаю про час, коли було набагато краще, або ж про час, коли все зміниться на краще						
23	В першу чергу, я намагаюсь зрозуміти, що відбувається						
24	Я розслабляюся, коли роблю щось - приймаю душ або ванну, йду на прогулянку або бігаю						
25	Я використовую свої духовні переконання або ж я маю свою філософію життя						
26	Я розповідаю або слухаю жарти і смішні історії						
27	Я шукаю людей, з якими можна провести час						
28	Я переглядаю спортивні канали, фільми або читаю книги						
29	Я зважую всі можливі варіанти вирішення проблем і, якщо це можливо, обираю найкраще з них						
30	Я намагаюся тримати себе зайнятим фізично, постійно роблячи щось						
31	Моє кредо: «Те, що нас не вбиває, робить людину сильнішою»						
32	Я випускаю свої емоції на зовні						
33	Я пишу листи та е-мейли до друзів з надією на відповідь						
34	Раніше, я постійно мріяв/ла, думав/ла про кращі часи						
35	У моїх думках знайти вирішення проблеми у найкращий спосіб, з тих, яких знаю						
36	Я виходжу з дому або намагаюся бути активним/ною для того, щоб позбутися надлишку енергії						

Ключ

1 (B)	2 (A)	3 (S)	4 (I)	5 (C)	6 (Ph)
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36

Чим більша сума балів, тим більш розвинутою є відповідна стратегія: B – віра, переконання, цінності; A – емоції, почуття; S – соціальні зв’язки, соціальна підтримка; I – уява, мрії, спогади; C – когнітивні стратегії; Ph – тілесні ресурси, фізична активність.

Вправа «Прогресивна м’язова релаксація»

М'язова напруга зазвичай пов'язана зі стресом і тривогою. Наші м'язи стають напруженими, коли ми виявляємо небезпеку, через активацію реакції «битися або втікати». Є й інші фізіологічні зміни, як-от: прискорення пульсу, пітливість, розширення зіниць, швидке і поверхневе дихання. Ці зміни допомагають підготувати організм до найбільш оперативного реагування на загрозу. Наша реакція «бийся або втікай» активується не лише в небезпечних ситуаціях. Наприклад, коли ми сидимо в заторі, коли беремося до створення презентації або отримали неприємне повідомлення. Як результат, ми несвідомо проводимо більшу частину часу неспання (і сну) з напругою м'язів, наприклад із напруженими плечима, стиснутими щелепами та нахмуреними бровами. Прогресивна м'язова релаксація (ПМР) це метод, який може допомогти зменшити м'язову напругу та пов'язані з нею стрес і тривогу. Уперше цей метод представив Едмунд Якобсон у 1938 році [92]. Він полягає у поступовому напруженні й розслабленні м'язів у різних частинах тіла, що призводить до зниження фізіологічного напруження. Емпіричний доказ вказує на те, що ПМР може допомогти за головного болю, напруги, неспокою, безсоння та зменшити хронічний стрес [93].

Інструкція до вправи «Прогресивна м’язова релаксація» [28]

Прогресивна м'язова релаксація - це метод, який передбачає поступове напруження та розслаблення м'язів у різних частинах тіла. Коли ви напружуєте кожну групу м'язів, переконайтеся, що відчуваєте напругу, але не до такої міри, щоб було боляче. Тримайте м'язи напруженими близько 5 секунд. Після цього дозвольте м'язам розслабитися приблизно на 10 секунд. Може бути корисно сказати собі: «Розслабся». Почнімо з короткої практики усвідомленості.

1. Повільно заплющте очі й пориньте в цей момент. Перенесіть увагу на своє тіло. Сядьте зручно. Ноги впираються в підлогу. Руки лежать на колінах. Посидьте так 10 секунд.

2. Напружте праву руку й передпліччя. Стисніть праву руку в кулак і міцно тримайте, рахуючи до 5-ти.

3. Напружте праве плече. Підніміть обличчя так, щоб воно утворило прямий кут з плечем, і втримуйте це положення. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

5. Напружте ліву руку й передпліччя. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся. 5. 1,2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

6. Тепер лоб. Підніміть брови якомога вище, ніби ви здивовані. Затримайтеся на 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

7. Міцно заплющте очі й напружте верхню частину щік. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

8. Розкрийте рот якомога ширше, ніби позіхаєте. Затримайте на 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

9. Переходимо до шиї. Будьте особливо обережні, напружуючи ці м'язи, адже ми схильні до напруги в шиї. Плавно закиньте голову назад, ніби ви дивитеся на стелю. Затримайтеся на 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

10. Підніміть плечі до вух. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

11. Переходимо до лопаток. Відведіть лопатки назад, ніби намагаєтесь звести їх разом. Випніть груди. Затримайтеся в напруженні на 5 і розслабтеся на 10.

12. Тепер груди й живіт. Зробіть глибокий вдих, наповнюючи легені та грудну клітку повітрям. Затримайтеся на 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся на 10 секунд.

13. Напружте сідничні м'язи. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся на 10 секунд.

14. Напружте м'язи правого стегна. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

15. Тепер права гомілка. Ноги мають і далі стояти на підлозі, обережно підніміть пальці ніг угору, розтягуючи і напружуючи литковий м'яз. Затримайтеся на 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

16. Тепер права нога. Тримайте п'яту на місці й підніміть на себе пальці ніг. Розслабте пальці та втримуйте таке положення. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

17. Переходьте до верхньої частини лівої ноги. Напружте м'язи лівого стегна. 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

18. Тепер зосередьтеся на нижній частині лівої ноги. Ноги мають і далі стояти на підлозі, обережно підніміть пальці угору, щоб напружився литковий м'яз. Затримайтеся на 1, 2, 3, 4, 5. Розслабтеся.

19. Тепер, коли ви розслабили кожну групу м'язів, зробіть три глибоких очищувальних вдихи. Відчуйте, як будь-яке залишкове м'язове напруження залишає тіло під час видиху. Після цього обережно розплющте очі й повертайтеся в кімнату.

Після вправи запишіть, що для вас було новим у відчуттях? Чи вдалося відчути своє тіло, чи щось цьому завадило?