

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра психодіагностики та клінічної психології

**Психологічні особливості емоційного вигорання у гуманітарних
працівників**

Кваліфікаційна робота

Студентки 2 року ОР Магістр
(спеціальність 053 «Психологія»,
освітня програма «Психологія», заочна
форма навчання)

Удовенко Світлани Петрівни

Науковий керівник:

Вакуленко Юлія Віталіївна

Доктор філософії у галузі психології,

Асистент кафедри

психодіагностики та клінічної психології

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №_

Протокол №____ від_____ року

Завідувачка кафедри психодіагностики та клінічної психології

_____ Людмила КРУПЕЛЬНИЦЬКА

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ГУМАНІТАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	6
1.1. Поняття емоційного вигорання	6
1.2. Характеристика синдрому емоційного вигорання	18
1.3. Особливості емоційного вигорання гуманітарних працівників.....	23
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ГУМАНІТАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ	31
2.1. Організація дослідження	31
2.2. Опис особливостей досліджуваної вибірки	32
2.3. Методи дослідження.....	37
Висновки до розділу 2	44
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ПРОФЕСІЙ	47
3.1. Результати описової статистики.....	47
3.2. Зв'язок соціальних та психологічних факторів на емоційне вигорання гуманітарних працівників	57
3.2.1. Зв'язок емоційного вигорання із соціальною підтримкою	58
3.2.2. Зв'язок емоційного вигорання з депресією та тривожними проявами у гуманітарних працівників	59
3.2.3. Зв'язок емоційного вигорання та організаційно-професійних характеристик гуманітарних працівників.....	60
3.2.4. Зв'язок емоційного вигорання та соціально-демографічних	65
характеристик гуманітарних працівників.....	65

3.2.5. Зв'язок між рівнем емоційного вигорання та його психологічними особливостями	66
3.3. Практичні рекомендації щодо профілактики та корекції емоційного вигорання у гуманітарних працівників	68
Висновки до розділу 3	77
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	95

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному світі проблеми емоційного вигорання набули великого значення в контексті професійної діяльності, особливо серед гуманітарних працівників. Природа їх діяльності передбачає постійну взаємодію з людьми, вирішення складних соціальних, психологічних і емоційних завдань, що може призводити до розвитку емоційного виснаження та вигорання. Серед гуманітарних працівників, ці прояви часто носять прихований характер, що ускладнює своєчасне виявлення і корекцію. Актуальність дослідження полягає в необхідності глибшого розуміння психологічних особливостей емоційного вигорання, що дозволить розробити ефективні методи профілактики та подолання цього явища в професійній діяльності гуманітарних працівників.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання у гуманітарних працівників.

Мета дослідження. Метою роботи є вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання у гуманітарних працівників.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати наукову літературу з питання особливостей емоційного вигорання гуманітарних працівників.
- Дослідити психологічні особливості емоційного вигорання у гуманітарних працівників.
- Розробити рекомендації для профілактики та корекції емоційного вигорання серед гуманітарних працівників.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети використано низку методів теоретичного та емпіричного аналізу:

- Теоретичні методи: аналіз, синтез, порівняння літератури за темою дослідження, узагальнення існуючих наукових підходів до вивчення емоційного вигорання.

- Емпіричні методи: опитувальники для оцінки рівня емоційного вигорання (шкала Маслач, опитувальник Дж. Грінберга), Методика PSS-10, HADS - госпітальна шкала тривоги та депресії, MSPSS (соціальна підтримка), та математичний-аналіз для виявлення індивідуальних особливостей.

Статистичні методи: описова статистика, кореляційний аналіз Спірмена для вивчення взаємозв'язків між рівнем емоційного вигорання та особистісними характеристиками.

Дослідницька вибірка. У дослідженні взяли участь 67 респондентів, серед яких 64% становили жінки та 36% чоловіки. Середній вік учасників – 35 років. Опитування проводилося у формі онлайн з використанням Google Form.

Практичне значення дослідження полягає в розробці рекомендацій для фахівців, які працюють у сфері профілактики та корекції емоційного вигорання, а також для гуманітарних працівників, що мають справу з психоемоційним вигоранням у своїй професійній діяльності. Результати дослідження можуть бути використані для впровадження тренінгів, програм підтримки працівників та покращення робочих умов у гуманітарній сфері.

Достовірність і обґрунтованість результатів забезпечуються ретельним добром методів дослідження, включаючи використання валідних та надійних психодіагностичних інструментів для вимірювання рівня емоційного вигорання, а також коректним підходом до відбору вибірки за чіткими критеріями відповідності досліджуваній проблемі.

Структура та обсяг роботи. Робота складається з трьох розділів, включаючи вступ та висновки. Загальний обсяг роботи – 128 сторінок, в тому числі 85 сторінок основного тексту. Список літератури налічує 80 позицій, з яких 72 іноземною мовою. Робота містить 13 рис. та 20 табл. Також робота містить 5 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ГУМАНІТАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Поняття емоційного вигорання

Дослідження психологічних основ виникнення емоційного вигорання тривають уже понад чверть століття. За цей час поняття емоційного вигорання набуло різноманітних трактувань і термінологічних варіацій. Більшість науковців розглядають його як специфічний синдром, що виникає під час професійної діяльності. Він проявляється емоційним і фізичним виснаженням, відчуженням від близького оточення, втратою планів і інтересу.

Спочатку проблему емоційного вигорання вивчали переважно в межах медико-психологічного підходу. Досі точаться дискусії щодо того, чи є цей синдром хворобою, чи це природна реакція на вимушену взаємодію з людьми, яких неможливо обирати. Незалежно від позицій, у Міжнародній класифікації хвороб емоційне вигорання визначено як стан повного виснаження.

Різнманіття підходів до вивчення цього явища свідчить про складність і значущість проблеми.

Американський психіатр Герберт Фрейденберг у 1974 році вперше запровадив термін "емоційне вигорання". Він використовував цей термін для опису характеристик здорових людей, які в процесі своєї професійної діяльності перебувають в умовах інтенсивного спілкування з клієнтами чи пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері.

Американська соціальна психологиня Х. Маслач у 1976 році опублікувала першу статтю, присвячену емоційному вигоранню. У цій праці вона визначила цей синдром як форму дезадаптації до робочого середовища через неадекватність міжособистісних відносин та надмірне робоче

навантаження [57]. Маслач зазначила, що емоційне вигорання є особливим станом, який включає: відчуття емоційного виснаження; симптоми деперсоналізації; негативне сприйняття самого себе; втрату професійної майстерності працівником [55].

Основними ознаками цього синдрому вважаються: негативні емоції та почуття щодо клієнтів; занижена самооцінка, зазвичай із виразним негативним забарвленням; почуття часткового або повного емоційного виснаження.

Подальші дослідження феномену емоційного вигорання сприяли його детальнішому визначенню як синдрому. Психологи Б. Пельман і Е. Хартман узагальнили існуючі теорії та виділили три ключові складові емоційного вигорання:

- емоційне або фізичне виснаження;
- деперсоналізація;
- знижена продуктивність у роботі [48].

Емоційне вигорання характеризується виснаженням емоційних ресурсів, почуттям спустошеності та емоційним перенапруженням. Деперсоналізація, за словами дослідників, призводить до формальних і знеособлених взаємодій із клієнтами, а знижена робоча продуктивність супроводжується зменшенням значущості власної професійної діяльності, негативним ставленням до себе та байдужістю до виконуваної роботи.

Б. Пельман і Е. Хартман запропонували динамічну модель емоційного вигорання, яка складається з чотирьох стадій:

1. Напруженість. На цій стадії людина змушена докладати додаткових зусиль для адаптації до робочих вимог. Автори виділяють дві основні причини напруженості:

- невідповідність професійним вимогам;
- розрив між очікуваннями та реаліями робочого процесу.

2. Переживання стресу. На цій стадії з'являються відчутні негативні емоції. Проте не всі стресові ситуації викликають подібні переживання, адже

вони залежать від усвідомлення людиною власних можливостей і відповідності робочим вимогам. Перехід до цієї стадії визначається ресурсами особистості та її статусно-рольовими характеристиками.

3. Реакції на стрес. Ця стадія супроводжується проявами трьох основних типів реакцій:

- фізіологічними (наприклад, підвищена втомлюваність, головний біль);
- афективно-когнітивними (зміни настрою, когнітивні спотворення);
- поведінковими (зниження продуктивності, уникнення відповідальності).

Четверта стадія — переживання психологічного стресу, що є результатом емоційного вигорання. Ця стадія характеризується фізичним і емоційним виснаженням, яке супроводжується постійними переживаннями та дискомфортом у професійній діяльності [59].

Різноманітні підходи до вивчення синдрому емоційного вигорання були запропоновані багатьма зарубіжними дослідниками. Для аналізу цього феномена створено одно-, дво-, три- та чотирифакторні моделі "вигорання".

Х. Маслач та її колеги обрали за основу концепції емоційного вигорання синдром фізичного та емоційного виснаження. Вони визначили, що цей синдром призводить до втрати позитивних почуттів, зниження самооцінки, негативного ставлення до роботи, а також втрати порозуміння у взаємодії з клієнтами. У своїх дослідженнях команда Маслач розглядає емоційне вигорання як трикомпонентну структуру, яка включає:

1) Емоційне виснаження, яке супроводжується відчуттям спустошеності та втрати енергії.

2) Деперсоналізацію, що проявляється відчуженням, холодним або навіть негативним ставленням до клієнтів.

3) Редукцію персональних досягнень, яка виражається у схильності до заниження самооцінки, невдоволення своєю професійною діяльністю та зниження відчуття компетентності у роботі [58].

Таким чином, вигорання впливає як на емоційну сферу людини, так і на її професійну реалізацію.

Згодом Дж. Стургеон доповнив три ключові характеристики емоційного вигорання ще однією — вітальною нестабільністю. Він наголосив, що ці чотири складові разом можуть вказувати на початкові ознаки розвитку передсуїцидального стану. До симптомів вітальної нестабільності дослідник відніс пригнічений настрій, депресію, занепокоєння, збудливість та відчуття безнадійності. У своїх висновках Дж. Стургеон зазначив, що емоційне вигорання становить реальну загрозу для здоров'я [72].

Аналізуючи емпіричні дослідження, представлені в науковій літературі, можна виділити дві основні групи моделей емоційного вигорання.

Змістовна модель характеризується детальним описом та систематизацією ознак вигорання, розглядаючи його як стан, що включає набір певних елементів. У процесуальній моделі емоційне вигорання сприймається як процес, що складається з кількох послідовних етапів [54].

Професор Утрехтського університету в Голландії В. Шауфеллі запропонував двокомпонентну модель емоційного вигорання, яка включає емоційне виснаження та деперсоналізацію. На думку дослідника, емоційне виснаження проявляється у скаргах на погане самопочуття, хронічну втому та нервову напругу. Деперсоналізацію він описує як зміни у ставленні до себе та оточуючих, які набувають відчуженого або формального характеру [67].

Разом із Д. Ензманном В. Шауфеллі розробив класифікацію симптомів емоційного вигорання, виділивши 132 симптоми, які були згруповані у п'ять категорій: афективні; когнітивні; фізичні; поведінкові; мотиваційні.

Автори також зазначають, що симптоми емоційного вигорання можуть проявлятися на трьох рівнях: індивідуально-психологічному; міжособистісному; організаційному [66].

Прихильники процесуальної моделі, які розглядають емоційне вигорання як динамічний процес, наголошують на його поступовому розвитку. У сучасній літературі представлено кілька теорій, що описують стадії цього явища. Одну з них запропонував С. Грінсберг, розробивши п'ятиетапну модель вигорання [56]:

- Медовий місяць. На початковій стадії фахівець задоволений своєю роботою, виконує обов'язки із захопленням і ентузіазмом. Проте зі збільшенням стресових ситуацій задоволення від діяльності поступово зменшується, так само як і енергія.

- Нестача палива. Цей етап супроводжується апатією, проблемами зі сном та постійною втомою. У разі відсутності мотивації інтерес до роботи швидко зникає. Якщо ж мотивація є, працівник активно використовує свої внутрішні резерви, однак їх виснаження в майбутньому може призвести до погіршення здоров'я.

- Хронічні симптоми. Тривала нестача відпочинку й ресурсу проявляється у вигляді зниження імунітету, дратівливості та занепаду духу.

- Криза. Ігнорування симптомів вигорання на цій стадії може призвести до розвитку хронічних захворювань, різкого зниження працездатності та загального незадоволення життям і професійною діяльністю.

- Пробивання стіни. Завершальний етап, коли психологічні й фізичні проблеми можуть стати гострими, спричиняючи серйозні наслідки для здоров'я людини [23].

Німецький психолог М. Буріш також запропонував динамічну модель розвитку емоційного вигорання, у якій виділив кілька фаз із індивідуальною тривалістю для кожної:

- 1) Попередня фаза. Характеризується надмірною залученістю у роботу та нехтуванням власними потребами на користь професійної діяльності.

- 2) Фаза зниження залученості. На цьому етапі ресурси фахівця вичерпуються, що призводить до зменшення рівня самовіддачі.

3) Фаза емоційних реакцій. Проявляється у вигляді безпідставних страхів, підвищеної конфліктності, небажання досягати компромісів, захисних установок і уникнення. Такі реакції виникають через втрату інтересу до роботи.

4) Фаза деструктивної поведінки. Спостерігається ухилення від виконання професійних обов'язків, дистанціювання від колег і клієнтів, що пов'язано з негативними емоційними переживаннями.

5) Фаза психосоматичних реакцій. Виявляється у погіршенні фізичного стану, включаючи головний та спинний біль, порушення роботи серцево-судинної системи, проблеми травлення, безсоння, неможливість розслабитися та розвиток залежностей.

6) Заключна фаза. Характеризується відчуттям безглуздості життя, глибоким розчаруванням і відчаєм [17; 18].

Західні процесуальні моделі внесли значний вклад у вивчення емоційного вигорання, проте їхній характер здебільшого описовий, а не практичний.

Прихильники інтерперсональних підходів вважають основною причиною вигорання порушення гармонії у взаєминах між працівниками та реципієнтами. Х. Маслач також наголошує, що напружені стосунки між працівниками й суб'єктами їхньої професійної діяльності неминуче призводять до вигорання. Особливість цих взаємин полягає в тому, що спеціалісти часто стикаються з проблемами, які несуть у собі негативний емоційний заряд [58].

Дослідження демонструють існування взаємозв'язку між рівнем освіти та ступенем емоційного вигорання. Зокрема, особи з вищою професійною освітою частіше піддаються вигоранню. Це пояснюється їхніми підвищеними амбіціями та очікуваннями [19].

У 1982 році Х. Маслач розробила методику MBI (Maslach Burnout Inventory) для вимірювання рівня вигорання. Ця шкала стала однією з найпопулярніших для оцінювання ступеня емоційного вигорання [59].

З 80-х років емоційне вигорання почали розглядати як форму виробничого стресу, на який впливають такі фактори, як: рівень задоволеності працею; організаційна культура; плинність кадрів.

Сьогодні психологи мають у своєму розпорядженні значну кількість емпіричних досліджень, які описують індивідуально-психологічні передумови емоційного вигорання. Однак досі не всі аспекти цієї проблеми вивчені достатньо глибоко, що зумовлює необхідність подальших досліджень у цьому напрямі.

Говорячи про вигорання працівників, слід зазначити, що люди значну частину свого життя проводять, займаючись професійною діяльністю, яка суттєво впливає на їхній розвиток. Важливе значення мають умови та специфіка виконання цієї діяльності.

Аналізуючи сучасні дослідження, можна відзначити, що представники професій типу «людина-людина» найчастіше стикаються з явищем емоційного вигорання як проявом професійної деформації [21].

Українські вчені, такі як О. Гершанов [1], В. Клиимчук [3] визначають емоційне вигорання як негативний психологічний процес, що призводить до емоційного виснаження. Л. Карамушка та її співавтори також наголошують, що це явище виникає, коли людина тривалий час витрачає емоційну енергію, не маючи можливості відновлювати її вчасно [2].

Ю. Коваленко визначав емоційне вигорання як негативний стан, який виникає лише у людей, чия професійна діяльність тісно пов'язана з міжособистісними взаєминами [4].

І. Корнієнко описувала емоційне вигорання як психологічне явище, що має стійкий, прогресуючий і негативно забарвлений характер. Це супроводжується емоційним і психічним виснаженням, розвитком нерезультативних установок і відсутністю професійної мотивації [6].

Термінологія, що застосовується для опису емоційного вигорання, включає такі вирази, як «спалювання», «спустошення» або «знос людини на роботі», що зазвичай пов'язані з різними порушеннями на психосоматичному

та вегетативному рівнях. Проте таке трактування цього синдрому є дещо спрощеним і одностороннім, адже за цими явищами стоять глибокі психологічні та психофізіологічні процеси, які мають свої причини, форми прояву та комунікативні наслідки.

Ю Коваленко, трактує «вигорання» як механізм психологічного самозахисту, що полягає у повному або частковому виключенні емоцій з психотравмуючої ситуації. На основі цієї моделі автор також розробив методику для визначення ступеня вираженості симптомів, фаз та загального рівня емоційного вигорання [5].

У вітчизняних дослідженнях процесуальна модель емоційного вигорання розроблена О. Радченко [7]. За його теорією, емоційне вигорання проходить через три основні фази стресу:

- 1) Нервово або тривожне напруження, яке виникає через хронічну психоемоційну напругу;
- 2) Резистенція (опір), коли людина намагається захистити себе від неприємних вражень, хоча і з різним ступенем успіху;
- 3) Виснаження — вичерпання психічних резервів і зниження емоційного тону, що настає, коли опір виявляється неефективним.

Кожен із цих етапів супроводжується виникненням специфічних симптомів, які свідчать про прогресуюче емоційне вигорання.

У своїх працях О. Радченко виділяє чотири основні групи симптомів емоційного вигорання:

1. Симптом «емоційного дефіциту» — характеризується неможливістю допомагати іншим, відсутністю співчуття та співпереживання. У професійній діяльності це проявляється у ситуаціях, що збільшують емоційну, моральну та інтелектуальну віддачу, внаслідок чого зменшується кількість позитивних емоцій.

2. Симптом «емоційної відстороненості» — проявляється у виключенні емоцій з професійної діяльності, коли людина ніби знаходиться в емоційному «панцирі» на роботі, хоча в інших сферах її життя емоції все ж проявляються.

Це призводить до байдужості, що негативно впливає на взаємодію з іншими людьми.

3. Симптом «особистісної відстороненості або деперсоналізації» — виражається в частковій або повній втраті інтересу до роботи з людьми. З'являється антигуманістичне ставлення, що супроводжується переконанням, що робота не приносить задоволення і не є цікавою.

4. Симптом «психовегетативних і психосоматичних порушень» — виникає як результат психічних та фізичних розладів, що з'являються через негативні рефлексивні зв'язки з професійною діяльністю. Це включає погані настрої, почуття страху та загострення хронічних захворювань, навіть при думці про роботу або контакти з колегами [23].

В.В. Бойко поділив передумови емоційного вигорання на зовнішні та внутрішні чинники. До зовнішніх відносяться умови середовища, зміст роботи та соціально-психологічні аспекти діяльності. До внутрішніх — схильність до емоційної ригідності, низька мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності, а також моральні дефекти та дезорієнтація особистості [11].

О. Гершанов також визначив особистісні чинники, що впливають на розвиток емоційного вигорання: низька мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності; схильність до сильних емоційних переживань; схильність до емоційної холодності в роботі [1].

Ю. Коваленко в своїх дослідженнях акцентує увагу на таких чинниках, що сприяють емоційному вигоранню: алекситимія, що проявляється у нездатності описати власні емоції через тривогу; неемоційність у спілкуванні або нездатність налагоджувати ефективні комунікації; трудоголізм, що є своєрідною маскою для приховування інших проблем [4].

Феномен емоційного вигорання продовжує бути об'єктом дослідження вітчизняними психологами, які намагаються визначити причини цього явища через системний підхід. На думку вчених, розвиток вигорання є результатом інтегративної реакції на дезадаптацію до професійного середовища, при

цьому особистісні детермінанти відіграють ключову роль у формуванні цього феномена [41].

У дослідженнях Д. Беле було виявлено кореляційні зв'язки між емоційним вигоранням та показниками «якості життя» та самореалізації. Автори підкреслюють важливість балансу задоволеності та переживання успіху як в професійному, так і в особистому житті [16].

В. Улимчук трактує емоційне вигорання як наслідок порушення процесів самореалізації та самоактуалізації особистості. В своїх висновках вона зазначає, що люди з низькою схильністю до самоактуалізації мають схильність до опору та конфронтації з негативними чинниками середовища і професійною ситуацією загалом. Вони втрачають задоволення від роботи і не можуть підходити до своїх професійних обов'язків творчо, що, в свою чергу, призводить до відчуження від предмету і результатів праці. На відміну від них, особистості, які досягли самоактуалізації, більш стійкі до вигорання завдяки чіткому розумінню свого місця в житті та ролі в житті інших людей [3].

Одним з основних чинників ризику емоційного вигорання в сучасному суспільстві є багатозадачність, цейтнот та високі очікування. Типовою рисою сучасних компаній стало поєднання обов'язків кількох співробітників на одній посаді, що супроводжується часовими обмеженнями на виконання завдань. В умовах такої роботи багато хто стикається з невдачами, працюючи понаднормово або вночі. Через таку професійну навантаженість симптоми емоційного вигорання можуть проявлятися досить швидко, залежно від індивідуальних особливостей [19].

Аналізуючи роботи українських та зарубіжних психологів щодо профілактики емоційного вигорання, можна виокремити такі чинники, що сприяють його виникненню: можливість кар'єрного росту; мотиваційна політика; чітко визначені посадові обов'язки; корпоративні заходи, спрямовані на зміцнення згуртованості колективу та створення сприятливого клімату.

Більшість досліджень емоційного вигорання фокусується на таких професіях, як лікарі, психологи, педагоги, соціальні працівники тощо. Однак цей феномен може проявлятися й в інших сферах, зокрема у професіях, пов'язаних із ризиком для життя або регулярною взаємодією з людьми. Він може бути актуальним для будь-якої професії. Наприклад, співробітник може відчувати тривогу, пов'язану з можливими невдачами на роботі: «я не впораюся, у мене не вийде». Майбутнє здається невизначеним і тривожним, у ньому все буде гірше, ніж зараз. З'являється відчуття спустошеності, коли те, що раніше приносило радість, більше не викликає інтересу. Або ж виникає фізична втома, коли співробітник починає частіше хворіти, оскільки організм потребує відпочинку. Відзначаються підвищена дратівливість, апатія та небажання спілкуватися з іншими людьми, оскільки це забирає додаткову енергію. У цей момент також виникає негативна самооцінка: співробітник починає вірити, що він безпорадний, нічого не може зробити і відчуває приреченість. Таким чином, симптоми поступово нарастають, і співробітник переходить до стану емоційного вигорання [23].

Аналізуючи проблему емоційного вигорання, можна зробити такі висновки:

1) Феномен вигорання привертає значну увагу закордонних фахівців. Однак численні трактування цього явища поки не призвели до створення єдиної інтерпретації. Також відсутня загальноприйнята і науково обґрунтована модель відновлення спеціалістів, які зазнали емоційної деформації.

2) У межах цього дослідження емоційне вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу та постійних навантажень. Воно супроводжується виснаженням емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини.

3) Основні симптоми емоційного вигорання включають: втому та зниження енергетичного тону; відсутність сил та знижену працездатність;

головні болі, втрату апетиту, безсоння; схильність до зловживання заспокійливими чи стимулюючими засобами.

4) Емоційне вигорання розвивається поступово, проходячи кілька етапів:

Перша фаза - повне залучення до роботи та сумлінне виконання обов'язків.

Друга фаза - поява втоми, зниження інтересу до діяльності.

Третя фаза - розвиток страхів та захисних установок.

Четверта фаза - наслідки зниження імунітету, що призводять до віддалення від професійної діяльності.

П'ята фаза - відчуття відчайдушності та безглуздості.

5) Феномен емоційного вигорання вітчизняні автори визначають як специфічне явище, яке проявляється в емоційному, розумовому та фізичному виснаженні через тривале емоційне навантаження. Це виражається у депресивному стані, почутті втоми та спустошеності, нестачі енергії та ентузіазму, втраті здатності бачити позитивні результати своєї роботи, а також у негативній установці щодо роботи та життя загалом.

6) Раніше вважалося, що емоційне вигорання стосується лише працівників, які регулярно взаємодіють з людьми в рамках своєї професійної діяльності. Наразі цей феномен розглядають як актуальний для будь-якої сфери діяльності.

7) Зазначено, що виявити перші ознаки вигорання досить складно, оскільки цей стан змінюється поступово. Внаслідок внутрішніх чинників людина продовжує терпіти ситуацію, яка її не влаштовує, і поступово входить у стан вигорання. Вона не помічає, як починає відмовлятися від різних аспектів своєї роботи, поступово скочуючись у це негативне психологічне та фізичне становище.

Ці висновки підкреслюють необхідність подальшого вивчення феномена емоційного вигорання, а також розробки ефективних моделей його профілактики та відновлення ресурсів.

