

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

магістр
(ступінь вищої освіти)

на тему Індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник професійного
вигорання українських менеджерів в умовах війни
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,
групи СН-114 м

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Психологія

ЮР'ЄВА О.Г.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник БОРОДУЛЬКІНА Т.О.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент ХАЛІК О.О.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
«29» серпня 2025 року

ЗАВДАННЯ

НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

ЮР'ЄВА Ольга Геннадіївна
(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник професійного вигорання українських менеджерів в умовах війни
керівник проєкту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент БОРОДУЛЬКІНА Тетяна Олександрівна,

(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» вересня 2025 року № 388

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 15 грудня 2025 року
3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 111 сторінок, 73 джерела, 15 рисунків, 11 таблиць, 5 додатків.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: здійснено теоретико-методологічний аналіз поняття «професійне вигорання»; розглянуто взаємозв'язок індивідуально-типологічних особливостей та професійного вигорання менеджерів; проведено емпіричне дослідження; зроблено аналіз результатів дослідження; розроблені практичні рекомендації для менеджерів та керівників підприємств.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
рис. 2.1. Результати за шкалою інтроверсія-екстраверсія за методикою Г.Айзенка ЕРІ, у відсотках, 52=100%; рис. 2.2. Результати за шкалою невротизму за методикою Г.Айзенка ЕРІ у відсотках, 52=100%; рис. 2.3. Розподіл за типами темпераменту за методикою Г. Айзенка ЕРІ, у відсотках; рис. 2.4. Результати опитування на запитання «Я відчуваю себе емоційно виснаженим» за методикою «Синдром вигорання»

Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.5. Результати опитування на запитання «Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.6. Результати опитування на запитання «Я відчуваю себе на межі можливостей», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.7. Результати опитування на запитання «Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.8. Результати опитування на запитання «Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.9. Результати опитування на запитання «Іноді підлегли та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.10. Результати опитування на запитання «Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих та колег», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.11. Результати опитування на запитання «У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.12. Результати опитування на запитання «Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%; рис. 2.13. Результати опитування на запитання «Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?», за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, 52=100%; рис. 2.14. Результати опитування на запитання «Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?», за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, 52=100%; рис. 2.15. Результати опитування на запитання «Чи втратили Ви інтерес до роботи?», за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, 52=100%; табл. 2.1. Методичне забезпечення емпіричного дослідження індивідуально-типологічних особливостей та професійного вигорання менеджерів в умовах війни; табл. 2.2. Розподіл за типами темпераменту за методикою Г. Айзенка ЕРІ, вибірка n=52; табл. 2.3. Розподіл вибірки за шкалою Е-І – джерела енергії за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52; табл. 2.4. Розподіл вибірки за шкалою S-N – збір та сприйняття інформації за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52; табл. 2.5. Розподіл вибірки за шкалою T-F – прийняття рішення за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52; табл. 2.6. Розподіл вибірки за шкалою J-P – спосіб взаємодії із зовнішнім світом за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52; табл. 2.7. Розподіл вибірки за психологічним типом особистості за методикою Майєрс-Бріггс, n=52; табл. 2.8. Результати опитування за методикою «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон), 52=100%; табл. 2.9. Результати опитування за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, n=52;

табл. 2.10. Результати аналізу впливу індивідуально-типологічних особливостей на компоненти професійного вигорання (за однофакторним дисперсійним аналізом ANOVA); табл. 2.11. Результати аналізу зв'язків (коефіцієнт кореляції Пірсона) індивідуально-типологічних особливостей та компонентів професійного вигорання, n=52.

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	23.09.2025	05.10.2025
2	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	07.10.2025	26.10.2025
3	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	21.10.2025	26.11.2025
Нормок-ь	КУЗЬМІН В.В., доцент	04.12.2025	10.12.2025

7. Дата видачі завдання «29» серпня 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	29.08.2025	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт (роботу)	04.09.2025	
3	Складання змісту	05.09.2025	
4	Виконання першого розділу	05.10.2025	
5	Виконання другого розділу	26.10.2025	
6	Виконання третього розділу	26.11.2025	
7	Формування висновків	28.11.2025	
8	Перевірка роботи керівником	01.12.2025	
9	Оформлення дипломного проєкту(роботи)	04.12.2025	
10	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	10.12.2025	
11	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	12.12.2025	
12	Подання роботи на кафедру	15.12.2025	
13	Одержання відгуку та рецензії	18.12.2025	
14	Захист дипломної роботи	21.12.2025	

Студент(ка) _____
(підпис)

Ольга ЮР'ЄВА
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) _____
(підпис)

Тетяна БОРОДУЛЬКІНА
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 111 с., 11 табл., 15 рис., 73 дж., 5 дод.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання менеджерів в умовах війни.

Предмет дослідження: індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник розвитку професійного вигорання українських менеджерів в умовах війни.

Мета дослідження: на основі теоретичного та емпіричного дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості як чинника професійного вигорання розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому професійного вигорання українських менеджерів в умовах війни.

Методи дослідження: теоретичні методи – аналіз наукових джерел, систематизація, узагальнення; емпіричні методи – анкетування, тестування; статистичні – методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу експериментальних даних.

В роботі досліджено чинники виникнення синдрому професійного вигорання, зокрема, індивідуально-типологічні особливості особистості, розроблено та проведено емпіричне дослідження впливу індивідуально-типологічних особливостей особистості на професійне вигорання менеджерів в умовах війни, особливості їхнього взаємозв'язку.

Практична значущість проведеного дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть використовуватися для профілактики професійного вигорання серед українських менеджерів, розробки рекомендацій для керівників, психологів, HR-спеціалістів щодо створення умов для збереження психоемоційного ресурсу працівників.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СТРЕС, ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ТЕМПЕРАМЕНТ, МЕНЕДЖЕРИ, ВІЙНА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ТА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	12
1.1. Дослідження синдрому вигорання в працях українських та зарубіжних науковців.....	12
1.2. Характеристика внутрішніх та зовнішніх чинників професійного вигорання особистості.....	17
1.3. Індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник розвитку професійного вигорання.	23
1.4. Взаємозв'язок індивідуально-типологічних особливостей та професійного вигорання менеджерів.....	32
Висновки до першого підрозділу.....	35
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ.....	36
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	36
2.2. Характеристика індивідуально-типологічних особливостей особистості менеджерів.....	43
2.3. Рівень професійного вигорання учасників дослідження.....	56

2.4. Аналіз впливу індивідуально-типологічних особливостей особистості на професійне вигорання менеджерів в умовах війни та особливості взаємозв'язку показників.....	68
Висновки до другого підрозділу.....	72
РОЗДІЛ III ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З ВРАХУВАННЯМ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	74
3.1. Загальні рекомендації з профілактики професійного вигорання менеджерів під час війни.....	74
3.2. Рекомендації з профілактики професійного вигорання з урахуванням індивідуально-типологічних особливостей менеджерів.....	77
Висновки до третього підрозділу.....	78
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	83
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах воєнного стану українські менеджери, чия професійна діяльність потребує активної комунікації та значного емоційного включення в робочі процеси, перебувають під постійним тиском різноманітних стресових факторів, які негативно впливають на психіку. Одним із таких факторів є постійний довготривалий стрес на роботі, який призводить до виникнення синдрому професійного вигорання. Праці таких дослідників як Х. Маслач, Г. Фрейденбергер, Дж. Грінберг, В. В. Бойко, Н.С. Водоп'янова, Л.М. Карамушка, Т.В. Грубі, Т. Зайчикова виділяють як зовнішні, так і внутрішні чинники виникнення синдрому професійного вигорання. Одним із важливих чинників розвитку професійного вигорання є індивідуально-типологічні особливості особистості. Тип темпераменту, характеру, тип нервової системи взаємопов'язані із ризиком розвитку професійного вигорання. До того ж, стикаючись із станом невизначеності в умовах війни, втратами та постійною тривогою за власну безпеку та безпеку своїх близьких, екзистенційною кризою, українські менеджери зазнають додаткового стресового навантаження на психіку. Керівники українських компаній, які піклуються про психологічний клімат на своїх підприємствах, намагаються знизити рівень стресу за допомогою проведення тренінгових програм із профілактики вигорання, лекцій, практикумів тощо. Але ці заходи не можуть вплинути на всіх однаково в силу різноманітності індивідуально-типологічних особливостей менеджерів. Саме тому наразі є актуальним дослідження впливу цього чинника на розвиток вигорання та формування рекомендацій з профілактики розвитку синдрому професійного вигорання з врахуванням індивідуально-типологічних особливостей.

Оскільки в Україні тема професійного вигорання ще перебуває на етапі становлення, проте емпіричних даних для більш повного вивчення проблеми не вистачає, нами було обрано тему «Індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник професійного вигорання українських менеджерів в умовах війни».

Об'єкт дослідження: професійне вигорання менеджерів в умовах війни.

Предмет дослідження: індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник розвитку професійного вигорання українських менеджерів в умовах війни.

Мета дослідження: на основі теоретичного та емпіричного дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості як чинника професійного вигорання розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому професійного вигорання українських менеджерів в умовах війни.

Основна гіпотеза нашого дослідження сформована на підставі таких міркувань: індивідуально-типологічні особливості особистості, зокрема темперамент, риси характеру істотно впливають на розвиток професійного вигорання менеджерів, які працюють в умовах війни.

Додаткові гіпотези:

- менеджери із вираженими адаптивними особливостями особистості будуть менш схильні до професійного вигорання, ніж ті, які мають емоційно нестійкі типи особистості;

- менеджери з високим рівнем емоційної нестабільності більше схильні до емоційного вигорання;

- умови війни посилюють вплив індивідуально-типологічних особливостей на рівень вигорання.

Відповідно до мети дослідження та перевірки гіпотези нами окреслено такі завдання:

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури розкрити сутність поняття «професійне вигорання»; проаналізувати теоретичні підходи до вивчення синдрому професійного вигорання, чинників, які впливають на розвиток цього синдрому.

2. В результаті опрацювання існуючих досліджень розкрити сутність індивідуально-типологічних особливостей та їх роль у професійній діяльності менеджера.

3. На основі емпіричного дослідження описати вплив індивідуально-типологічних особливостей особистості на професійне вигорання менеджерів в умовах війни; особливості їхнього взаємозв'язку.

4. Надати психологічні рекомендації щодо профілактики та зниження рівня професійного вигорання серед менеджерів із врахуванням їх індивідуально-типологічних особливостей.

У процесі дослідження для розв'язання поставлених задач та перевірки висунутих гіпотез були використані теоретичні методи (аналіз наукової літератури), емпіричні методи (тестування за допомогою психодіагностичних методик).

Обробка результатів здійснювалася за допомогою програмного забезпечення Excel та SPSS.

Емпіричне дослідження було проведено в жовтні 2025 року. Гугл форма була розповсюджена серед працівників кредитного відділу комерційного банку, співробітники якого знаходяться в декількох областях України, серед працівників фінансового відділу металургійного підприємства, розташованого в м. Запоріжжя, серед менеджерів відділу продажів підприємства переробної промисловості в м. Івано-Франківськ, також для отримання більш різноманітних відповідей Гугл форму було розповсюджено серед менеджерів корпоративних клієнтів кредитного відділу комерційного банку, а саме менеджерів сільськогосподарського сектору, оптової торгівлі, ІТ-сфери та харчової промисловості, які проживають в декількох областях України. Опитування пройшли 54 особи (38 жінок та 16 чоловіків), які вказали своє місцезнаходження – Україна.

Наукова новизна полягає в аналізі взаємозв'язку між індивідуально-типологічними особливостями особистості та розвитком професійного вигорання у менеджерів, які працюють в умовах воєнного стану в Україні.

Практична значущість проведеного дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть використовуватися для профілактики професійного вигорання серед українських менеджерів, розробки рекомендацій для керівників, психологів,

HR-спеціалістів щодо створення умов для збереження психоемоційного ресурсу працівників.

Деякі теоретичні результати дослідження висвітлено в одноосібних тезах доповіді для науково-практичної конференції «Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі» (Запоріжжя, НУ «Запорізька політехніка», жовтень 2025 р.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ТА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Дослідження синдрому вигорання в працях українських та зарубіжних науковців

Наразі пришвидшення темпу життя, багатозадачність на робочих місцях у всіх сферах економіки, необхідність емоційного включення від працівників різних професій для більш ефективного вирішення проблеми, із якою клієнт звертається до компанії, призводить до поширення синдрому професійного вигорання не лише серед працівників соціальних професій.

Станом на сьогодні поняття професійного вигорання не є узгодженим, як у зарубіжних, так і в вітчизняних працях.

Синдром професійного вигорання досліджували як зарубіжні (Х. Маслач, С. Джексон, Дж. Грінберг, Х. Фрейденбергер, К. Кондо, Дж. Майер, Е. Пайнс, А. Аронсон, В. Шауфелі, Х. Сіксм та інші), так і вітчизняні науковці (В. В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, Л.М. Карамушка, Т.В. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Бурлачук, Т. Форманюк, Г.А. Рідкодубська та ін.).

Поняття «вигорання» прийшло у психологію, як і багато психологічних понять, з іншої області. Термін «вигорання» спершу застосовувався щодо електричних двигунів. Вигорання – момент припинення роботи двигуна, коли надмірне навантаження на обладнання руйнує його здатність функціонувати [67]. Аналогічно у людини «зношується» здатність ефективно працювати, бути залученою до справи та пишатися своїми досягненнями.

Вперше термін «вигорання» ввів у психологію американський психіатр Х. Фрейденбергер в 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному та тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно напруженій атмосфері при наданні професійної допомоги [62].

Згідно з дослідженням Х. Маслач та С. Джексон, синдром вигорання характеризується емоційним спустошенням, втратою чутливості до клієнтів, знеособленого та цинічного ставлення до них, зниженням задоволеністю роботою та самозадоволеністю, недооцінкою професійних досягнень [65].

Також Х. Маслач запропонувала замінити термін «вигорання персоналу» (англ. Staff Burn-Out) на термін «емоційне вигорання» (англ. Emotional Burnout або просто – Burnout), тобто те, що перестало горіти [68].

Дослідник Дж. Майєр розглядає вигорання як стан при якому людина, виконуючи свої професійні обов'язки, не сподівається на винагороду, а навпаки очікує догани, результатом є зниження мотивації та результатів у роботі [17].

Л. Бурлачук, Т. Форманюк визначають професійне вигорання як професійну кризу, що пов'язана з роботою в цілому, а не лише з емоційними стосунками в процесі виконання професійної діяльності [17].

К. Кондо надає таке визначення терміну «професійне вигорання» – стан емоційного, фізичного та розумового спустошення, що виникає на тлі стресу та викликаний міжособистісним спілкуванням [63].

В психологічному словнику В.В. Сиявського та О.П. Сергеєнкова надається таке визначення: психічне «вигорання» – стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що проявляється в професійній діяльності людини. Даний синдром найбільш характерний для професійної діяльності працівників соціальної сфери, де відмічаються найбільш часті й тривалі емоційно насичені контакти з людьми у процесі діяльності. Основним підґрунтям синдрому, що виникає, вважають емоційне виснаження людини, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень [47, с. 235].

В.В. Бойко визначає термін «емоційне вигорання» як механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибіркового психотравмуючий вплив [5].

При вивченні професійного вигорання дослідники сформували різні підходи до визначення структури синдрому.

Відповідно до однофакторної моделі професійного вигорання Е. Пайнса та А. Аронсона, цей синдром розглядається саме як синдром хронічного виснаження, що охоплює фізичний, когнітивний та емоційний рівні. У цій моделі виснаження виступає центральною ланкою [17, с. 28].

У двофакторній моделі В. Шауфелі та Х. Сіксма професійне вигорання складається з емоційного виснаження (скарги на погіршення здоров'я, нервово напруження) та деперсоналізації (негативне відчужене ставлення до інших, іноді і до себе) [17].

Більшість сучасних науковців орієнтується на трикомпонентну модель, розроблену Х. Маслач та С. Джексон. За цією моделлю, вигорання трактується як стан виснаження фізичних, емоційних та когнітивних ресурсів та включає три ключові компоненти:

- емоційне виснаження (переживання спустошеності, стомленості, відчуття «вижатого лимону», зниження мотивації до професійної діяльності);
- деперсоналізація – формування відстороненого, байдужого та навіть цинічного ставлення до клієнтів та колег, що супроводжуються втратою емпатії та емоційної включеності;
- редукція професійних досягнень (суб'єктивне відчуття неуспішності, сумніви у власній компетенції) [15].

М. Буріш пропонує шестифакторну модель професійного вигорання, яка включає такі компоненти:

– Застережлива фаза. Характеризується надмірною активністю у професійній сфері, ігноруванням власних емоційних переживань, невдач та розчарувань, а також відмовою від особистих потреб, не пов'язаних з роботою.

– Зниження рівня професійної включеності. Втрата інтересу до трудової діяльності, схильність перекладати відповідальність за невдачі на інших людей або зовнішні обставини.

– Емоційні реакції. Поява необґрунтованої тривоги, відчуття провини, зниження самооцінки, депресивні стани, агресивність, конфліктність.

– Фаза деструктивної поведінки. Зниження концентрації уваги, ригідність мислення, емоційна відстороненість, уникнення неформального спілкування.

– Психосоматичні реакції та зниження імунітету. Виникають фізичні симптоми: головний біль, безсоння, серцево-судинні порушення, зокрема тахікардія, проблеми з травленням, формується залежність від нікотину, алкоголю та кофеїну.

– Розчарування та негативна життєва установка. У людини виникають почуття безпорадності, глибоке емоційне спустошення та екзистенціальна криза [59].

Серед основних симптомів синдрому професійного вигорання науковці виділяють такі:

– Фізичні. Головні болі, порушення сну, швидке виснажування, запаморочення, підвищений артеріальний тиск, нудота та інші проблеми із шлунково-кишковим трактом, погіршення самопочуття.

– Поведінкові. Стійке прагнення до відпочинку або перерви, регулярні запізнення, уникнення фізичної активності, звернення до шкідливих звичок, як способу зняття напруги, зокрема куріння, надмірне вживання кави, алкоголю, ліків та інших психоактивних речовин.

– Інтелектуальні. Формальне, безініціативне ставлення до роботи, уникнення участі в навчальних проектах, втрата зацікавленості в професійних нововведеннях, небажання впроваджувати зміни у власну діяльність.