1.2. Характеристика синдрому емоційного вигорання

Емоційне вигорання коректно інтерпретувати у двох основних вимірах: структурному (статистичному) та процесуальному (динамічному). У науковій літературі цей феномен описується через різні концепти, серед яких стан (Н. Freudenberger та ін.), ознаки (Л. Мардер та ін.), симптомокомплекс (М. Leiter, W. Schaufeli та ін.), синдром і систему переживань а також причина-наслідкові зв'язки певного процесу (К. Маслач та ін.). Процесуальний підхід розглядає емоційне вигорання у контексті динаміки, акцентуючи на таких аспектах, як професійний розпад і невідповідність, механізм захисту, тенденції у професійному аномальному розвитку.

Таким чином, емоційне вигорання одночасно постає як структурована поняттєва одиниця, що має певний набір складових, і як процесуальний феномен, який виникає, розвивається і трансформується у професійній діяльності. Сучасна наука визначає вигорання як комплекс негативних психологічних переживань, фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження, що є наслідком хронічного напруження, пов'язаного із соціальною взаємодією, та супроводжується емоційною інтенсивністю і складністю перцептивних процесів. Новітні дослідження все частіше спрямовують увагу на взаємозв'язок синдрому емоційного вигорання з психосоматичним станом особистості, підкреслюючи його зв'язок із передумовами захворювань. В. Бойко виділяє три стадії синдрому: напруга, резистенція і виснаження, кожна з яких включає по чотири основних ознаки або симптоми [20].

1. Стадія «напруги» позначає початковий етап у формуванні емоційного вигорання, де нервові напруження виступає сигналом і тригером розвитку цього феномену. До її ознак належать: досвід психотравматичних інцидентів, що виражається в усвідомленні ситуації як загрозливої та професійній інертності; самоневдоволення, яке проявляється через відчуття безпорадності, розчарування у власному професійному виборі, схильність до

самозвинувачення та переключення емоційного фокусу між зовнішнім і внутрішнім середовищем; глухий кут, який включає відчуття безвихідності, емоційну напругу, обмірковування незадовільних аспектів професійного життя, бажання змін і посилення психічної енергії через ідеалізовані уявлення; тривога й депресія, що характеризуються розчаруванням у собі, зниженням емоційної енергії як захисним механізмом та енергетичним напруженням у формі тривожності [20].

2. Стадія «резистенції» відображає опір стресу, що виникає після періоду нервового напруження. Основними її ознаками є: неадекватне вибіркове емоційне реагування, коли емоційна сфера стає контрольованою та помірною, із проявом удаваної люб'язності, стриманості у комунікації, вибірковості контактів і небагатослівності; емоційно-моральна дезорієнтація, яка проявляється в ослабленні етичних переживань і низькому емоційному залученні до взаємодії з іншими, при цьому виникає потреба пояснювати чи відстоювати свою позицію; розширення сфери економії емоцій, коли за межами робочого середовища людина намагається створити захист від надмірного виснаження через соціальні контакти чи організаційні обов'язки. Ознака «редукції професійних обов'язків» проявляється у прагненні мінімізувати емоційні втрати шляхом ігнорування або свідомого скорочення виконання більшості функціональних завдань [20].

3. Фаза «виснаження» характеризується критичним зниженням енергетичного тону, емоційним спустошенням та виходом нервової системи за межі її адаптивного ресурсу. Типовою закономірністю є те, що у разі вигорання активуються захисні механізми, спрямовані на збереження залишкових ресурсів, і навпаки [20].

Ознака «емоційного дефіциту» відображає дистанціювання фахівця від професійної взаємодії, що робить його емоційну залученість неефективною. Це проявляється в безпорадності, нездатності впливати на спільні процеси, відсутності емпатії та ослабленні інтелектуальної, вольової й етичної віддачі. Ознака «емоційної відчуженості» полягає у повному вимкненні емоцій із

професійної діяльності. Рівень співпереживання практично відсутній, реакції фахівця стають формальними, позбавленими емоційного наповнення.

Ознака «особистісної відчуженості» або деперсоналізації виникає, коли співрозмовник навантажує професіонала особистими потребами, що викликає у останнього дискомфорт, бажання уникнути контакту та втрату інтересу до людини. Ознака «психосоматичних і психовегетативних порушень» проявляється у випадках, коли емоційні резерви виснажені, а навантаження перевищує можливості адаптації. Це супроводжується значним погіршенням фізичного та психічного стану, активацією механізмів самозбереження, спрямованих на мінімізацію руйнівного впливу емоційного вигорання.

Емоційне вигорання нерідко порівнюють із депресією, а іноді навіть ототожнюють із нею. В обох випадках людина перебуває в стані інертності та виснаження. Хоча поняття «емоційне вигорання» та «депресія» часто вивчаються разом через їхню схожість, практичні дослідження вказують на низку відмінностей між ними [41; 42].

Однією з ознак емоційного вигорання є порушення виділення кортизолу – гормону стресу. У людей, які страждають від вигорання, кортизол не виробляється належним чином уранці, що спричиняє відчуття втоми вже з початку дня. Вигорання зазвичай розвивається внаслідок тривалого стресу, але має відмінні характеристики порівняно зі звичайною стресовою реакцією.

Працівники, які переживають вигорання, відчуваються виснаженими, втрачають мотивацію, і навіть відпочинок не допомагає їм відновити сили. Вони часто сприймають робоче середовище як незмінне в негативному сенсі, відчуваючи, що обов'язки «переслідують» їх постійно. Вигорання розвивається поступово, що робить його менш помітним, але не менш небезпечним.

На відміну від цього, стрес супроводжується підвищеною активністю, швидкими змінами, сильними емоційними реакціями та енергією. Він часто

провокує тривожні розлади і негативно впливає на фізичне здоров'я. Вигорання ж характеризується пасивністю, емоційним «згасанням», втратою мотивації та інтересу до роботи. Воно може спричинити відчуття віддаленості від оточуючих, нездатність до участі в колективному житті та значну шкоду для емоційного здоров'я [9; 17].

У разі депресії навіть тимчасова перерва в роботі не допоможе усунути симптоми. Подолання вигорання чи депресії вимагає більшого, ніж просто зміна місця роботи. Людина опиняється в складному стані, позначеному низькою самооцінкою, труднощами з концентрацією уваги та песимістичним баченням майбутнього. Симптоми депресії стають усеосяжними, зокрема важко позбутися почуття меншовартості, провини, самознецінення та відчаю. Активності, які раніше приносили радість, більше не приносять задоволення, а у всіх сферах життя відчувається нестача фізичної енергії та емоційних ресурсів [21; 24; 53].

Цей стан триває щонайменше два тижні, проявляючись більшу частину дня майже щодня, і має не менше п'яти діагностичних критеріїв депресивного розладу [20].

ВООЗ виділяє три основні симптоми емоційного вигорання [16; 52; 60]:

- Виснаження, апатія та хронічна втома – проявляються порушенням сну, зниженням імунітету, труднощами з концентрацією уваги.

- Інтелектуальна та емоційна відстороненість у професійній діяльності – характеризується відчуженням від колективу, втратою мотивації, негативним сприйняттям робочої реальності.

- Зниження професійної ефективності – включає відчуття неспроможності виконувати робочі обов'язки, що викликає сумніви у власних здібностях і компетентності [3].

Дж. Грінберг визначив п'ять стадій зростання психічного напруження, пов'язаного з професійною діяльністю, які назвав «етапами емоційного вигорання» особистості [8; 22]:

1) Задоволення роботою та стосунками з колегами. На цьому етапі, хоча працівник ще задоволений, незначні стреси починають поступово споживати його енергоресурси .

2) Перші ознаки вигорання: з'являються втома, порушення сну, зниження продуктивності та мотивації до роботи.

3) Накопичення проблем. Концентрація на робочих завданнях знижується, сповільнюється темп виконання завдань. Часто виникає прокрастинація та звичка переносити роботу додому, що заміняє час, призначений для відпочинку та спілкування з близькими.

4) Хронічна втома. Цей стан починає впливати на фізичне здоров'я: погіршується настрій, знижується імунітет, часті простудні захворювання можуть перетворюватися на хронічні. Людина відчувається незадоволеною собою, що може спричинити конфлікти з іншими.

5) Емоційний зрив. На цій стадії спостерігається повний занепад сил, загострення хронічних захворювань і підвищення їхньої частоти. У такому стані необхідна негайна допомога, щоб запобігти переходу вигорання у депресію [20].

Наукові моделі, що досліджують емоційне вигорання, часто базуються на застосуванні відомих концепцій, таких як психоаналітична теорія, когнітивний підхід, теорія навічання та екзистенційний підхід. Однак для ефективного аналізу теорії потребують підтвердження практичними дослідженнями [41; 62].

Емоційне вигорання має багато спільних симптомів із деякими психічними розладами, зокрема депресією. До характерних ознак депресії належать втрата інтересу до харчування, зовнішнього вигляду, речей, а також почуття безнадії, страху, когнітивні та фізичні розлади, і навіть суїцидальні думки [24; 29].

Інтерперсональний підхід пояснює вигорання як наслідок сильного емоційного напруження, що виникає у процесі взаємодії з іншими людьми на роботі. Найчастіше це стосується професій, де спілкування є ключовою

складовою, а емоційне виснаження виникає через постійні контакти з вимогливими або неспокійними клієнтами (Ш. Бунк, К. Маслач та ін.) [59].

Організаційний підхід наголошує на значному впливі організаційних чинників на розвиток професійного вигорання. Цей підхід трактує вигорання як наслідок негативних аспектів організаційної поведінки, які впливають не лише на окремого працівника, але й на функціонування всієї організації (С. Чернісс, Дж. Віннубст, Р. Голембевскі та ін.) [58].

Усі моделі вигорання акцентують увагу на сильних подразниках, які виступають основними факторами його виникнення. Дисонанс між очікуваннями та реальністю створює основу для стресу, що поступово переростає у вигорання. За відсутності своєчасного втручання це може призвести до емоційного дистанціювання, виснаження та зниження продуктивності.

Емоційне вигорання негативно впливає на виконання щоденних обов'язків як на роботі, так і вдома, особливо якщо основною діяльністю є догляд за членами сім'ї. Люди з симптомами вигорання часто відчують негативне ставлення до поставлених завдань і вимог, мають труднощі з концентрацією та браком креативності. Усе це разом спричиняє зниження продуктивності.

1.3. Особливості емоційного вигорання гуманітарних працівників

Сучасний ринок праці вимагає фахівців з високим рівнем професійного самовизначення, усвідомленням професійної відповідальності, знаннями про ціннісні орієнтації та високою мотивацією. Крім того, важливою є здатність приймати рішення в нестандартних ситуаціях. Сучасні реалії включають нестабільну економічну ситуацію, зростання інформаційних та емоційних навантажень, швидке збільшення кількості іноземних робітників, а також несприятливу екологічну та демографічну ситуацію. Всі ці фактори формують умови для професійної діяльності сьогодні.

Емоційне вигорання в сучасному суспільстві можна охарактеризувати як відсутність мотивації, хронічну втому, нелюбов до себе та оточуючих. Такий стан може бути спричинений будь-якою професійною діяльністю.

Професійна діяльність людини відіграє важливу роль у формуванні її особистісних рис та якостей, а також у розвитку свідомості та психічних процесів. Вона може мати як позитивний вплив, сприяючи особистісному зростанню, так і негативний, блокуючи розвиток та можливості людини.

Р. Теста у своїх працях визначає кілька специфічних аспектів впливу професії на особистість:

1. Під час професійної діяльності формується вибірковість сприйняття, яка дозволяє обирати важливі для професіонала властивості та аспекти навколишнього світу.

2. Відбувається усвідомлення та оцінка психічних особливостей, необхідних для успішної роботи.

3. Розвиваються важливі професійні якості, взаємозв'язки між якими змінюються з набуттям досвіду.

4. Компенсаторне пристосування дозволяє фахівцю успішно виконувати роботу, навіть якщо деякі функції знижуються.

5. Психічні властивості та процеси набувають своєрідної відособленості та по-різному проявляються при вирішенні професійних і непрофесійних завдань.

6. Оволодіння саморегуляцією професійної діяльності впливає на прояв властивостей нервової системи та темпераменту [74].

Психолог і професор Х. Селі у своїх роботах стверджує, що емоційне вигорання може бути спричинене особливостями мотиваційної сфери фахівця. Зазвичай така ситуація виникає за умов надмірної значущості праці при низьких функціонально-енергетичних можливостях і порівняно низькому рівні інтелекту [68].

Розглядаючи суб'єктивні чинники емоційного вигорання, можна виділити найпоширеніші серед них: ціннісні орієнтації та установки, рівень

мотивації у професійній діяльності, специфіка емоційних реакцій на стрес, їхня адаптація та характерологічні особливості. Х. Селі також класифікує види емоційного вигорання:

- Загальнопрофесійне, яке стосується більшості людей цієї професії.
- Типологічне, яке виникає внаслідок поєднання особистісних рис і специфіки функціональної структури професійної діяльності.
- Індивідуальне, яке зумовлене особистісною спрямованістю [69].

Емоційне вигорання проявляється як у зовнішньому середовищі, так і в процесах внутрішньосистемної взаємодії з об'єктом діяльності, спілкуванні з керівником, спільних проектах з іншими працівниками. Індивідуально-особистісні чинники, які можуть сприяти розвитку емоційного вигорання, згідно з літературою, включають особливості конкретного працівника [51].

Ряд досліджень сучасних авторів вказує на взаємозв'язок між зміною змістовної частини професійної діяльності та особистісним зростанням, що свідчить про те, що розвиток особистості сприяє трансформації професійної діяльності, наповнюючи її новим змістом через процес персоналізації [60].

Х. Фрейденберг, розглядаючи емоційно вигоряючих фахівців, описував їх як співчутливих, м'яких, гуманних, захоплених ідеалістів, орієнтованих на людей, а водночас інтровертованих, нестійких, одержимих нав'язливими ідеями та схильних до легкої солідаризації [20]. Н. Молітор доповнив цей опис авторитаризмом, або авторитарним стилем управління, що супроводжується низьким рівнем емпатії.

Таким чином, синдром емоційного вигорання проявляється в таких аспектах: почуття байдужості до виконуваної діяльності, знемоги, емоційного виснаження. З поступовим наростанням цих відчуттів у спеціаліста знижується ефективність роботи; дегуманізація, що виражається в розвитку негативного ставлення до клієнтів та колег; негативне самосприйняття в професійному контексті, що призводить до нестачі відчуття професійної майстерності [61].

Аналіз різних теорій та підходів показав, що тривале виконання однієї й тієї ж професійної діяльності може призвести до виникнення психологічних бар'єрів, розвитку професійної втоми, зменшення варіативності методів виконання трудових завдань, втрати професійних навичок і вмінь, а також зниження працездатності. Варто зазначити, що на етапі професіоналізації відбувається розвиток емоційного вигорання, яке характерне для багатьох видів професій [47].

У рамках подальшого дослідження ми зосередимося на гуманітарних працівниках міжнародних та локальних неурядових організацій, які безпосередньо взаємодіють із постраждалими від війни населенням, зокрема з евакуйованими з прифронтових територій. Зазначена категорія працівників є важливою для вивчення в контексті емоційного вигорання, оскільки їхня професійна діяльність передбачає постійну емоційну взаємодію з особами, які пережили травмуючі події. Вони працюють в умовах підвищеного стресу та емоційного навантаження, що включає тривалі контакти з постраждалими, що, своєю чергою, може значно впливати на їхній емоційний стан і на рівень професійного вигорання. Враховуючи особливості їхньої роботи, такі працівники піддаються високому ризику розвитку емоційного вигорання, що вимагає специфічних наукових підходів до вивчення цього феномену, зокрема оцінки впливу стресових факторів, соціальної підтримки та умов роботи.

Оскільки у практичній частині ми орієнтуємося на дослідження емоційного вигорання саме серед офісних працівників гуманітарної сфери, необхідно розглянути специфіку та фактори, що сприяють розвитку цього явища серед співробітників з офісною роботою.

Професійна діяльність офісних працівників часто проходить в умовах високої конкуренції та значного стресу. Сучасний робочий процес офісних співробітників насичений численними стресовими факторами, такими як висока інформаційна навантаженість, постійне втручання в процеси, велика кількість щоденних контактів різного рівня та переважання вербального

спілкування. Ці умови створюють ситуацію, в якій емоційне вигорання може стати результатом регулярного стресу на роботі.

Згідно з думкою Р. Лазарус, стрес для офісного працівника може виникнути за наступних умов [50]: якщо предмет роботи не відповідає його інтересам та здібностям, якщо відсутні умови для професійної самореалізації та самовираження; якщо не визначено чітких посадових обов'язків, або вони не узгоджуються з очікуваннями працівника, які він мав при вступі на посаду, а також якщо вони суперечать обов'язкам інших співробітників, з якими працівник взаємодіє.

Професійне навантаження на робочому місці може стати стресовим, якщо воно занадто високе або надмірно низьке для співробітника. Високе навантаження призводить до поспіху та відсутності ритму роботи, що негативно впливає на самооцінку та сприяє підвищенню рівня тривожності. Натомість, якщо навантаження занадто низьке, з'являються проблеми незатребуваності та низької значущості роботи, що може спричинити страх перед звільненням чи скороченням штатів [8].

Особлива увага приділяється темпу роботи, оскільки, якщо він не відповідає темпераменту та індивідуально-психологічним характеристикам співробітника, це може стати значним стресовим фактором [3, 6]. До стресових чинників також належить порушення графіка роботи. Зокрема, часто зустрічаються ненормований робочий день, робота у вихідні та понаднормова праця. Цей фактор стає особливо гострим, якщо немає належних компенсацій та доплат за понаднормові години [46]. Одним із найбільш розповсюджених стресових факторів серед офісних працівників є відсутність перспектив, таких як кар'єрне зростання чи підвищення заробітної плати, оскільки для багатьох фахівців це основний мотиваційний фактор [6].

Щодо організаційних факторів ризику емоційного вигорання офісних працівників, одним із основних є інформаційне навантаження. В умовах, коли потрібно обробляти великі обсяги різнопланової та часто суперечливої

інформації, виникає небезпека розвитку інформаційного стресу, особливо у менеджерів [4]. До важливих факторів також слід віднести регулярну взаємодію працівників між собою та з клієнтами. Найпоширенішою проблемою в офісному колективі є міжособистісні конфлікти. Якщо конфлікти виникають між співробітниками на рівні горизонтальної взаємодії, це менш небезпечно з психологічної точки зору, ніж конфлікти між керівництвом та підлеглими [62].

Проаналізувавши особливості емоційного вигорання серед гуманітарних працівників здебільшого офісного спрямування у науковій літературі, ми зробили висновок, що у сучасних умовах професійної діяльності офісних працівників значну роль відіграють стресові фактори, зокрема висока інформаційна насиченість та інтенсивний темп роботи. Постійна взаємодія з колегами та клієнтами, виконання понаднормових завдань, наближення термінів, нечітко сформульовані завдання та порушення ієрархії у комунікаціях — усе це є ключовими аспектами офісного середовища, що сприяють розвитку емоційного вигорання.

Профілактичні заходи повинні бути спрямовані не на обмеження активності працівників, а на підвищення їхньої обізнаності щодо ризиків, пов'язаних із професійною діяльністю. Це включає діагностику та усунення індивідуальних чинників ризику, розвиток навичок самоконтролю, комунікативних умінь, адаптивних можливостей і альтернативних інтересів. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку полягають у визначенні чітких критеріїв для відокремлення емоційного вигорання від звичайних захоплень, звичок або невротичних розладів, оцінці поширеності цього явища серед представників різних гуманітарних професій, а також експериментальній перевірці конкретних технік і методик його профілактики.

Висновки до розділу 1

Емоційне вигорання є серйозною проблемою, яка привертає значну увагу фахівців, однак через різноманітність трактувань цього явища ще не вдалося досягти єдиної наукової інтерпретації. У межах цього дослідження емоційне вигорання визначено як синдром, що виникає через хронічний стрес та постійні навантаження, що призводять до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів індивіда. Основними симптомами вигорання є втома, зниження енергетичного тону, зниження працездатності, головні болі, втрата апетиту, безсоння та схильність до зловживання заспокійливими або стимулюючими засобами. Емоційне вигорання розвивається поступово, проходячи кілька етапів. На першій стадії індивід повністю залучений до роботи та сумлінно виконує свої обов'язки. На другій стадії виникає втома і знижується інтерес до діяльності. Третя стадія супроводжується розвитком страхів та появою захисних установок. Четверта фаза пов'язана з наслідками зниження імунітету, що спричиняє відчуження від професійної діяльності. На п'ятій фазі виникає відчуття відчайдушності та безглуздості. Вітчизняні дослідники визначають феномен емоційного вигорання як унікальне явище, що проявляється у вигляді емоційного, інтелектуального та фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. Це виражається у депресивних настроях, почутті втоми та порожнечі, нестачі енергії й ентузіазму, втраті здатності оцінювати свою роботу як результативну, а також у негативному ставленні до роботи і життя в цілому.

Емоційне вигорання виникає в осіб із низьким рівнем стресостійкості, схильних уникати активного вирішення проблемних ситуацій, концентруватися лише на окремих видах діяльності, а також із недостатнім розвитком альтернативних інтересів і стійких міжособистісних стосунків. Попри це, такі працівники орієнтовані на дотримання норм поведінки та не схильні до їх порушення.

Аналізуючи особливості емоційного вигорання серед гуманітарних працівників, зокрема тих, хто працює з постраждалими від війни

населенням, ми прийшли до висновку, що в умовах сучасної професійної діяльності значну роль у цьому процесі відіграють стресові фактори. Особливо важливими є висока інформаційна насиченість та інтенсивний ритм роботи. Постійне спілкування з колегами та постраждалими від війни населенням, виконання завдань з перевантаженням, наближення термінів, незрозумілі або неясно сформульовані завдання, а також порушення ієрархії в комунікаціях — усе це є основними чинниками, що сприяють розвитку емоційного вигорання в офісному середовищі.

До розгляду емоційного вигорання серед гуманітарних працівників важливо додати, що вони постійно стикаються з високим рівнем стресу через необхідність підтримувати постійний контакт з постраждалими особами, а також через специфіку роботи в кризових умовах. Ці працівники часто мають справу з надзвичайними ситуаціями, що супроводжуються емоційним навантаженням та вимагають від них високої емоційної витривалості. Таким чином, емоційне вигорання в гуманітарних працівників стає не лише результатом інтенсивної діяльності, але й наслідком тривалої емоційної напруги, викликані необхідністю підтримки постраждалих і прийняття складних рішень у стресових ситуаціях.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ГУМАНІТАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація дослідження

Дослідження проводилось з 1 вересня по 31 жовтня 2024 року. Процес дослідження складався з двох етапів:

Перший етап — пошуково-підготовчий. На цьому етапі була проведена робота з формування вибірки учасників відповідно до мети та завдань дослідження, а також визначено методики дослідження. Ми проаналізували різноманіття сфер діяльності гуманітарних працівників в Україні та їхню взаємодію з різними групами постраждалого від війни населення. Основним критерієм відбору стали працівники міжнародних і місцевих неурядових організацій (далі – НДО), які безпосередньо працюють із постраждалим від війни населенням, зокрема евакуйованими з прифронтових територій. До вибірки увійшли фахівці різних категорій (наприклад, працівники колл-центрів та менеджери з гуманітарного реагування), однак точний кількісний розподіл за посадами не був зафіксований через специфіку організаційного відбору. Так само не аналізувалося співвідношення між працівниками міжнародних та місцевих НДО. Незважаючи на зазначені обмеження, вибірка є релевантною та валідною для досягнення цілей дослідження, оскільки охоплює ключових гуманітарних фахівців, які безпосередньо взаємодіють із постраждалим населенням. Географічний фокус дослідження охоплює працівників із Сумської, Харківської, Донецької, Запорізької, Дніпропетровської областей та м. Києва.

Другий етап — емпіричне дослідження. На цьому етапі здійснено власне емпіричне дослідження, а також проведено якісну та кількісну обробку отриманих даних з метою визначення рівня емоційного вигорання

серед гуманітарних працівників. За результатами дослідження були сформульовані висновки та підсумки виконаної роботи.

Завдання емпіричного дослідження:

- 1) Сформулювати вибірку учасників та визначити методики дослідження.
- 2) Провести емпіричне дослідження синдрому емоційного вигорання серед гуманітарних працівників, які безпосередньо працюють з постраждалими від війни населенням, зокрема евакуйованим населенням з прифронтових територій.
- 3) Сформулювати висновки щодо отриманих результатів.

Організація нашого емпіричного дослідження була побудована таким чином, щоб забезпечити максимально зручний доступ до участі та зібрати достовірні дані. Для цього ми розробили анкету в Google Формі, яка дозволила створити структурований та інтуїтивно зрозумілий інструмент збору інформації.

Посилання на опитування було надіслано потенційним респондентам через електронну пошту. Такий підхід обрано для забезпечення адресного контакту з цільовою аудиторією, збереження конфіденційності та зручності участі. У супровідному листі ми коротко пояснили мету дослідження, зазначили його важливість та наголосили на добровільності участі. Також ми запевнили респондентів у конфіденційності їхніх відповідей та використанні отриманих даних виключно в наукових цілях.

Структура анкети була адаптована таким чином, щоб мінімізувати час заповнення, але водночас охопити всі ключові аспекти дослідження. Це дозволило нам отримати якісні дані та забезпечити високий рівень участі.