– Емоційні. Емоційне спустошення, зниження емоційної чутливості, переважання песимістичних настроїв, фрустрація, депресивні стани, стійке відчуття провини, підвищена тривожність, втрата життєвих орієнтирів, відчуття безвиході, деперсоналізація, байдужість як до інших людей, так і до себе, суттєве зниження емпатії, клієнти (пацієнти) сприймаються як деперсоналізовані випадки, проблеми чи функції («пневмонія з першої палати» замість імені пацієнта).

– Соціальні. Зменшення або повна втрата соціальної активності, втрата зацікавленості в колишніх захопленнях, хобі та інших формах дозвілля, людина стикається з браком емоційної підтримки та нерозумінням з боку оточення.

Симптоми зібрані на основі аналізу наукових джерел [9, 17, 25, 32, 41, 45, 51, 54, 67]. При окресленні поняття «професійне вигорання» також можна провести порівняльний аналіз з поняттям «стрес».

Стрес – це стан індивіда, що виникає як відповідь на різноманітні екстремальні види впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, які виводять з рівноваги фізичні та психологічні функції людини [19].

Тоді як професійне вигорання – це хронічний стан психічного та фізичного виснаження, який проявляється в професійній діяльності та включає такі компоненти, як емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень.

Аналіз наукових підходів до вивчення синдрому професійного вигорання свідчить про його багатомірність та складну психоемоційну природу. Дослідники акцентують увагу на структурних компонентах, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної ефективності, аналізують фази розвитку та основні симптоми синдрому професійного вигорання.

У результаті аналізу наукових джерел ми встановили, що синдром професійного вигорання є складним психоемоційним явищем. Професійне вигорання активно досліджується як в українській, так і в зарубіжній науці. Науковці не мають єдиного підходу до визначення професійного вигорання, окреслення компонентів структури цього синдрому. На нашу думку, синдром професійного вигорання – це хронічна

реакція на довготривалий професійний стрес, який супроводжується емоційним виснаженням, зниженням мотивації, негативним ставленням до роботи та порушенням міжособистісних контактів. Яскравими ознаками сформованого синдрому є деперсоналізація та цинізм. Таким чином, подальше вивчення цього поняття, розвиток досліджень у цьому напрямку є важливою складовою сучасної психології, адже глибоке розуміння його природи, механізмів розвитку та проявів створює основу для ефективної профілактики або корекції цього стану та покращення якості життя працюючих.

1.2. Характеристика внутрішніх та зовнішніх чинників професійного вигорання особистості.

Американська дослідниця Х. Маслач метафорично описує синдром професійного вигорання як «розплату за емпатію» [67]. Оскільки сучасний розвиток економіки вимагає емоційного включення працівника для більш ефективного вирішення проблеми, із якою звертається клієнт до компанії, наслідком є поширення синдрому професійного вигорання у все більшій кількості працівників у різних галузях. Наразі синдром може проявлятися не лише у представників соціально орієнтованих професій, а й у фахівців, чия діяльність передбачає високий рівень відповідальності та емоційно напружену взаємодію в системі «людина-людина».

Які причини лежать в основі зниження зацікавленості в роботі, яка раніше приносила задоволення, мотивувала на розвиток і викликала гордість? Це питання розглядав ще Аристотель у своїй праці «Нікомахова етика». Він зазначав про зменшення задоволення від активності з часом. Діяльність людини, навіть та, що спочатку приносить радість та натхнення, із часом поступово втрачає свою привабливість [3].

Дослідники виділяють три основні групи чинників професійного вигорання:

– Організаційні чинники. Стосуються умов праці та управлінських процесів.

– Діяльнісні чинники. Зумовлені змістом, специфікою та характером виконуваної роботи.

– Особистісні чинники. Обумовлені індивідуальними психологічними рисами працівника, рівнем мотивації, емоційною стабільністю та іншими особистісними характеристиками [59].

Також групи чинників поділяються на зовнішні та внутрішні.

Так В.В. Бойко до зовнішніх факторів виникнення професійного вигорання відносить:

– Довготривалу емоційну напругу, пов'язану із необхідністю емоційного включення у професійну діяльність системи «людина-людина».

– Нестабільну організацію праці, яка негативно впливає на працівника.

– Високий рівень відповідальності за службові обов'язки.

– Несприятливий психологічний клімат у колективі.

До внутрішніх факторів дослідник відносить:

– Емоційну ригідність, що виявляється у стримуванні своїх емоцій.

– Інтенсивна інтеріоризація (працівники із підвищеною відповідальністю більш схильні до професійного вигорання).

– Недостатня мотивація до емоційної віддачі в роботі.

– Наявність моральних дефектів, дезорієнтація особистості [4].

Дослідження чинників професійного вигорання було проведено серед медичних працівників у Хорватії дослідниками О. Огреста, С. Русац, Л. Зорец. Науковці використали Опитувальник вигорання Х. Маслач, Опитувальник проявів професійного стресу та Опитувальник задоволеності роботою, та виділили наступні впливові фактори професійного вигорання:

– Невдоволення оплатою праці та винагородами. Найвищий ступінь кореляційного зв'язку виявлено між емоційним виснаженням і рівнем оплати праці. Це свідчить про те, що працівники, які відчують незадоволення рівнем оплати праці,

частіше стикаються із емоційним виснаженням. Окремі наукові роботи також доводять, що оплата праці, як зовнішній фактор, здатен посилювати стресові стани.

– Незадоволеність робочим кліматом. Працівники, які менш задоволені робочим кліматом, показали вищий ступінь професійного вигорання. Сюди належать погані стосунки із колегами, недостатня комунікація, відсутність командної підтримки.

– Менші можливості просування по службі та отримання пільг. Сюди належать непрозорі умови для кар'єрного зростання, дискримінація за різними ознаками, обмеженість загальних перспектив у межах цієї організації.

Також автори дослідження виділили важливий взаємозв'язок між задоволенням від роботи та фізичним і психологічним здоров'ям. Незадоволення деякими аспектами своєї роботи пов'язане з вищою частотою проявів стресу, що стосується психологічного та фізичного здоров'я, а також стосунків з колегами та пацієнтами [70].

Вітчизняні дослідники Л.М. Карамушка та Г.В. Гнускіна визначали зв'язок професійного вигорання та чинників різних рівнів у підприємців. Для визначення рівня вираження складових синдрому професійного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, науковці використовували методику Х. Маслач та С. Джексона «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина».

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що чинники мікрорівня, зокрема особистісні характеристики підприємців, є важливими чинниками розвитку професійного вигорання у підприємців. Провідну роль серед таких чинників відіграють підприємницькі здібності та рівень включеності в професійну діяльність. Також значущими виявилися певні соціально-психологічні установки, зокрема: орієнтація на результат, свободу, владу, альтруїзм та егоїзм. Отже, розвиток зазначених особистісних якостей може слугувати ефективною умовою для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців [25, с. 105].

Т. Грубі в дослідженні чинників професійного вигорання працівників державної податкової служби, використовує авторську анкету «Чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України». В результаті дослідження було виділено наступні чинники:

Організаційно-професійні чинники:

– посада, яку займає працівник – на тих посадах, де працівники безпосередньо спілкуються із великою кількістю людей – населенням, вищий рівень професійного вигорання;

– стаж на займаній посаді та рівня управління, найбільший рівень вигорання зафіксовано у керівників на 1-3 році служби, що можна пояснити зростанням відповідальності та розширенням професійних обов'язків, але розібравшись із новими обов'язками, керівники надалі показують зниження рівня вигорання;

– робочі стресори такі як перевантаження на роботі, неорганізована комунікація між керівником та підлеглими, конфліктні ситуації в робочому процесі, постійні реорганізації безпосередньо впливають на рівень формування синдрому професійного вигорання.

Особистісні чинники:

– нейротизм має суттєвий вплив на розвиток синдрому професійного вигорання;
– надмірний трудоголізм також показав помітний вплив на високий рівень професійного вигорання;

– такий спосіб виконання посадових обов'язків, як «емоційне реагування» впливає саме на такий компонент синдрому, як деперсоналізація, цинічне ставлення до колег та клієнтів;

– також було встановлено зв'язок між екстраверсією та вигоранням, тобто комунікабельні, відкриті до нових знайомств, емпатійні до колег та клієнтів працівники показувати нижчий рівень професійного вигорання.

Соціально-демографічні чинники:

– досліджено взаємозв'язок між часом, який витрачається на шлях з роботи до дому та професійним вигоранням. Дослідження показало неоднозначні результати в різних вікових категоріях працівників. Найнижчий рівень вигорання показали працівники до 25 років, які живуть недалеко від роботи (до 20 хвилин);

– залежність професійного вигорання від статі, в різних зарубіжних та вітчизняних дослідженнях дають неоднозначні результати.

Однак в дослідженні Т. Грубі, чітко визначено вищий рівень вигорання у жінок, ніж у чоловіків. При цьому у чоловіків спостерігається високий рівень вигорання до 25 років, який потім поступово знижується, тоді, як у жінок високий рівень вигорання спостерігається від 25 до 45 років, і тільки потім поступово знижується [17, с. 107].

На нашу думку, це можна пояснити додатковими соціальними ролями жінки, які вона поєднує із професійною діяльністю. Це домашні обов'язки, догляд за дітьми, підтримання емоційного клімату в сім'ї. Такий багатофункціональний соціальний тиск може призвести до підвищеного навантаження, хронічної втоми та обмеження часу на розвиток в професії.

Дане дослідження показує різноманітність факторів, які впливають на формування та розвиток синдрому, при цьому різні фактори впливають на розвиток різних компонентів синдрому – емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Х. Маслач та М. Лейтер в своєму дослідженні чинників професійного вигорання наголошують на невідповідності у стосунках між людиною та роботою та досліджують шість факторів, які призводять до розвитку синдрому професійного вигорання:

– Робоче навантаження. Якщо вимоги роботи неможливо виконати протягом робочого дня, це призводить до понаднормової роботи та нестачі часу на відпочинок, соціальні зв'язки та відновлення. Що в свою чергу, є фактором розвитку емоційного виснаження.

– Обмежений контроль. Недовіра, незлагодженість в роботі, відсутність можливості приймати рішення в робочому процесі, відмова у необхідній автономії для виконання своєї роботи призводять до відчуття ігнорування та обмеження.

– Недостатня винагорода. Якщо працівники відчують, що отримують недостатню винагороду – фінансову, соціальну, емоційну – виникає зростання професійного вигорання.

– Відсутність спільноти. В колективах із постійними конфліктами, низькою комунікабельністю, несприятливим психологічним кліматом працівники відчують брак обміну досвідом, підтримки та відсутність позитивних відгуків щодо виконаної роботи з боку колег та керівників.

– Несправедливість. Несправедливий розподіл робочого навантаження між членами команди, нечіткі умови для кар'єрного зростання, несправедливий розподіл фінансової винагороди мають суттєвий вплив на розвиток деперсоналізації.

– Конфлікт цінностей. Такий конфлікт цінностей між організацією та працівником показує високий рівень розвитку професійного вигорання. Особливо це стосується моральних принципів працівника. Коли працівник поступається своїми моральним цінностям задля досягнення цілей компанії, як то надання клієнтам неправдивої інформації, нав'язування непотрібних продуктів чи послуг тощо. Якщо невідповідність між цінностями та цілями компанії велика, то потенціал для розвитку синдрому високий [67].

Це дослідження також показує що розвиток окремих складових професійного вигорання, таких як – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень – залежить від різних зовнішніх та внутрішніх факторів.

Аналіз теоретичних джерел і результатів емпіричних досліджень дозволяють зробити висновок, що синдром професійного вигорання є складним та багатофакторним психоемоційним феноменом. Виникнення професійного вигорання складний процес, у формуванні якого беруть участь як зовнішні (організаційні, соціальні), так і внутрішні (особистісні, психологічні, демографічні) чинники.

До ключових зовнішніх факторів належить надмірне робоче навантаження, емоційне перенапруження, недостатня підтримка з боку керівництва, відсутність командної спільноти на робочому місці, токсичне, конфліктне робоче середовище, часті невдалі та стресові реорганізаційні процесів, незадоволеність оплатою праці та умовами роботи.

Серед внутрішніх чинників особливе значення мають індивідуальні риси особистості, зокрема емоційна ригідність, схильність до перфекціонізму, надмірний трудоголізм, високий рівень відповідальності. Також на розвиток вигорання впливають соціально-психологічні установки та рівень психологічної адаптації особистості.

Синдром професійного вигорання не є однорідним явищем, оскільки складається із декількох компонентів, кожен із яких формується під впливом різних чинників.

1.3. Індивідуально-типологічні особливості особистості як чинник розвитку професійного вигорання.

Індивідуально-психологічні характеристики відображають унікальність психічного устрою кожної людини. Основу таких індивідуальних відмінностей становлять, насамперед, спадкові та вроджені біологічні чинники, пов'язані з будовою й функціонуванням організму. Особливості конституції тіла, фізіологічні, зокрема ендокринні, гуморальні та психофізичні процеси, наприклад, особливості нервової системи, мають індивідуальні прояви у кожної людини.

Психофізіологічні характеристики виявляються через ступінь сили або слабкості нервової системи, рівня її чутливості та швидкості реакцій.

Усвідомлення взаємозв'язку між індивідуальними характеристиками та особистісними рисами залишається предметом численних досліджень. Сучасні дослідження підтверджують наявність спадкового компонента у таких рисах

характеру як, наприклад, екстраверсія та альтруїзм. Водночас існує низка особистісних якостей, розвиток яких значною мірою формується в соціумі.

Незважаючи на наявність спільних фізичних та психічних характеристик, кожна людина відрізняється індивідуальними особливостями, які проявляються у професійній діяльності, поведінці та стилі життя.

Індивідуально-психологічні риси особистості являють собою відносно стійкі та малозмінні психічні характеристики, які базуються на спадкових і природжених фізіологічних умовах, формуються і розвиваються протягом життя людини – через процеси виховання, навчання, саморозвитку.

Рівень сформованості цих особливостей, а також специфіка їх прояву визначають унікальність особистості й виступають важливими критеріями її індивідуальності. Особистісні якості відображаються в діях, поведінці у суспільстві, ставленні до інших, до колег, до навколишнього світу, до самого себе.

Темперамент (від лат. *temperare* – змішувати в належних співвідношеннях, підігрівати, охолоджувати, уповільнювати, керувати) [35]. Темперамент це сукупність індивідуально-психологічних рис, які визначають динамічні особливості психічної діяльності та поведінки людини. Вони впливають на стиль її діяльності, зокрема на швидкість, темп та ритм виконання дій, але не визначають кінцевий результат. Темперамент описує людину з точки зору енергійності, емоційності, інтенсивності та швидкості психічних процесів.

Якщо розрізняти індивідуальні риси поведінки, що пов'язані із темпераментом, від тих, які виникають під впливом мотивів або психічних станів, слід врахувати такі особливості:

– На відміну від мотивів, одні й ті самі прояви темпераменту спостерігаються у людини в різних видах діяльності – ігри, навчання, професійна діяльність чи заняття спортом.

– Риси темпераменту є стабільними та спостерігаються протягом усього життя.

– Властивості темпераменту в людини поєднуються між собою не випадковим чином, а закономірно та утворюють структуру, що характеризує його тип [20].

Давньогрецький лікар Гіппократ (V ст. до н.е.) вважав, що стан організму залежить від співвідношення тілесних рідин – так званих соків або гуморів, гумор від грецького «chymos» – сік, смак, через що ця теорія має назву «гуморальної».

Гіпократ виділяв чотири рідини: кров (sanguis), слиз (phlegma), жовч (chole), чорна жовч (melas chole). Саме від давньогрецьких назв цих рідин і походять назви типів темпераментів – сангвіністичний, флегматичний, холеричний та меланхолічний.

У сучасній психології продовжується використання класифікації типів темпераменту, заснованої на концепції Гіппократа [48].

Згідно із концепцією Г. Айзенка, тип темпераменту визначається як один із чотирьох квадрантів, що утворюються на перетині двох шкал:

- Екстраверсія – інтроверсія
- Емоційна стабільність – нейротизм.

Перша шкала описує ступінь відкритості людини до зовнішнього світу, а друга шкала – рівень емоційної врівноваженості.

Таким чином поєднання:

- екстраверсії з емоційною стабільністю відповідає сангвінічному типу,
- екстраверсії з емоційним нейротизмом – холеричному,
- інтроверсії з емоційною стабільністю – флегматичному,
- інтроверсії з емоційним нейротизмом – меланхолічному [1].

Згідно з класифікацією Г. Айзенка та методикою ЕРІ (англ. Eysenck Personality Inventory), сангвінік характеризується як життєрадісна, активна, комунікабельна особистість. Він легко контактує з іншими людьми, товариський та відкритий, часто проявляє лідерські якості.

У сучасній психології його описують як рухливу, але водночас врівноважену людину, процеси збудження та гальмування відбуваються в нього досить легко та

швидко. Швидко адаптується до нових умов, стійко переносить невдачі, його реакції гнучкі та у критичних ситуаціях прагне активно діяти.

Сангвінік працездатний, легко навчається новому, особливо, якщо це цікаво для нього, але йому важко зосередитись та довести справу до кінця.

Щодо емоційної сфери, сангвінік емоційний, яскраво відображає свої емоції на обличчі та у рухах, швидко говорить, голосно сміється, активно рухається. Його емоції зазвичай поверхневі. Часто може бути легковажним, нестриманим у висновках, може поспішати з рішеннями, переоцінюючи свої можливості.

У спілкуванні сангвінік відкритий, швидко знайомиться із новими людьми, любить бути в центрі уваги, має добре розвинуте почуття гумору, здатний створювати позитивну атмосферу в колективі. Сангвініку важко послідовно виконувати заплановані дії, йому притаманна недостатня відповідальність. Він може не виконувати свої обіцянки, але визнає свої помилки.

Згідно з класифікацією Г. Айзенка та методикою ЕРІ, холерик – це енергійна, імпульсивна та емоційна нестабільна особистість. Йому притаманні дратівливість, збудливість, агресивність, активність та тривожність і часта зміна настрою.

Сучасна психологія доповнює цей образ такими рисами – дуже рухливий, швидко залучається до діяльності, діє з великою енергією. Внаслідок слабкого гальмування емоцій і поведінки, він часто втрачає самоконтроль, поводить себе нетерпляче та агресивно. Часто швидко, без міркувань приймає рішення, потім нерідко шкодує про зроблене.

У роботі холерик на початку проявляє активність, цілеспрямованість, особливо якщо справа для нього цікава. Він здатен долати складнощі та навіть ризикувати. Коли інтерес до початої справи згасає, холерик або кидає справу, або закінчує пересилуючи себе.