2.2. Опис особливостей досліджуваної вибірки

У дослідженні взяли участь 67 співробітників міжнародних та локальних НДО, що працюють з постраждалими від війни населенням, зокрема евакуйованими з прифронтових територій. До аналізу включено лише учасників, які надали електронну згоду на використання їхніх даних у

наукових цілях. Така опція була доступна для підтвердження наміру учасників взяти участь у дослідженні. Середній вік респондентів становить 35,8 років.

Аналіз вибірки для дослідження "Психологічні особливості емоційного вигорання у гуманітарних працівників" показує, що переважна частина респондентів — це жінки, які складають 64,2% від загальної кількості, чоловіки складають лише 35,8% (рис. 2.1).

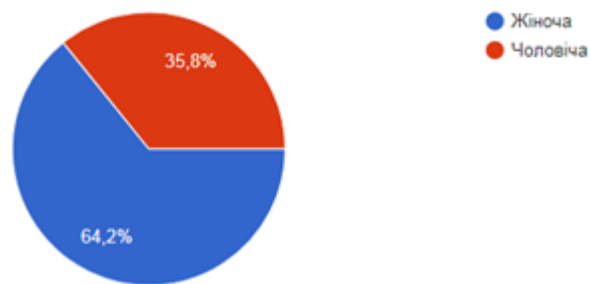


Рис. 2.1. Гендерна структура вибірки

Вік респондентів варіюється в основному між 26 і 45 роками, з найбільшим представництвом серед групи 31-35 років (38,8%), та 36-45 років (38,8% відповідно) що свідчить про значну кількість людей з певним досвідом роботи в гуманітарному секторі, але ще молодих за віком (рис. 2.2).

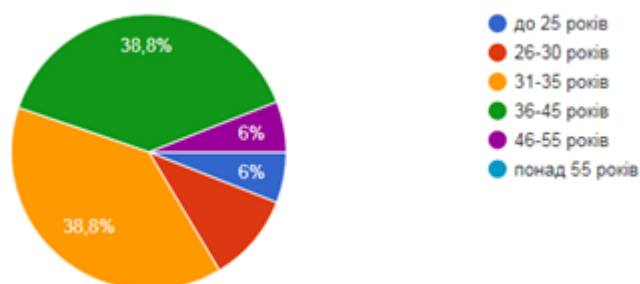


Рис. 2.2. Вік учасників

У дослідженні також зафіксовано, що більшість респондентів перебувають у відносинах (34,3%), що вказує на стабільність їхнього особистого життя, однак відсоток розлучених і незаміжніх/неодружених тощо також значний. Дані сімейного статусу надано на рис. 2.3.

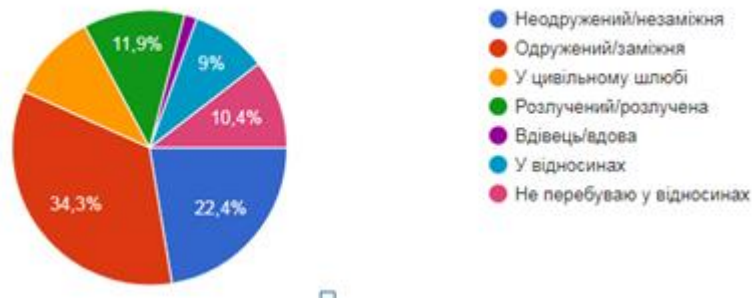


Рис. 2.3. Сімейний статус учасників

Всі респонденти мають вищу освіту та у 6% науковий ступінь, що свідчить про високий рівень кваліфікації учасників дослідження (рис. 2.4).

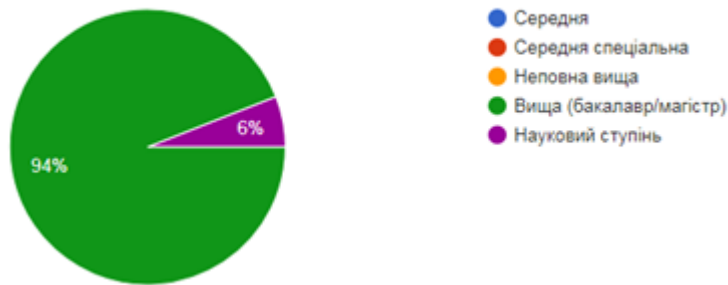


Рис. 2.4. Рівень освіти учасників

Щодо досвіду роботи, то найбільша частина респондентів має досвід від 1 до 3 років (67,2%), що може вказувати на те, що багато гуманітарних працівників все ще знаходяться на ранніх етапах кар'єри в цьому секторі, але вже мають достатньо досвіду для аналізу емоційного вигорання. Проте частка респондентів з досвідом понад 7 років складає лише 14,9%, що також може свідчити про відносно швидку зміну кадрів у цій сфері (рис. 2.5).

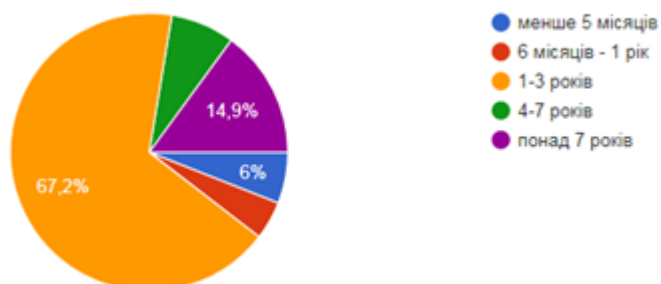


Рис. 2.5. Стаж роботи учасників

Щодо типу організацій, найбільша частина респондентів працює в міжнародних неурядових організаціях (НДО), що є важливим контекстом для розуміння специфіки роботи та умов, які можуть сприяти розвитку емоційного вигорання. Працівники волонтерських організацій та благодійних фондів становлять менший відсоток, що може вказувати на відмінності в умовах роботи в цих організаціях порівняно з НДО (рис. 2.6).

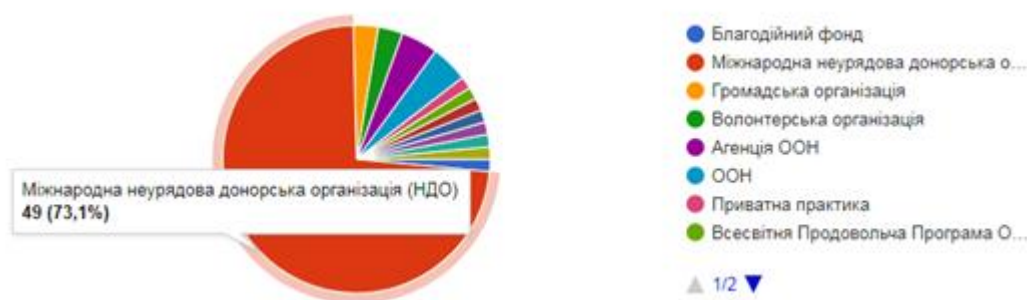


Рис. 2.6. Тип організації роботи учасників

В основному респонденти працюють на повну зайнятість (94%, рис. 2.7) з великим робочим навантаженням: 47,8% працюють понад 40 годин на тиждень (рис. 2.8), що є значним навантаженням і може бути фактором ризику для розвитку стресу і вигорання.

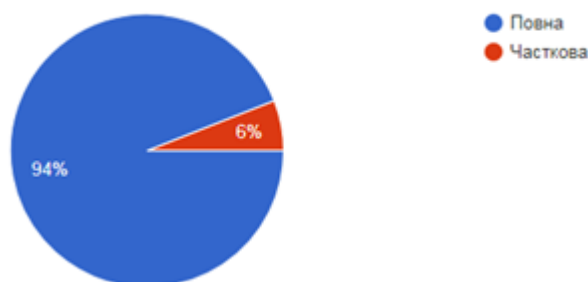


Рис. 2.7. Тип зайнятості учасників

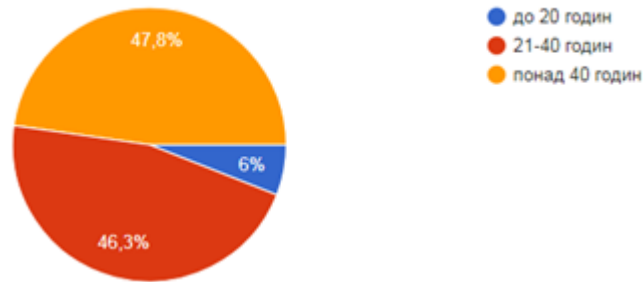


Рис. 2.8. Особливості навантаження учасників

Частота робочих відряджень також має важливе значення для дослідження емоційного вигорання. Найбільше респондентів мають 1-2 робочих поїздки на місяць (31,6%), а 10,5% респондентів мають більш часті поїздки, що може свідчити про додаткові стресові фактори, пов'язані з частою зміною середовища та умов роботи (рис. 2.9).

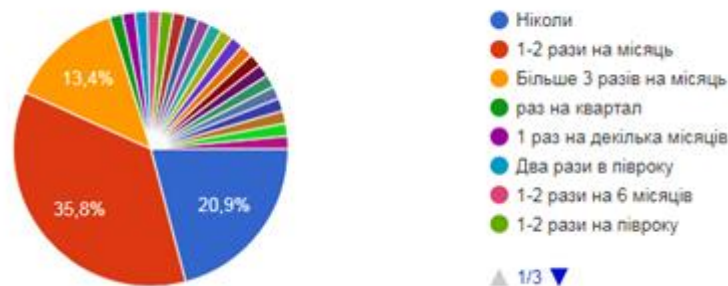


Рис. 2.9. Частота відряджень учасників

Основні особливості характеристики вибірки, наочно представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки

Показник	Розподіл (у %)	Примітка
Гендер	Жінки – 64,2% Чоловіки – 35,8%	Переважають жінки, що відповідає специфіці гуманітарної сфери
Вік	До 25 років – 6% 26-30 років – 10,4% 31–35 років – 38,8% 36–45 років – 38,8% 46-55 років – 6%	Основна частина респондентів має вік 31–45 років

Показник	Розподіл (у %)	Примітка
	Понад 55 років – 6%	
Сімейний статус	Неодружений/незаміжня – 22,4% Одружений/заміжня – 34,3% У цивільному шлюбі – 10,4% Розлучений/розлучена – 11,9% Вдівець/вдома – 1,5% У відносинах – 9% Не перебуває у відносинах – 34,3%	Різноманітність сімейного статусу
Рівень освіти	Вища освіта – 94,4% Науковий ступінь – 6%	Високий освітній рівень
Досвід роботи	Менше 5 місяців – 6% 6 міс. – 1 рік – 4,5% 1–3 роки – 67,2% 4–7 років – 7,5% Понад 7 років – 14,9%	Переважають молоді спеціалісти з відносно коротким стажем
Тип організації	Міжнародні НДО – 62,7% Волонтерські організації – 22,4% Благодійні фонди – 14,9%	Більшість респондентів працює в міжнародних організаціях
Тип зайнятості	Повна зайнятість – 94% Часткова – 6%	Домінує повна зайнятість
Робоче навантаження	До 20 годин – 6% 21-40 год. – 46,3% Понад 40 годин на тиждень – 47,8%	Високе навантаження як фактор ризику

Вибірка є репрезентативною для дослідження емоційного вигорання у гуманітарних працівників. Високий рівень стресу, що пов'язаний з великим навантаженням, частими відрядженнями, та необхідністю працювати в умовах, які часто вимагають значних емоційних витрат, можуть мати зв'язок із вигорання у респондентів.

Слід зазначити, що з 67 учасників дослідження лише 63, оскільки 1 не дав згоду на обробку результатів а ще 3 відмовилися продовжувати приймати участь в анкетуванні.

2.3. Методи дослідження

З метою виявлення психологічних особливостей емоційного вигорання гуманітарних працівників, було використано різноманітні методи, зазначені у таблиці 2.2.

Характеристика методів дослідження

№	Назва методики	Опис та розділ в анкеті
1	Maslach Burnout Inventory (MBI)	Методика визначення емоційного вигорання. (2 розділ в анкеті)
2	Рівень вигорання (за опитувальником Дж. Грінберга)	Визначення рівня вигорання (низький, середній, високий). (3 розділ в анкеті)
3	Методика PSS-10 (стрес)	Визначення рівня стресу за шкалою PSS-10. (4 розділ в анкеті)
4	HADS - госпітальна шкала тривоги та депресії	Визначення рівня тривоги та депресії. Розділи: 5 - тривога, 6 - депресія в анкеті.
5	MSPSS (соціальна підтримка)	Оцінка рівня соціальної підтримки. (7 розділ в анкеті)

Розглянемо кожну методику більш детально. У дослідженні використовувався опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблений К. Маслач та С. Джексон, для вивчення рівня емоційного вигорання. Ця методика є загально визнаною та широко застосовується для вимірювання інтенсивності вигорання серед представників професій, які належать до типу «людина-людина». Інструкція до заповнення опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI) представлена у табл. 2.2. Респондентам пропонувалося оцінити, як часто вони відчують емоції та переживання, наведені в опитувальнику. Для цього необхідно було обрати одну з відповідей, яка найкраще відповідає частоті таких переживань. Кожна відповідь респондента оцінювалася в балах згідно зі шкалою:

Таблиця 2.3

Інструкція до заповнення опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI)

Варіант відповіді	Оцінка (бали)
Ніколи	0
Дуже рідко	1
Рідко	2
Іноді	3
Часто	4
Дуже часто	5
Щодня	6

Отримані оцінки дозволяють кількісно визначити рівень емоційного вигорання за окремими шкалами опитувальника, що забезпечує можливість якісного аналізу результатів.

Методика MBI (Maslach Burnout Inventory) складається з трьох основних шкал, кожна з яких відповідає за вимірювання певного аспекту емоційного вигорання. Ключ дозволяє обчислити результати за кожною шкалою, що дає можливість оцінити рівень емоційного вигорання у респондентів. Для оцінювання рівнів емоційного вигорання за методикою MBI використовуються три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійної ефективності. Кожна субшкала має свої критерії для визначення низького, середнього та високого рівня вигорання.

1. Емоційне виснаження. Ця шкала оцінює ступінь емоційного і фізичного виснаження, яке виникає через надмірне професійне навантаження. Включає такі пункти опитувальника: 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20. Для підрахунку використовується пряме значення балів, а також зворотне значення для пункту 6. Максимальна сума балів за цією шкалою – 54.

2. Деперсоналізація. Ця шкала відображає рівень відстороненості та негативного ставлення до роботи чи клієнтів, що може проявлятися у вигляді цинізму або байдужості. До неї входять пункти: 5, 10, 11, 15, 22. Підрахунок проводиться лише за прямими значеннями, а максимальний бал становить 30.

3. Редукція професійної ефективності. Ця шкала вимірює відчуття зниження професійної компетентності та успішності. До неї належать пункти: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Значення враховуються лише у прямій формі, а максимальна кількість балів – 48.

Рівень емоційного виснаження вважається низьким при результатах від 0 до 15 балів, середнім — у діапазоні від 16 до 24 балів, і високим — при показниках 25 балів і більше (середнє значення для цієї шкали становить 19,73).

Рівень деперсоналізації оцінюється як низький у межах 0-5 балів, середній — від 6 до 10 балів, і високий — при значеннях від 11 балів і більше (середнє значення — 7,78).

Для субшкали редукції професійної ефективності низький рівень відповідає показникам 37 балів і більше, середній — від 31 до 36 балів, і високий рівень (що вказує на зниження ефективності) фіксується при результатах 30 балів і менше (середнє значення — 32,93).

Таким чином, обробка результатів дозволяє ідентифікувати ступінь вигорання за кожною субшкалою, що дає змогу оцінити загальний стан респондента та виокремити пріоритетні аспекти для подальшого аналізу чи втручання.

Отже, опитувальник складається з трьох основних шкал: «емоційне виснаження» (включає 9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Шкала «емоційне виснаження» охоплює пункти 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20; максимальна сума балів становить 54. Шкала «деперсоналізація» включає пункти 5, 10, 11, 15, 22; максимальна сума балів — 30. Шкала «редукція особистих досягнень» оцінюється за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21; максимальна сума балів — 48. Чим вищою є сума балів за шкалами «емоційне виснаження» та «деперсоналізація», тим сильніше у респондента виражені ознаки емоційного та соціального аспектів професійного вигорання. Водночас, чим нижчою є сума балів за шкалою «редукція особистих досягнень», тим більш виражене професійне вигорання в аспекті зниження суб'єктивної ефективності та задоволення від виконуваної діяльності.

На наступному етапі нашого дослідження була використана методика «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга з метою визначення рівнів вираженості емоційного вигорання серед учасників. Ця методика дозволяє оцінити ступінь розвитку синдрому вигорання та визначити, до якої категорії належить кожен респондент: низького, середнього чи високого рівня. Методика включає 20 запитань, кожне з яких спрямоване на

діагностику різних аспектів емоційного стану. Респондентам пропонується вибрати одну з двох можливих відповідей: «згоден» або «не згоден». Така структура опитувальника забезпечує його простоту та зручність у використанні, що дозволяє проводити дослідження навіть серед великої вибірки.

Інтерпретація результатів базується на аналізі суми набраних балів, що розподіляються за трьома рівнями емоційного вигорання:

Низький рівень (0–7 балів) вказує на відсутність виражених симптомів синдрому вигорання. Учасники з такими показниками, як правило, не стикаються з професійними чи емоційними труднощами, які б могли призвести до вигорання. Середній рівень (8–14 балів) свідчить про помірну наявність ознак емоційного вигорання, які можуть проявлятися у вигляді періодичних труднощів у роботі, підвищеної втомлюваності чи зниження мотивації. Високий рівень (15–20 балів) характеризується вираженим синдромом вигорання, який супроводжується значними професійними та емоційними проблемами, що можуть вимагати негайного втручання (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Рівні емоційного вигорання за методикою Дж. Грінберга

Рівень вигорання	Діапазон балів	Характеристика
Низький	0–7	Відсутність виражених симптомів вигорання. Учасники не стикаються з професійними чи емоційними труднощами, які можуть призвести до вигорання.
Середній	8–14	Помірна наявність ознак вигорання: періодичні труднощі в роботі, підвищена втомлюваність, зниження мотивації.
Високий	15–20	Виражений синдром вигорання: значні професійні та емоційні труднощі, які потребують негайного втручання.

Методика Дж. Грінберга є особливо корисною для проведення простих, але інформативних досліджень, спрямованих на виявлення наявності та ступеня проблеми вигорання серед працівників. Її використання дозволяє

отримати початкове уявлення про емоційний стан респондентів і визначити необхідність подальшого детального аналізу чи розробки заходів для профілактики синдрому вигорання.

Для оцінки рівня стресу у респондентів використано "Шкалу сприйманого стресу" (Perceived Stress Scale-10, PSS-10), яка є широко визнаним інструментом для дослідження суб'єктивного сприйняття стресу. Ця шкала дає можливість визначити, як людина оцінює рівень стресу, який вона відчуває у своєму житті, враховуючи такі аспекти, як непередбачуваність та неконтрольованість життєвих подій. Шкала складається з 10 тверджень, які стосуються частоти виникнення певних емоцій чи ситуацій, що викликають стрес. Респонденти оцінюють кожне твердження, базуючись на своїх відчуттях протягом останнього місяця, за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта: 0 – «ніколи»; 1 – «майже ніколи»; 2 – «інколи»; 3 – «часто»; 4 – «дуже часто». Загальний бал визначається шляхом сумування оцінок за всіма твердженнями. Отриманий результат дає змогу класифікувати рівень сприйманого стресу наступним чином: низький рівень стресу: 0–13 балів; помірний рівень стресу: 14–26 балів; високий рівень стресу: 27–40 балів. Цей інструмент ефективно відображає індивідуальні відчуття респондентів, дозволяючи ідентифікувати рівень стресу та його можливі причини.

Загальна характеристика методики надана у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Опис методики вимірювання рівня стресу за допомогою шкали сприйманого стресу (PSS-10)

Параметр	Характеристика
Назва шкали	Шкала сприйманого стресу (Perceived Stress Scale-10, PSS-10)
Мета	Вимірювання суб'єктивного сприйняття рівня стресу
Кількість тверджень	10
Шкала оцінювання	5-бальна шкала Лайкерта (0 – «ніколи» до 4 – «дуже часто»)
Охоплюваний період	Оцінка переживань за останній місяць
Діапазон балів	0–40

Параметр	Характеристика
Рівні стресу	- Низький: 0–13 - Помірний: 14–26 - Високий: 27–40
Основна характеристика	Оцінює сприйняття респондентом життєвих подій як непередбачуваних чи неконтрольованих

Наступна методика, яка була використана в ході дослідження - Госпітальна шкала тривоги та депресії (HADS) була розроблена в 1983 році A.S. Zigmond та R.P. Snaith для оцінки та визначення тяжкості симптомів тривоги та депресії в умовах загальнономедичної практики. Вона є ефективним інструментом для первинного скринінгу тривожних та депресивних розладів у пацієнтів. Шкала складається з 14 тверджень, що розділені на дві підшкали: підшкала тривоги (A), до якої належать непарні пункти, та підшкала депресії (D), що охоплює парні пункти. Кожне твердження оцінюється за 4-бальною шкалою, де 0 балів відповідає відсутності симптому, а 4 бали – максимально вираженому симптому. Оцінка результатів здійснюється окремо за кожною підшкалою: сума балів за підшкалою тривоги (A) та депресії (D) дозволяє визначити рівень вираженості симптомів у кожному напрямі.

Респондент заповнює шкалу самостійно, оцінюючи свої відчуття за останній тиждень. Інструкція наголошує, що відповідати потрібно на основі першого враження, не роздумуючи над кожним питанням надто довго. Результати інтерпретуються таким чином: сума балів від 0 до 7 свідчить про відсутність клінічно значущих симптомів, від 8 до 10 – про субклінічний рівень, а 11 і більше балів свідчать про клінічно значущі симптоми тривоги або депресії. Перевагою методики є її простота у використанні, швидкість оцінки результатів і можливість застосування в загальнономедичній практиці для виявлення тривоги та депресії у пацієнтів, що сприяє своєчасному реагуванню та наданню допомоги.

Багатомірна шкала сприйняття соціальної підтримки Р. Зимета (MSPSS (соціальна підтримка)) є широко використовуваним інструментом для оцінки сприйняття підтримки з боку найближчого оточення в різних популяціях.

Вона включає три субшкали: сприйняття підтримки від сім'ї, друзів та значущих осіб, де останній термін вживається в широкому розумінні, хоча найчастіше під ним мають на увазі романтичного партнера. Методика була адаптована в Україні в 1990-х роках та вперше застосована в дослідженнях Сироти та Ялтонського. Шкала є короткою, базується на самоповідомленнях респондентів і оцінює особисте сприйняття соціальної підтримки за 12-бальною шкалою. Вона застосовна для оцінки як підлітків, так і дорослих, дозволяючи оцінити ефективність і адекватність соціальної підтримки в трьох аспектах: «сім'я», «друзі» та «значущі інші». Зімет розглядає цю шкалу як психометричний інструмент з високою надійністю та адекватною факторною і конструктивною валідністю, який є простим у використанні та економить час на проведення дослідження. Шкала складається з 12 тверджень, на кожне з яких дається 1 бал, якщо відповідь є ствердною. Норми для цієї шкали не встановлені, оскільки вони можуть змінюватися в залежності від культури, національності, статі та віку респондентів. Тому результати порівнюватимуться з даними інших вимірювальних інструментів. За результатами діагностики, рівень сприйнятої підтримки класифікується як низький (загальний бал від 1 до 2,9), середній (від 3 до 5) та високий (від 5,1 до 7).

Висновки до розділу 2

Дослідження, проведене з 1 вересня по 31 жовтня 2024 року, розглядало важливі аспекти впливу соціальної підтримки та рівня емоційного вигорання серед гуманітарних працівників. Процес організації включав два етапи: пошуково-підготовчий, який передбачав формування вибірки учасників та вибір відповідних методик, і емпіричний етап, під час якого проводилися збори даних і їх аналіз. Основною гіпотезою дослідження було припущення про значущий зв'язок між рівнем соціальної підтримки та ступенем емоційного вигорання серед гуманітарних працівників, що дало можливість сконцентруватися на аналізі цих двох аспектів.

У дослідженні взяли участь 67 гуманітарних працівників, серед яких значну частину складають жінки (64,2%). Переважно респонденти мають вік 31-45 років, що свідчить про досвід роботи в гуманітарному секторі. Зазначено, що більшість учасників мають вищу освіту і значний досвід роботи в галузі (67,2% респондентів мають досвід роботи від 1 до 3 років). Це підтверджує високий рівень кваліфікації учасників та їх здатність об'єктивно оцінювати вплив емоційного вигорання на їхню професійну діяльність.

Велика частина респондентів працює на повну зайнятість, з великим робочим навантаженням (понад 40 годин на тиждень). Це може бути одним із чинників ризику для розвитку стресу та емоційного вигорання. Крім того, важливою характеристикою є частота робочих відряджень, що може підвищувати рівень стресу через зміни умов роботи та середовища.

Використані в дослідженні методики дозволяють комплексно оцінити емоційний стан респондентів та їх рівень вигорання. Для цього було застосовано п'ять методик, які включали відомі інструменти, такі як опитувальник Маслач для діагностики професійного вигорання (MBI), методика Дж. Грінберга для оцінки рівня вигорання, методика PSS-10 для визначення рівня стресу, шкала тривоги та депресії HADS, а також Багатомірна шкала сприйняття соціальної підтримки MSPSS, яка дозволяє оцінити відчуття соціальної підтримки у респондентів. Це дозволяє більш детально вивчити зв'язки між рівнем стресу, депресією, тривогою та емоційним вигоранням у контексті соціальної підтримки.

Оскільки результати дослідження базуються на ретельному застосуванні сучасних психометричних інструментів та використанні статистичного аналізу, можна стверджувати, що отримані дані відображають реальний стан емоційного вигорання серед гуманітарних працівників. Програмне забезпечення Jamovi використовувалося для проведення детального статистичного аналізу даних, що дозволило виявити значущі взаємозв'язки між соціальною підтримкою, рівнем стресу та емоційними

симптомами у респондентів. Зокрема, для оцінки монотонних зв'язків був застосований коефіцієнт кореляції Спірмена, що дозволяє виявити приховані зв'язки, які можуть бути нелінійними, але мають важливе значення для розуміння механізмів емоційного вигорання.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ПРОФЕСІЙ

3.1. Результати описової статистики

Дослідження, проведене за допомогою МВІ, дає можливість виявити різні рівні емоційного вигорання у респондентів, що є важливим для оцінки психічного стану працівників та розробки відповідних заходів для запобігання чи корекції професійного вигорання. Далі будуть представлені результати дослідження, що відображають розподіл учасників за рівнями кожної з трьох шкал методики МВІ. У таблиці 3.1 подано результати за методикою «МВІ» у гуманітарних робітників. Вихідні результати опитування зазначені у додатку А. В результаті, було виявлено, що низький рівень емоційного виснаження мали 21% учасників опитування, середній рівень - 43% в високий рівень 36% відповідно.

Таблиця 3.1

Відсотковий розподіл результатів анкетування за показниками емоційного виснаження за методикою «МВІ»

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Емоційне виснаження	13	21	27	43	23	36

Згідно з проведеним аналізом рівня деперсоналізації, результати розподіляються таким чином.

Низький рівень деперсоналізації (14%) свідчить про те, що лише незначна частина учасників дослідження переживає емоційну відстороненість, що може бути індикатором високого рівня професійної залученості та здатності ефективно справлятися з емоційними вимогами професійної діяльності. Низький рівень деперсоналізації часто є характерним для тих осіб, які відчують задоволення від своєї роботи і можуть без

труднощів підтримувати контакт з іншими людьми та їхніми потребами. Середній рівень деперсоналізації склав 37%. Тобто, більш значна частина учасників демонструє помірну емоційну відстороненість. Цей рівень може бути ознакою того, що в учасників існують певні труднощі в емоційному управлінні або професійній взаємодії, однак вони ще не досягли рівня, що вказує на серйозні ознаки професійного вигорання. Помірна деперсоналізація може виникати через стрес або навантаження на роботі, але її можна компенсувати через навчання стратегіям подолання стресу та адаптацію до робочого середовища. Високий рівень деперсоналізації виявили у 49% респондентів. Виходить те, що найбільша частина учасників дослідження демонструє високий рівень деперсоналізації, що свідчить про наявність значних проблем із емоційним відстороненням. Високий рівень деперсоналізації є одним із основних симптомів професійного вигорання, яке може бути наслідком тривалого стресу, надмірних робочих навантажень, емоційних труднощів у взаємодії з іншими людьми, а також недостатнього самозбереження та неефективних стратегій управління стресом. Такий рівень відстороненості може негативно впливати на професійну ефективність, міжособистісні стосунки та загальний психоемоційний стан працівників (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Відсотковий розподіл результатів анкетування за показниками деперсоналізації за методикою «МВІ»

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Деперсоналізація	9	14	23	37	31	49

Також, було виявлено, що більшість учасників мають середній рівень редукції професійної ефективності (45%), що вказує на помірні труднощі в збереженні ефективності у професійній діяльності. Водночас значна частина (22%) показує низький рівень, що може свідчити про добру професійну

ефективність. 33% учасників мають високий рівень, що може вказувати на серйозні проблеми в професійній діяльності, пов'язані зі зниженням ефективності (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Відсотковий розподіл результатів анкетування за показниками редукції професійної ефективності за методикою «МВІ»

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Редукція професійної ефективності	14	22	28	45	21	33

Узагальнені результати за методикою «МВІ», представлено на рис. 3.1.

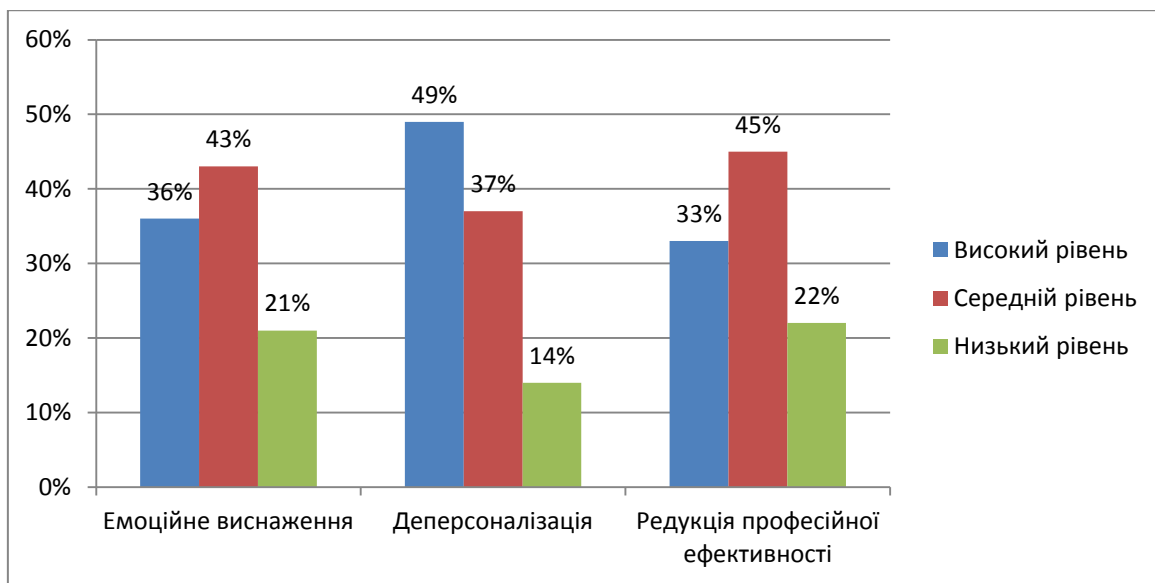


Рис. 3.1. Результати за методикою «МВІ» у гуманітарних робітників

За результатами анкетування 63 працівників гуманітарних професій за методикою Дж. Грінберга, було визначено рівень професійного вигорання на основі відповідей на запитання. Найбільший відсоток респондентів підтвердив зниження ефективності роботи (78%) та втрату ініціативи на роботі (81%), що свідчить про високу поширеність психологічного дискомфорту. Втрата інтересу до роботи зазначена у 63% опитаних, а

посилення стресу – у 74%. Значна частина респондентів (69%) відчуває втому або зниження темпу роботи. Серед фізичних симптомів переважає головний біль (53%), тоді як біль у животі відчувають 27%, а 18% втратили вагу. Проблеми зі сном відзначили 43%, а уривчасте дихання – 22%. Емоційні симптоми проявляються у вигляді частих змін настрою (57%), легкості до роздратування (49%) та фрустрації (47%). Також 34% стали більш підозрілими, а 44% відчувають себе більш безпорадними, ніж зазвичай. Використання засобів, що впливають на настрій, зізналися 14%. Жорсткість у поведінці характерна для 37%, а критичність до себе та інших зросла у 42%. Майже половина опитаних (46%) відчуває, що працює більше, але досягає меншого, і 41% частково втратили почуття гумору. Ці результати вказують на значний рівень вигорання, що потребує розробки комплексних заходів для його зменшення. Результати аналізу розподілу респондентів за рівнем розвитку емоційної компетентності демонструють наступну картину. Низький рівень мають 17 респондентів, що становить 27% від загальної вибірки. Середній рівень показали 30 респондентів, тобто 48% від загальної кількості учасників. Високий рівень мають 16 респондентів, що дорівнює 25% вибірки (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Відсотковий розподіл результатів анкетування за показниками професійного вигорання за методикою Дж. Грінберга

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Професійне вигорання	17	27	30	48	16	25

Такий розподіл дозволяє припустити, що середня емоційна компетентність є типовою для вибірки, проте наявність значної частки осіб з низьким та високим рівнем вимагає подальшого аналізу для ідентифікації факторів, які впливають на ці відмінності. Загальні результати анкетування за методикою Дж. Грінберга надано у додатку Б. На рис. 3.2 надано особливості

рівнів професійного вигорання на основі відповідей на запитання респондентів які займають посади на гуманітарних спеціальностях.

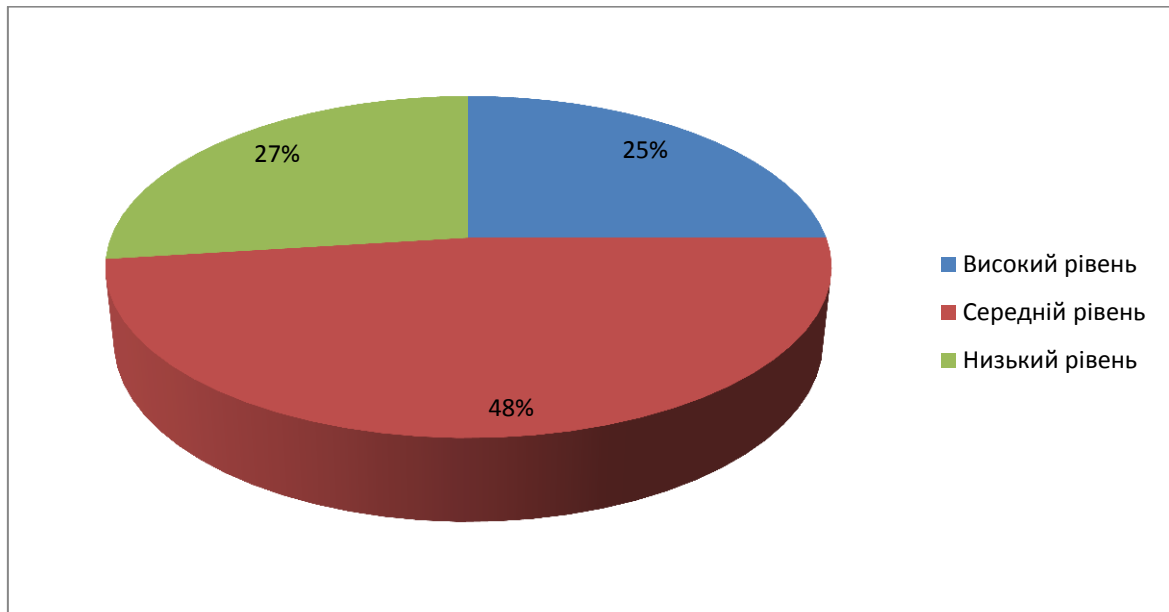


Рис. 3.2. Особливості рівнів професійного вигорання на основі відповідей на запитання респондентів які займають посади на гуманітарних спеціальностях за методикою Дж. Грінберга

За допомогою методики опитування Cohen's Perceived Stress Scale PSS-10, було виявлено рівень стресу, який відчувають гуманітарні працівники протягом останнього місяця.

Шкала «PSS-10» вирізняється високою чутливістю та зручністю у застосуванні для оцінки рівня стресу. Її надійність підтверджена емпірично, що дозволяє використовувати цю методику без необхідності детального збору психологічного анамнезу. Завдяки цим характеристикам, було обрано саме цю шкалу для проведення даного дослідження. Узагальнені результати оцінювання за методикою «PSS-10» наведені у таблиці 3.5, а дані відповіді анкетування у додатку В.

Таблиця 3.5

Відсотковий розподіл результатів анкетування за показниками «PSS-10»

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Рівень стресу	13	20	31	50	19	30

На рис. 3.3 наочно показано рівень стресу за методикою «PSS-10» у гуманітарних працівників

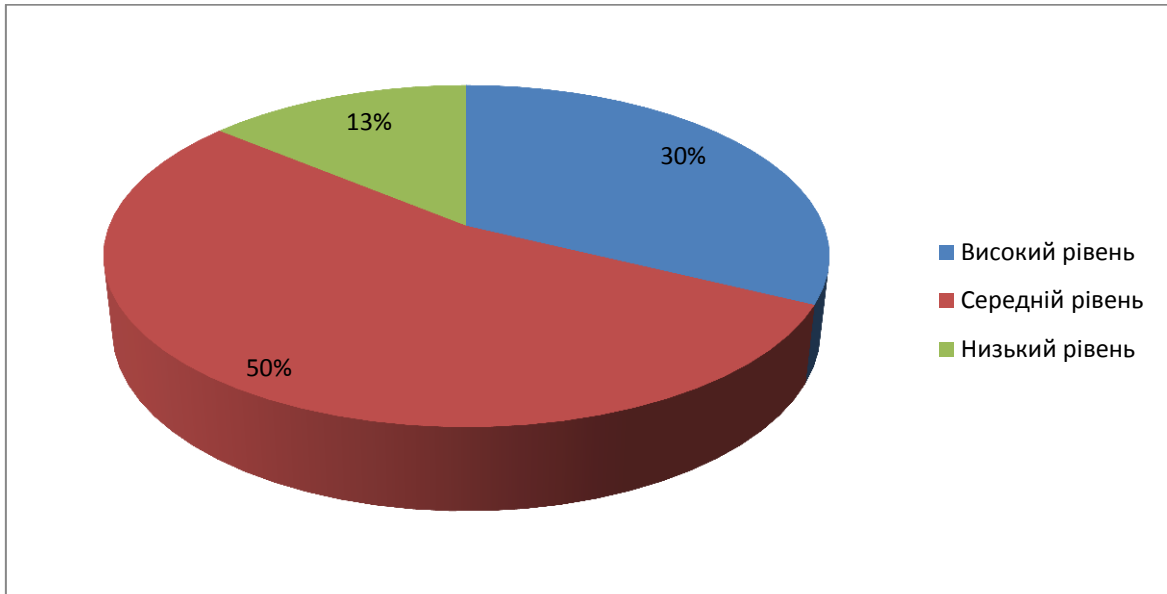


Рис. 3.3. Рівень стресу на основі відповідей на запитання респондентів які займають посади на гуманітарних спеціальностях за методикою «PSS-10»

Дослідження, проведене за допомогою HADS, дозволило виявити рівень тривоги та депресії серед респондентів, що сприяло більш точному розумінню психологічного стану учасників дослідження (додаток Г). Зібрані дані допомогли виявити важливі закономірності у співвідношенні між рівнем тривоги та депресії, а також їх вплив на загальний стан здоров'я та якість життя.

Крім того, за допомогою цієї шкали було можливо визначити, які саме симптоми виявляються більш вираженими у конкретних респондентів, що дозволяє розробити цілеспрямовані стратегії профілактики та терапії для зменшення негативного впливу тривоги та депресії. Результати дослідження подано у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Відсотковий розподіл результатів анкетування за методикою HADS

Показник	n = 63 (%)
Тривога відсутня	30%
Субклінічний рівень тривоги	40%
Клінічний рівень тривоги	30%
Депресія відсутня	50%
Субклінічний рівень депресії	30%
Клінічний рівень депресії	20%

Згідно з результатами анкетування, проведеного за методикою HADS серед 63 респондентів, можна зробити низку висновків щодо проявів тривоги та депресії в досліджуваній групі. За показниками тривоги 30% учасників не виявили ознак тривожних розладів, що свідчить про відсутність тривоги. Водночас 40% респондентів мають субклінічний рівень тривоги, що вказує на наявність певних тривожних симптомів, які не досягають рівня, що потребує медичного втручання, але можуть свідчити про загальний психологічний стрес. 30% респондентів зафіксували клінічний рівень тривоги, що є серйозним показником для визначення потреби в медичній або психологічній допомозі для корекції цього стану.

Що стосується депресії, то половина респондентів (50%) не виявили депресивних симптомів, що свідчить про відсутність клінічних ознак депресії в цій групі. Однак 30% респондентів знаходяться на субклінічному рівні депресії, що може свідчити про наявність помірних депресивних симптомів, які не потребують серйозного лікування, але все ж можуть вказувати на загальний психологічний стан. Клінічний рівень депресії виявили 20% респондентів, що свідчить про серйозні депресивні розлади, що потребують спеціалізованої медичної допомоги.

На рис. 3.4 надано шкали тривоги та депресії за методикою HADS

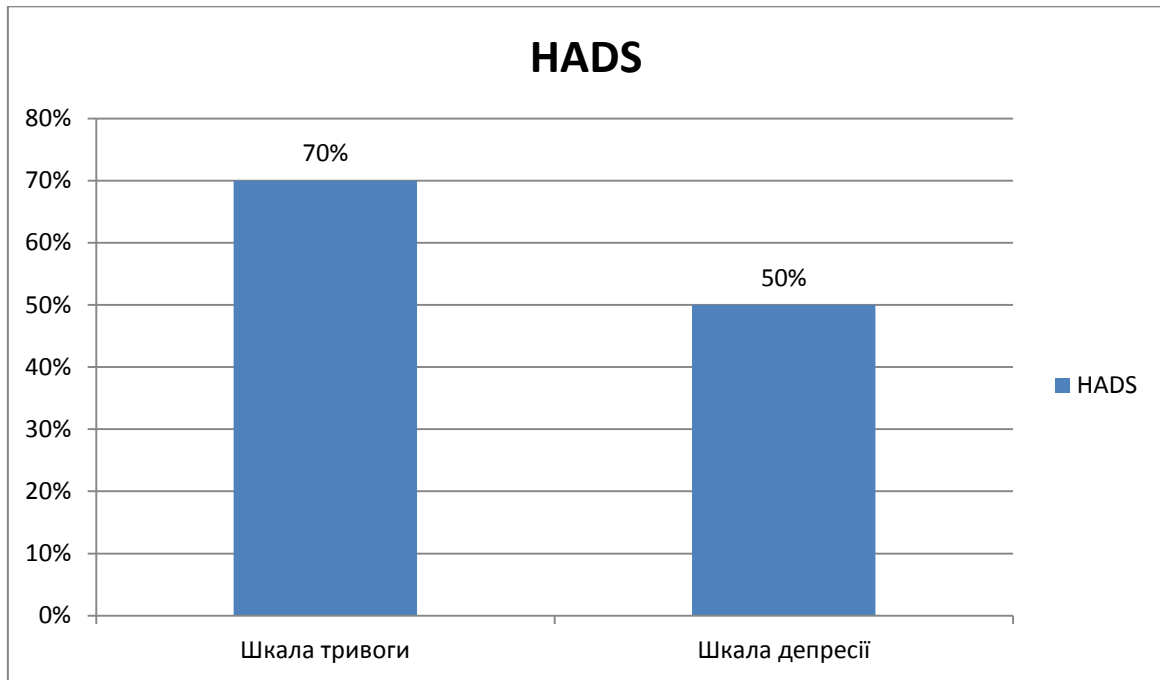


Рис. 3.4. Оцінка тривоги та депресії за шкалою HADS

Таким чином, результати дослідження вказують на те, що значна частина респондентів відчуває певний рівень психологічного дискомфорту, зокрема, через тривогу. 70% респондентів мають або незначні, або клінічні прояви тривоги, що може свідчити про високий рівень стресу або психологічного навантаження в досліджуваній групі. Що ж до депресії, то хоча половина учасників не мають її симптомів, значна частина (50%) все ж має легкі або помірні депресивні прояви, що потребують уваги та можливої корекції.

За допомогою методики MSPSS було виявлено рівень сприйняття соціальної підтримки серед респондентів. Аналіз показав, що більшість учасників оцінюють підтримку з боку сім'ї та друзів на середньому рівні, що свідчить про наявність адекватної, але не надмірної підтримки з боку найближчого оточення. Зокрема, оцінки за шкалою "сім'я" та "друзі" знаходяться в межах середнього рівня підтримки, що може свідчити про достатність цієї підтримки для загального благополуччя. Однак, рівень підтримки від значущих інших виявився більш варіативним, що може вказувати на різницю в сприйнятті романтичних чи близьких відносин серед

респондентів. Ці результати дозволяють зрозуміти загальну картину соціальної підтримки в досліджуваній групі та порівняти її з іншими психологічними показниками, такими як рівень депресії та тривожності, для отримання більш комплексної оцінки емоційного стану учасників. Відповіді учасників надано у додатку Д.

Щоб отримати середній показник, потрібно підсумувати бали за пунктами 1, 2, 5 і 10, а потім поділити на 4 для партнера. Для сім'ї потрібно підсумувати бали за пунктами 3, 4, 8 і 11, а потім поділити на 4. Для друзів потрібно підсумувати бали за пунктами 6, 7, 9 і 12, а потім поділити на 4. На основі даних 63 респондентів, які проходили анкетування, даємо загальний аналіз результатів для респондентів, які працюють на гуманітарних посадах. Розглянемо загальний рівень підтримки та оцінки, надані респондентами. Загальна оцінка соціальної підтримки виявляється в переважній більшості позитивною. Відповідно до даних, респонденти на гуманітарних посадах мають виражену підтримку з боку родини та друзів, особливо в кризових ситуаціях. За результатами анкети, більшість респондентів зазначили високий рівень взаєморозуміння і готовність допомогти в складних ситуаціях, що свідчить про високий рівень соціальної підтримки серед цієї категорії людей. 70% респондентів вказали на те, що вони отримують підтримку в складних життєвих ситуаціях, оцінюючи її від 4 до 6 балів. Це свідчить про те, що гуманітарні працівники здебільшого мають розвинену систему емоційної підтримки, яка базується на надійних соціальних зв'язках. Зокрема, 80% респондентів зазначили, що можуть покластися на близьких осіб у разі потреби, підтверджуючи наявність сильної емоційної мережі підтримки.

Водночас є певна частка респондентів, які вказали на відсутність глибокої емоційної підтримки або проблеми з її наданням. Понад 15% респондентів отримали оцінки 1 або 2 бали на запитання про підтримку в прийнятті рішень та емоційну підтримку. Це вказує на те, що не всі працівники гуманітарної сфери мають доступ до надійної підтримки у

питаннях, які вимагають серйозного обговорення або допомоги в прийнятті рішень, що може бути наслідком специфіки їх професійного середовища, яке часто включає стресові ситуації, емоційне вигорання та потребу в автономії при ухваленні рішень. Загалом, високий рівень підтримки серед респондентів, які працюють на гуманітарних посадах, є позитивним фактором для їхнього емоційного благополуччя та професійної ефективності. Однак певна частка респондентів вказує на необхідність покращення рівня підтримки, зокрема в аспектах допомоги в прийнятті рішень та забезпеченні емоційної стабільності. У таблиці 3.7 наведені основні показники для респондентів, які працюють на гуманітарних посадах (згідно з результатами анкетування 63 респондентів).

Таблиця 3.7

Результати методики MSPSS

Оцінка	Кількість респондентів	Відсоток (%)
1 бал	2	3.17%
2 бали	6	9.52%
3 бали	10	15.87%
4 бали	15	23.81%
5 балів	20	31.75%
6 балів	10	15.87%
Загальна кількість	63	100%

Як бачимо, найбільша частка респондентів (31,75%) дала оцінку 5 балів, що свідчить про високий рівень соціальної підтримки. 23,81% респондентів поставили 4 бали, що також вказує на досить позитивну оцінку підтримки. 15,87% респондентів дали 6 балів, що означає максимальний рівень підтримки, підтверджуючи наявність сильної соціальної підтримки серед більшості гуманітарних працівників. Водночас, є 9,52% респондентів, які оцінили рівень підтримки на 2 бали, та 3,17% респондентів, які поставили 1 бал, що вказує на наявність певних проблем у отриманні емоційної та соціальної підтримки.

Переважає більшість респондентів, які працюють на гуманітарних посадах, отримує значний рівень соціальної підтримки, що є важливим для

їхнього емоційного та професійного благополуччя. Однак існують деякі проблеми у певної частини респондентів, що вказує на необхідність подальших заходів щодо покращення рівня підтримки, зокрема в кризових ситуаціях. Більшість респондентів відчувають сильну соціальну підтримку від родини та друзів, що позитивно впливає на їхнє емоційне благополуччя. Наявність окремих випадків низької підтримки вказує на важливість подальшого розвитку системи соціальної підтримки для гуманітарних працівників, зокрема в аспектах допомоги в прийнятті рішень та надання емоційної підтримки в стресових ситуаціях. Можливості для покращення підтримки в робочому середовищі та створення системи професійної підтримки для гуманітарних працівників є важливими для збереження їхнього емоційного благополуччя та профілактики вигорання.

3.2. Зв'язок соціальних та психологічних факторів на емоційне вигорання гуманітарних працівників

На даному етапі дослідження проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання у гуманітарних працівників та соціальними й психологічними чинниками. До цієї групи факторів було віднесено такі аспекти: а) соціальна підтримка (підтримка з боку партнера, друзів, родини); б) рівень стресу (вплив стресових ситуацій у професійній діяльності); в) тривожні прояви (психологічний стан, пов'язаний з тривогою та її зв'язок з професійною ефективністю); г) організаційно-професійні характеристики; д) соціально-демографічні особливості; ж) загальний рівень в'язку між рівнем емоційного вигорання та його психологічними особливостями. Проаналізуємо послідовно рівень вираженості цих факторів та їх взаємозв'язок з емоційним вигоранням гуманітарних працівників.