Емоційно холерик нестійкий, легко збуджується, швидко змінює настрій, емоції в нього сильні та глибокі, часто виходять з-під контролю. У стресових ситуаціях діє швидко та імпульсивно.

У спілкуванні холерик дуже комунікабельний, прагне бути в центрі уваги, націлений на лідерство та прагне прийняття рішень. Однак прямолінійний, категоричний, не прислухається до думок інших. Часто наполягає на своєму, неохоче поступається, може проявляти нетерпимість в командній роботі. Дуже різко реагує на критику, не сприймає її, здатен навіть агресивно відреагувати.

У поведінці активний та швидкий. Рухи холерика рвучкі та незграбні. Говорить голосно та енергійно, міміка виразна та яскрава.

Згідно з класифікацією Г. Айзенка та методикою ЕРІ, флегматик це спокійна, врівноважена та надійна людина. Йому притаманні обачність, стриманість, витримка та висока здатність до самоконтролю. Така особистість діє неспішно, але продумано та послідовно, не витрачає енергію даремно, прагне стабільності та дотримання звичайного порядку.

В емоційному плані флегматик рідко проявляє емоції назовні. Він здебільшого зберігає рівний настрій, залишається спокійним, навіть у стресових ситуаціях, тому вважається стресостійким.

У роботі флегматик демонструє відповідальність, стабільність, впорядкованість, узгодженість в діях. Він ретельно планує свою діяльність, завжди доводить заплановане до кінця, при прийнятті рішення зважить всі переваги та недоліки такого рішення. Йому досить важко перемикається між справами, або адаптуватися до нових умов. Але у сталому середовищі він показує високі результати.

У спілкуванні флегматик ввічливий, неконфліктний, миролюбний. Він важко зближується із новими людьми, але стабільний та надійний у довготривалих відносинах.

Поведінка флегматика повільна та розмірена: рухи стримані, пластичні, мова некваплива, голос спокійний та тихий.

Згідно з класифікацією Г. Айзенка та методикою ЕРІ, меланхолік – це людина із глибоким внутрішнім світом, схильна до замкнутості, самоаналізу, емоційно вразлива. Їй властиві такі риси, як тривожність, ригідність, песимізм та невисока

комунікативність. У нових для нього ситуаціях або при знайомстві із новими людьми може почуватися невпевнено, може бути сором'язливим. Повільний темп діяльності, слабка активність, схильність до втомлюваності та труднощі в розподілі сил є характерними ознаками цього виду темпераменту.

Меланхолік чутливий до зовнішніх подразників – навіть незначні для інших події можуть викликати у нього сильні емоційні переживання. Його емоції глибокі, довготривалі та схильні більше до негативного емоційного фону. Він схильний до саморефлексії, аналізує власні думки, вчинки та почуття. Меланхоліки частіше не вірять у власні сили та успіх, схильні занижувати свою самооцінку.

Незважаючи на зовнішню пасивність, меланхолік відповідальний та обов'язковий. Не дає порожніх обіцянок, та завжди намагається виконати взяті на себе обов'язки. У роботі дуже уважний, самовідданий, хоча може відчувати труднощі із організацією діяльності, прийняттям рішень та адаптацією до змін.

Йому складно впоратися зі стресом, намагається уникати конфліктів.

Рухи меланхоліка плавні та стримані, голос тихий, а мовлення неквапливе, з мінімальним емоційним забарвленням [35, 55].

Отже, темперамент відображає динамічні риси поведінки, які мають природне, біологічне підґрунтя. Тому властивості темпераменту є найбільш незмінними та стабільними елементами серед інших психологічних характеристик людини. Особливістю темпераменту, яку можна виділити, є те, що його різні компоненти не поєднуються між собою випадково, а взаємопов'язані між собою з певними закономірностями. Також варто зазначити, що тип темпераменту не впливає на результат діяльності людини. Представники всіх чотирьох типів темпераментів можуть успішно займатися професійною діяльністю, досягати поставлених цілей, тільки роблять це в свій унікальний неповторний спосіб.

Таким чином, темперамент можна визначити, як індивідуальні властивості психіки, які формують динаміку психічної діяльності людини й проявляються у різних

видах діяльності незалежно від виду такої діяльності, мотивації, цілей тощо. Темперамент також залишається практично незмінним протягом усього життя.

Отже проаналізувавши наукові джерела, ми вважаємо, що основними складовими темпераменту є:

- Загальна активність особистості, яка може коливатися від пасивності, інертності, повільності до швидкості, енергійності.
- Емоційність, а саме особливості виникнення, прояву та гальмування емоцій та почуттів.
- Динаміка психічних процесів, яка проявляється в рухах та мові індивіда.

Дослідження темпераменту дає змогу зрозуміти природні, біологічні динамічні особливості поведінки людини, проте воно не розкриває повної картини особистості. На відміну від темпераменту, характер формується у процесі соціалізації, надбанні життєвого досвіду, відображає систему цінностей, звичок людини, ставлень до інших людей, до світу, до себе, до роботи, суспільства та моральних норм. Таким чином, якщо темперамент можна вважати біологічною основою особистості, то характер становить її соціально-психологічну сутність.

За А.В. Петровським, у перекладі з грецької «характер» - це «чеканка», «прикмета». Тобто це особливі риси, які формуються у людини протягом її життя в суспільстві [36].

У типології характеру, запропонованій Т. Рібо, фундаментальними критеріями стали почуття та активність. Основні ознаки характеру, на його думку, внутрішня стійкість та єдність, тому нестійких та несформованих, невиразних за характером людей виключив, як невизначених [34].

Згідно визначенню Е. Фромма, індивідуальний характер визначає ті особливості, завдяки яким люди, що належать до однієї культурної спільноти, відрізняються між собою. Е. Фромм наголошував, що характер виконує роль відбору цінностей сприяє адаптації особистості до суспільства, адже однією з центральних

потреб людини є встановлення контактів із навколишнім світом. Таким чином у структурі характеру виразно простежуються його етичний та моральний виміри [57].

Структура характеру людини визначається в її ставленні до різних сфер життя:

– До інших людей – через такі риси, як альтруїзм, турботливість, тактовність, відкритість у спілкуванні, лагідність, миролюбність, принциповість, уважність, доброзичливість, або ж їх антиподи – егоїзм, байдужість, відстороненість, грубість, агресивність, замкнутість.

– До діяльності – у таких якостях, як сумлінність, допитливість, ініціативність, рішучість, серйозність, ентузіазм, або ж навпаки – безвідповідальність, пасивність, нерішучість, недбалість, легковажність, відстороненість.

– До матеріальних речей – у прояві бережливості, ощадливості, акуратності, естетичного смаку, або, навпаки, у марнотратстві, байдужості до краси.

– До себе – через такі риси, як здоровий егоїзм, почуття любові до себе, почуття власної гідності, упевненість в собі, або негативні риси, такі як – самопожертва у шкоду собі, сумніви у власних силах, занижена самооцінка, почуття меншовартості.

У структурі характеру можна виділити дві групи складових:

– Позиційні. Відображають ставлення особистості до різних сфер життя, до суспільства та самої себе. Вони формуються у процесі взаємодії в соціумі, та виражають моральні та ціннісні орієнтації людини, напрямок її мотивів.

– Загальні складові. Характеризують особистість з боку інтенсивності та сили прояву його рис характеру, такі як рішучість, цілісність, врівноваженість, наполегливість, імпульсивність.

Таким чином ці дві групи формують цілісну картину характеру, що відображають як змістовні, так динамічні особливості особистості.

Складові характеру також можна поділити на дві групи – позиційні та загальні.

До позиційних складових відносять:

– Переконавання. Це система знань, ідей і поглядів, які виступають мотивами поведінки людини, мотивують її діяти певним чином.

– Спрямованість. Визначає вибіркове ставлення людини позитивне чи негативне до дій та вчинків своїх та інших людей. Це система життєвих цінностей та сенсів людини, що спонукають її іти до мети.

– Воля. Це здатність керувати своєю поведінкою, досягати поставлених цілей шляхом цілеспрямованих зусиль.

Тоді як загальні компоненти – це індивідуальне поєднання позиційних у різних варіантах: визначеність, повнота, сила характеру:

– Повнота характеру. Це узгоджене поєднання та різносторонній розвиток його складових – емоційних, когнітивних, моральних та вольових.

– Сила характеру. Комплекс вольових якостей особистості, які сприяють досягненню поставлених цілей, подоланню труднощів на життєвому шляху та допомагають зберегти стійкість в кризових ситуаціях.

– Цілісність характеру. Це гармонійна єдність його рис, їх злагоджене поєднання.

– Визначеність характеру. Полягає у спрямованості особистості на реалізацію обраних цілей [6, 55, 57].

Отже, у ході аналізу індивідуально-типологічних особливостей особистості як чинника розвитку професійного вигорання ми встановили, що особистісні характеристики суттєво впливають на схильність до розвитку синдрому професійного вигорання. Тип темпераменту, риси характеру, емоційна стабільність мають значення для формування індивідуальної реакції на професійні стресори, перенавантаження та міжособистісні конфлікти. Таким чином, професійне вигорання не є лише наслідком впливу зовнішніх умов праці, а й результатом взаємодії індивідуально-типологічних характеристик особистості з професійним середовищем.

1.4. Взаємозв'язок індивідуально-типологічних особливостей та професійного вигорання менеджерів

Професійна діяльність менеджера вимагає постійної мобілізації внутрішніх ресурсів, уміння управляти власними емоціями, ефективно взаємодіяти із великою кількістю людей в умовах підвищеного психологічного навантаження, яке спричиняє воєнний стан в Україні. У таких умовах підвищується ризик розвитку синдрому професійного вигорання. Водночас схильність до вигорання не є однаковою для всіх менеджерів через різниці в індивідуально-типологічних особливостях фахівців. Дослідники виявляють зв'язок між особистісними характеристиками та ступенем сформованості синдрому професійного вигорання.

Так у дослідженні, яке проведене Аларконом, Елшманом та Боулінгом було виявлено чіткий зв'язок між вигоранням та особистісними рисами. Дослідники зазначають про встановлений тісний зв'язок між такими рисами, як самооцінка, емоційна стабільність, оптимізм, екстраверсія, витривалість та професійним вигоранням [60]. Результати дослідження свідчать про те, що роль особистісних рис у процесі розвитку професійного вигорання є не менш впливовою, ніж організаційні чи соціальні чинники. Зокрема, наявність високого рівня самоорганізації сприяє активнішому пошуку шляхів подолання труднощів та знижує ризик емоційного виснаження. Натомість люди з високим ступенем нейротизму схильні інтенсивніше переживати стресові ситуації, що підвищує ризик емоційного виснаження та пришвидшує розвиток деперсоналізації та відчуття власної некомпетентності.

Екстраверсія, оптимізм і витривалість, у свою чергу, визначаються як ресурсні характеристики особистості. Ці риси забезпечують стійкість до професійних навантажень, спілкування із великою кількістю людей, підвищують здатність до відновлення після напружених або кризових робочих періодів. Індивідуально-типологічні особливості – своєрідні фільтри, що визначають якою мірою зовнішні

стресові фактори призведуть до професійного вигорання або ж будуть успішно попереджені без значних негативних наслідків для професійної діяльності менеджера.

Ключовим чинником розвитку вигорання є саме дисбаланс між вимогами та умовами професійного середовища та особистісними особливостями менеджера. Х. Маслач та М. Лейтер в своєму дослідженні відокремлюють шість сфер потенційної несумісності працівника та професійного середовища: робоче навантаження, обмежений контроль, недостатність винагороди, відсутність спільноти, відчуття несправедливості, конфлікт цінностей. Якщо хоча б одна із цих сфер вступає в суперечність з індивідуально-типологічними характеристиками менеджера, ризик розвитку одного чи декількох одразу компонентів синдрому професійного вигорання значно підвищується. Наприклад, надмірне робоче навантаження за умови низької стресостійкості працівника сприяє швидкому емоційному виснаженню. Тоді як нестача контролю над робочими процесами з боку менеджера, у якого високий рівень самоефективності та потреба в автономії, призведе до редукції професійних досягнень.

У сучасних психологічних дослідженнях значна увага приділяється вивченню взаємозв'язку професійного вигорання із особистісними характеристиками, описаними в моделі «Великої п'ятірки». Зокрема, дослідники Б. Морган та К. Брюїн визначали зв'язок особистісних характеристик працівників і розвитку професійного вигорання. Їхні дослідження засвідчили, що високі показники нейротизму пов'язані з підвищеною схильністю до переживання негативних емоцій, тривожності та емоційної нестабільності, що у свою чергу сприяє розвитку основних складових синдрому професійного вигорання. Зокрема, в осіб із вираженим нейротизмом частіше спостерігається емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень [69]. Це пояснюється тим, що вони схильні інтенсивніше переживати стресові ситуації та мають менше ресурсів для ефективного подолання напруги в робочому середовищі. Отже, нейротизм виступає однією із найбільш

уразливих особистісних характеристик, яка може призвести до розвитку професійного вигорання.

Наступна характеристика моделі «Великої п'ятірки», екстраверсія. Вважається одним із чинників, які знижують ризик виникнення симптому вигорання. Особи із високими показниками відзначаються більшою активністю, комунікабельністю, позитивним емоційним фоном, що допомагає їм ефективніше відновлюватися в умовах стресового навантаження. Таким чином, екстраверсія може розглядатися як захисний фактор у професійній діяльності менеджера.

Доброзичливість характеризується емпатійністю, готовністю до співпраці та командної роботи, здатністю уникати конфліктних ситуацій. В професійному середовищі це допомагає створити сприятливий психологічний клімат у колективі, що в свою чергу запобігає формуванню емоційного виснаження.

Сумлінність асоціюється з відповідальністю, високим рівнем самодисципліни, здатністю слідувати плану та досягати поставлених цілей. Але ця риса в контексті професійного вигорання має подвійний характер. Надмірний трудоголізм або перфекціонізм, здатні призвести до відповідно емоційного виснаження та редукції особистих досягнень.

Відкритість досвіду. В цю характеристику входить гнучкість мислення, готовність приймати зміни та креативність. Особи із високим рівнем відкритості зазвичай сприймають зміни як виклик, а не як загрозу, і відповідно формують кращі виходи із ситуацій, також такі особи легше адаптуються до змін.

Додатковим фактором розвитку професійного вигорання в Україні є повномасштабна війна. Психіка менеджерів, які працюють в кризових умовах, зазнає додаткового навантаження в порівнянні з мирним часом:

- невизначеність, відсутність чіткого бачення майбутнього,
- хвилювання за власну безпеку та безпеку своїх близьких,
- неякісний сон, брак відпочинку,
- нестача ресурсів для відновлення сил, обмежений доступ до дозвілля,

- економічна нестабільність,
- інформаційний тиск медіаресурсів,
- загальне підвищення рівня напруги у суспільстві.

Висновки до першого підрозділу

В умовах воєнного стану менеджери повинні нести відповідальність за якісне виконання роботи, бути готовими до щоденних нових викликів та постійно змінюваних умов роботи, формувати сприятливий клімат в колективі.

Підсумовуючи, індивідуально-типологічні особливості особистості менеджера відіграють ключову роль у формуванні його стійкості або вразливості до професійного вигорання. Такі характеристики особистості як нейротизм, екстраверсія, емоційна стабільність, оптимізм, відкритість до нового, самоефективність безпосередньо впливають на характер реагування на стресові ситуації в професійній діяльності, чи буде стресова ситуація сприяти виснаженню, чи стане поштовхом для розвитку.

На нашу думку, у поєднанні із організаційними умовами здійснення професійної діяльності саме ці індивідуальні риси виступають вирішальними факторами у виникненні або запобіганні розвитку професійного вигорання.

Усвідомлення цього взаємозв'язку дозволяє розробляти більш адресні профілактичні програми, спрямовані на поліпшення психологічного клімату в професійному середовищі, що є необхідною умовою для благополуччя як окремого менеджера, так і для організації в цілому.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

В рамках дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості як чинника професійного вигорання менеджерів під час війни нами було проведено емпіричне дослідження індивідуально-типологічних особливостей – темпераменту, рис характеру та рівня професійного вигорання українських менеджерів.

Мета дослідження: визначити вплив індивідуально-типологічних особливостей особистості на розвиток професійного вигорання українських менеджерів.

Гіпотеза нашого дослідження наступна: індивідуально-типологічні особливості особистості, зокрема темперамент, риси характеру істотно впливають на розвиток професійного вигорання українських менеджерів, які працюють в умовах війни.

Додаткові гіпотези:

- менеджери із вираженими адаптивними особливостями особистості будуть менш схильні до професійного вигорання, ніж ті, хто мають емоційно нестійкі типи особистості;
- менеджери з високим рівнем емоційної нестабільності більш схильні до емоційного вигорання;
- умови війни посилюють вплив індивідуально-типологічних особливостей на рівень вигорання.

Організація емпіричного дослідження була розподілена на три етапи:

- на першому етапі ми підібрали необхідний інструментарій для проведення дослідження, а саме методики по визначенню типу темпераменту, характеру та

методики для визначення рівня професійного вигорання, підібрали декілька запитань для інтерв'ю щодо розуміння респондентами сутності феномену «професійне вигорання»;

– на другому етапі було проведено безпосередньо опитування українських менеджерів за допомогою Google forms (Додаток А);

– третій етап включав у себе обробку та аналіз отриманих результатів за допомогою програмного забезпечення Microsoft Excel та SPSS.

Для нашого дослідження ми вибрали наступний психодіагностичний інструментарій:

– Опитувальник Г. Айзенка для визначення темпераменту (EPI) (англ. Eysenck Personality Inventory);

– Методика визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс;

– Методика «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон);

– Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг);

– Відкриті запитання, які дали можливість опитуваним розкрити власне розуміння терміну «професійне вигорання» та вказати причини, які на їхню думку призводять до професійного вигорання.

Обрані психодіагностичні методики наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Методичне забезпечення емпіричного дослідження індивідуально-типологічних особливостей та професійного вигорання менеджерів в умовах війни

Методика	Параметри	Показники
Опитувальник Г. Айзенка для визначення темпераменту (EPI)	1) екстраверсія-інтроверсія	1) екстраверсія- амбівертність-інтроверсія
	2) нейротизм-стабільність	2) нейротизм-емоційна вразливість-стабільність нервової системи

Продовження табл. 2.1.