У представленому дослідженні аналіз взаємозв'язку між рівнем емоційного вигорання у гуманітарних працівників та соціальними й психологічними чинниками. здійснювався за допомогою коефіцієнта

кореляції Спірмена. Обрання цього критерію є обґрунтованим, враховуючи специфіку даних. Зокрема, вимірювання рівня емоційного вигорання та інших показників, здійснювалося за допомогою шкал, що мають порядковий характер. Крім того, кореляція Спірмена є непараметричним методом, який не потребує виконання припущення про нормальність розподілу даних. Це робить його придатним для аналізу, коли вибірка не надто велика.

3.2.1. Зв'язок емоційного вигорання із соціальною підтримкою

Аналіз зв'язку між емоційним вигоранням та соціальною підтримкою у гуманітарних працівників виявив статистично значущий взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання та підтримкою з боку різних соціальних груп, зокрема партнера, друзів та сім'ї (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Кореляційний аналіз зв'язку емоційного вигорання із соціальною підтримкою

Складові емоційного вигорання	Соціальна підтримка (коефіцієнт кореляції (rs))		
	Партнер	Друзі	Сім'я
«Емоційне виснаження»	-0,184**	-0,239**	-0,052
«Деперсоналізація»	-0,242**	-0,265**	-0,104
«Редукція особистих досягнень»	-0,308**	-0,366**	-0,310**

** $p < 0,01$

Емоційне виснаження показало негативну кореляцію з соціальною підтримкою від партнера ($r = -0,184^{**}$) та друзів ($r = -0,239^{**}$), хоча зв'язок із сім'єю виявився слабким ($r = -0,052$). Деперсоналізація, як одна з основних складових емоційного вигорання, також показала значущу негативну кореляцію з підтримкою з боку партнера ($r = -0,242^{**}$) та друзів ($r = -0,265^{**}$), що свідчить про важливість соціальних контактів у зниженні цього аспекту вигорання. Водночас підтримка з боку сім'ї мала менш виражений вплив ($r = -0,104$). Редукція особистих досягнень продемонструвала найсильніший негативний зв'язок із соціальною підтримкою: кореляція з

підтримкою друзів ($r = -0,366^{**}$), партнера ($r = -0,308^{**}$) та сім'ї ($r = -0,310^{**}$) свідчить про те, що високий рівень соціальної підтримки може значно зменшити цей аспект вигорання.

Загалом, отримані результати підтверджують важливість соціальної підтримки в процесі попередження та зменшення емоційного вигорання серед гуманітарних працівників. Виявлений негативний зв'язок між соціальною підтримкою та різними складовими вигорання свідчить про те, що наявність підтримки від партнерів, друзів та сім'ї є важливим ресурсом у боротьбі з емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень.

3.2.2. Зв'язок емоційного вигорання з депресією та тривожними проявами у гуманітарних працівників

Аналіз зв'язку між емоційним вигоранням і депресією та тривожними проявами у гуманітарних працівників показав певні статистично значущі кореляції, які відображають взаємозв'язок між різними складовими емоційного вигорання та рівнем депресії та тривоги серед працівників (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Кореляційний аналіз зв'язку емоційного вигорання із соціальною підтримкою

Складові емоційного вигорання	Депресія та тривожні прояви (коефіцієнт кореляції (rs))	
	Тривога	Депресія
«Емоційне виснаження»	-0,125*	-0,188**
«Деперсоналізація»	-0,020	-0,139*
«Редукція особистих досягнень»	-0,018	-0,317**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Емоційне виснаження продемонструвало негативну кореляцію з тривогою ($r = -0,125^*$, $p < 0,05$), що свідчить про помірний зворотний зв'язок: зростання емоційного виснаження асоціюється з низьким рівнем тривоги. Однак, більш значуща кореляція спостерігається із депресією ($r = -0,188^{**}$, $p < 0,01$), що вказує на те, що високий рівень емоційного виснаження може бути пов'язаний із більш вираженими депресивними симптомами серед гуманітарних працівників. Деперсоналізація мала незначущу кореляцію з тривогою ($r = -0,020$), що вказує на відсутність істотного зв'язку між цими двома змінними. Однак, було виявлено негативний зв'язок з депресією ($r = -0,139^*$, $p < 0,05$), що свідчить про помірне зниження депресивних симптомів при зниженні рівня деперсоналізації у працівників. Редукція особистих досягнень показала відсутність значущого зв'язку з тривогою ($r = -0,018$), однак була виявлена сильна негативна кореляція з депресією ($r = -0,317^{**}$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що зниження особистих досягнень у гуманітарних працівників може мати більш виражений вплив на розвиток депресії, ніж на тривогу.

Отже, результати дослідження вказують на те, що емоційне вигорання має більш суттєвий зв'язок з депресивними симптомами, аніж з тривожними проявами серед гуманітарних працівників. Найбільш виражений негативний кореляційний зв'язок спостерігається між редукцією особистих досягнень та депресією, що підтверджує важливість особистої реалізації для психологічного благополуччя працівників у гуманітарній сфері.

3.2.3. Зв'язок емоційного вигорання та організаційно-професійних характеристик гуманітарних працівників

Розгляд зв'язку емоційного вигорання та організаційно-професійних характеристик гуманітарних працівників є обґрунтованим і логічним у контексті дослідження психологічних особливостей цього явища. Емоційне вигорання, як складний психологічний процес, виникає внаслідок хронічного

стресу, що супроводжує професійну діяльність, особливо в умовах, де взаємодія з людьми є невід'ємною частиною роботи. Гуманітарні працівники, які часто стикаються з емоційно насиченими ситуаціями, великим обсягом міжособистісної комунікації та високими вимогами до виконання професійних обов'язків, є вразливою категорією щодо розвитку вигорання.

Організаційно-професійні характеристики такі як стаж роботи та тривалість робочого дня, можуть значно впливати на рівень емоційного вигорання. Освіта визначає професійний рівень підготовки працівника, його здатність адаптуватися до складних ситуацій та використовувати ресурси для подолання стресу. Стаж роботи пов'язаний із кумулятивним ефектом стресових факторів: тривалий час роботи в гуманітарній сфері може сприяти накопиченню негативного емоційного досвіду, зменшенню мотивації та підвищенню вразливості до вигорання. Водночас досвідчені працівники можуть краще опановувати стратегії подолання стресу, що також варто враховувати. Тривалість робочого дня є важливим фактором, оскільки перевантаження та недотримання балансу між роботою та відпочинком збільшують ризик розвитку емоційного виснаження, яке є ключовим компонентом синдрому вигорання.

Аналіз зв'язків між емоційним вигоранням та зазначеними характеристиками дозволяє глибше зрозуміти специфіку цього явища у гуманітарних працівників. Це, у свою чергу, сприяє розробці ефективних профілактичних заходів і психологічних інтервенцій, орієнтованих на зменшення рівня вигорання. Таким чином, дослідження цих зв'язків є важливим етапом у вивченні психологічних особливостей емоційного вигорання гуманітарних працівників та розробці практичних рекомендацій для підвищення їхньої стресостійкості й збереження психологічного здоров'я. Отже, розглянемо спочатку зв'язок емоційного вигорання та стаж роботи гуманітарних працівників (табл. 3.10)

Таблиця 3.10

Кореляційний аналіз зв'язку емоційного вигорання із стажем роботи
гуманітарних працівників

Складові емоційного вигорання	Стаж роботи (коефіцієнт кореляції (rs))		
	Від 5 міс. до року	1-7 років	Понад 7 років
«Емоційне виснаження»	-,0104	-0,083	-0,213**
«Деперсоналізація»	-0,133*	0,044	0,088
«Редукція особистих досягнень»	0,013	-0,153*	-0,140*

** $p < 0,01$

Аналіз зв'язку між емоційним вигоранням і стажем роботи гуманітарних працівників свідчить про наявність певних тенденцій у розвитку складових цього явища залежно від тривалості професійної діяльності.

У компоненті «Емоційне виснаження» спостерігається негативний зв'язок із стажем роботи, який стає статистично значущим для групи працівників із досвідом понад 7 років ($rs = -0,213$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що тривалий стаж роботи може бути асоційований із зниженням рівня емоційного виснаження, ймовірно через адаптацію до професійного стресу або використання більш ефективних стратегій подолання. Водночас для працівників із коротшим стажем (від 5 місяців до року) кореляція дуже слабка ($rs = -0,0104$) і не є статистично значущою, що може бути пов'язано з меншим досвідом накопичення стресу. У групі з досвідом від 1 до 7 років також відсутній статистично значущий зв'язок ($rs = -0,083$), що може свідчити про період професійної адаптації.

Компонент «Деперсоналізація» демонструє іншу динаміку. Негативна кореляція з досвідом від 5 місяців до року ($rs = -0,133$, $p < 0,05$) свідчить про те, що на початковому етапі роботи працівники можуть відчувати зменшення деперсоналізації завдяки ентузіазму та енергії, характерним для початку кар'єри. Однак у групах із довшим стажем відсутній значущий зв'язок: для досвіду від 1 до 7 років кореляція є слабкою позитивною ($rs = 0,044$), а для понад 7 років – також слабкою ($rs = 0,088$). Це може свідчити про відсутність

прямого впливу стажу роботи на цей компонент або про вплив інших факторів, таких як індивідуальні особливості чи організаційні умови.

У компоненті «Редукція особистих досягнень» помітна негативна кореляція для працівників із досвідом від 1 до 7 років ($r_s = -0,153$, $p < 0,05$) та понад 7 років ($r_s = -0,140$, $p < 0,05$). Ці результати вказують на те, що зростання стажу роботи супроводжується зменшенням відчуття власної професійної ефективності. Для групи з найменшим стажем (від 5 місяців до року) зв'язок є слабким позитивним ($r_s = 0,013$), що, ймовірно, пояснюється відсутністю часу на формування чіткої оцінки власних досягнень на цьому етапі.

Загалом результати кореляційного аналізу демонструють, що тривалість професійної діяльності є важливим фактором, який впливає на окремі аспекти емоційного вигорання гуманітарних працівників. Зокрема, тривалий стаж роботи може сприяти зниженню емоційного виснаження, але водночас асоціюється зі зростанням відчуття редукції особистих досягнень. Отримані дані підкреслюють необхідність впровадження інтервенцій, спрямованих на підтримку гуманітарних працівників на різних етапах професійної діяльності, з урахуванням специфіки складових вигорання.

Розглянемо, вплив такої підгрупи організаційно-професійних чинників, як робоче навантаження гуманітарних працівників (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Кореляційний аналіз зв'язку емоційного вигорання з особливістю навантаження гуманітарних працівників

Складові емоційного вигорання	Навантаження (коефіцієнт кореляції (r_s))	
	20-40 годин	Понад 40 годин
«Емоційне виснаження»	0,020	0,107
«Деперсоналізація»	-0,052	0,193**
«Редукція особистих досягнень»	0,014	0,083

** $p < 0,01$

Аналіз зв'язку емоційного вигорання із навантаженням гуманітарних працівників, представленим у вигляді тривалості робочого тижня (20–40 годин та понад 40 годин), виявив відмінності у впливі навантаження на різні складові емоційного вигорання.

У компоненті «Емоційне виснаження» кореляція із тривалістю навантаження є слабкою та незначущою у групі працівників із навантаженням 20–40 годин ($r_s = 0,020$) та дещо сильнішою, але також статистично незначущою, у групі з понаднормовим навантаженням понад 40 годин ($r_s = 0,107$). Це може свідчити про те, що саме по собі тривале навантаження не є основним чинником, що зумовлює емоційне виснаження, і ймовірно, вплив мають інші фактори, зокрема психологічна підтримка чи умови роботи.

Компонент «Деперсоналізація» демонструє цікавішу динаміку. Для працівників із навантаженням 20–40 годин спостерігається слабкий негативний зв'язок ($r_s = -0,052$), що вказує на відсутність значного впливу помірного навантаження на рівень деперсоналізації. Проте в групі працівників із понаднормовим навантаженням кореляція стає статистично значущою ($r_s = 0,193$, $p < 0,01$), що свідчить про зростання рівня деперсоналізації зі збільшенням кількості робочих годин. Це може бути пояснено тим, що надмірне навантаження призводить до відчуження працівників від роботи та клієнтів, з якими вони взаємодіють.

У компоненті «Редукція особистих досягнень» зв'язок із навантаженням є слабким і статистично незначущим у обох групах: для 20–40 годин ($r_s = 0,014$) та понад 40 годин ($r_s = 0,083$). Це свідчить про те, що тривалість робочого навантаження не впливає суттєво на сприйняття гуманітарними працівниками власних професійних досягнень, а такі показники, ймовірно, визначаються іншими факторами, такими як мотивація, організаційна культура або соціальна підтримка.

Загалом, результати кореляційного аналізу підкреслюють, що вплив тривалості робочого навантаження на емоційне вигорання гуманітарних

працівників є обмеженим та залежить від специфіки його складових. Надмірне навантаження особливо позначається на рівні деперсоналізації, що свідчить про важливість забезпечення балансу між роботою та відпочинком для зменшення ризиків емоційного вигорання.

3.2.4. Зв'язок емоційного вигорання та соціально-демографічних характеристик гуманітарних працівників

У таблиці 3.12 надано кореляційний аналіз зв'язку емоційного вигорання з соціально-демографічними характеристиками гуманітарних працівників.

Таблиця 3.12

Кореляційний аналіз зв'язку емоційного вигорання з соціально-демографічними характеристиками гуманітарних працівників

Складові емоційного вигорання	Соціально-демографічні характеристики (коефіцієнт кореляції (rs))		
	Вік	Стать	Сімейний стан
«Емоційне виснаження»	-0,206**	-0,183**	-0,035
«Деперсоналізація»	0,077	0,097	-0,011
«Редукція особистих досягнень»	-0,058	-0,099	0,040

** $p < 0,01$

Аналіз зв'язку емоційного вигорання гуманітарних працівників із соціально-демографічними характеристиками, такими як вік, стать і сімейний стан, показав різну ступінь впливу цих змінних на складові емоційного вигорання.

Компонент «Емоційне виснаження» демонструє значущу негативну кореляцію з віком ($rs = -0,206$, $p < 0,01$), що свідчить про зменшення рівня виснаження у працівників із віком. Це може пояснюватися тим, що старші працівники мають більше досвіду, навичок регуляції емоцій і

стресостійкості, що допомагає їм краще справлятися з професійними викликами. Статистично значуща, але менш виражена негативна кореляція спостерігається зі статтю ($r_s = -0,183$, $p < 0,01$), що може вказувати на дещо нижчий рівень виснаження у працівниць-жінок. Кореляція із сімейним станом ($r_s = -0,035$) є слабкою і статистично незначущою, що свідчить про відсутність помітного впливу цього фактора на рівень емоційного виснаження.

Компонент «Деперсоналізація» не показав значущих зв'язків із жодною зі змінних. Кореляція із віком ($r_s = 0,077$) і статтю ($r_s = 0,097$) є слабкою та статистично незначущою, що вказує на те, що ці фактори не впливають суттєво на рівень відчуження у гуманітарних працівників. Аналогічно, кореляція із сімейним станом ($r_s = -0,011$) також виявилася несуттєвою.

Компонент «Редукція особистих досягнень» демонструє слабкі негативні кореляції із віком ($r_s = -0,058$) і статтю ($r_s = -0,099$), які є статистично незначущими, що свідчить про відсутність помітного впливу цих змінних на сприйняття власних професійних досягнень. Кореляція із сімейним станом ($r_s = 0,040$) також є слабкою і статистично незначущою.

Загалом результати кореляційного аналізу вказують на те, що серед соціально-демографічних характеристик лише вік і стать мають статистично значущий, але помірний вплив на рівень емоційного виснаження. Інші компоненти емоційного вигорання — деперсоналізація та редукція особистих досягнень — виявилися менш чутливими до соціально-демографічних факторів. Це підкреслює, що емоційне вигорання має складну природу, яка не залежить виключно від демографічних характеристик, а формується під впливом інших професійних та організаційних чинників.

3.2.5. Зв'язок між рівнем емоційного вигорання та його психологічними особливостями

На даному етапі нашого дослідження розглянемо зв'язок між рівнем емоційного вигорання та його психологічними особливостями серед гуманітарних працівників. З метою визначення цих взаємозв'язків було проведено кореляційний аналіз, результати якого наведені в таблиці 3.13.

Таблиця 3.13

Зв'язок між рівнем емоційного вигорання та його психологічними особливостями

Ознака 1	Ознака 2	Взаємозв'язок	Rs*
Емоційне вигорання	Виснаження	Кореляція статично значуща	-0.279*
Емоційне вигорання	Деперсоналізація	Кореляція статично значуща	-0.325*
Емоційне вигорання	Редукція	Взаємозв'язок статистично значущий, має зворотний характер	-0.361
Емоційне вигорання	Тривога	Кореляція статично значуща	-0.229*
Емоційне вигорання	Депресія	Взаємозв'язок статистично значущий, має прямий характер	0.721
Емоційне вигорання	Соціальна підтримка	Кореляція статично значуща, має зворотний характер	-0.242
Емоційне вигорання	Організаційно-професійні характеристики	Кореляція статично значуща	-0.43*
Емоційне вигорання	Соціально-демографічні характеристики	Взаємозв'язок статистично незначущий	-0.085

Проаналізуємо отримані дані детальніше, зосереджуючи увагу на рівні емоційного вигорання та його зв'язку з окремими чинниками.

Згідно з отриманими результатами, виявлено кілька статистично значущих кореляцій. Рівень емоційного вигорання має зворотний зв'язок із виснаженням ($r_s = -0.279^*$) та деперсоналізацією ($r_s = -0.325^*$), що вказує на те, що зі збільшенням рівня емоційного вигорання ці аспекти знижуються. Зворотний характер взаємозв'язку також спостерігається між вигоранням і редукцією особистих досягнень ($r_s = -0.361$), що свідчить про зменшення почуття власної професійної компетентності.

Кореляція між емоційним вигоранням і тривогою є статистично значущою ($r_s = -0.229^*$), а з депресією спостерігається прямий зв'язок ($r_s = 0.721$), що свідчить про те, що з підвищенням рівня емоційного вигорання посилюються депресивні прояви.

Зворотний зв'язок між емоційним вигоранням і соціальною підтримкою ($r_s = -0.242$) підтверджує, що наявність більшої соціальної підтримки може слугувати буфером для зниження рівня вигорання. Крім того, виявлено статистично значущу зворотну кореляцію між емоційним вигоранням та організаційно-професійними характеристиками ($r_s = -0.43^*$), що свідчить про вплив умов праці на стан працівників.

Щодо соціально-демографічних характеристик, взаємозв'язок із емоційним вигоранням виявився статистично незначущим ($r_s = -0.085$), що може свідчити про менший вплив цих чинників на емоційний стан працівників.

Таким чином, отримані дані свідчать про значний вплив психологічних, соціальних і організаційних чинників на рівень емоційного вигорання гуманітарних працівників, що вимагає подальшого вивчення та розробки заходів для профілактики цього явища.

3.3. Практичні рекомендації щодо профілактики та корекції емоційного вигорання у гуманітарних працівників

Синдром емоційного вигорання має схильність до поступового розвитку і загострення. В залежності від теоретичних концепцій вигорання, дослідники трактують його динаміку як перехід від однієї стадії до іншої (процесуальний підхід) або як посилення наявних симптомів (структурний підхід). У будь-якому випадку, з часом емоційне вигорання може набувати більш виражених форм, супроводжуватися психосоматичними проблемами та призводити до серйозних порушень здоров'я. Тому вітчизняні та іноземні науковці рекомендують зосередити увагу на профілактиці цього явища,

оскільки набагато легше запобігти емоційному вигоранню, ніж надалі боротися з його наслідками.

Існують різні підходи до профілактики та корекції емоційного вигорання. Серед них важливим є впровадження системи психологічної допомоги в організації, навчання співробітників базовим методам релаксації, відволікання уваги, аутогенному тренуванню та медитаціям. Крім того, для запобігання вигоранню важливо, щоб працівники вміли ефективно розподіляти навантаження, робити перерви для відпочинку та усвідомлювали обмеженість своїх ресурсів. Важливим є також освоєння соціально прийнятних методів вираження негативних емоцій, що дозволяє знижувати стрес і покращувати загальне самопочуття.

Від адміністрації вимагається організувати робочі процеси таким чином, щоб сприяти формуванню позитивного клімату в колективі, створювати зони для відпочинку і забезпечувати можливості для різноманітної діяльності. Для працівників, що працюють в умовах сидячої роботи, важливо мати можливість регулярно змінювати види діяльності, робити перерви на фізичні вправи та активний відпочинок.

Льошенко О.А. та Кондратьєва В.С. підкреслюють важливість методів профілактики емоційного вигорання серед гуманітарних працівників, зокрема рекомендують звертати увагу на інші інтереси та хобі, які не пов'язані з професійною діяльністю. Це може включати різноманітні види діяльності, що допомагають розвивати креативність і відволікатися від робочих обов'язків. Важливо також урізноманітнити свою роботу, наприклад, через додавання нових підходів та методик у робочі процеси. При сидячій роботі гуманітарним працівникам особливо корисно займатися фізичною активністю, спортом, а також брати участь у творчих заняттях та спілкуватися з людьми, які мають інші професії. Автори також рекомендують читати не тільки спеціалізовану літературу, але й художні твори, щоб відновити емоційний баланс [55].

Для тих, чия професія вимагає інтенсивного використання зору, важливо додавати в свої будні діяльність, що задіює інші відчуття – слух, дотик, уяву. Це може включати відвідування концертів, заняття масажем, прогулянки в парку чи лісі, плавання, участь у майстер-класах з гончарства чи пісочної терапії. Важливим аспектом є також дотримання режиму сну та відпочинку, збалансоване харчування, регулярне медичне обстеження та загальна турбота про своє здоров'я. Якщо виникають проблеми із засинанням, варто використовувати техніки розслаблення та дихальні практики для усунення негативних, нав'язливих думок.

Гуманітарним фахівцям також корисно відвідувати конференції, круглі столи та семінари, щоб розширювати своє коло спілкування, отримувати новий досвід і виходити за межі рутинної діяльності, що допомагає зберігати професійну мотивацію.

Однак, якщо емоційне вигорання вже проявилось або перебуває на стадії розвитку, профілактичні заходи можуть бути недостатніми. В таких випадках необхідно звертатися до фахівців для проведення психокорекційних заходів, спрямованих на зменшення симптомів вигорання. Психокорекція – це спеціалізована психологічна допомога, метою якої є зміна негативних поведінкових моделей, корекція неправильних механізмів розвитку та формування якостей, що сприяють успішній адаптації та соціалізації особистості. Психокорекційні заходи передбачають визначення конкретних цілей і активний вплив на психологічні проблеми, що потребують корекції. При корекції емоційного вигорання основну увагу слід приділяти відновленню емоційної сфери працівників, нормалізації міжособистісних стосунків і формуванню позитивного ставлення до професії та власної діяльності.

Г. С. Щеглова запропонувала програму корекції емоційного вигорання, що охоплює чотири рівні: тілесний, емоційний, раціональний та поведінковий [5].

На першому етапі (тілесному рівні) учасникам пропонується зняти фізичне напруження, позбутися втоми, звернути увагу на зміцнення імунітету та загальний стан організму, а також нормалізувати сон. Наступним кроком є робота з емоціями, спрямована на зниження тривожності, емоційного напруження та хвилювання. Учасників навчають методам переключення уваги та зменшення інтенсивності негативних емоційних станів. Раціональний етап програми фокусується на усвідомленні смислу своєї професійної діяльності, формуванні позитивного ставлення до роботи та власної особистості, а також на підвищенні самооцінки. Останній етап передбачає перенесення набутих навичок на професійну діяльність, зміни в поведінці, а також навчання уникати конфліктів і мирно їх вирішувати.

Відомий експерт у галузі емоційного вигорання Н. Водоп'янова виокремила чотири основні напрямки корекції та профілактики цього синдрому. Першим є проведення тренінгів та ділових ігор для покращення комунікативних навичок і розвитку лідерських здібностей. Важливо програвати професійні ситуації, у яких виникають конфлікти чи труднощі, навчати учасників ефективним методам вирішення конфліктів і технікам впевненої комунікації. Другим напрямком є розвиток професійної мотивації через тренінги, які сприяють самоактуалізації, саморозвитку та вдосконаленню особистості і професійних навичок. Третій напрямок полягає в проведенні антистресових програм, що допомагають знизити рівень стресу і психічного напруження, використовуючи різноманітні методи релаксації. Крім того, важливо працювати з низькою самооцінкою, невпевненістю в собі та схильністю до самозвинувачення, які можуть призвести до зниження професійних досягнень і розвитку емоційного вигорання. Четвертим напрямком є розвиток емоційної стійкості, навчання методам психічної саморегуляції, самоорганізації та планування. Цей напрямок є особливо важливим для програмістів, оскільки, як показало наше дослідження,

недостатність навичок самоорганізації сприяє розвитку емоційного вигорання та його симптомів.