	3) 4 типи темпераменту	3) сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік
Опитувальник визначення психологічного типу Майерс-Бріггс	1) шкала інтровертованість – екстравертованість I-E; 2) шкала сенсорика – інтуїція S-N 3) шкала мислення – почуття T-F 4) шкала рішення / оцінка – сприйняття J-P	16 психологічний типів: ISTJ-інтровертованість-сенсорика-мислення-рішення ISTP-інтровертованість-сенсорика-мислення-сприйняття ISFJ-інтровертованість-сенсорика-почуття-рішення ISFP-інтровертованість-сенсорика-почуття-сприйняття INTJ-інтровертованість-інтуїція-мислення-рішення INTP-інтровертованість-інтуїція-мислення-сприйняття INFJ-інтровертованість-інтуїція-почуття-рішення
		INFP-інтровертованість-інтуїція-почуття-сприйняття ESTJ-екстравертованість-сенсорика-мислення-рішення ESTP-екстравертованість-сенсорика-мислення-сприйняття ESFJ-екстравертованість-сенсорика-почуття-рішення ESFP-екстравертованість-сенсорика-почуття-сприйняття ENTJ-екстравертованість-інтуїція-мислення-рішення ENTP-екстравертованість-інтуїція-мислення-сприйняття ENFJ-екстравертованість-інтуїція-почуття-рішення ENFP-екстравертованість-інтуїція-почуття-сприйняття
Методика «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон)	1) емоційне виснаження 2) деперсоналізація – деформація стосунків з іншими людьми 3) редукція особистих досягнень	1) низький, середній, високий рівень емоційного виснаження 2) низький, середній, високий рівень деперсоналізації 3) низький, середній, високий рівень редукції особистих досягнень
Методика «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберг	Рівень емоційного вигорання	-низький -середній -високий

Розглянемо детальніше кожну з методик, обраних для проведення дослідження.

Для визначення типу темпераменту було вирішено використати методику Г. Айзенка ЕРІ (англ. Eysenck Personality Inventory) (Додаток Б). Опитувальник створений на основі біологічної теорії особистості Г. Айзенка, яка передбачає, що основні характеристики темпераменту мають вроджене нейрофізіологічне підґрунтя та зумовлені особливостями функціонування центральної нервової системи. Методика виявляє індивідуально-типологічні особливості особистості, а саме рівень екстраверсії-інтроверсії та емоційної стабільності-нестабільності (невротизму). Також опитувальник містить шкалу щирості запитань, що дозволяє оцінити правдивість відповідей респондента (низьку, середню та високу).

Опитувальник особистості ЕРІ Г. Айзенка складається з 57 тверджень, на які респонденту потрібно надати відповідь «так» або «ні», довго не розмірковуючи над відповіддю. Шкала екстраверсії-інтроверсії визначає такі характеристики, як рівень соціальної активності, комунікабельності, потребу у зовнішніх враженнях. Шкала невротизму оцінює емоційну стабільність, схильність до емоційних коливань та тривоги. Поєднання показників за цими двома шкалами визначає більшу схильність особистості до одного із чотирьох типів темпераменту: холеричного, сангвіністичного, меланхолічного або флегматичного [55].

Для визначення рис характеру особистості була обрана методика визначення психологічного типу Майєрс-Бріггс (англ. -Myers-Briggs Type Indicator, МВТІ) (Додаток В). Методика була розроблена Катаріною Кук Бріггс та Ізабель Майєрс на основі ідей Карла Юнга. К. Юнг запропонував 3 пари опозицій, в залежності від того, як людина сприймає і обробляє інформацію: екстраверсія (Е)-інтроверсія (І), сенсорика(S)-інтуїція (N), мислення (Т)-почуття (F). І. Майєрс та К. Бріггс додали власну пару опозицій – сприйняття (Р)-оцінка (J).

МВТІ вимірює чотири протилежні шкали - дихотомії:

– описує орієнтацію особистості на зовнішній світ людей та подій або на внутрішній світ роздумів та рефлексії – інтровертованість-екстровертованість, які позначаються в ключі до опитувальника як I-E;

– спосіб отримання та обробки інформації, через конкретні факти та відчуття, або через символи та можливості – сенсорика-інтуїція, в ключі – S-N;

– стиль прийняття рішення логічно-раціональний або емоційно-ціннісний – мислення-почуття, в ключі – T-F;

– спосіб організації взаємодії людини зі світом структурований, запланований або адаптивний та гнучкий – рішення-сприйняття, в ключі – J-P.

Респондентам пропонуються 94 твердження, кожне з яких передбачає вибір з двох або трьох альтернатив. Методика містить питання двох типів:

– в питаннях першого типу потрібно обрати варіант, який відповідає звичним почуттям та діям опитуваного,

– в питаннях другого типу – обрати слово, яке за своїм значенням більше подобається респонденту.

Відповіді потрібно надавати довго не замислюючись.

Результатом опитування є комбінація із чотирьох букв (наприклад ISTP, INTP), що відображає індивідуальний стиль мислення, поведінки, взаємодії з іншими людьми. Усього виділяють 16 типів особистості, кожен із яких має власні характеристики – типові реакції на стрес, поведінкові та когнітивні характеристики [55].

Для діагностики складових синдрому професійного вигорання було обрано методику, розроблену Г.С. Нікіфоровим варіант для менеджерів з метою визначення складових синдрому «вигорання» на основі теорії Х. Маслач та С. Джексон (Додаток Д).

Методика призначена для вивчення рівня та структури синдрому професійного вигорання у представників професій, які здійснюють професійну діяльність в системі «людина-людина». Створена на основі концепції Х. Маслач та С. Джексон щодо трьох

компонентів синдрому професійного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Опитувальник складається із 22 тверджень. Респондентам пропонується шкала відповідей із наступними варіантами щодо частоти почуття, про яке йдеться в твердженні: «0-ніколи», «1-дуже рідко», «2-рідко», «3-іноді», «4-часто», «5-дуже часто», «6-завжди».

Відповіді підраховуються за кожною шкалою. Рівень професійного вигорання визначається для кожної із шкал: низький, середній, високий.

- Емоційне виснаження відображає відчуття перевтоми, емоційного спустошення, втрати енергії та мотивації до роботи;
- Деперсоналізація характеризується розвитком байдужості та цинізму до оточуючих людей – клієнтів, колег, підлеглих;
- Редукція особистих досягнень вказує на недооцінення особистих досягнень, сумніви у професійній компетентності та незадоволення результатами власної роботи [22].

Також для визначення рівня «емоційного вигорання» було обрано методіку Джеффри Грінберга (Додаток Е). Дана методика складається із 20 запитань, на які потрібно надати відповідь «так» чи «ні». Мета опитування – визначення ступеня розвитку синдрому професійного вигорання. Результатом є сума балів, отриманих по кожному твердженню, яка інтерпретується в три рівні «вигорання» - низький, середній та високий [22].

Також для дослідження були підібрані запитання для аналізу розуміння терміну «синдром професійне вигорання» та причин, які призводять до цього синдрому:

- «Як Ви розумієте термін "професійне вигорання"?»;
- «Як би ви оцінили Ваш рівень "професійного вигорання" за шкалою від 1 до 10, де 1 – відсутність вигорання, 10 – високий рівень вигорання?»;
- «Що, на Вашу думку, може призвести менеджера до професійного вигорання?»;

– «Як Ви думаєте, чи залежить схильність до професійного вигорання від індивідуально-типологічних особливостей людини? (риса характеру, темперамент та ін.)?».

Вказані запитання дозволять отримати не тільки кількісні, але й якісні дані для аналізу. Допоможуть проаналізувати індивідуальні уявлення опитуваних щодо сутності професійного вигорання, визначити які саме фактори вони вважають ключовими в розвитку синдрому професійного вигорання, простежити усвідомлення менеджерами впливу їх особистих рис характеру, типу темпераменту на розвиток професійного вигорання та отримати суб'єктивну оцінку менеджером рівня власного професійного вигорання. Отримані відповіді на дані запитання сприятимуть більш глибокій інтерпретації кількісних результатів та дозволять сформуванню цілісної картини впливу індивідуально-типологічних характеристик на розвиток професійного вигорання.

Емпіричне дослідження було проведено в жовтні 2025 року. Гугл форма була розповсюджена серед працівників кредитного відділу комерційного банку, співробітники якого знаходяться в декількох областях України, серед працівників фінансового відділу металургійного підприємства, розташованого в м. Запоріжжя, серед менеджерів відділу продажів підприємства переробної промисловості в м. Івано-Франківськ, також для отримання більш різноманітних відповідей Гугл форму було розповсюджено серед менеджерів корпоративних клієнтів кредитного відділу комерційного банку, а саме менеджерів сільськогосподарського сектору, оптової торгівлі, ІТ-сфери та харчової промисловості, які проживають в декількох областях України.

Опитування пройшли 54 особи (38 жінок та 16 чоловіків), які вказали своє місцезнаходження – Україна. Місце проживання в Київській області вказали 6 осіб, в Запорізькій області – 16 осіб, в Одеській області – 7 осіб, в Миколаївській області – 6 осіб, в Івано-Франківській області – 7 осіб, у Вінницькій області – 2 особи, у Полтавській області – 1 особа, у Львівській області – 1 особа, у Хмельницькій області

– 1 особа, у Дніпропетровській області – 1 особа, у Волинській області – 1 особа, у Харківській області – 3 особи, без вказання області – 2 особи. Вік досліджуваних від 21 до 60 років. Середній вік респондентів – 44 роки.

Сферу діяльності 27 осіб вказали – фінансові послуги, банківська діяльність, 19 осіб – виробництво та промисловість, 3 особи – страхування, інші види діяльності (маркетинг, сільськогосподарська діяльність, ІТ-сфера тощо) – вказали 5 осіб.

Тип організації, де працює вказані респонденти: 37 осіб вказали – приватна форма власності, 14 осіб – міжнародна, 3 особи – державна форма.

Формат роботи: 11 осіб вказали, що працюють онлайн, 14 осіб вказали – робота в офісі, 29 осіб зазначили змішаний формат роботи.

В нашому дослідженні ми використали наступні математико-статистичні методи обробки емпіричних даних:

- частотний аналіз отриманих даних;
- з метою визначення впливу інтроверсії-екстраверсії, невротизму, психологічних типів на рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень використано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA);
- для виявлення кореляційних зв'язків між показниками інтроверсії-екстраверсії, невротизму, психологічних типів та рівнями емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень, рівнем загального професійного вигорання застосовано кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона.

2.2. Характеристика індивідуально-типологічних особливостей особистості менеджерів

З метою перевірки висунутої гіпотези про вплив індивідуально-типологічних особливостей на рівень професійного вигорання було здійснено аналіз темпераментних характеристик та рис характеру респондентів.

В ході аналізу розглянемо результати, отримані під час емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення індивідуально-типологічних особливостей особистості опитаних менеджерів.

Розглянемо результати, отримані за допомогою методики Г. Айзенка ЕРІ (англ. Eysenck Personality Inventory) щодо визначення двох індивідуально-типологічних особливостей особистості за двома шкалами екстраверсії-інтроверсії та емоційної стабільності-нестабільності, в результаті яких можна визначити домінування одного із чотирьох темпераментів у конкретної особи.

За шкалою щирості 2 респонденти показали низький рівень щирості, тому ці дві відповіді були виключені із дослідження як недостовірні. Всього надалі будуть аналізуватися відповіді 52 респондентів.

За шкалою інтроверсії-екстраверсії 32,7% опитуваних показали високий рівень, що відповідає ознаці екстравертності. Цим респондентам притаманні невимушеність, життєрадісність, впевненість у собі, прагнення до лідерства, відкритість новим контактам. Екстравертам легше працювати за професією типу «людина-людина». Низький рівень за цією шкалою продемонстрували 30,8% респондентів, ці опитувані належать до 2 групи – типовий інтроверт. Інтровертам притаманні наступні особливості: фіксація інтересів на своєму внутрішньому світі, такі люди розсудливі, обачливі, коло спілкування у них обмежене. Цій категорії працівників складніше працювати за професією типу «людина-людина», в порівнянні із екстравертами. Середній рівень за шкалою екстраверсія-інтроверсія проявили 36,5% учасників дослідження, що відповідає ознаці амбівертності. Цей тип особистості поєднує в собі риси обох типів, як екстравертів, так і інтровертів, проявляючи їх залежно від обставин, відрізняються гнучкістю мислення та легкою адаптацією до обставин, почуваються комфортно, як в соціумі, так і наодинці із собою (див. рис. 2.1.).

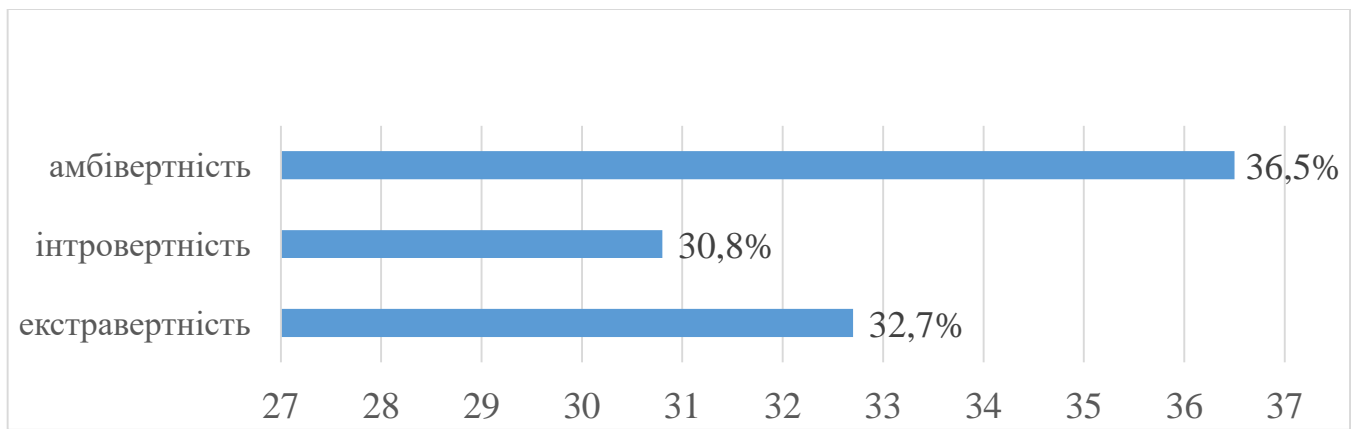


Рис. 2.1. Результати за шкалою інтроверсія-екстраверсія за методикою Г. Айзенка ЕРІ, у відсотках, 52=100%

За шкалою невротизму 36,5% учасників показали низький рівень, що вказує на ознаку емоційної стійкості. Група із низьким рівнем невротизму характеризується емоційною врівноваженістю, стійкістю до стресу, здатністю зберігати спокій у складних ситуаціях. Такі люди не схильні до надмірних переживань, рідко піддаються паніці. У міжособистісних стосунках вони врівноважені, не конфліктні, ефективно працюють в команді.

46,2% опитаних продемонстрували середній рівень невротизму, що відповідає ознаці емоційної вразливості респондента. Ця група опитуваних демонструє помірну емоційність та чутливість до зовнішніх впливів. В спокійному середовищі вони зберігають рівновагу, але при підвищеному навантаженні або в конфліктних ситуаціях можуть проявляти дратівливість та тривогу. Такий рівень невротизму адаптивний, дозволяє людині гнучко реагувати на зміни та водночас не виходити за межі самоконтролю.

17,3% респондентів показали високий рівень невротизму, що вказує на ознаки невірноваженості, розхитаності нервової системи. Особи із високим рівнем невротизму відзначаються емоційною нестабільністю, підвищеною тривожністю, образливістю та схильністю до самокритики. Такі люди гостро реагують на критику,

важко переносять стрес і можуть схилитися до песимістичного сприйняття реальності. У професійній діяльності це може проявлятися у швидкому виснаженні, труднощах із прийняттям рішень, зниженій впевненості у власних силах (див. рис. 2.2.).

Учасники дослідження не продемонстрували показників, що свідчили б про наявність нервового зриву за шкалою невротизму.

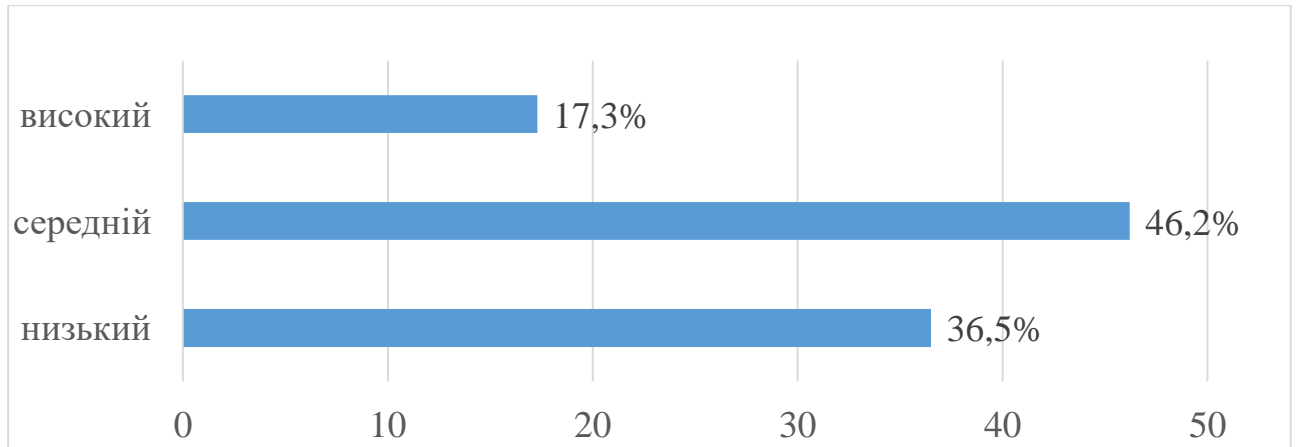


Рис. 2.2. Результати за шкалою невротизму за методикою Г. Айзенка ЕРІ у відсотках, 52=100%

Перейдемо до визначення темпераментів опитуваних на перетині двох шкал екстраверсії-інтроверсії та невротизму.

27,0% учасників опитування за методикою Г. Айзенка ЕРІ належать до екстравертованого, емоційно стійкого типу темпераменту – сангвініків. У професійному середовищі сангвініки швидко встановлюють контакти, легко пристосовуються до нових умов, проявляють ініціативу та оптимізм. Такі менеджери ефективні у роботі із людьми, здатні мотивувати команду, їхня працездатність стабільна, а стресостійкість допомагає зберігати продуктивність навіть у напружених умовах.

19,2% опитаних віднесено до інтровертованого, емоційно стабільного типу – флегматиків. У роботі флегматик проявляє витримку, схильність до планування та системності. У стресових умовах здатні тривалий час підтримувати високий рівень

якості виконуваної роботи. Можуть потребувати більше часу на адаптацію у змінюваних умовах.