К. Маслач підкреслює важливість розвитку особистісних рис та ставлення до роботи, які допомагають уникнути чи зменшити симптоми вигорання. Висока професійна мотивація та зацікавленість у своїй діяльності значно знижують рівень вигорання. Наявність достатніх ресурсів — як матеріальних, так і психологічних — також сприяє зменшенню ймовірності емоційного виснаження працівників. Коли індивід відчуває залученість до роботи і отримує від неї задоволення, це допомагає уникнути розвитку цинічного ставлення та деперсоналізації. До того ж успіхи в професійній діяльності сприяють запобіганню зниження професійних досягнень. Таким чином, К. Маслач вважає, що профілактика та корекція синдрому вигорання повинні бути спрямовані на розвиток позитивних рис і проявів, а не на зменшення негативних [58].

Ahola К. та співавтори розглянули підходи до психологічної допомоги при синдромі вигорання та методи повернення працівників до роботи. Вони проаналізували наукові роботи з цієї теми і виділили три рівні психологічної допомоги: первинний, вторинний та третинний. Психопрофілактика емоційного вигорання входить до первинної ланки психологічної допомоги, яка має на меті запобігання формуванню симптомів вигорання шляхом зменшення впливу стресогенних факторів. Вторинна ланка орієнтована на працівників, які знаходяться в групі ризику щодо розвитку вигорання, а третинна — на тих, у кого вже є симптоми вигорання. За словами авторів, психологічна допомога повинна бути спрямована на особистість, щоб знайти додаткові ресурси та підвищити стресостійкість, а також на оточення, щоб знизити рівень професійного стресу [8].

Проведене емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання у гуманітарних працівників дозволило виокремити основні організаційні, мотиваційні та особистісні фактори, що сприяють формуванню цього синдрому та його окремих симптомів. Найважливішим організаційним

чинником стало організаційне напруження, незадоволеність співпрацею в колективі та надмірне навантаження на робочому місці. Мотиваційні фактори включають труднощі з кар'єрним просуванням і досягненням особистісного успіху, а також погану комунікацію як по вертикалі, так і по горизонталі. Серед особистісних рис, які сприяють розвитку емоційного вигорання, виділяються емоційна нестійкість, замкненість, низька самооцінка, підозрілість і схильність до самозвинувачення. Окрім того, важливим аспектом вигорання є низька здатність до самоорганізації діяльності.

Зважаючи на отримані результати та дослідження інших авторів, була розроблена програма профілактики та корекції синдрому вигорання для гуманітарних працівників. Програма складається з двох частин. Перша частина — профілактика емоційного вигорання — має на меті розробити рекомендації для керівників і адміністрації щодо організаційних змін, спрямованих на зменшення організаційного напруження, створення прозорої системи винагород та кар'єрного зростання, а також покращення психологічного клімату в колективі. Друга частина — психокорекційна програма — зосереджена на зниженні рівня емоційного вигорання та корекції психологічних рис, які йому сприяють.

Рекомендації керівникам та адміністрації:

1. Для зниження організаційної напруженості важливо створити прозору систему винагород та кар'єрного зростання. Невизначеність щодо принципів просування по кар'єрних сходах може призводити до недовіри до керівництва та підозр щодо просування родичів чи знайомих. Також слід інформувати співробітників про винагороди за виконані завдання чи понаднормову роботу, щоб уникнути непорозумінь та заздрощів.

2. Для покращення психологічного клімату в компанії можна організувати заходи, які сприяють згуртуванню колективу, такі як корпоративи, спільні виїзди на природу, відрядження або спеціальні тренінги з командоутворення (тімблдінг).

3. Для підвищення залученості співробітників до професійних завдань важливо враховувати думки кожного, надавати можливість всім членам колективу брати участь у обговореннях і регулярно інформувати про хід виконання завдань. Необхідно чітко визначити обов'язки кожного співробітника та його особисту 4. відповідальність. Завдання та навантаження мають розподілятися справедливо, щоб уникнути перевантаження та виснаження.

5. Важливо забезпечити достатній рівень інформованості співробітників про різні аспекти професійної діяльності. Це допоможе уникнути підозр, чуток і ворожості серед колег, які можуть виникнути через недостачу інформації або її приховування.

Для корекції емоційного вигорання можна обрати груповий формат роботи, що є найбільш ефективним для розвитку міжособистісної взаємодії учасників програми. Метою психокорекційної програми є зменшення інтенсивності емоційного вигорання у гуманітарних працівників шляхом зниження емоційної напруги, а також підвищення впевненості, цілеспрямованості та ефективності комунікації в колективі.

Кожне заняття має чітку структуру, що складається з трьох частин: організаційної (привітання, знайомство, обговорення правил групи, розминка, рефлексія), тематичної (обговорення питань і вправи, що відповідають меті заняття) та заключної (шерінг, рефлексія, підведення підсумків, прощання). Програма складається з двох основних блоків. Перший блок, окрім знайомства та розробки правил групи, включає вправи, що допомагають усвідомити свій психоемоційний стан, оцінити рівень напруження та виснаження, а також загальний фізичний стан. У цьому блоці учасникам пропонуються техніки для роботи з емоціями, зниження тривожності, хвилювання та напруги. Також у першому блоці учасники вивчають методи саморегуляції та розслаблення для кращого управління своїми емоціями.

Другий блок програми зосереджений на формуванні навичок ефективної міжособистісної взаємодії та самоорганізації. Метою цього блоку є сприяння співпраці в колективі, навчання асертивній поведінці, методам вирішення конфліктів, а також підвищення самооцінки та впевненості в собі. Одним із завдань є формування навичок цілепокладання, планування та управління часом для покращення самоорганізації та ефективності діяльності. Структура рекомендованої програми психокорекції емоційного вигорання у гуманітарних працівників, представленої у таблиці (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Структура рекомендованої програми психокорекції емоційного вигорання у гуманітарних працівників

Блок	Заняття	Цілі та завдання	Методи та техніки	Очікувані результати
<i>1 блок</i>	Заняття 1: Вступ, знайомство, визначення правил роботи групи	Ознайомлення учасників з програмою, створення довірчої атмосфери, визначення правил	Презентація програми, групова дискусія, вправи на знайомство	Формування довіри та комфортної атмосфери в групі
	Заняття 2: Усвідомлення емоційного стану	Оцінка рівня емоційної напруги та виснаження учасників, усвідомлення власного стану	Анкети, рефлексивні вправи, групове обговорення	Розуміння власного психоемоційного стану та рівня вигорання
	Заняття 3: Техніки роботи з емоціями	Вивчення технік зниження тривожності та напруги	Дихальні вправи, методи релаксації, когнітивно-поведінкові техніки	Зниження рівня емоційної напруги та тривожності
	Заняття 4: Техніки саморегуляції та розслаблення	Оволодіння методами саморегуляції для зниження емоційного вигорання	Вправи на релаксацію, медитація, йога	Підвищення здатності до саморегуляції та розслаблення
<i>2 блок</i>	Заняття 5: Ефективна міжособистісна	Розвиток навичок комунікації та співпраці в	Рольові ігри, вправи на взаємодію та	Покращення міжособистісної взаємодії, розвитку

Блок	Заняття	Цілі та завдання	Методи та техніки	Очікувані результати
	взаємодія	колективі	співпрацю	комунікації
	Заняття 6: Асертивність та вирішення конфліктів	Навчання асертивної поведінки та способів вирішення конфліктів	Тренінги з асертивної поведінки, вправи на вирішення конфліктних ситуацій	Підвищення впевненості, покращення навичок вирішення конфліктів
	Заняття 7: Формування самооцінки та впевненості в собі	Підвищення самооцінки та впевненості в професійних та особистісних аспектах	Техніки на підвищення самооцінки, позитивне мислення	Збільшення впевненості, поліпшення самооцінки
	Заняття 8: Цілепокладання та самоорганізація	Навчання методам цілепокладання та ефективного планування діяльності	Техніки планування, тайм-менеджмент, вправи на постановку цілей	Покращення самоорганізації, ефективного планування та управління часом

Ця програма орієнтована на покращення емоційного благополуччя гуманітарних працівників через зниження рівня стресу та емоційного вигорання, а також розвиток професійних та особистісних навичок для досягнення кращої ефективності та гармонії в роботі.

Практичні рекомендації щодо профілактики та корекції емоційного вигорання у гуманітарних працівників включають комплексний підхід, що охоплює як організаційні, так і індивідуальні стратегії. Зокрема, важливо формувати прозору систему кар'єрного зростання, покращувати комунікацію в колективі та створювати підтримуючий психологічний клімат у організації. Для профілактики вигорання рекомендується організувати заходи для згуртування колективу, а також забезпечити справедливий розподіл навантаження та чітке визначення ролей. У корекційній частині важливо застосовувати психокорекційні програми, які знижують рівень емоційного напруження, покращують міжособистісну взаємодію та підвищують самооцінку працівників. Підвищення рівня саморегуляції, навичок ефективного спілкування та управління стресом дозволить знизити ризик

вигорання і підтримувати високий рівень професійної ефективності гуманітарних працівників.

Висновки до розділу 3

Емоційне вигорання гуманітарних працівників тісно пов'язане з соціальними та психологічними чинниками. Соціальна підтримка від друзів, партнера та сім'ї є ключовим ресурсом для зниження емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, причому найбільший вплив має підтримка друзів. Депресія більш виражено пов'язана з емоційним виснаженням і редукцією особистих досягнень, ніж тривога, що підкреслює важливість зниження депресивних проявів для запобігання вигоранню. Чинники, такі як хронічний стрес, тривалість робочого дня, стаж роботи та професійна підготовка, суттєво впливають на рівень вигорання. Для його профілактики та корекції важливо застосовувати комплексний підхід: створювати прозорі умови кар'єрного зростання, забезпечувати справедливий розподіл навантаження, покращувати комунікацію в колективі та впроваджувати програми психокорекції.

Результати дослідження за методикою МВІ показали, що більшість гуманітарних працівників мають середній (43%) та високий (36%) рівень емоційного виснаження. Це свідчить про значну кількість працівників, які можуть перебувати на межі професійного вигорання, що потребує розробки заходів для зниження цього показника та підтримки психічного здоров'я.

Що стосується деперсоналізації, то найбільша частина респондентів (49%) виявила високий рівень цього показника, що є серйозною ознакою емоційного відсторонення від роботи. Тільки 14% учасників продемонстрували низький рівень деперсоналізації, що може свідчити про високу професійну залученість і здатність ефективно взаємодіяти з колегами та клієнтами.

Що стосується редукції професійної ефективності, то 45% респондентів мали середній рівень зниження ефективності у професійній діяльності. Це вказує на наявність певних труднощів у роботі, хоча ці

проблеми ще не досягли критичного рівня. Однак 33% учасників мали високий рівень зниження ефективності, що потребує негайної уваги для корекції професійної мотивації та підтримки продуктивності.

Дослідження рівня стресу за методикою PSS-10 показало, що 50% опитаних переживають середній рівень стресу. Це є серйозним фактором, який може впливати на загальний психоемоційний стан і ефективність роботи працівників, тому необхідно вживати заходів для зниження стресового навантаження.

Рівень тривоги та депресії за методикою HADS показав, що 70% респондентів мають або незначні, або клінічні прояви тривоги, що вказує на високий рівень стресу або психологічного навантаження в досліджуваній групі. Що стосується депресії, то 50% респондентів виявили легкі або помірні депресивні симптоми, що також потребує уваги та корекції.

Результати дослідження вказують на тісний зв'язок між емоційним вигоранням гуманітарних працівників та їх соціальними й психологічними чинниками. Виявлено, що соціальна підтримка відіграє ключову роль у зниженні рівня емоційного вигорання, зокрема підтримка від друзів є найбільш важливою. Це підкреслює важливість створення здорових соціальних зв'язків для працівників, оскільки наявність підтримки може виступати як захисний фактор, знижуючи ризик розвитку вигорання. Так, рівень соціальної підтримки корелює зі зниженням таких аспектів вигорання, як виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, що свідчить про її ефективність у попередженні цих проявів.

Значною також є взаємозв'язок між емоційним вигоранням та депресією, де відзначено сильний прямий зв'язок ($r_s = 0.721$). Це підкреслює необхідність звернення уваги на депресивні прояви серед гуманітарних працівників, оскільки вони можуть значно вплинути на їхнє професійне самопочуття та ефективність. Водночас, кореляція між вигоранням і тривогою має менш виражений характер ($r_s = -0.229^*$), що вказує на більш

сильний вплив депресивних симптомів на процес вигорання в порівнянні з тривожними розладами.

Аналіз також виявив значущу кореляцію між рівнем емоційного вигорання та організаційно-професійними характеристиками ($r_s = -0.43^*$), що свідчить про важливість умов праці для профілактики вигорання. Це підкреслює необхідність вдосконалення організаційної структури, розподілу робочого навантаження та покращення робочих умов у гуманітарних організаціях для зменшення стресу та підтримки психологічного благополуччя працівників.

Незважаючи на те, що соціально-демографічні характеристики не продемонстрували статистично значущого зв'язку з рівнем емоційного вигорання ($r_s = -0.085$), це не знижує важливості інших аспектів, таких як організаційна культура та психологічна підтримка. Таким чином, отримані результати вказують на складність та багатофакторність цього явища, що потребує комплексного підходу до розробки стратегій профілактики та корекції вигорання серед гуманітарних працівників.

На основі виявлених зв'язків можна стверджувати, що для ефективної профілактики емоційного вигорання необхідно впроваджувати програми, спрямовані на зниження стресу, розвиток соціальної підтримки, підвищення психологічної стійкості та покращення робочих умов. Водночас, з огляду на значення соціальної підтримки, важливо також стимулювати формування підтримуючих професійних середовищ, де працівники можуть отримувати необхідну допомогу та взаємодопомогу в умовах складної емоційної та фізичної роботи.

Розвиток механізмів соціальної підтримки, зменшення професійного стресу та підвищення рівня особистісної реалізації є основними напрямками для збереження психологічного благополуччя гуманітарних працівників і підвищення їхньої професійної ефективності.

ВИСНОВКИ

Емоційне вигорання є серйозною проблемою, яка привертає значну увагу фахівців, однак через різноманітність трактувань цього явища ще не вдалося досягти єдиної наукової інтерпретації. Підвищена увага до цього питання вказує на те, що є потреба у створенні універсальної, науково обґрунтованої моделі відновлення фахівців, які зазнали емоційної деформації, але на сьогодні таких моделей ще не існує. У межах цього дослідження емоційне вигорання визначено як синдром, що виникає через хронічний стрес та постійні навантаження, що призводять до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів індивіда. Основними симптомами вигорання є втому, зниження енергетичного тону, зниження працездатності, головні болі, втрата апетиту, безсоння та схильність до зловживання заспокійливими або стимулюючими засобами. Емоційне вигорання розвивається поступово, проходячи кілька етапів. На першій стадії індивід повністю залучений до роботи та сумлінно виконує свої обов'язки. На другій стадії виникає втома і знижується інтерес до діяльності. Третя стадія супроводжується розвитком страхів та появою захисних установок. Четверта фаза пов'язана з наслідками зниження імунітету, що спричиняє відчуження від професійної діяльності. На п'ятій фазі виникає відчуття відчайдушності та безглуздості.

Вітчизняні дослідники визначають феномен емоційного вигорання як унікальне явище, що проявляється у вигляді емоційного, інтелектуального та фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. Це виражається у депресивних настроях, почутті втоми та порожнечі, нестачі енергії й ентузіазму, втраті здатності оцінювати свою роботу як результативну, а також у негативному ставленні до роботи і життя в цілому.

Раніше вважалося, що емоційне вигорання є проблемою лише тих працівників, чия діяльність передбачає постійну взаємодію з людьми. Проте сьогодні цей феномен вважається актуальним для всіх професійних сфер.

Зазначено, що виявити перші ознаки вигорання досить важко, оскільки цей стан розвивається поступово. Через внутрішні чинники людина може продовжувати терпіти незадовільну ситуацію, поступово потрапляючи у стан вигорання. Вона не завжди помічає, як починає ігнорувати різні аспекти своєї роботи, поступово занурюючись у негативні психологічні та фізичні стани.

Гуманітарні працівники відіграють ключову роль у подоланні наслідків гуманітарних криз, забезпечуючи підтримку постраждалому від війни населенню. Їх діяльність часто пов'язана з надзвичайно складними умовами праці, високим рівнем стресу, необхідністю швидко реагувати на непередбачувані ситуації та щоденною взаємодією з людьми, які пережили травматичний досвід. Зокрема, гуманітарні працівники, які працюють безпосередньо з евакуйованими з прифронтових територій, стикаються з емоційно виснажливими завданнями, що можуть призводити до вигорання, тривожних та депресивних проявів. Такі фактори, як обмежені ресурси, значне робоче навантаження, недостатня соціальна підтримка та психологічні виклики, створюють додаткові ризики для їх психоемоційного стану.

Вибірка дослідження, яка включає співробітників міжнародних і локальних неурядових організацій, дозволяє краще зрозуміти специфіку емоційного вигорання саме серед гуманітарних працівників, які безпосередньо працюють із постраждалими від війни. Аналіз їхньої роботи в контексті психологічних, соціальних та організаційно-професійних чинників дає можливість виявити ключові аспекти, що впливають на їхній стан та розробити ефективні заходи для профілактики вигорання в цій групі фахівців.

Аналізуючи особливості емоційного вигорання серед гуманітарних працівників, зокрема тих, хто працює з постраждалим від війни населенням, а саме евакуйованими з прифронтових територій, ми прийшли до висновку, що в умовах сучасної професійної діяльності значну роль у цьому процесі відіграють стресові фактори. Особливо важливими є висока інформаційна

насиченість та інтенсивний ритм роботи. Постійне спілкування з колегами і постраждалим від війни населенням, виконання завдань з перевантаженням, наближення термінів, незрозумілі або неясно сформульовані завдання, а також порушення ієрархії в комунікаціях — усе це є основними чинниками, що сприяють розвитку емоційного вигорання в офісному середовищі.

Дослідження було проведене протягом двох місяців, з 1 вересня по 31 жовтня 2024 року. Процес організації включав два етапи: пошуково-підготовчий, який передбачав формування вибірки та визначення методик, та емпіричний, на якому проводилися збори даних та їх аналіз. Важливим аспектом було врахування гіпотези про вплив соціальної підтримки на рівень емоційного вигорання серед гуманітарних працівників.

У дослідженні взяли участь 63 гуманітарних працівників, серед яких значну частину складають жінки (64,2%). Переважно респонденти мають вік 31-45 років, що свідчить про досвід роботи в гуманітарному секторі. Зазначено, що більшість учасників мають вищу освіту і значний досвід роботи в галузі (67,2% респондентів мають досвід роботи від 1 до 3 років). Це підтверджує високий рівень кваліфікації учасників та їх здатність об'єктивно оцінювати вплив емоційного вигорання на їхню професійну діяльність.

Велика частина респондентів працює на повну зайнятість, з великим робочим навантаженням (понад 40 годин на тиждень). Це може бути одним із чинників ризику для розвитку стресу та емоційного вигорання. Крім того, важливою характеристикою є частота робочих відряджень, що може підвищувати рівень стресу через зміни умов роботи та середовища.

Дослідження з вивчення емоційного вигорання серед гуманітарних працівників зосереджено на вивченні зв'язку між рівнем емоційного вигорання та соціальною підтримкою. Гіпотеза дослідження полягала в тому, що соціальна підтримка може мати значний вплив на рівень вигорання серед гуманітарних працівників, зокрема тих, хто працює з постраждалим від війни населенням. Працівники, що працюють у таких умовах, часто піддаються

високому рівню стресу через безпосереднє взаємодія з людьми, які пережили тяжкі ситуації. Враховуючи специфіку роботи гуманітарних працівників, емоційне вигорання у них може проявлятися не тільки як результат професійного навантаження, а й як наслідок відсутності достатньої підтримки з боку колег, організацій та соціуму.

Для дослідження було використано наступні методики, а саме:

Для оцінки емоційного вигорання використовувався опитувальник з діагностики професійного вигорання (МВІ) та методика «дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберга) для оцінки рівня вигорання; для оцінки стресу використана методика PSS-10, HADS - госпітальна шкала тривоги та депресії – для оцінки тривожних та депресивних проявів, та Багатомірна шкала сприйняття соціальної підтримки (MSPSS) для оцінки зв'язку емоційного вигорання з соціальною підтримкою. Це дозволило отримати комплексні дані про емоційний стан учасників та їх відчуття в умовах професійного стресу. Програмне забезпечення Jamovi допомогло в детальному статистичному аналізі взаємозв'язку між соціальною підтримкою, рівнем стресу та емоційними симптомами у респондентів. З огляду на можливу нелінійність даних, для оцінки монотонних зв'язків застосовано коефіцієнт кореляції Спірмена.

На основі проведеного аналізу встановлено, що емоційне вигорання гуманітарних працівників перебуває у тісному взаємозв'язку з низкою соціальних і психологічних чинників.

Соціальна підтримка є суттєвим фактором, що знижує рівень емоційного вигорання серед гуманітарних працівників. Виявлений негативний зв'язок між емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень і підтримкою від партнера, друзів та сім'ї свідчить про важливість соціальних мереж для зниження стресових проявів і покращення психоемоційного стану працівників. Найсильніший вплив має підтримка друзів, за нею йде підтримка партнера і сім'ї. Результати свідчать, що підтримка з боку партнера, друзів і сім'ї значно знижує рівень емоційного

виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Найбільш вагомий вплив виявлено у підтримці друзів, що підкреслює важливість соціальних зв'язків для попередження емоційного вигорання.

Депресія та тривога мають різну взаємодію з емоційним вигоранням. Зв'язок між емоційним виснаженням і депресією виявився більш вираженим, ніж з тривогою, що вказує на більший психологічний вплив депресивних симптомів на працівників гуманітарної сфери. Найбільш істотний негативний зв'язок між редукцією особистих досягнень і депресією підтверджує важливість професійної самореалізації для психічного здоров'я гуманітарних працівників. У той час як деперсоналізація меншою мірою впливає на депресивні прояви і не має значущого зв'язку з тривогою. Було встановлено, що депресія має сильніший негативний зв'язок із редукцією особистих досягнень, ніж із іншими складовими емоційного вигорання. Тривожні прояви, у свою чергу, продемонстрували менш виражений взаємозв'язок із емоційним виснаженням та деперсоналізацією. Це вказує на те, що депресивні симптоми відіграють більш суттєву роль у розвитку вигорання.

Такі фактори, як стаж роботи, тривалість робочого дня та професійна підготовка, виявили значний вплив на рівень емоційного вигорання. Хронічний стрес у професійній діяльності, особливо за умов постійної взаємодії з людьми, є ключовим тригером цього явища.

Згідно з результатами, емоційне вигорання є важливим фактором, який підвищує ризик розвитку депресивних проявів серед гуманітарних працівників, а соціальна підтримка стає значущим ресурсом для подолання цього вигорання. Важливою є роль друзів та партнера в підтримці, що може допомогти зменшити негативні наслідки від стресових ситуацій і психоемоційних труднощів, з якими стикаються працівники в гуманітарній сфері.

Отже, для зменшення рівня емоційного вигорання та його негативних наслідків необхідно розвивати механізми підтримки та психологічної

допомоги, орієнтуючи їх на активне залучення соціальних контактів та зниження депресивних симптомів серед працівників.

Практичні рекомендації щодо профілактики та корекції емоційного вигорання у гуманітарних працівників включають комплексний підхід, що охоплює як організаційні, так і індивідуальні стратегії. Зокрема, важливо формувати прозору систему кар'єрного зростання, покращувати комунікацію в колективі та створювати підтримуючий психологічний клімат у організації. Для профілактики вигорання рекомендується організувати заходи для згуртування колективу, а також забезпечити справедливий розподіл навантаження та чітке визначення ролей. У корекційній частині важливо застосовувати психокорекційні програми, які знижують рівень емоційного напруження, покращують міжособистісну взаємодію та підвищують самооцінку працівників. Підвищення рівня саморегуляції, навичок ефективного спілкування та управління стресом дозволить знизити ризик вигорання і підтримувати високий рівень професійної ефективності гуманітарних працівників.