28,8% опитуваних мають екстравертований, емоційно нестабільний тип – холерики. Холерики ефективні у кризових ситуаціях, можуть швидко мобілізувати ресурси команди. Через стиль своєї роботи можуть швидко втомлюватися та мають схильність до конфліктів.

25% осіб належать до інтровертованого, емоційно нестабільного типу – меланхоліків. У професійній діяльності схильні до відповідальності, уважності до деталей, мають здатність до стратегічного мислення. Водночас підвищена тривожність та схильність до самокритики можуть ускладнювати прийняття швидких рішень та здатні знизити впевненість у своїх силах.

Отримані дані щодо типів темпераменту наведено в табл.2.2. та на рис. 2.3.

Таблиця 2.2.

Розподіл за типами темпераменту за методикою Г. Айзенка ЕРІ, вибірка n=52

Тип темпераменту	Сангвінік	Флегматик	Холерик	Меланхолик
n	14	10	15	13
%	27,0%	19,2%	28,8%	25,0%

Розглянемо результати, отримані за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс (англ. -Myers-Briggs Type Indicator, MBTI).

Психологічний тип особистості визначається комбінацією чотирьох основних характеристик, кожна з яких позначається окремою літерою.

Розглянемо детальніше першу шкалу E-I Extraversion-Introversion, яка представлена двома полюсами: E екстраверсія та I інтроверсія. Ці показники визначають спрямованість особистості назовні або всередину себе.

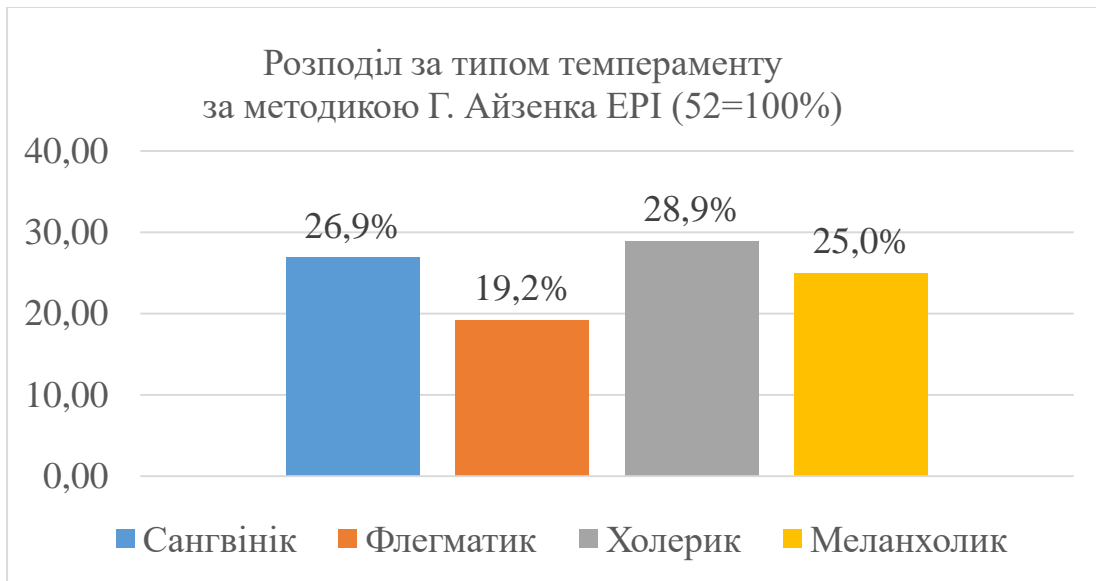


Рис. 2.3. Розподіл за типами темпераменту за методикою Г. Айзенка ЕРІ, у відсотках
Згідно із отриманими результатами, 48,1% осіб продемонстрували переважання екстраверсії (Е), натомість 51,9% осіб мають виражену інтроверсію (І) (див. табл 2.3.).

Таблиця 2.3.

Розподіл вибірки за шкалою Е-І – джерела енергії за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52

Шкала – Е-І – джерела енергії	Е – екстравертований тип	І – інтровертований тип
n	25	27
%	48,1%	51,9%

Розглянемо другу шкалу S-N Sensation- Intuition – збір та сприйняття інформації, що характеризує яким чином людина отримує та обробляє дані про навколишній світ. Ця шкала представлена двома полюсами: S – сенсорний тип та N – інтуїтивний тип особистості. Ці показники визначають два різні способи сприйняття інформації: шлях відчуттів (S) орієнтується на реальні факти, деталі та практичний досвід, тоді як шлях

інтуїції (N) орієнтується на узагальнення, символи, припущення та потенційні можливості.

Отримання інформації через відчуття (S, сенсорний тип) показали в структурі типу особистості 80,8% осіб, це свідчить про практичну спрямованість респондентів, їх здатність зосереджуватися на реальних завданнях та приймати рішення на основі перевірених фактів.

Натомість шлях отримання інформації через інтуїцію (N, інтуїтивний тип) переважає у 19,2% осіб. Це свідчить про їх здатність генерувати нові ідеї, бачити перспективу розвитку, та мислити, виходячи за межі шаблонів (див. табл 2.4.).

Таблиця 2.4.

Розподіл вибірки за шкалою S-N – збір та сприйняття інформації за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52

Шкала – S-N – збір та сприйняття інформації	S – сенсорний тип	N –інтуїтивний тип
n	42	10
%	80,8%	19,2%

За результатами третьої шкали T-F (Thinking-Feeling – прийняття рішень), визначається яким чином людина приймає рішення для формування судження щодо отриманої інформації та представлена двома полюсами: T – розумовий тип та F – почуттєвий тип особистості. Ці показники визначають два різні способи прийняття рішення: T – розумовий тип, оцінка перед прийняттям рішення застосовується на основі об’єктивного аналізу ситуації, причин і наслідків, фактів, тоді як F –почуттєвий тип орієнтується на людські цінності, враховуючи, як їхнє рішення вплине на інших, намагаються уникати конфліктів та зберігати гармонію в колективі.

Прийняття рішення за допомогою мислення (T, розумовий тип) показали в структурі типу особистості 69,2% осіб. Це свідчить про те, що люди цього типу

прагнуть під час прийняття рішення послідовності та об'єктивності, залишаються вірними своїм переконанням та принципам.

Натомість шлях прийняття рішення через почуття (F, почуттєвий тип) переважає у 30,8% осіб. Це свідчить про надання переваги суб'єктивним цінностям при прийнятті рішення. Таких людей характеризують як співчутливих, схильних до підтримки інших та співпереживання (див. табл. 2.5.).

Таблиця 2.5.

Розподіл вибірки за шкалою Т-F – прийняття рішення за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Брігґс, n=52

Шкала Т-F – прийняття рішення	Т – розумовий тип	F – почуттєвий тип
n	36	16
%	69,2%	30,8%

Четверта шкала J-P Judgement-Perception – спосіб взаємодії із зовнішнім світом, схильність приймати рішення та висловлювати судження або схильність до сприйняття та споглядальної позиції представлена двома полюсами: J – схильність висловлювати судження та P – сприйняття, схильність до споглядальної позиції. Ці показники визначають два різні способи взаємодії із зовнішнім світом: J – схильність висловлювати судження, прагнення приймати рішення та виконувати їх, прагнення контролю, тоді як P – сприйняття, схильність до споглядальної позиції орієнтується на збір інформації, прагнення жити гнучко та адаптивно, готовність змінити свої погляди.

Спосіб взаємодії із світом (J, схильність висловлювати судження) показали в структурі типу особистості 88,5% осіб. Це свідчить про рішучість таких людей,

обачність та вміння приймати рішення без особливих хвилювань. Вони цінують системність та відповідальність.

Натомість спосіб взаємодії із зовнішнім світом через споглядання (Р, сприйняття, схильність до споглядальної позиції) переважає у 11,5% осіб. Це свідчить про здатність цих людей швидко пристосовуватись до нових обставин, гнучкість, відкритість новим ідеям, креативність (див. табл 2.6.).

Таблиця 2.6.

Розподіл вибірки за шкалою J-P – спосіб взаємодії із зовнішнім світом за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс, n=52

Шкала J-P – спосіб взаємодії із зовнішнім світом	J – схильність висловлювати судження	P – сприйняття, схильність до споглядальної позиції
n	46	6
%	88,5%	11,5%

Вищевказані риси характеру особистості за 4 шкалами складаються в 16 типів особистості за методикою визначення психологічного типу особистості Майєрс-Бріггс.

Тип ENFJ визначено у 7,8% осіб. Це екстравертований, інтуїтивний, емоційний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – екстравертна почуттєвість, що виявляється у схильності приймати міжособистісно зорієнтовані рішення, з урахуванням емоційного стану інших. Допоміжна функція – інтровертована інтуїція, яка забезпечує здатність бачити нові можливості. Представники цього типу зосереджують свою увагу на людях, які їх оточують. Їм властиве почуття емпатії, розвиненої уяви, організованості, що дозволяє втілювати творчі задуми у практичні дії.

До типу ISTJ належать 34,6% осіб з вибірки. Це інтровертований, сенсорний, раціональний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – інтровертована сенсорність, яка забезпечує зосередженість на фактах, деталях та практичних аспектах професійної діяльності. Допоміжна функція – екстравертне мислення, що сприяє прийняттю об'єктивних, логічно обґрунтованих рішень. Для представників цього типу характерна висока відповідальність та орієнтація на досягнення конкретного результату. Вони схильні оцінювати ситуацію ретельно, уникати емоційних оцінок чи припущень, прагнуть структурувати навколишнє середовище.

До типу ESTJ належать 19,2% осіб із опитаних. Це екстравертований, сенсорний, раціональний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – екстравертне мислення, що забезпечує прийняття об'єктивних рішень, організацію та підтримання структурованості у всіх сферах діяльності. Допоміжна функція – інтровертована сенсорність, яка сприяє увазі до фактів, практичних деталей і реалістичному сприйняттю дійсності. Представники цього типу сприймають навколишній світ об'єктивно й конкретно, орієнтуючись на реальні результати та ефективність. Їм притаманна схильність до керівництва, логічного мислення, відповідальність за прийняті рішення.

До типу ISFJ належать 11,5% осіб. Це інтровертований, сенсорний, емоційний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – інтровертована сенсорність, що забезпечує зосередження на фактах, практичних деталях та практичному досвіді. Допоміжна функція – екстравертна почуттєвість, яка виражається в гармонійних взаємовідносинах з оточенням. Представники цього типу характеризуються акуратністю, відповідальністю, турботливістю та відданістю своїй справі. Вони черпають енергію з власного внутрішнього світу та з конкретних відчуттів навколишньої реальності, їм притаманна схильність до планування та послідовність в діях.

До типу ESTP належать 5,8% осіб. Екстравертований, сенсорний, раціональний тип, орієнтований на сприйняття. Домінуюча функція – екстравертна сенсорність, яка забезпечує сприйняття світу через конкретні факти, деталі та безпосередній досвід. Допоміжна функція – інтровертне мислення, що сприяє об'єктивному аналізу. Представники цього типу зосереджують увагу як на людях, так і на об'єктах навколишнього світу. Вони здатні надавати точні, практично обґрунтовані висновки, залишаючись відкритими до нових можливостей та альтернативних шляхів дій.

До типу ESFJ належать 5,8% осіб. Екстравертований, сенсорний, емоційний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – екстравертна почуттєвість, що виявляється у здатності встановлювати гармонійні відносини із іншими людьми, враховувати емоційний стан інших. Допоміжна функція – інтровертована сенсорність, яка забезпечує стабільність у взаємодії. Представники цього типу легко налагоджують контакти, можуть створити дружню атмосферу в колективі. У своїх діях поєднують м'якість та наполегливість.

До типу ENTJ належать 5,8% осіб. Екстравертований, інтуїтивний, раціональний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – екстравертне мислення, що забезпечує логічність та структурованість. Допоміжна функція – інтровертована інтуїція, яка сприяє баченню перспектив, стратегічному мисленню. Представники цього типу вирізняються сильними лідерськими якостями, прагненням до контролю та організації процесів. Відкриті до нових ідей, змін та реорганізацій. Їм властиве аналітичне мислення, рішучість та стратегічне бачення.

До типу ISFP належить 1 особа (1,9%). Інтровертований, сенсорний, емоційний тип, орієнтований на сприйняття. Домінуюча функція – інтровертна почуттєвість, що визначає здатність глибокого індивідуального переживання емоцій та прийняття міжособистісно орієнтованих рішень. Допоміжна функція – екстравертна сенсорність, яка забезпечує увагу до деталей. Представники цього типу відзначаються м'якістю, доброзичливістю, естетичним сприйняттям світу. Схильні сприймати життя таким,

яким воно є. Їм притаманні спокій, чуйність та практичність, що поєднується з глибокою емоційністю та здатністю створювати атмосферу прийняття.

До типу INTJ належить 3,8% осіб. Інтровертований, інтуїтивний, раціональний тип, орієнтований на прийняття рішень. Домінуюча функція – інтровертна інтуїція, що забезпечує бачення нових можливостей, прагнення до розвитку та удосконалення. Допоміжна функція – екстравертне мислення, яке сприяє логічному аналізу та реалізацію ідей у конкретні дії. Представники цього типу мають глибокий внутрішній світ, розвинену здатність до передбачення майбутніх тенденцій. Їм властиве постійне прагнення до вдосконалення всього навколо, від власних ідей до соціальних систем. Орієнтовані на досягнення цілісності, ефективності та завершеності.

До типу ESFP належить 1 особа (1,9%). Екстравертований, сенсорний, емоційний тип, орієнтований на сприйняття. Домінуюча функція – екстравертна сенсорність, що забезпечує сприйняття реальності через конкретні факти, та досвід. Допоміжна функція – інтровертна почуттєвість, яка сприяє встановленню гармонійних міжособистісних стосунків. Представники цього типу зосереджені на теперішньому моменті й цінують життєві враження, емоції та безпосередність досвіду. Їм властиві енергійність, життєрадісність, спонтанність та прагнення до гармонії у стосунках.

До типу ENFP належить 1 особа (1,9%). Екстравертований, інтуїтивний, емоційний тип, орієнтований на сприйняття. Домінуюча функція – екстравертна інтуїція, що забезпечує здатність бачити широкий спектр можливостей, помічати взаємозв'язки та креативно реагувати на зміни. Допоміжна функція – інтровертна почуттєвість, яка сприяє глибокому розумінню міжособистісних стосунків. Представники цього типу сприймають життя як простір безмежних можливостей і нових ідей. Активно досліджують світ через спілкування, творчість та взаємодію з людьми. Орієнтовані на розвиток, гармонію і натхнення, вміють бачити потенціал навіть у найскладніших ситуаціях. Серед опитуваних представлено 11 типів особистості із 16 можливих (див. табл 2.7.).

Таблиця 2.7.

Розподіл вибірки за психологічним типом особистості за методикою Майєрс-Бріггс, n=52

Психологічний тип особистості	n	%
ENFJ	4	7,8
ISTJ	18	34,6
ESTJ	10	19,2
ISFJ	6	11,5
ESTP	3	5,8
ESFJ	3	5,8
ENTJ	3	5,8
ISFP	1	1,9
INTJ	2	3,8
ESFP	1	1,9
ENFP	1	1,9

При порівнянні шкали екстраверсія-інтроверсія за опитувальником Г. Айзенка та опитувальником Майєрс-Бріггс, є деякі розбіжності в отриманих даних. 2 опитуваних за методикою Г.Айзенка відповідають ознаці інтровертності, тоді як за методикою Майєрс-Бріггс – віднесені до екстравертності. 5 осіб із вибірки із ознаками інтровертності за методикою Майєрс-Бріггс мають високі показники екстравертності за методикою Г. Айзенка.

Це свідчить про те, що обидві методики, хоч і спрямовані на вивчення однієї психологічної характеристики, базуються на різних теоретичних підходах і критеріях оцінювання. Опитувані можуть демонструвати різні прояви екстраверсії або інтроверсії залежно від контексту опитувальника. Також отримані результати свідчать про складність та багатовимірність поняття екстраверсія-інтроверсія та про доцільність використання кількох методик для більш повного розуміння особистісних особливостей.

2.3. Рівень професійного вигорання учасників дослідження

Проаналізуємо результати нашого дослідження щодо особливостей прояву професійного вигорання менеджерів під час війни.

За методикою «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон) отримані наступні результати (див. табл 2.8.).

Таблиця 2.8.

Результати опитування за методикою «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон), 52=100%

Рівні професійного вигорання	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
	кількість	%	кількість	%	кількість	%
Низький рівень	4	7,7	6	11,6	1	1,9
Середній рівень	14	26,9	23	44,2	13	25,0
Високий рівень	34	65,4	23	44,2	38	73,1

Розглянемо результати відповідей респондентів за шкалою «Емоційне виснаження» методики «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон).

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що високий та середній рівень за цим компонентом синдрому професійного вигорання спостерігається у 92,3% опитаних

менеджерів, що свідчить про значну емоційну напруженість та зниження енергетичного потенціалу в професійній діяльності. Подібна тенденція простежується і за результатами окремих запитань, які відображають прояви цього компоненту синдрому професійного вигорання (див. рис. 2.4., 2.5., 2.6.).

Зокрема, на рис. 2.4. подано розподіл відповідей на запитання 1 – «Я відчуваю себе емоційно виснаженим». Аналіз показує, що 13,5% респондентів обрали відповідь на це запитання «ніколи», «дуже рідко» або «рідко», 44,2% респондентів зазначили, що відчувають це «іноді», тоді як 42,3% обрали варіанти «часто», «дуже часто» або «завжди», що вказує на наявність стійкого відчуття емоційного виснаження у більшості учасників дослідження.

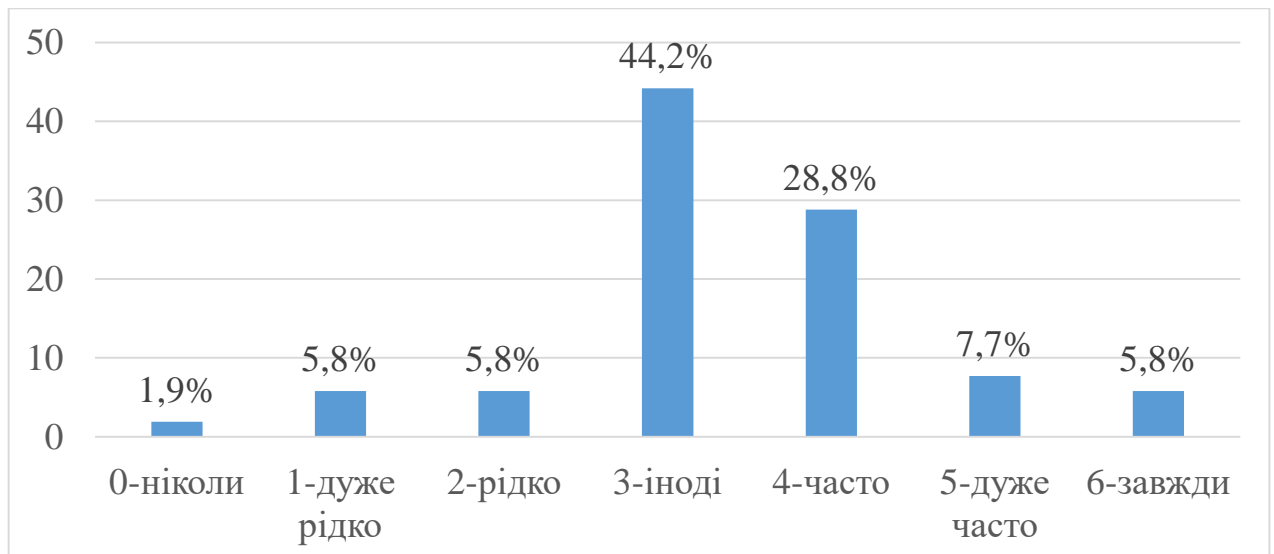


Рис. 2.4. Результати опитування на запитання « Я відчуваю себе емоційно виснаженим» за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

На рис. 2.5. подано результати відповідей на запитання 2 «Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон». Аналіз показує, що 21,1% респондентів обрали відповіддю на це запитання «дуже рідко» або «рідко», 30,8% респондентів зазначили, що подібний стан виникає «іноді», тоді як 48,1% опитуваних відчувають виснаження «часто», «дуже часто» або «завжди». Такі результати свідчать про значне

поширення втоми та емоційного спустошення серед учасників дослідження наприкінці робочого дня.

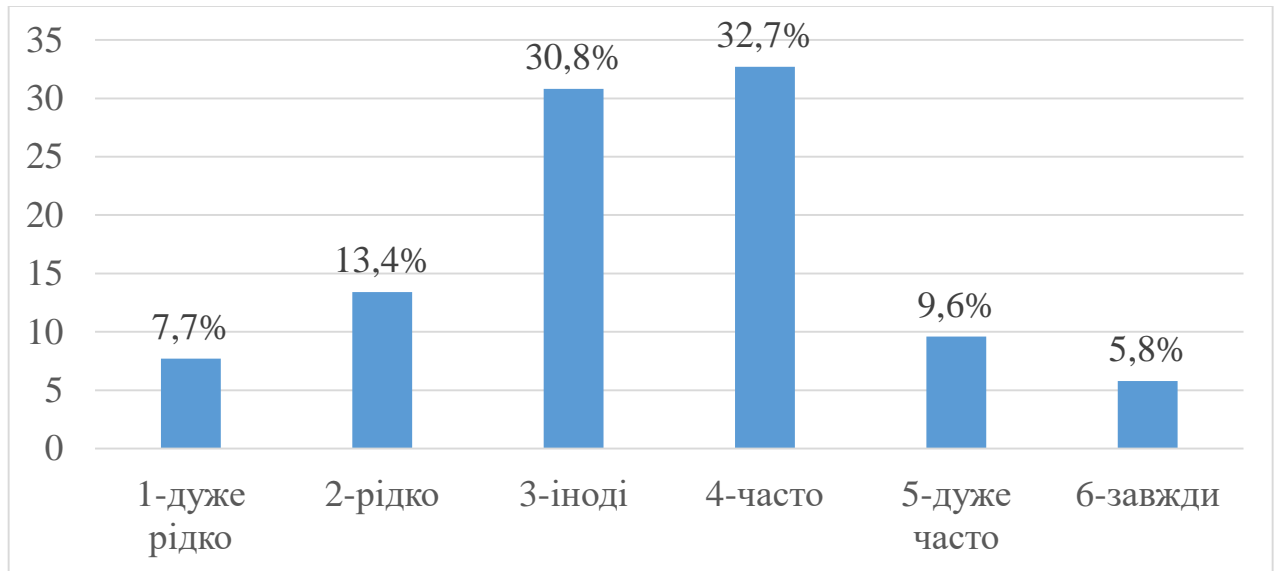


Рис. 2.5. Результати опитування на запитання «Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон», за методикою «Синдром вигорання»

Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

На рис. 2.6. представлені результати відповідей на запитання 20 «Я відчуваю себе на межі можливостей».

Отримані дані свідчать, що 34,6% опитаних зазначили, що майже не стикаються з таким відчуттям – «ніколи», «дуже рідко» або «рідко». Водночас 44,2% учасників дослідження повідомили, що подібний стан виникає «іноді», тоді як 21,2% опитуваних зазначили, що відчувають себе на межі можливостей «часто» або «дуже часто».

Отже, результати свідчать про те, що частина респондентів періодично або часто відчуває стан емоційного чи фізичного виснаження, що може вказувати на наявність проявів стресу та тенденцію до розвитку синдрому професійного вигорання.

Подібна тенденція простежується й за результатами окремих запитань, що відображають прояви цього компонента синдрому професійного вигорання (див. рис. 2.7., 2.8., 2.9.).

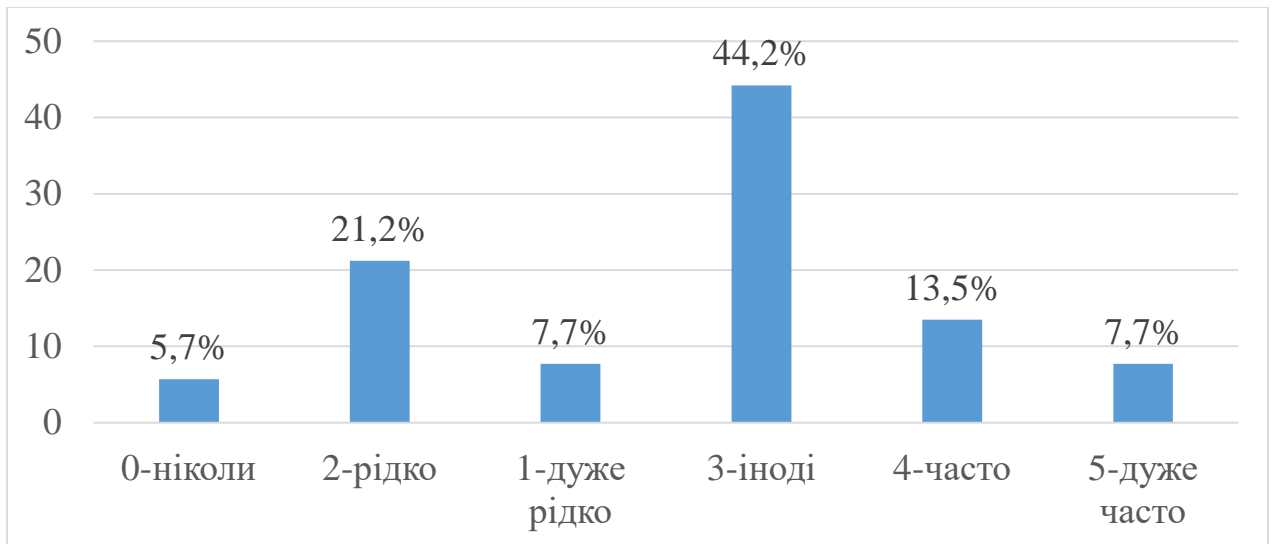


Рис. 2.6. Результати опитування на запитання «Я відчуваю себе на межі можливостей», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

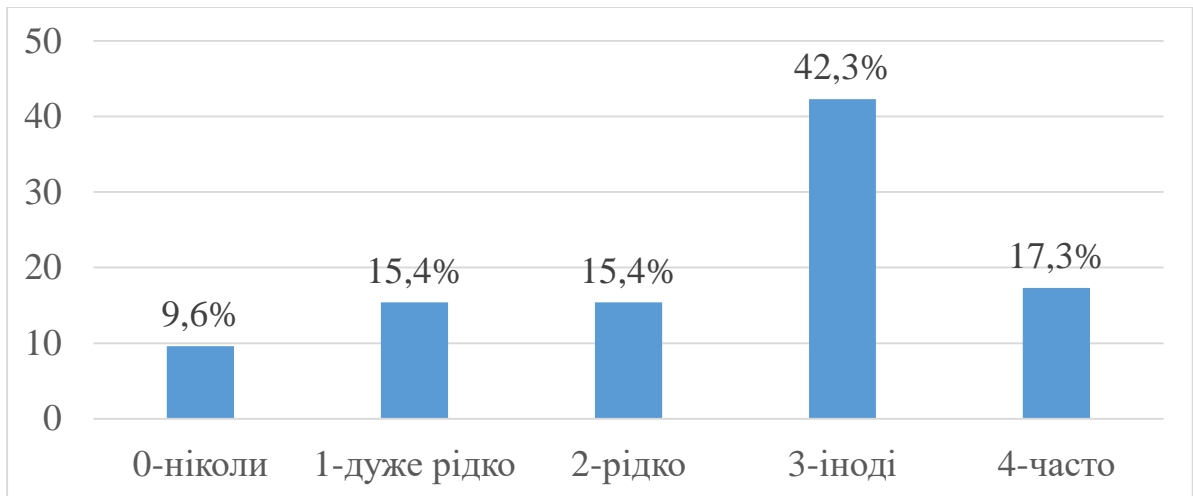


Рис. 2.7. Результати опитування на запитання «Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

На рис. 2.7. подано результати відповідей на запитання 10: «Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю».

Аналіз показує, що 40,4% опитаних зазначили, що майже не стикаються з таким відчуттям – «ніколи», «дуже рідко» або «рідко». Водночас 42,3% учасників дослідження повідомили, що подібний стан виникає «іноді», тоді як 17,3% опитуваних зазначили, що відчувають це «часто».

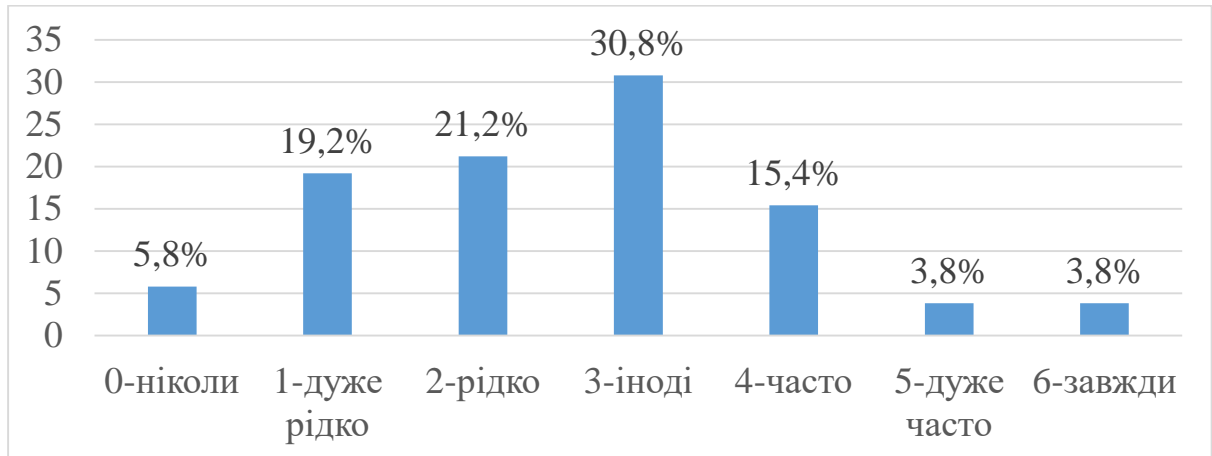


Рис. 2.8. Результати опитування на запитання «Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

На рис. 2.8. представлені результати відповідей на запитання 15: «Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег». Отримані дані свідчать, що 46,2% респондентів обрали варіанти «ніколи», «дуже рідко» або «рідко», 30,8% – «іноді», а 23,0% – «часто», «дуже часто» або «завжди».

На рис. 2.9. наведено результати відповідей на запитання 22: «Іноді підлегли та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків». За результатами опитування, 34,6% учасників зазначили, що майже не стикаються з такою ситуацією – «ніколи», «дуже рідко» або «рідко», 36,5% – що це відбувається «іноді», а 28,9% опитуваних зазначили, що відчувають це «часто» або «дуже часто».

Отже, результати аналізу свідчать про наявність у значної частини менеджерів тенденції до розвитку деперсоналізації як складової синдрому професійного

вигорання, що проявляється в байдужості, драгівливості або дистанціюванні у професійних міжособистісних відносинах.

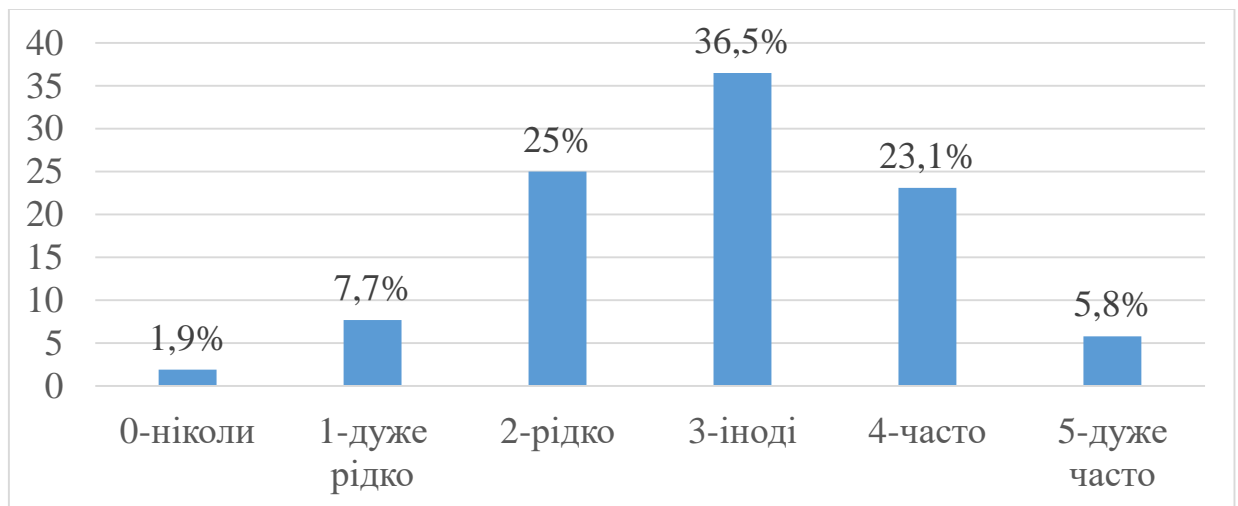


Рис. 2.9. Результати опитування на запитання «Іноді підлеглі та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

Розглянемо результати відповідей респондентів за шкалою «Редукція особистих досягнень» методики «Синдром вигорання» у професіях системи «людина-людина» для менеджерів (Г.С. Нікіфоров) для визначення складових синдрому «професійне вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» Х. Маслач, С. Джексон). Аналіз отриманих даних свідчить, що високий та середній рівень за шкалою «редукція особистих досягнень» притаманний 98,1% опитаних менеджерів, що вказує на тенденцію до зниження суб'єктивного відчуття власної ефективності, зневіру у професійних досягненнях, відчуття невпевненості у власних силах та зменшення задоволення від результатів праці.

Подібна тенденція простежується і за результатами окремих запитань, що відображають прояви цього компонента синдрому професійного вигорання (див. рис. 2.10., 2.11., 2.12.).

На рис. 2.10. – результати відповідей на запитання 9: «Я можу позитивно впливати па продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.».

За результатами опитування, 11,5% учасників зазначили, що майже не відчувають впливу на результати роботи інших – «ніколи», «дуже рідко» або «рідко», 38,5% – що це відбувається «іноді», а 50,0% опитуваних відчувають цю здатність «часто».

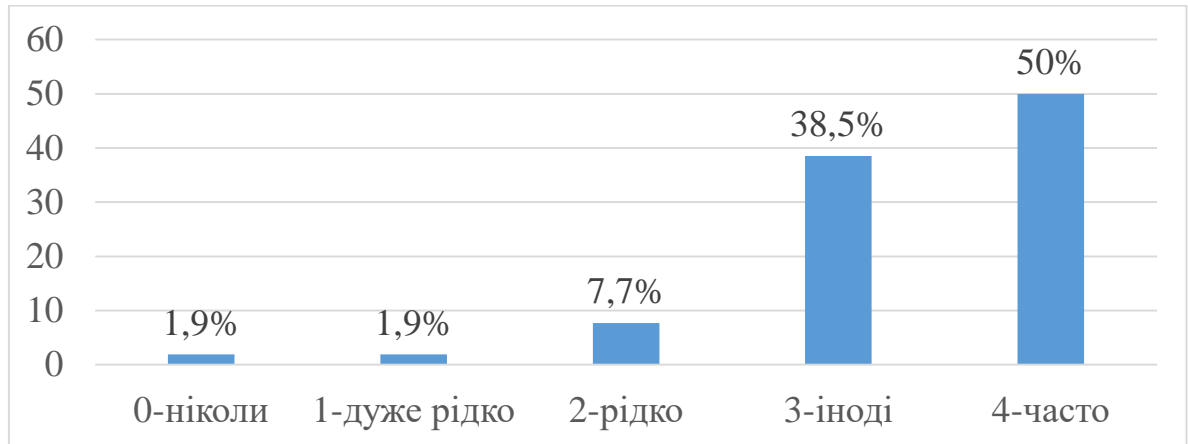


Рис. 2.10. Результати опитування на запитання «Я можу позитивно впливати па продуктивність роботи моїх підлеглих та колег», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

На рис. 2.11. – результати відповідей на запитання 12: «У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення».

За результатами опитування 19,2% учасників зазначили, майже не мають планів або не вірять у їх реалізацію – «ніколи», «дуже рідко» або «рідко», 19,2% – що це почуття виникає «іноді», 32,7% опитуваних зазначили, що переживають це почуття «часто», а 28,9% відчувають це «дуже часто» або «завжди».

На рис. 2.12. – результати відповідей на запитання 21: «Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті» За результатами опитування 13,5% учасників обрали відповіді – «дуже рідко» або «рідко», 28,8% – що це відбувається «іноді», 34,6% – «часто», а 23,1% думають про це «дуже часто» або «завжди».