Отримані дані підкреслюють важливість врахування соціальних і психологічних чинників у розробці програм профілактики емоційного вигорання. Соціальна підтримка, зменшення професійного стресу та підвищення рівня особистісної реалізації є важливими ресурсами, що сприяють збереженню психологічного благополуччя гуманітарних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гершанов О. Основи роботи з травмою. Робочі матеріали учасників тренінгів. Робота з травмою та втратою. Основи супервізії. 24 с. URL: <https://rm.coe.int/osnovu-raboty-z-travmoi-ukr/1680a035d8>
2. Карамушка Л. М., Куриця Д. І. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 1. С. 112-125.
3. Климчук В.О. Кластерний аналіз: використання у психологічних дослідженнях. Практична психологія та соціальна робота. 2006. №4. С. 30- 36.
4. Коваленко Ю.В. Етнорелігійна ідентичність молоді як чинник поведінки подолання стресової ситуації: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2020. 339 с.
5. Коваленко Ю.В. Концептуалізація та систематизація структурних компонентів поведінки подолання студентської молоді. Вісник післядипломної освіти. 2019. № 10(39). С. 10-35. <https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-10-35>.
6. Корнієнко І. Генеза опанувальної поведінки у життєвому просторі особистості: дис.... докт. психол. наук: 19.00.07. Інститут психології ім. ГС Костюка НАПН України. Київ, 2018. 323 с.
7. Радченко О.М., Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини. Здоров'я України 21 сторіччя, 2022. № 15- 16. С. 532-533. URL: <https://health-ua.com/article/71356-teorya-stresu-taflosofskpgolyadigansasel-znachennya-dlya-suchasno-medycin-69>
8. Abohelwa, M., Kopel, J., Shurmur, S., Ansari, M. M., Awasthi, Y., & Awasthi, S. The Framingham study on cardiovascular disease risk and stressdefenses: A historical review. Journal of Vascular Diseases. 2023. № 2(1), P. 122- 164. <https://doi.org/10.3390/jvd2010010>

9. Adler N. E., Rehkopf D. H. U.S. disparities in health: Descriptions, causes, and mechanisms. *Annual Review of Public Health*. 2008. №29. P. 235-252.
10. Adler N. E., Stewart J. Health Disparities Across the Lifespan: Meaning, Methods, and Mechanisms. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 2010. № 1186(1). P. 5-23.
11. Aldwin C. M., Yancura L. A. Coping and health: A comparison of the stress and trauma literatures. *Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, 2010. P.247-266. 73
12. Babapour A.R., Gahassab-Mozaffari N., & Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: A cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2022. № 21. P. 21-75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
13. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. № 22(3). P. 309-328.
14. Bakker A. B., Demerouti E., & Verbeke, W. Using the job demandsresources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. 2004. № 43(1). P. 83-104.
15. Barbayannis G., Bandari M., Zheng X., Baquerizo H., Pecor K. W., Ming X. Academic stress and mental well-being in college students: Correlations, affected groups, and COVID-19. *Frontiers in Psychology*. 2022. № 13. P. 886344. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.886344>
16. Belle D., Frankenhaeuser M. E., Lundberg U., Chesney M. Gender differences in the social moderators of stress. *Women, work, and health: Stress and opportunities*. Springer-Verlag, 1991. P. 101-109.
17. Bockting W. O., Miner M. H., Swinburne Romine R. E., Hamilton A., Coleman E. Stigma, mental health, and resilience in an online sample of the US transgender population. *American Journal of Public Health*. 2013. №103(5). P. 943- 951.
18. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. The World Health Organization. 2019. URL:

- <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
19. Campbell-Sills L., Stein M. B. Psychometric analysis and refinement of the Connor–Davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress. Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*. 2007. №20(6). P. 1019–1028.
 20. Chrousos G. P. Stress and disorders of the stress system. *Nature Reviews Endocrinology*. 2009. №5(7). P.374-381.
 21. Chunyu L., Chihua L. Author Notes. C-reactive protein and cardiovascular diseases: a synthesis of studies based on different designs. *European Journal of Preventive Cardiology*. 2023. № 30. Issue 15. P. 1593–1596. <https://doi.org/10.1093/eurjpc/zwad116>
 22. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*. December 1983. №24 (4). P.385–396. doi:10.2307/2136404. JSTOR 2136404. PMID 6668417. S2CID 21357701.
 23. Cohen S., Wills T. A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 1985. №98(2). P.310-357.
 24. Cornwell E. Y., Waite L. J. Social disconnectedness, perceived isolation, and health among older adults. *Journal of Health and Social Behavior*. 2009. №50(1). P.31-48.
 25. Cutler D. M., Lleras-Muney A. Education and health: Evaluating theories and evidence. *NBER Working Paper Series*. 2006. №11, 12 . P. 12352.
 26. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., & Schaufeli W. B. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001. №86(3). P. 499-512.
 27. Ellsworth P. C. Some Implications of Cognitive Appraisal Theories of Emotion. *International Review of Studies on Emotion*. New York: Wiley, 1991. № 1. P. 143-61.

- 28.Engel, G. L. The clinical application of the biopsychosocial model. *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*. 1980. № 6(2). P. 101-124.
- 29.Engel, G.L. The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*. 1977. № 196(4286). P. 129-136.
- 30.Epel E. S., Blackburn E. H., Lin J., Dhabhar F. S., Adler N. E., Morrow J. D., Cawthon R. M. Accelerated telomere shortening in response to life stress. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2004. №101(49). P. 17312- 17315.
- 31.Esposito E. A., Koss K. J., Donzella B., Gunnar,M. R. Early deprivation and autonomic nervous system functioning in post-institutionalized children. *Developmental Psychobiology*. 2016. №58(3). P.328-340.
- 32.Eysenck, M. W. *Simply Psychology* (5th ed.). London: Routledge, 2022. 558 p. <https://doi.org/10.4324/9781003100492>
- 33.Folkman, S., & Moskowitz, J. T. Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*. 2004. № 55. P. 745-77.
- 34.Frankel R. M., Quill T. E., McDaniel S. H. *The biopsychosocial approach: Past, present, future*. University Rochester Press. 2003. 298 p.
35. Freudenberger, H. Staff burnout, /. *Social Issues*. 30(1),Cop. 1974 –166p.
- 36.Fruzzetti A.E., Shenk C., Hoffman P.D. Family interaction and the development of borderline personality disorder: A transactional model. *Development and Psychopathology*. 2005. №17, Issue 4. P. 1007 - 1030 <https://doi.org/10.1017/S0954579405050479>
- 37.Fuente J., Santos F. H. , Garzón-Umerenkova A., Fadda S., Solinas G., Pignata S. Cross-sectional study of resilience, positivity and coping strategies as predictors of engagement-burnout in undergraduate students: Implications for prevention and treatment in mental well-being. *Frontiers in Psychiatry*. 2021. № 12. P. 596453. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.596453>

38. Gatchel R. J., Peng Y. B., Peters M. L., Fuchs P. N., Turk D. C. The biopsychosocial approach to chronic pain: scientific advances and future directions. *Psychological Bulletin*. 2007. №133(4). P. 581-624. 70
39. Goel N., Workman J. L., Lee T. T., Innala L., & Viau V. Sex differences in the HPA axis. *Comprehensive Physiology*, 2014. №4(3). P. 1121-1155. 71
40. Grant K. E., Compas B. E., Thurm A. E., McMahon S. D., Gipson P. Y. Stressors and child and adolescent psychopathology: Moving from markers to mechanisms of risk. *Psychological Bulletin*. 2004. №130(3). P.447-466.
41. Haynes, S. G., Levine, S., Scotch, N., Feinleib, M., & Kannel, W. B. The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham study: I. Methods and risk factors. *American Journal of Epidemiology*. 1978. №107(5). P. 362-383.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112556> 68
42. Haynes, S., Feinleib, M., & Kannel, W. B. The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham study: III. Eightyear incidence of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*. 1980. №111(1). P. 37-58.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112873>
43. James S. E., Herman J. L., Rankin S., Keisling M., Mottet L., & Anafi M. The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality. 2016. 302 p. URL: <https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>
44. Jeste D. V., Depp C. A. Psychological and biological mechanisms of aging and mental health. *Journal of Clinical Psychiatry*. 2010. №71(1). P.18-23.
45. Kajantie E., Phillips D. I. The effects of sex and hormonal status on the physiological response to acute psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology*. 2006. №31(2). P. 151-178.
46. Kivimäki M., Virtanen M., Elovainio M., Kouvonen A., Vaananen A., Vahtera J. Work stress in the etiology of coronary heart disease—a meta-

- analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2006. №32(6). P.431-442.
- 47.Kondo K. Burnout syndrome // *Asian Medical J*. 1991. N 34 (11).
- 48.Krohne H. W., Schmukle S. C., Spaderna H., Spielberger, C. D. The State-Trait Depression Scales: An international comparison. *Anxiety, Stress, and Coping*. 2002. №15. P. 105-122.
- 49.Lazarus R. S., Folkman, S. Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of personality*. 1987. №1(3). P.141-169.
- 50.Lazarus R.S. Transactional theory and research on emotion and coping. *Eur. J. Pers.* 1987. № 1. P.141-169.
- 51.Lazarus R.S., Folkman S., *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. 1984. 456 p.
- 52.Lupien S. J., McEwen B. S., Gunnar M. R., & Heim C. Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition. *Nature Reviews Neuroscience*. 2009. №10(6). P.434-445. 72
- 53.Lupien S. J., Wilkinson C. W., Brière S., Ng Ying Kin N. M., Meaney M. J., Nair, N. P. The modulation of cortisol responses to acute stress by the serotonin transporter polymorphism. *Psychoneuroendocrinology*. 2002. №27(7). P.673-690.
- 54.Mahalik J. R., Burns S. M., Syzdek M. Masculinity and perceived normative health behaviors as predictors of men's health behaviors. *Social Science & Medicine*. 2007. №64(11). P.2201-2209.
- 55.Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. №52(1). P.397-422.
- 56.Maslach, C. & Leiter, M. P., (2000). *Preventing Burnout and Building Engagement: A Complete Program for Organizational Renewal*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 57.Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress, Cop.* 1998 – 85p.

58. Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74p.
59. Matud M. P. Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*. 2004. №37(7). P.1401-1415.
60. McEwen B. S., Karatsoreos, I. N. Sleep Deprivation and Circadian Disruption: Stress, Allostasis, and Allostatic Load. *Sleep Medicine Clinics*. 2015. №10(1). P. 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jsmc.2014.11.007>
61. Molitor N., Keck A., Nordal K. Coping with chronic pain. American Psychological Association. 2011. URL: <https://www.apa.org/topics/pain/chronic>
62. Murphy L.R., Hurrell J.J. Stress Management in the Process of Occupational Stress Reduction, *Journal of Managerial Psychology*. 1987. №2/1. P. 18-23. https://doi.org/10.1108/eb043387_74
63. Paradies Y., Ben J., Denson N., Elias A., Priest N., Pieterse A., Gee G. Racism as a determinant of health: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*. 2015. №10(9). P. 0138511.
64. Pilgrim D. The biopsychosocial model in health research: its strengths and limitations for critical realists. *Journal of Critical Realism*. 2015. №14(2). P.164- 180.
65. Reisner S. L., White Hughto J. M., Gamarel K. E., Keuroghlian A. S., Mizock L., Pachankis J. E. Discriminatory experiences associated with posttraumatic stress disorder symptoms among transgender adults. *Journal of Counseling Psychology*. 2016. №63(5). P.509-519.
66. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. №25(3). P.293-315.
67. Schaufeli, W. B. Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model // *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. Cop.1996. Vol. 10, № 3. 225-237p.

68. Selye H. (1936) A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, 1936. №138(3479). P. 1-230.
69. Selye H. *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill, 1956. 516 p.
70. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996. №1(1). P.27-41.
71. Smetana J. G., Campione-Barr N., Metzger A. Adolescent development in interpersonal and societal contexts. *Annual Review of Psychology*. 2006. №57. P.255-284.
72. Sturgeon J.A., Zautra A.J. Resilience: a new paradigm for adaptation to chronic pain. *Curr. Pain Head. Reports*, 2010. №14(2), P.105–112.
73. Tamres L. K., Janicki D., Helgeson V. S. Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*. 2002. №6(1). P.2-30.
74. Testa R. J., Habarth J., Peta J., Balsam K., Bockting W. Development of the Gender Minority Stress and Resilience Measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*. 2015. №2(1). P.65-77.
75. To Q. G., Vandelanotte C., Cope K., & et al. The association of resilience with depression, anxiety, stress and physical activity during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*. 2022. № 22. P. 22-491. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12911-9>
76. Verma R., Balhara Y. P., Gupta C. S. Gender differences in stress response: Role of developmental and biological determinants. *Industrial Psychiatry Journal*, 2011. №20(1). P. 4-10.
77. Wilkinson R., Pickett K., *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. London: Penguin. 2010. 347 p.
78. Zimmer-Gembeck M. J., Skinner E. A. The development of coping across childhood and adolescence: An integrative review and critique of research. *International Journal of Behavioral Development*. 2011. №35(1). P.1-17.

79. Connor K.M., Davidson J.R. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression Anxiety*. 2003. №18(2). P. 76–82.
80. Young J. Klosko J., Weishaar M., *Schema therapy: a practitioners guide*. N.Y. Guilford Press, 2015.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А1

Емоційне виснаження (результати за методикою «МВІ»)

Респондент	1	2	3	8	13	14	16	20
P.1	4	5	4	3	4	4	5	4
P.2	2	2	2	2	1	0	3	1
P.3	2	5	5	4	4	4	5	4
P.4	3	5	2	2	5	6	6	4
P.5	3	2	4	3	1	3	4	1
P.6	1	4	3	2	3	2	5	2
P.7	5	4	5	4	5	3	6	6
P.8	0	4	4	1	5	5	5	4
P.9	2	3	2	2	2	3	5	2
P.10	2	4	2	2	2	4	3	2
P.11	1	1	1	1	0	1	2	1
P.12	4	3	4	5	5	4	5	4
P.13	2	4	3	2	3	4	3	1
P.14	5	5	5	5	4	4	6	2
P.15	1	1	0	1	0	6	1	0
P.16	3	5	2	3	1	1	5	2
P.17	4	3	1	3	1	2	5	0
P.18	4	3	4	4	0	1	5	2
P.19	4	5	3	4	4	6	4	3
P.20	0	1	1	0	4	3	4	1
P.21	4	3	3	3	4	2	3	3
P.22	3	3	3	3	4	2	4	3
P.23	0	1	1	1	3	5	4	5
P.24	1	1	3	1	1	5	5	1
P.25	1	5	3	3	1	5	3	1
P.26	2	3	2	2	2	6	4	2
P.27	1	2	3	0	3	2	5	1
P.28	1	3	4	3	4	2	4	3
P.29	3	5	4	2	2	6	3	4
P.30	1	1	2	3	5	3	3	1
P.31	1	0	2	0	0	0	4	0
P.32	5	6	6	5	3	3	5	3
P.33	3	4	3	3	4	4	4	3
P.34	4	5	4	4	4	5	4	3
P.35	0	4	2	0	0	3	5	0

Респон дент	1	2	3	8	13	14	16	20
P.36	2	2	2	3	3	5	5	3
P.37	3	5	5	4	5	4	5	4
P.38	2	3	1	1	2	5	2	2
P.39	4	5	4	4	1	6	5	1
P.40	0	1	0	1	1	0	0	0
P.41	0	2	2	3	1	6	4	1
P.42	0	2	1	1	1	3	5	1
P.43	0	1	1	3	3	3	4	3
P.44	4	5	3	4	4	4	4	4
P.45	0	3	4	3	3	6	3	1
P.46	3	4	4	3	5	4	5	4
P.47	5	5	5	5	4	2	5	2
P.48	2	2	2	1	1	3	1	1
P.49	1	2	3	3	1	3	3	1
P.50	1	5	1	2	2	5	2	5
P.51	1	1	2	3	0	0	1	0
P.52	1	2	1	3	1	2	3	2
P.53	1	1	1	1	1	1	2	1
P.54	1	3	3	3	1	4	3	1
P.55	4	5	4	5	5	5	5	5
P.56	2	2	2	2	1	1	1	1
P.57	0	2	0	0	0	2	0	0
P.58	3	4	2	4	4	4	6	3
P.59	3	6	3	5	4	5	6	4
P.60	3	4	5	4	3	4	4	4
P.61	1	1	1	2	0	4	3	1
P.62	3	4	1	3	1	3	3	2
P.63	3	2	2	3	2	3	4	2

Таблиця А2

Деперсоналізація (результати за методикою «МВІ»)

Респондент	5	10	11	15	22
P.1	5	5	4	4	4
P.2	0	0	1	0	1
P.3	6	4	4	4	4
P.4	0	2	3	4	2
P.5	0	1	1	1	3
P.6	0	3	1	1	2
P.7	2	5	5	5	3
P.8	5	5	4	6	6
P.9	1	3	1	3	3
P.10	3	2	3	3	2
P.11	0	3	1	2	1
P.12	3	3	6	0	3
P.13	0	0	4	0	4
P.14	2	3	4	4	2
P.15	0	1	0	0	0
P.16	1	3	1	3	2
P.17	2	1	1	3	1
P.18	0	0	0	0	0
P.19	1	3	4	1	6
P.20	0	1	1	4	1
P.21	2	2	3	3	4
P.22	0	1	3	0	4
P.23	2	1	1	4	3
P.24	4	0	0	5	3
P.25	1	4	3	0	3
P.26	0	4	3	4	2
P.27	0	2	3	1	3
P.28	1	2	2	1	4
P.29	3	3	5	1	5
P.30	0	4	1	4	4
P.31	0	0	0	0	0
P.32	3	3	3	3	5
P.33	1	3	2	0	3
P.34	2	4	4	4	4
P.35	0	0	0	0	3
P.36	1	3	1	2	2
P.37	4	2	4	3	2
P.38	2	2	3	2	2

Респондент	5	10	11	15	22
P.39	1	2	3	4	5
P.40	3	1	1	1	0
P.41	2	2	0	3	2
P.42	1	1	1	1	0
P.43	3	2	4	3	3
P.44	1	4	5	4	5
P.45	0	2	5	2	1
P.46	4	6	4	4	5
P.47	2	3	5	4	1
P.48	3	3	2	3	5
P.49	2	0	0	2	3
P.50	1	2	1	1	5
P.51	1	0	1	2	0
P.52	0	1	1	3	1
P.53	0	1	1	0	0
P.54	4	3	1	4	3
P.55	4	5	5	5	4
P.56	3	3	0	1	2
P.57	3	1	0	2	1
P.58	3	3	2	3	6
P.59	0	6	6	3	4
P.60	4	3	5	4	3
P.61	0	0	0	0	1
P.62	3	2	1	3	4
P.63	1	4	1	3	3

Таблиця А3
Редукція професійної ефективності

Респондент	4	7	9	12	17	18	19	21
P.1	3	4	4	4	4	4	5	4
P.2	4	3	3	4	2	4	3	4
P.3	4	5	5	1	5	3	5	3
P.4	5	4	4	6	3	3	6	3
P.5	1	6	6	3	5	3	4	5
P.6	4	5	5	4	4	2	5	2
P.7	2	4	4	3	5	4	6	4
P.8	6	5	5	6	5	2	5	5
P.9	3	4	4	4	4	3	5	5
P.10	5	6	6	5	4	3	3	4
P.11	5	4	4	4	3	3	2	4
P.12	6	5	5	4	6	3	5	1
P.13	5	5	5	5	4	4	3	4
P.14	4	5	5	5	4	3	6	3
P.15	6	6	6	6	6	6	1	4
P.16	3	5	5	5	3	4	5	1
P.17	4	5	5	0	4	3	5	2
P.18	6	5	5	3	3	4	5	4
P.19	6	4	4	4	4	1	4	1
P.20	5	4	4	2	5	5	4	5
P.21	4	4	4	3	4	3	3	2
P.22	5	5	5	2	5	3	4	4
P.23	5	5	5	6	4	4	4	5
P.24	4	5	5	6	5	5	5	4
P.25	4	5	5	5	5	5	3	3
P.26	2	6	6	6	6	3	4	3
P.27	4	5	5	6	4	3	5	5
P.28	5	4	4	3	5	4	4	3
P.29	3	5	5	5	5	4	3	3
P.30	4	5	5	2	3	3	3	5
P.31	4	3	3	4	6	6	4	3
P.32	6	5	5	5	5	3	5	5
P.33	5	3	3	3	4	3	4	3
P.34	2	5	5	5	5	2	4	2
P.35	6	5	5	6	6	6	5	6
P.36	5	5	5	5	4	3	5	5
P.37	5	4	4	3	3	3	5	3
P.38	4	4	4	2	4	4	2	2

Респондент	4	7	9	12	17	18	19	21
P.39	3	5	5	4	5	6	5	5
P.40	5	3	3	5	2	3	0	4
P.41	6	6	6	6	6	3	4	3
P.42	5	6	6	6	6	5	5	6
P.43	6	3	3	6	4	4	4	3
P.44	5	3	3	2	4	3	4	2
P.45	5	4	4	5	5	5	3	2
P.46	3	3	3	2	2	2	5	3
P.47	3	3	3	1	3	2	5	1
P.48	4	5	5	5	4	5	1	4
P.49	5	4	4	5	4	4	3	2
P.50	5	5	5	5	3	4	2	3
P.51	3	5	5	5	3	3	1	6
P.52	3	5	5	3	4	4	3	5
P.53	5	5	5	3	5	6	2	4
P.54	2	4	4	1	5	4	3	4
P.55	4	5	5	4	3	2	5	3
P.56	4	4	4	5	4	4	1	3
P.57	5	5	5	5	5	6	0	5
P.58	3	4	4	6	3	3	6	2
P.59	5	6	6	6	4	4	6	3
P.60	4	4	4	1	3	5	4	2
P.61	5	6	6	5	5	5	3	5
P.62	4	4	4	4	4	3	3	3
P.63	4	3	3	3	5	3	4	4

Таблиця А4

Результати за методикою «МВІ» у гуманітарних робітників

Респонд	Емоц. виснаження	Деперсоналізація	Редукція проф. еф.
P.1	33	22	32
P.2	13	2	27
P.3	33	22	31
P.4	33	11	34
P.5	21	6	33
P.6	22	7	31
P.7	38	20	32
P.8	28	26	44
P.9	21	11	33
P.10	21	13	36
P.11	8	7	29
P.12	34	15	35
P.13	22	8	41
P.14	36	15	35
P.15	10	1	41

Респонд	Емоц. виснаження	Деперсоналізація	Редукція проф. еф.
P.16	22	10	31
P.17	19	8	28
P.18	23	0	41
P.19	33	15	28
P.20	14	7	34
P.21	25	14	27
P.22	26	8	33
P.23	20	11	43
P.24	18	12	43
P.25	22	11	35
P.26	23	13	36
P.27	17	9	43
P.28	24	10	33
P.29	29	17	33
P.30	19	13	30
P.31	7	0	33
P.32	36	17	39
P.33	28	9	31
P.34	33	18	30
P.35	14	3	45
P.36	25	9	37
P.37	35	15	30
P.38	18	11	26
P.39	30	15	38
P.40	3	6	25
P.41	19	9	40
P.42	14	4	45
P.43	18	15	33
P.44	32	19	26
P.45	23	10	33
P.46	32	23	23
P.47	33	15	21
P.48	13	16	37
P.49	17	7	31
P.50	23	10	32
P.51	8	4	31
P.52	15	6	32
P.53	9	2	35
P.54	19	15	27
P.55	38	23	31
P.56	12	9	29
P.57	4	7	36
P.58	30	17	31
P.59	36	19	40
P.60	31	19	27
P.61	13	1	40
P.62	20	13	29
P.63	21	12	29

Таблиця Б1

Загальні результати анкетування за методикою Дж. Грінберга

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?	2. Чи втрапили Ви частину ініціативи на роботі?	3. Чи втрапили Ви інтерес до роботи?	4. Чи посилює Ваш стрес на роботі?	5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?	6. У Вас болить голова?	7. У вас болить живіт?	8. Ви втрапили вагу?	9. У Вас є проблеми зі сном?	10. Ваше дихання стало уривчастим?	11. У Вас часто змінюється настрій?	12. Вас легко розгнівати?	13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?	14. Ви стали більш підозрливим ніж звичайно?	15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним ніж завжди?	16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь, тощо)?	17. Ви стали менш гнучким?	18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності	19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?	20. Ви частково втрапили почуття гумору?
Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Так
Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Ні
Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні
Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні
Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так
Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Так	Ні
Так	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Так	Ні
Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Ні
Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні
Так	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Ні	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні
Так	Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Так	Так	Ні	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Ні	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Ні
Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Так	Так	Ні	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Ні
Так	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Ні	Так	Ні	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Ні
Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Ні

Таблиця Б2

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?	2. Чи втрагли Ви частину ініціативи на роботі?	3. Чи втрагли Ви інтерес до роботи?	4. Чи посилювся Ваш стрес на роботі?	5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?	6. У Вас болить голова?	7. У вас болить живіт?	8. Ви втрагли вагу?	9. У Вас є проблеми зі сном?	10. Ваше дихання стало уривчастим?	11. У Вас часто змінюється настрій?	12. Вас легко розгубати?	13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?	14. Ви стали більш підозрілим Ож звичайно?	15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним Ож завжди?	16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь, тощо)?	17. Ви стали менш гнучким?	18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності	19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?	20. Ви частково втрапили почуття гумору?
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0
1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0
1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0
1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0
0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0
1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0
0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0
1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0
1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0

0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1
1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0
1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1

Таблиця Б3

Результати за методикою Дж. Грінберга у гуманітарних робітників у балах

Респонд	Бали
P.1	15
P.2	10
P.3	14
P.4	11
P.5	11
P.6	11
P.7	17
P.8	8
P.9	6
P.10	12
P.11	5
P.12	15
P.13	5
P.14	11
P.15	10
P.16	11
P.17	9
P.18	11
P.19	11
P.20	3
P.21	13
P.22	7
P.23	9
P.24	8
P.25	9
P.26	10
P.27	9
P.28	9
P.29	10
P.30	6
P.31	3
P.32	15
P.33	8
P.34	11
P.35	6
P.36	8
P.37	8
P.38	8
P.39	6
P.40	3
P.41	5
P.42	4
P.43	4
P.44	12
P.45	7
P.46	12
P.47	13
P.48	3
P.49	7
P.50	12
P.51	8
P.52	2
P.53	2
P.54	4
P.55	12
P.56	12
P.57	3
P.58	3
P.59	8
P.60	9
P.61	11
P.62	6
P.63	8