За результатами аналізу компонента «редукція особистих досягнень» можна зробити висновок, що для більшості опитаних менеджерів характерне часткове зниження впевненості у власних можливостях, відчуття недостатньої результативності та ефективності своєї праці. Це свідчить про поступове формування негативного уявлення про свої професійні успіхи, що може призвести до втрати мотивації та зниження професійної самооцінки. Перейдемо до аналізу результатів за рівнями розвитку симптому професійного вигорання за методикою Джеффри Грінберга.

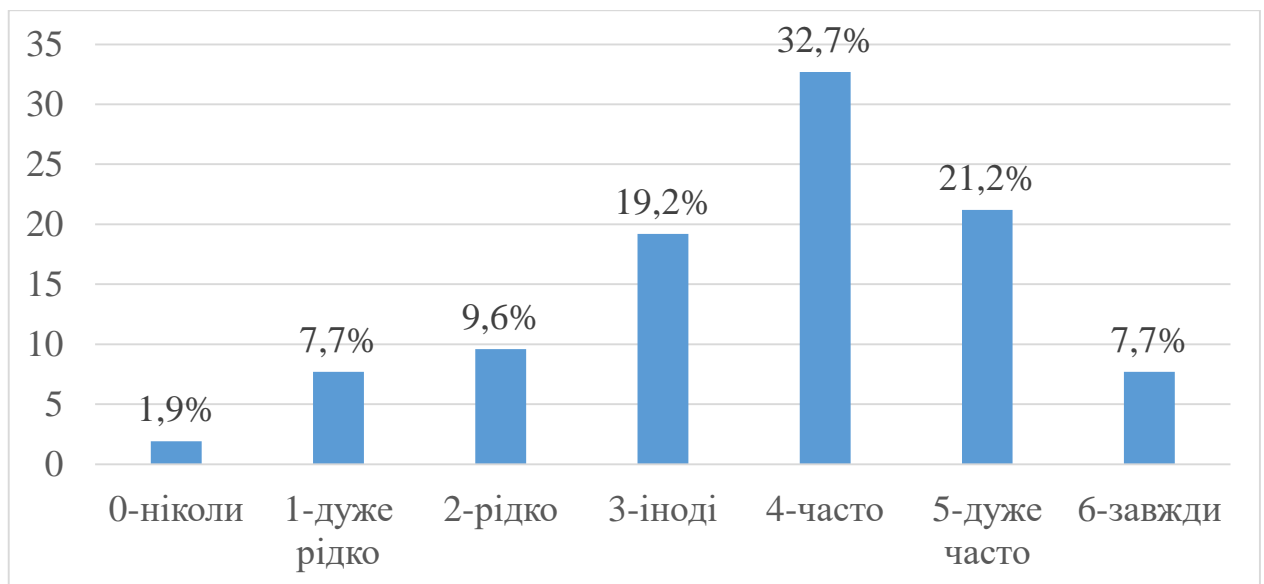


Рис. 2.11. Результати опитування на запитання «У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення», за методикою «Синдром вигорання» Х. Масlach, С. Джексон, 52=100%

За результатами опитування 48,1% менеджерів показали низький рівень вигорання; 44,2% – середній рівень; 7,7% – високий рівень професійного вигорання.

Результати опитування представлені в табл. 2.9.

Такі результати свідчать про те, що переважна більшість учасників дослідження перебуває у межах низького або середнього рівня професійного виснаження, що може вказувати на наявність певних механізмів психологічної стійкості та адаптації

до стресових умов праці. Водночас наявність понад половини респондентів із середнім або високим рівнем професійного вигорання є тривожним сигналом, який свідчить про накопичення емоційної втоми, зниження професійної мотивації та ризик подальшого поглиблення симптомів вигорання у разі відсутності своєчасних профілактичних заходів.

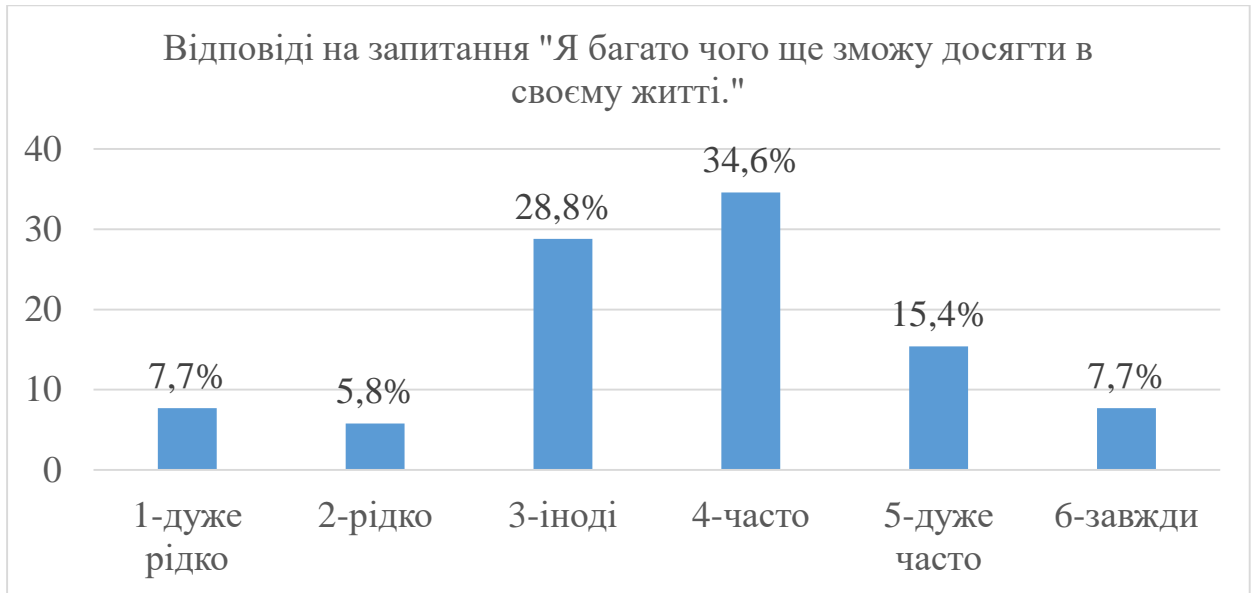


Рис. 2.12. Результати опитування на запитання «Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті», за методикою «Синдром вигорання» Х. Маслач, С. Джексон, 52=100%

Таблиця 2.9.

Результати опитування за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, n=52

Рівні професійного вигорання	Низький	Середній	Високий
n	25	23	4
%	48,1	44,2	7,7

Розглянемо результати опитування за деякими показниками тесту за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга (див. рис. 2.13., 2.14., 2.15.).

На запитання 3: «Чи втратили Ви інтерес до роботи?» 67,3% відповіли – «ні», 32,7% – «так».

Отримані результати свідчать про те, що переважна більшість опитаних менеджерів відзначає наявність певних ознак професійного виснаження, зокрема 65,4% респондентів повідомили про втому або зниження темпу роботи, що може вказувати на підвищене навантаження та емоційне перенапруження.

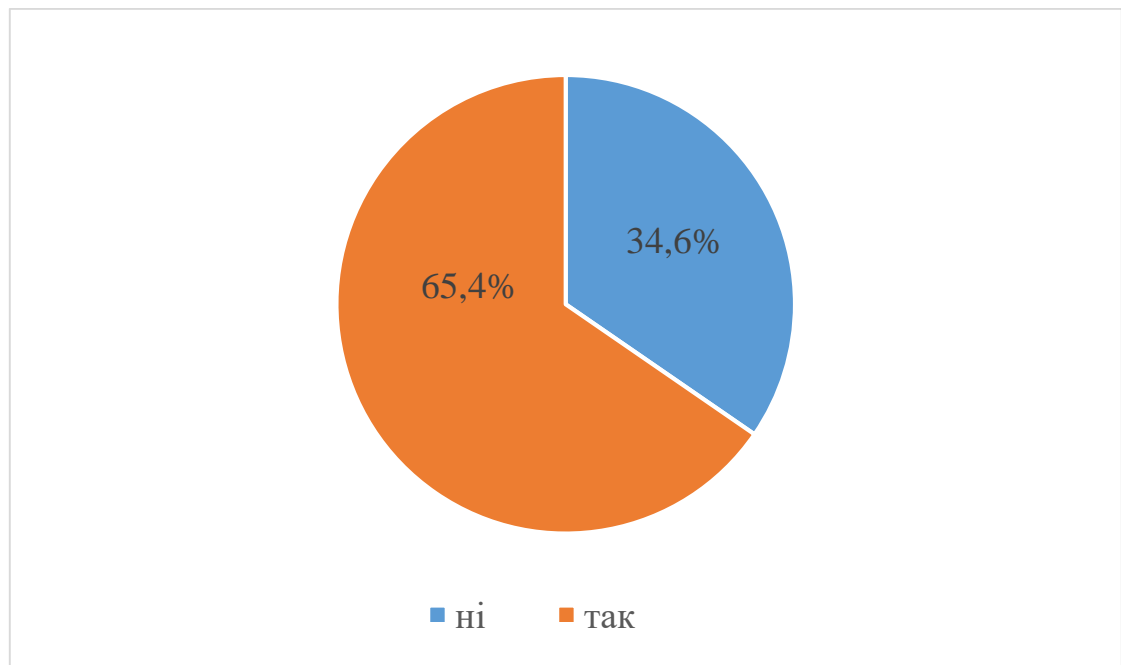


Рис. 2.13. Результати опитування на запитання «Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?», за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, 52=100%

Більше половини учасників (53,8%) зазначили, що стали більш критично оцінювати власну компетентність і професіоналізм колег, що може бути проявом внутрішнього напруження, самокритичності та зниження задоволеності роботою.

На запитання 5: «Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?» 34,6% відповіли – «ні», 65,4% – «так».

На запитання 18: «Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?» 46,2% відповіли – «ні», 53,8% – «так».

Водночас 67,3% опитуваних не втратили інтерес до професійної діяльності, що свідчить про збереження внутрішньої мотивації та залученості до робочого процесу, попри наявність окремих ознак втоми.

Отже, результати опитування за методикою Джеффри Грінберга демонструють поєднання ознак емоційного виснаження з відносно високим рівнем мотивації. Це свідчить про потенціал для подолання стресових впливів, однак водночас вказує на необхідність своєчасних заходів підтримки, спрямованих на профілактику розвитку синдрому професійного вигорання.

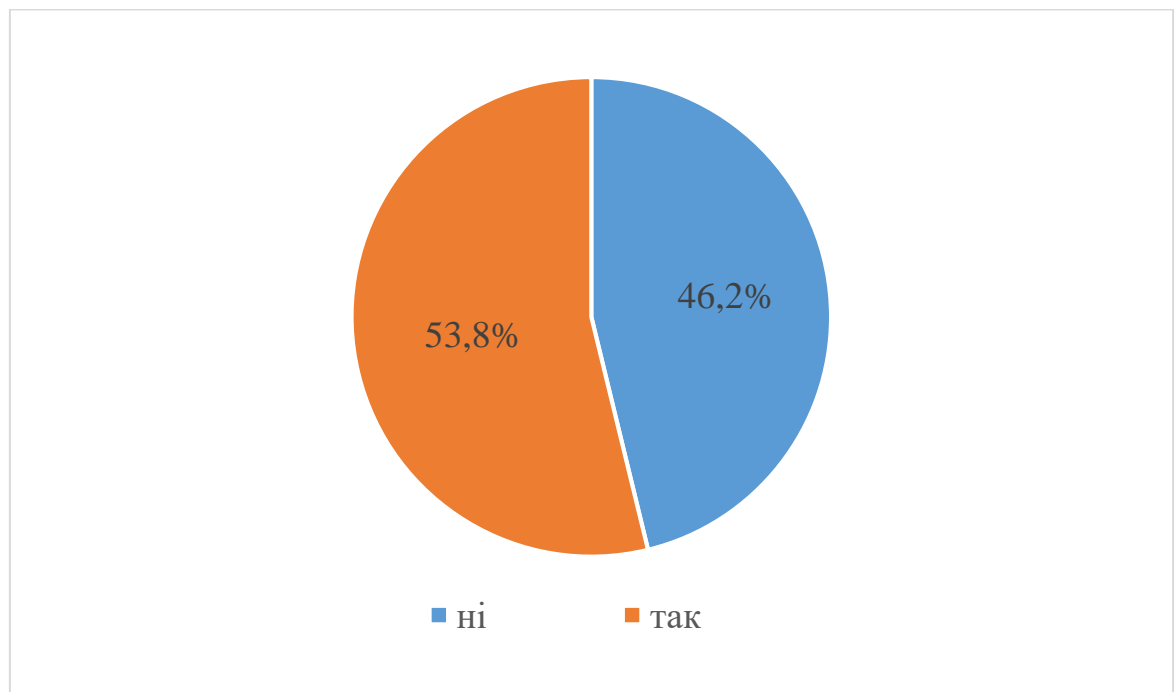


Рис. 2.14. Результати опитування на запитання «Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?», за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, 52=100%

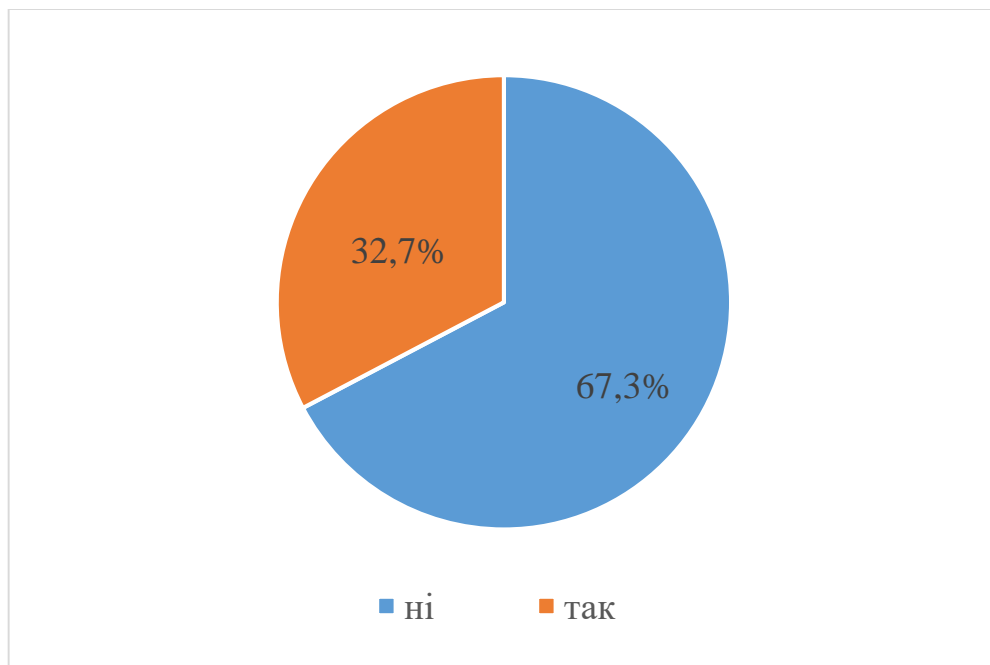


Рис. 2.15. Результати опитування на запитання «Чи втратили Ви інтерес до роботи?», за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга,

Розбіжності у результатах пояснюються різними підходами до діагностики: Маслач акцентує увагу на якісних змінах у внутрішньому стані особистості та на емоційних реакціях у професійному середовищі, тоді як Грінберг орієнтується на кількісну оцінку загального ступеня виснаження.

Аналіз результатів анкетування, спрямованого на виявлення особливостей розуміння респондентами професійного вигорання, показав, що опитувані трактують цей стан як байдужість до роботи, відсутність мотивації, втрату бажання проявляти ініціативу, фізичне та емоційне виснаження та втрату зацікавленості у професії.

На запитання «Що, на Вашу думку, може призвести менеджера до професійного вигорання?» учасники опитування найчастіше вказували наступні причини: надмірні навантаження, понаднормову зайнятість, низький рівень оплати праці, конфлікти в трудовому колективі, монотонна та рутинна робота, відсутність професійного розвитку, обмеження у прийнятті самостійних рішень, високий темп роботи, відсутність або нестачу зворотного зв'язку від керівництва.

На запитання «Як Ви думаєте, чи залежить схильність до професійного вигорання від індивідуально-типологічних особливостей людини? (риси характеру, темперамент та ін.)» переважна більшість опитуваних 90,4% обрали відповідь – «так».

Також простежується зв'язок між суб'єктивним рівнем оцінки професійного вигорання та показниками, отриманими респондентами за методикою Дж. Грінберга. Це свідчить про усвідомлення респондентами власного емоційного стану та адекватне сприйняття рівня професійного вигорання.

Дані, отримані в ході дослідження рівня професійного вигорання, будуть використані для подальшої перевірки гіпотези про вплив індивідуально-типологічних особливостей особистості менеджерів на рівень професійного вигорання.

2.4. Аналіз впливу індивідуально-типологічних особливостей особистості на професійне вигорання менеджерів в умовах війни та особливості взаємозв'язку показників

З метою перевірки статистично значущих відмінностей впливу індивідуально-типологічних особливостей на показники емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень за методикою Х. Маслач та рівня професійного вигорання за Дж. Грінбергом було проведено однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA (табл. 2.10).

Отже, результати однофакторного дисперсійного аналізу показали, що рівень екстраверсії-інтроверсії не має статистично значущого впливу на жоден із компонентів професійного вигорання за опитувальником Х. Маслач та на загальний рівень вигорання за опитувальником Дж. Грінберга.

Результати аналізу впливу індивідуально-типологічних особливостей на компоненти професійного вигорання (за однофакторним дисперсійним аналізом ANOVA)

Індивідуально-типологічні особливості	Емоційне виснаження (Маслач)	Деперсоналізація (Маслач)	Редукція особистих досягнень (Маслач)	Рівень вигорання (Грінберг)
Екстраверсія-інтроверсія	F=1.184 p=0.326	F=0.750 p=0.720	F=1.536 p=0.144	F=1.519 p=0.150
Невротизм	F=3.284 p=0.002	F=1.296 p=0.254	F=0.982 p=0.496	F=2.954 p=0.004
Типи темпераменту (Айзенк)	F=9.305 p=0.000	F=0.230 p=0.875	F=2.367 p=0.082	F=5.628 p=0.002
Психологічні типи (Маєрс-Бріггс)	F=1.496 p=0.176	F=1.728 p=0.107	F=1.516 p=0.169	F=2.151 p=0.042

Тож результати нашого дослідження свідчать про те, що тип соціальної спрямованості особистості не є визначальним чинником у формуванні синдрому емоційного вигорання.