Таблиця В1

Cohen's Perceived Stress Scale PSS-10

1. Ви відчували себе виснаженим (виснаженою) без очевидної на це причини.	2. Ви були знервованим (знервованою).	3. Ви так сильно нервували, що нічого не могло вас заспокоїти.	4. Ви відчували розпач/безнадію.	5. Ви були неспокійним (неспокійною) або метушливим (метушливою).	6. Ви були настільки неспокійним (неспокійною), що не могли всидіти на місці.	7. Ви відчували себе пригніченим.	8. Ви відчували, що все вимагало зусиль.	9. Ви були настільки сумним (сумною), що нічого не могло вам покращити настрої.	10. Ви відчували себе нікчемною людиною.
Іноді	Часто	Іноді	Іноді	Іноді	Іноді	Часто	Часто	Іноді	Іноді
Часто	Часто	Часто	Іноді	Часто	Часто	Іноді	Іноді	Іноді	Часто
Іноді	Часто	Іноді	Іноді	Часто	Рідко	Іноді	Часто	Іноді	Рідко
Іноді	Іноді	Рідко	Іноді	Часто	Часто	Іноді	Часто	Іноді	Рідко
Іноді	Іноді	Рідко	Іноді	Іноді	Ніколи	Іноді	Іноді	Рідко	Іноді
Іноді	Часто	Рідко	Рідко	Рідко	Рідко	Іноді	Іноді	Іноді	Ніколи
Часто	Часто	Іноді	Іноді	Іноді	Рідко	Іноді	Часто	Іноді	Іноді
Рідко	Рідко	Ніколи	Ніколи	Рідко	Ніколи	Рідко	Часто	Ніколи	Рідко
Часто	Часто	Рідко	Іноді	Іноді	Ніколи	Іноді	Часто	Іноді	Іноді
Іноді	Іноді	Ніколи	Рідко	Іноді	Ніколи	Рідко	Часто	Ніколи	Ніколи
Рідко	Рідко	Ніколи	Рідко	Рідко	Ніколи	Рідко	Іноді	Ніколи	Ніколи
Часто	Часто	Часто	Часто	Часто	Іноді	Часто	Іноді	Часто	Іноді
Ніколи	Рідко	Ніколи	Ніколи	Рідко	Ніколи	Рідко	Іноді	Ніколи	Ніколи
Часто	Часто	Іноді	Іноді	Часто	Іноді	Часто	Часто	Іноді	Іноді
Ніколи	Часто	Часто	Часто	Часто	Ніколи	Іноді	Ніколи	Ніколи	Рідко
Часто	Іноді	Рідко	Рідко	Іноді	Іноді	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи
Іноді	Часто	Іноді	Іноді	Іноді	Іноді	Іноді	Іноді	Рідко	Іноді
Часто	Іноді	Рідко	Часто	Часто	Рідко	Часто	Іноді	Часто	Часто
Часто	Часто	Рідко	Іноді	Іноді	Рідко	Часто	Завжди	Іноді	Ніколи
Іноді	Іноді	Ніколи	Рідко	Іноді	Рідко	Рідко	Іноді	Рідко	Ніколи
Іноді	Іноді	Рідко	Часто	Рідко	Рідко	Часто	Іноді	Часто	Часто
Іноді	Іноді	Рідко	Іноді	Ніколи	Ніколи	Іноді	Іноді	Іноді	Ніколи
Іноді	Часто	Іноді	Іноді	Рідко	Ніколи	Ніколи	Завжди	Іноді	Ніколи
Рідко	Часто	Іноді	Іноді	Рідко	Рідко	Іноді	Часто	Рідко	Ніколи
Іноді	Часто	Рідко	Рідко	Часто	Рідко	Іноді	Часто	Рідко	Ніколи
Рідко	Іноді	Рідко	Рідко	Часто	Часто	Рідко	Іноді	Рідко	Рідко
Ніколи	Рідко	Ніколи	Ніколи	Рідко	Ніколи	Рідко	Іноді	Ніколи	Ніколи
Рідко	Часто	Іноді	Іноді	Часто	Рідко	Іноді	Рідко	Рідко	Ніколи

Таблиця В2

1. Ви відчували себе виснаженим (виснаженою) без очевидної на це причини.	2. Ви були знервованим (знервованою).	3. Ви так сильно нервували, що нічого не могло вас заспокоїти.	4. Ви відчували розпач/безнадію.	5. Ви були неспокійним (неспокійною) або метушливим (метушливою).	6. Ви були настільки неспокійним (неспокійною), що не могли всидіти на місці.	7. Ви відчували себе пригніченим.	8. Ви відчували, що все вимагає зусиль.	9. Ви були настільки сумним (сумною), що нічого не могло вам покращити настрої.	10. Ви відчували себе нікчемною людиною.
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
2	3	2	2	3	1	2	3	2	1
2	2	1	2	3	3	2	3	2	1
2	2	1	2	2	0	2	2	1	2
2	3	1	1	1	1	2	2	2	0
3	3	2	2	2	1	2	3	2	2
1	1	0	0	1	0	1	3	0	1
3	3	1	2	2	0	2	3	2	2
2	2	0	1	2	0	1	3	0	0
1	1	0	1	1	0	1	2	0	0
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
0	1	0	0	1	0	1	2	0	0
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
0	3	3	3	3	0	2	0	0	1
3	2	1	1	2	2	3	2	1	0
2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
3	2	1	3	3	1	3	2	3	3
3	3	1	2	2	1	3	4	2	0
2	2	0	1	2	1	1	2	1	0
2	2	1	3	1	1	3	2	3	3
2	2	1	2	0	0	2	2	2	0
2	3	2	2	1	0	0	4	2	0
1	3	2	2	1	1	2	3	1	0
2	3	1	1	3	1	2	3	1	0
1	2	1	1	3	3	1	2	1	1
0	1	0	0	1	0	1	2	0	0
1	3	2	2	3	1	2	1	1	0
2	3	3	2	4	3	2	3	1	0
0	1	0	0	0	0	1	3	1	0
0	1	0	3	0	0	3	3	2	3

3	2	1	2	2	1	2	3	2	2
2	1	0	2	1	0	2	2	2	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	0	0	0	0	3	0	0
2	2	1	1	1	0	2	3	1	0
3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
2	2	1	1	2	1	1	2	1	1
3	3	1	2	2	0	2	3	0	0
0	1	0	0	1	1	1	0	0	0
1	2	1	1	1	1	2	3	0	0
1	1	0	0	1	0	1	1	0	0
1	2	1	1	2	2	1	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
0	3	3	2	4	1	2	1	1	3
3	3	2	3	4	2	3	4	3	0
3	3	3	3	3	2	3	4	2	3
1	2	0	0	1	0	0	0	0	0
2	2	2	1	0	0	2	1	0	0
3	3	2	3	3	2	2	1	3	2
1	2	0	0	1	1	1	1	0	1
3	0	0	1	0	0	2	1	1	1
1	1	0	0	1	1	0	2	0	0
2	2	2	2	2	2	2	3	3	1
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
0	1	0	0	1	0	0	2	1	0
3	2	1	2	1	1	1	1	1	0
1	3	2	2	2	2	3	3	3	0
2	2	3	2	1	2	2	2	1	2
1	1	1	1	1	2	2	1	2	0
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
1	3	1	2	2	2	3	3	3	2

Таблиця В3

Результати за методикою PSS-10у гуманітарних робітників у балах

Респонд	Бали
P.1	22
P.2	28
P.3	21
P.4	19
P.5	11
P.6	11
P.7	17
P.8	8
P.9	6
P.10	12
P.11	5
P.12	15
P.13	5
P.14	11
P.15	10
P.16	11
P.17	9
P.18	11
P.19	11
P.20	3
P.21	13
P.22	7
P.23	9
P.24	8
P.25	9
P.26	10
P.27	9
P.28	9
P.29	10
P.30	6
P.31	3
P.32	15
P.33	8
P.34	11
P.35	6
P.36	8
P.37	8
P.38	8
P.39	6
P.40	3
P.41	5
P.42	4
P.43	4
P.44	12
P.45	7
P.46	12
P.47	13
P.48	3
P.49	7
P.50	12
P.51	8
P.52	2
P.53	2
P.54	4
P.55	12
P.56	12
P.57	3
P.58	3
P.59	8
P.60	9
P.61	11
P.62	6
P.63	8

Таблиця Г1
Шкала тривоги HADS

1. Я відчуваю напругу, мені не по собі	2. Я відчуваю страх, здається, ніби щось жахливе може ось-ось статися	3. Неспокійні думки крутяться у мене в голові	4. Я легко можу сісти та розслабитися	5. Я відчуваю внутрішню напругу або тремтіння	6. Я відчуваю неспосидючість, мені постійно потрібно рухатися	7. У мене буває раптове почуття паніки
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	зовсім не буває
часто	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	мабуть, це так	часто	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
часто	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	безумовно це так	досить часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	мабуть, це так	іноді	зовсім не відчуваю	не так вже й часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	безумовно це так	іноді	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	тільки іноді	безумовно це так	зовсім не відчуваю	лише певною мірою це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	безумовно це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	зовсім не відчуваю	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	тільки іноді	мабуть, це так	іноді	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
часто	це так, і страх дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	досить часто
час від часу, іноді	зовсім не відчуваю	тільки іноді	мабуть, це так	зовсім не відчуваю	лише певною мірою це так	зовсім не буває
часто	так, це так, але страх не дуже великий	постійно	іноді і не так часто	іноді	зовсім не відчуваю	досить часто

час від часу, іноді	це так, і страх дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	дуже часто	зовсім не відчуваю	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	мабуть, це так	іноді	лише певною мірою це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	часто	мабуть, це так	не так вже й часто
часто	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	часто	зовсім не відчуваю	досить часто
часто	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	тільки іноді	іноді	мабуть, це так	досить часто
час від часу, іноді	зовсім не відчуваю	час від часу і не так часто	мабуть, це так	зовсім не відчуваю	мабуть, це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	тільки іноді	іноді	лише певною мірою це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	мабуть, це так	іноді	безумовно це так	не так вже й часто
зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	час від часу і не так часто	мабуть, це так	іноді	мабуть, це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	мабуть, це так	іноді	зовсім не відчуваю	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	більшу частину часу	мабуть, це так	іноді	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
час від часу, іноді	зовсім не відчуваю	тільки іноді	безумовно це так	зовсім не відчуваю	мабуть, це так	зовсім не буває
зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	тільки іноді	мабуть, це так	іноді	безумовно це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	тільки іноді	іноді	зовсім не відчуваю	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	тільки іноді	іноді і не так часто	іноді	безумовно це так	дуже часто
час від часу, іноді	зовсім не відчуваю	тільки іноді	іноді і не так часто	іноді	лише певною мірою це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	мабуть, це так	іноді	лише певною мірою це так	зовсім не буває
часто	це так, і страх дуже великий	більшу частину часу	тільки іноді	часто	зовсім не відчуваю	не так вже й часто
час від часу, іноді	це так, і страх дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	лише певною мірою це так	не так вже й часто

часто	це так, і страх дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	часто	безумовно це так	досить часто
часто	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	мабуть, це так	іноді	зовсім не відчуваю	не так вже й часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	часто	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	безумовно це так	часто	лише певною мірою це так	досить часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	лише певною мірою це так	зовсім не буває
зовсім не відчуваю	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	безумовно це так	іноді	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
час від часу, іноді	зовсім не відчуваю	тільки іноді	мабуть, це так	іноді	мабуть, це так	не так вже й часто
зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	тільки іноді	безумовно це так	зовсім не відчуваю	лише певною мірою це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	мабуть, це так	іноді	лише певною мірою це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	мабуть, це так	іноді	лише певною мірою це так	не так вже й часто
часто	так, це так, але страх не дуже великий	тільки іноді	тільки іноді	часто	лише певною мірою це так	не так вже й часто
часто	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	тільки іноді	часто	мабуть, це так	не так вже й часто
весь час	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	лише певною мірою це так	досить часто
зовсім не відчуваю	іноді, але це мене не турбує	тільки іноді	мабуть, це так	зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
часто	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
часто	іноді, але це мене не турбує	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	дуже часто
час від	іноді, але	більшу	мабуть, це так	іноді	лише певною	зовсім не

часу, іноді	це мене не турбує	частину часу			мірою це так	буває
зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	час від часу і не так часто	безумовно це так	зовсім не відчуваю	лише певною мірою це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	тільки іноді	мабуть, це так	іноді	лише певною мірою це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	це так, і страх дуже великий	більшу частину часу	мабуть, це так	часто	мабуть, це так	досить часто
час від часу, іноді	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	тільки іноді	часто	безумовно це так	досить часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	безумовно це так	зовсім не відчуваю	лише певною мірою це так	зовсім не буває
зовсім не відчуваю	іноді, але це мене не турбує	тільки іноді	мабуть, це так	зовсім не відчуваю	зовсім не відчуваю	зовсім не буває
часто	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	часто	безумовно це так	зовсім не буває
часто	так, це так, але страх не дуже великий	більшу частину часу	тільки іноді	часто	безумовно це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	більшу частину часу	іноді і не так часто	іноді	мабуть, це так	не так вже й часто
зовсім не відчуваю	так, це так, але страх не дуже великий	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	лише певною мірою це так	зовсім не буває
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	іноді	лише певною мірою це так	не так вже й часто
час від часу, іноді	іноді, але це мене не турбує	час від часу і не так часто	іноді і не так часто	часто	мабуть, це так	не так вже й часто

Таблиця Г2

Шкала тривоги HADS

1. Я відчуваю напругу, мені не по собі	2. Я відчуваю страх, здається, ніби щось жахливе може ось-ось статися	3. Неспокійні думки крутяться у мене в голові	4. Я легко можу сісти та розслабитися	5. Я відчуваю внутрішню напругу або тремтіння	6. Я відчуваю непосидючість, мені постійно потрібно рухатися	7. У мене буває раптові почуття паніки
1	1	1	2	1	2	0
1	1	1	2	1	2	0
2	1	1	1	2	0	0
2	2	2	2	1	3	0
1	2	2	1	1	0	1
1	2	1	0	1	0	3
1	2	1	2	1	2	2
1	1	0	0	0	1	3
1	1	1	2	1	3	2
1	0	1	2	1	0	3
1	2	0	1	1	0	3
2	3	2	2	1	2	0
1	0	0	1	0	1	3
2	2	3	2	1	0	0
1	3	2	2	3	0	2
1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	0	0
2	2	1	2	1	2	0
1	0	1	1	0	2	3
1	2	2	2	1	1	2
1	1	1	1	1	3	2
0	0	1	1	1	2	3
1	2	2	1	1	0	3
1	1	2	1	1	0	3
1	0	0	0	0	2	3
0	0	0	1	1	3	2
1	2	1	2	1	0	2
1	1	0	2	1	3	0
1	0	0	2	1	1	3
1	2	2	1	1	1	3
2	3	2	2	2	0	2

1	3	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	3	0
2	2	1	1	1	0	2
1	2	2	2	2	0	3
1	2	2	0	1	1	0
1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	1	3
0	1	1	0	1	0	3
1	0	0	1	1	2	2
0	0	0	0	0	1	3
1	1	1	1	1	1	2
1	2	2	1	1	1	2
2	2	0	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	1	0
0	1	0	1	0	0	3
2	2	2	2	0	0	3
2	1	2	2	1	2	0
1	1	2	1	1	1	3
0	0	1	0	0	1	3
1	1	0	1	1	1	3
1	3	2	1	2	2	0
1	2	2	2	2	3	0
1	1	1	0	0	1	3
0	1	0	1	0	0	3
2	1	1	2	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2
1	1	2	2	1	2	2
0	2	1	2	1	1	0
1	1	1	2	1	1	2
1	1	1	2	2	2	2

Таблиця Г 3
Шкала депресії HADS

1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	7. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення)	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз

викликає в мене таке саме почуття			дуже повільно		можуть принести мені відчуття задоволення	викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що	2. Я здатний	3. Я	4. Мені	5. Я не стежу	6. Я вважаю,	1. Те, що

	малій мірі це так			собою так само, як і раніше	менше, ніж зазвичай	
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в

мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	побачити в тій чи іншій події смішне	батьорість	що я став все робити дуже повільно	зовнішністю	справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю батьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю батьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю батьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю батьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так	значно менше, ніж	мабуть, це так

	так			само, як і раніше	зазвичай	
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так
1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
мабуть, це так	лише в дуже малій мірі це так	дуже рідко	іноді	я стежу за собою так само, як і раніше	значно менше, ніж зазвичай	мабуть, це так

Таблиця Г 4

Шкала депресії HADS

1. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття	2. Я здатний розсміятися і побачити в тій чи іншій події смішне	3. Я відчуваю бадьорість	4. Мені здається, що я став все робити дуже повільно	5. Я не стежу за своєю зовнішністю	6. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть принести мені відчуття задоволення	7. Те, що приносило мені велике задоволення, і зараз викликає в мене таке саме почуття
1	1	1	1	2	2	1
0	1	3	2	2	2	0
1	0	1	2	2	3	1
0	1	0	2	3	2	0
1	1	1	1	2	3	1
0	1	2	2	3	3	0
1	1	1	1	3	2	1
0	1	1	2	2	2	0
1	0	1	2	2	1	1
0	1	2	3	1	1	0
1	1	1	2	1	2	1
0	0	1	2	2	1	0
1	1	0	2	0	1	1
0	1	1	2	0	2	0
1	0	1	3	0	2	1
0	1	1	2	1	2	0
1	1	1	2	2	2	1
0	0	1	3	3	2	0
1	1	1	2	3	1	1
0	1	1	1	2	1	0
1	1	1	1	0	2	1
0	2	3	2	2	1	0
2	2	3	3	1	2	2
3	2	3	2	3	2	3
2	1	1	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2
2	1	1	2	3	3	2
0	2	1	2	3	2	0
1	2	1	1	3	2	1
1	2	2	2	3	2	1
0	1	2	2	2	1	0

2	1	2	2	2	2	2
3	2	1	2	1	2	3
3	3	1	2	2	2	3
1	2	1	2	1	2	1
2	2	1	2	2	3	2
3	2	1	2	3	3	3
2	0	2	1	3	3	2
2	2	1	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	3
0	3	3	2	0	3	0
0	1	0	2	1	2	0
1	2	2	3	1	2	1
1	2	2	2	2	2	1
0	1	0	2	3	2	0
2	3	2	2	2	0	2
1	0	2	2	1	1	1
0	3	2	3	2	2	0
2	3	2	2	2	2	2
0	1	2	2	2	2	0
1	0	2	3	2	2	1
0	1	0	2	1	2	0
0	2	3	2	3	2	0
1	1	1	1	3	2	1
0	2	3	2	3	3	0
3	1	1	2	2	2	3
2	2	3	2	0	2	2
0	1	0	2	0	1	0
1	2	3	2	0	1	1
0	2	1	1	0	0	0
3	3	2	2	1	0	3
2	0	1	1	1	0	2

Додаток Г5

Результати за методикою HADS у гуманітарних робітників

Респонд	Тривога	Депресія
Р.1	8	9
Р.2	8	10
Р.3	7	10
Р.4	12	8
Р.5	8	10
Р.6	8	11
Р.7	11	10
Р.8	6	8
Р.9	11	8
Р.10	8	8

Респонд	Тривога	Депресія
P.11	8	6
P.12	12	6
P.13	6	6
P.14	10	8
P.15	13	7
P.16	8	10
P.17	11	9
P.18	9	10
P.19	10	6
P.20	8	7
P.21	11	10
P.22	10	15
P.23	8	18
P.24	10	13
P.25	9	15
P.26	6	16
P.27	7	14
P.28	9	10
P.29	8	11
P.30	8	13
P.31	11	8
P.32	13	15
P.33	12	14
P.34	13	16
P.35	9	10
P.36	12	14
P.37	7	17
P.38	13	13
P.39	11	13
P.40	6	15
P.41	7	11
P.42	4	6
P.43	8	12
P.44	10	14
P.45	11	8
P.46	14	13
P.47	11	8
P.48	5	12
P.49	11	15
P.50	10	9
P.51	10	11
P.52	5	6
P.53	8	12
P.54	11	10
P.55	12	13
P.56	7	14
P.57	5	13
P.58	14	4
P.59	15	10
P.60	11	4
P.61	7	14
P.62	9	10
P.63	11	7

MSPSS

Таблиця Д 1

1. Є хтось, хто поряд, коли я в біді	2. Є хтось, з ким я можу розділити свої біди і радощі	3. Моя сім'я насправді хоче мені допомогти	4. Я отримую емоційну підтримку, в якій маю потребу, від моєї сім'ї	5. У мене є хтось, з ким я відчуваю себе добре	6. Мої друзі насправді намагаються мені допомогти	7. Я можу розраховувати на моїх друзів, коли мені погано	8. Я можу говорити про мої проблеми з моєю сім'єю	9. У мене є друзі, з якими я можу розділити свої біди і радощі	10. Є хтось особливий в моєму житті, кого турбують мої почуття	11. Моя сім'я хоче допомогти мені в прийнятті рішень	12. Я можу говорити про мої проблеми з моїми друзями
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3
6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	4	6
5	6	6	4	4	6	6	3	6	2	1	6
0	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	3
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6
4	5	5	3	5	6	6	3	6	4	5	6
4	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6
3	5	6	6	6	4	4	4	3	4	5	4
6	6	5	3	6	6	6	0	6	6	2	6
5	5	6	4	4	4	3	5	3	4	4	4
4	4	6	5	5	6	4	5	3	6	6	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1	2	0	0	2	3	5	0	5	2	0	5
4	5	4	2	3	6	5	1	5	4	3	5
6	6	5	4	6	6	5	3	6	6	4	5
5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6
6	6	6	6	6	4	4	6	5	6	6	4
4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5
5	6	2	3	5	4	4	0	5	1	0	5
3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5
1	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5
3	6	3	3	3	6	6	3	6	6	0	6
5	5	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6
5	5	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6

6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5
6	6	1	1	6	5	5	1	6	6	0	6
3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1	1	2	2	5	1	1	2	1	4	4	2
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
1	1	5	3	2	4	4	1	4	1	3	4
6	6	6	6	6	3	3	6	3	6	6	3
4	3	3	2	4	5	6	2	6	3	0	3
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3
6	6	6	6	5	5	5	5	4	6	6	4
6	6	6	6	6	5	5	6	4	6	6	3
4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	4	5	6	5	6	6	6
6	6	3	3	6	6	6	2	6	6	3	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
5	5	6	5	6	2	1	6	1	5	5	5
6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	3	3
6	5	5	5	6	0	0	4	0	6	6	0
5	4	5	4	5	3	4	4	4	2	4	6
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3
3	5	5	2	6	0	0	3	0	6	3	0
2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	4	4	4	0	5	4
5	2	5	1	1	5	4	2	4	0	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	3	2	5	2	5	5	3
5	5	5	4	6	5	6	4	6	6	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5
5	5	6	6	5	6	6	3	4	3	6	6
2	1	6	6	4	2	2	6	2	0	3	3
2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	1
3	5	5	4	6	5	6	5	6	5	4	6
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	2	4	4	4	2	5	5	2	5
6	6	6	6	6	3	4	6	4	6	6	6
6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5
4	3	3	1	3	3	4	0	3	1	0	5
5	5	6	4	5	5	5	4	5	5	3	5

Таблиця Д2

Результати за методикою MSPSS у гуманітарних робітників

Респонд	Партнер	Друзі	Сім'я
P.1	4	4	4
P.2	4,75	3,75	4,75
P.3	5,75	5,75	5,75
P.4	4,25	6	4,25
P.5	0,75	3,5	0,75
P.6	6	6	6
P.7	4,5	6	4,5
P.8	5,25	6	5,25
P.9	4,5	3,75	4,5
P.10	6	3,5	6
P.11	4,5	4	4,5
P.12	4,75	3,5	4,75
P.13	4,25	5	4,25
P.14	4,25	6	4,25
P.15	6	4,5	6
P.16	1,75	5,25	1,75
P.17	5,25	5,5	5,25
P.18	6	6	6
P.19	5,5	4,25	5,5
P.20	6	5	6
P.21	5,25	4,5	5,25
P.22	4,25	4	4,25
P.23	4,25	4,5	4,25
P.24	3,5	6	3,5
P.25	4,5	6	4,5
P.26	5,5	6	5,5
P.27	5,5	5,5	5,5
P.28	5,75	3	5,75
P.29	6	6	6
P.30	4,5	1,25	4,5
P.31	6	3,5	6
P.32	2,75	4	2,75
P.33	3,75	3	3,75
P.34	1,25	5	1,25
P.35	6	2,75	6
P.36	3,5	4,5	3,5
P.37	3,75	5	3,75
P.38	5,75	6	5,75
P.39	6	6	6
P.40	5	2,25	5
P.41	6	4,25	6
P.42	6	0	6
P.43	6	4,25	6
P.44	5,25	3,75	5,25
P.45	6	0	6
P.46	5,75	3	5,75
P.47	4	4,25	4
P.48	5	4,5	5
P.49	5	6	5
P.50	5	2,5	5
P.51	3	5,5	3
P.52	3,5	4,5	3,5
P.53	2	5	2
P.54	6	5,5	6

Респонд	Партнер	Друзі	Сім'я
P.55	5,5	2,25	5,5
P.56	5,5	5,25	5,5
P.57	5	5,75	5
P.58	5	3,5	5
P.59	6	4,5	6
P.60	4,5	4,25	4,5
P.61	1,75	5,5	1,75
P.62	2,25	3,75	2,25
P.63	2,25	5	2,25