За результатами однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA) встановлено, що невротизм має статистично значущий вплив на рівень емоційного виснаження ($p = 0.002$) та загальний рівень професійного вигорання ($p = 0.004$), проте не впливає на показники деперсоналізації та редукцію особистих досягнень. Тобто наше дослідження показало, що емоційна нестабільність зумовлює емоційне виснаження, яке є центральним компонентом синдрому професійного вигорання. Водночас такі аспекти, як цинічне ставлення до колег і клієнтів та зниження відчуття власної професійної ефективності, можуть більше залежати від зовнішніх факторів трудової діяльності, ніж від особистісних характеристик.

При перевірці статистично значущих відмінностей впливу психологічного типу за методикою Маєрс-Бріггс на показники емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень за методикою Х. Маслач та рівня професійного вигорання за Дж. Грінбергом однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) показав вплив психологічного типу на загальний рівень професійного вигорання за методикою Дж. Грінберга ($F=2.151$, $p=0.042$), вплив на інші показники не підтвердився.

З метою перевірки статистично значущих відмінностей впливу типу темпераменту за методикою Г. Айзенка на показники емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень за методикою Х. Маслач та рівня професійного вигорання за Дж. Грінбергом було проведено однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Виявлено вплив типу темпераменту на емоційне виснаження ($F=9.305$, $p=0.000$) та на загальний рівень професійного вигорання ($F=5.628$, $p=0.002$).

Отримані результати засвідчують, що індивідуально-типологічні характеристики особистості впливають на схильність менеджерів до виникнення симптомів професійного вигорання.

З метою опису характеру взаємозв'язку між показниками темпераменту (за Г. Айзенком) та рівнями професійного вигорання за методиками Х. Маслач та Дж. Грінберга проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона. Отримані результати вказують на наявність як прямих, так і обернених кореляцій різної сили між показниками, що досліджувалися (табл. 2.11). Виявлено, що екстраверсія має негативний зв'язок із рівнем вигорання (за Дж. Грінбергом) ($r=-0.329$, $p=0,017$), що може свідчити про меншу схильність екстравертованих менеджерів до вигорання.

Виявлено помірний позитивний зв'язок між невротизмом та емоційним виснаженням ($r=0.633$, $p=0,000$). Можна зробити висновок, що чим вищий рівень емоційної нестабільності, тим більш вираженим є стан емоційного виснаження.

Таблиця 2.11.

Результати аналізу зв'язків (коефіцієнт кореляції Пірсона) індивідуально-типологічних особливостей та компонентів професійного вигорання, n=52

Індивідуально-типологічні особливості	Емоційне виснаження (Маслач)	Деперсоналізація (Маслач)	Редукція особистих досягнень (Маслач)	Рівень вигорання (Грінберг)
Екстраверсія-інтроверсія	r=-0.215 p=0,126	r=-0.117 p=0,409	r=0.267 p=0,056	r=-0.329* p=0,017
Невротизм	r=0.633** p=0,000	r=0.192 p=0,172	r=-0.198 p=0,160	r=0.600** p=0,000
Типи темпераменту (Айзенк)	r=0.194 p=0,167	r=0.049 p=0,729	r=-0.102 p=0,470	r=0.148 p=0,294
Психологічні типи (Маєрс-Бріггс)	r=0.373** p=0,006	r=0.138 p=0,330	r=-0.437** p=0,001	r=0.299* p=0,031

*Кореляція значуща на рівні $\leq 0,05$ (двостороння)

** Кореляція значуща на рівні $\leq 0,01$ (двостороння)

Аналогічно, невротизм позитивно корелює із рівнем вигорання (за Дж. Грінбергом) ($r=0.600$, $p=0,000$), що підтверджує взаємозалежність емоційної нестійкості та загального рівня вигорання.

Зв'язки невротизму з деперсоналізацією ($r=0.192$, $p=0,172$) та редукцією особистих досягнень ($r=-0.198$, $p=0,160$) не виявилися статистично підтвердженими.

Проаналізуємо зв'язки між компонентами синдрому професійного вигорання за методикою Х. Маслач.

Виявлено позитивний зв'язок між емоційним виснаженням та деперсоналізацією ($r=0.588$, $p=0,000$), що вказує на взаємне підсилення цих складових синдрому професійного вигорання.

Емоційне виснаження негативно корелює із редукцією особистих досягнень ($r=-0.354$, $p=0,010$), із зростанням виснаження знижується відчуття власної ефективності.

Виявлено помірний позитивний зв'язок між психологічними типами за методикою Маєрс-Бріггс та емоційним виснаженням ($r=0.373$, $p=0,006$). Також виявлено помірний позитивний зв'язок між психологічними типами та рівнем професійного вигорання за Дж. Грінбергом ($r=0.299$, $p=0,031$). Отримані результати свідчать про те, що певні психологічні типи за методикою Маєрс-Бріггс можуть бути пов'язані з підвищеним ризиком емоційного виснаження та професійного вигорання.

Висновки до другого підрозділу

Основна гіпотеза нашого дослідження була частково підтверджена емпіричним дослідженням: окремі індивідуально-типологічні особливості особистості, зокрема характеристики темпераменту, такі, як екстравертованість-інтровертованість, рівень невротизму помірно впливають на розвиток професійного вигорання менеджерів, які працюють в умовах війни.

Додаткові гіпотези були підтверджені частково:

- менеджери із вираженими адаптивними особливостями особистості будуть менш схильні до професійного вигорання, ніж ті, хто мають емоційно нестійкі типи особистості – підтверджено, встановлено негативний кореляційний зв'язок між екстраверсією та загальним рівнем вигорання;

- менеджери з високим рівнем емоційної нестабільності більш схильні до емоційного вигорання – підтверджено, позитивний кореляційний зв'язок між рівнем невротизму та емоційним виснаженням;

- умови війни посилюють вплив індивідуально-типологічних особливостей на рівень вигорання – підтверджено частково – менеджери із високим рівнем невротизму, та відповідно тривожності, яка посилюється під час війни, більше схильні до професійного вигорання.

Отже отримані результати дозволяють зробити висновок, що індивідуально-типологічні особливості, зокрема рівень емоційної стійкості, психологічний тип

мають вплив на формування синдрому професійного вигорання у менеджерів. Особи із вираженою емоційною нестійкістю виявляють вищу схильність до втоми, дратівливості, зниження працездатності. Значення індивідуально-типологічних особливостей особистості в формуванні синдрому професійного вигорання потребує врахування у процесі розробки профілактичних та коригуючих програм, спрямованих на зниження емоційного виснаження, підвищення стресостійкості та підтримання психологічного благополуччя працівників.

РОЗДІЛ III

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З ВРАХУВАННЯМ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1. Загальні рекомендації з профілактики професійного вигорання менеджерів під час війни

Ефективна профілактика професійного вигорання можлива за умови поєднання особистих зусиль кожного працівника із комплексом заходів, які організовує роботодавець.

До методів подолання професійного вигорання належать як індивідуальні, так і організаційні заходи. Результати нашого дослідження свідчать про необхідність комплексного підходу до профілактики професійного вигорання, який має враховувати індивідуально-типологічні особливості особистості, рівень емоційної стабільності та соціально-психологічні умови професійної діяльності.

В умовах воєнного стану усвідомлення керівництвом компанії важливості профілактики та корекції професійного вигорання набуває особливої значущості. Запровадження організаційних заходів для попередження професійного вигорання є обов'язковою складовою загальної системи, спрямованої на ефективне збереження психологічного благополуччя працівників.

Організаційні підходи для профілактики професійного вигорання включають комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на зниження його рівня у працівників: –

Оптимізація робочого навантаження передбачає перегляд кількості завдань та темпу роботи таким чином, щоб уникнути перевантаження працівників;

– Раціональний розподіл обов'язків та забезпечення працівникам умов для

відновлення ресурсів дозволяє кожному менеджеру виконувати завдання відповідно до його компетенції, маючи достатньо часу для відпочинку та відновлення психоемоційного стану;

- Забезпечення чіткого розуміння робочих процесів та активне залучення менеджерів до його вдосконалення, при цьому береться до уваги експертна думка окремого менеджера, формується професійна компетентність та відчуття контрольованості, що зменшує ризики виникнення професійного вигорання;

- Впровадження гнучких режимів роботи, можливість коротких перерв дає змогу працівникам краще адаптувати робочий графік до своїх поточних потреб та підтримувати стабільний рівень працездатності;

- Чергування складних та рутинних задач допомагає уникати тривалого перебування в умовах високого стресу, забезпечуючи баланс між інтенсивною інтелектуальною діяльністю та менш напруженими робочими процесами;

- Формування атмосфери в команді, заснованої на взаємодопомозі та взаєморозумінні, створює умови для зниження напруги та підвищує емоційну стійкість працівників;

- Розвиток внутрішніх програм профілактики професійного вигорання сприяє створенню системної підтримки працівників через тренінги, консультації та психоедукаційні заходи, що підвищує стресостійкість трудового колективу.

Другою важливою складовою в системі заходів по профілактиці професійного вигорання є індивідуальні зусилля кожного окремого працівника.

Основні складові загальної підтримки психологічного благополуччя менеджера в контексті профілактики або зниження рівня професійного вигорання:

- Підтримка фізичного здоров'я. Дотримання здорового та збалансованого харчування, регулярні фізичні вправи, відмова від сидячого способу життя та шкідливих звичок, таких як куріння, сприяють підвищенню життєвого тону та стресостійкості;

– Якісний сон та підготовка до сну. Сон займає значну частину життя і є ключовим для відновлення фізичних та психологічних ресурсів, увага до режиму сну, розслаблюючих ритуалів під час підготовки до відпочинку допомагає підтримувати загальний рівень благополуччя;

– Техніки розслаблення. Використання методів релаксації, масажу, медитації, прослуховування музики та занять хобі допомагає знижувати психоемоційне навантаження та відновлювати внутрішній баланс;

– Самопізнання та усвідомлення власних цінностей та мотивів. Підвищення рівня самосвідомості та розуміння власних потреб, бажань та мотивів дозволяє ефективно регулювати емоційний стан та приймати усвідомлені рішення в професійній діяльності;

– Соціальна підтримка та культура взаємодопомоги. Готовність звертатися за допомогою до інших людей є важливою складовою для збереження емоційної стійкості, а дружні стосунки з близькими, друзями та колегами, гумор, розумінням та підбадьорювання є важливими чинниками збереження психологічного здоров'я та профілактики вигорання.

Використання цих загальних рекомендацій може давати різні результати, оскільки їх ефективність значною мірою залежить від індивідуальних особливостей кожної людини.

Результати нашого дослідження засвідчили, що високий рівень невротизму істотно впливає на формування емоційного виснаження та загального рівня професійного вигорання. Таким чином, працівники, які характеризуються підвищеною емоційною чутливістю, більш вразливі до довготривалого стресу та виникнення синдрому професійного вигорання. Одночасно дослідження показало значний вплив типів темпераменту на розвиток емоційного виснаження.

3.2. Рекомендації з профілактики професійного вигорання з урахуванням індивідуально-типологічних особливостей менеджерів

Беручи до уваги здобуті емпіричні дані та розширюючи попередньо наведені загальні рекомендації, доцільно запропонувати додаткові профілактичні заходи, адаптовані до індивідуально-типологічних характеристик менеджерів. Поєднання організаційних заходів та особистих дій працівників дозволить сформувавши комплексний підхід та забезпечить більш глибоке та ефективніше попередження професійного вигорання.

На підставі отриманих даних можна запропонувати низку практичних рекомендацій для впровадження на організаційному рівні:

– Психологічна просвіта та самопізнання працівників. Варто впроваджувати заходи, спрямовані на підвищення психологічної грамотності, щодо особливостей темпераменту, емоційної стійкості та реакції на стресові ситуації. Проведення таких тренінгів допоможе менеджерам краще розуміти власні стани та надасть інструменти для своєчасної реакції на симптоми перевтоми.

– Профілактика емоційного виснаження. Доцільним буде запровадження програм психологічного розвантаження, дихальних вправ, технік релаксації та відновлювальних перерв під час роботи. Особливо це важливо для осіб із високим рівнем невротизму, які схильні до тривожності, самокритики та підвищеної емоційної чутливості.

– Психологічна підтримка в трудовому колективі. Можливість відкритого спілкування, визнання досягнень в професійній діяльності від керівництва та колег, можливість обговорити труднощі в роботі всередині колективу формують сприятливий психологічний клімат та сприяють зниженню рівня професійного вигорання.

– Психологічний супровід працівників. У межах організації варто передбачити можливість звернення до корпоративного психолога для індивідуальної консультації щодо зниження рівня тривожності та емоційного виснаження.

Також, як складову комплексу дій по профілактиці вигорання, можна запропонувати низку індивідуальних заходів, які кожен менеджер застосовує самостійно:

– Розвиток навичок саморегуляції та управління емоціями. Працівникам, особливо особам із підвищеним рівнем невротизму, схильністю до тривожності, рекомендується практикувати щоденні дихальні вправи, медитативні вправи, техніки прогресивної м'язової релаксації для зменшення емоційної напруги.

– Ведення щоденника емоцій та рефлексія. Записування власних емоцій, реакцій на стресові подразники допомагає підвищити самосвідомість, контролювати негативні емоції і знижувати емоційне виснаження.

– Адаптація робочого навантаження відповідно до типу темпераменту. Сангвінікам та холерикам рекомендується чергувати інтенсивні завдання із рутинними, щоб уникнути перевантаження. Меланхолікам та флегматикам важливо планувати роботу в спокійному темпі, із перервами для відновлення.

– Планування та ефективне управління часом. Рекомендується чітко структурування робочого дня, визначення пріоритетів, розподіл великих завдань на серії дрібніших, що допомагає зменшити тривожність та уникнути перевантаження.

– Розвиток навичок самопідтримки та формування позитивного внутрішнього настрою. Менеджерам корисно практикувати усвідомлену вдячність, знаходити щоденні джерела радості.

Висновки до третього підрозділу

В третьому підрозділі було обґрунтовано, що ефективна профілактика професійного вигорання менеджерів у воєнний період потребує системного,

комплексного підходу, який охоплює як організаційні, так і індивідуальні заходи. Зокрема, особливого значення набуває створення умов, що сприяють психологічній безпеці працівників: раціональний розподіл завдань, підтримка з боку керівництва. Формування культури взаємодопомоги та відкритого обговорення труднощів допомагає знижувати рівень напруження всередині колективу та запобігає ізоляції, що часто передує емоційному виснаженню.

В умовах воєнного стану менеджери постійно перебувають під впливом стресових факторів, що негативно позначаються на емоційному стані. Підвищена тривога за власну безпеку та безпеку близьких, втрата рідних чи колег, а також постійна невизначеність стають джерелами хронічного стресу, який ускладнює дотримання нормального робочого графіку та режиму сну. Уникнути цих факторів неможливо, тому менеджерам доводиться адаптуватися до реалій сьогодення.

Тож турбота про психологічне здоров'я стає не лише бажаною, а й життєво необхідною для збереження працездатності, стійкості до стресу та підтримки енергетичних ресурсів організму.

ВИСНОВКИ

1. На основі теоретичного аналізу наукових джерел нами встановлено, що синдром професійного вигорання є складним психоемоційним явищем. У науковому середовищі досі немає єдиного підходу до його визначення, проте більшість сучасних дослідників підтримують трикомпонентну модель, розроблену Х. Маслач та С. Джексон, яка включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. На нашу думку, синдром професійного вигорання слід розглядати як хронічну реакцію на довготривалий професійний стрес, який супроводжується емоційним виснаженням, зниженням мотивації, негативним ставленням до роботи та порушенням міжособистісних контактів. Однією із найхарактерніших ознак сформованого синдрому є деперсоналізація та цинічне ставлення до оточення.

2. Теоретичний аналіз взаємозв'язку індивідуально-типологічних особливостей та виникнення синдрому професійного вигорання показав, що роль особистісних рис у формуванні цього синдрому є не менш важливою, ніж організаційні або соціальні чинники. Зокрема, наявність високого рівня самоорганізації сприяє активнішому пошуку шляхів подолання труднощів та знижує ризик емоційного виснаження. Водночас люди з високим рівнем нейротизму схильні глибше переживати стресові ситуації, що підсилює ймовірність емоційного виснаження та прискорює розвиток деперсоналізації та відчуття власної некомпетентності.

У протилежність цьому, екстраверсія, оптимізм і витривалість, розглядаються як ресурсні характеристики особистості, що забезпечують стійкість до професійних навантажень, полегшують комунікацію та сприяють швидкому відновленню після кризових подій.

У поєднанні з організаційними умовами здійснення професійної діяльності саме ці індивідуальні риси виступають вирішальними факторами у виникненні або запобіганні розвитку професійного вигорання.

3. На основі емпіричного дослідження описали вплив індивідуально-типологічних особливостей особистості на професійне вигорання менеджерів в умовах війни; особливості їхнього взаємозв'язку. Було виявлено особливості професійного вигорання українських менеджерів в умовах воєнного стану.

За шкалою емоційного виснаження (методика Х. Маслач та С. Джексон) встановлено, що високий та середній рівні цього компонента синдрому професійного вигорання характерні для переважної більшості опитаних менеджерів, що вказує на надмірну емоційну напруженість. Високий та середній рівні деперсоналізації притаманні більшості респондентів, що відображає тенденцію до емоційного відсторонення, зниження емпатії та формування байдужого або цинічного ставлення до клієнтів та колег. Показник редукції особистих досягнень виявився високим або середнім майже у всіх учасників дослідження, що свідчить про зниження впевненості у власних силах та зменшення задоволення від результатів роботи.

В результаті емпіричного дослідження також встановлено, що темпераментні характеристики особистості мають вплив на рівень емоційного виснаження та загальний показник професійного вигорання. Особи з високим рівнем нейротизму мають більшу схильність до емоційного виснаження. Підтверджено помірний вплив показника невротизму на загальний рівень професійного вигорання, так само підтверджено значний вплив типу темпераменту на емоційне виснаження та загальний рівень професійного вигорання. Це свідчить про те, що індивідуально-типологічні характеристики відіграють ключову роль у формуванні вразливості до професійного стресу та визначають індивідуальні відмінності у перебігу синдрому професійного вигорання.

Основна гіпотеза нашого дослідження частково підтверджена емпіричним дослідженням: окремі індивідуально-типологічні особливості особистості, зокрема

характеристики темпераменту, такі, як екстравертованість-інтровертованість, рівень невротизму помірно впливають на розвиток професійного вигорання менеджерів, які працюють в умовах війни.

4. На основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження сформовано рекомендації щодо профілактики та зниження рівня професійного вигорання:

- оптимізація організації робочих процесів, гнучкість умов праці;
- формування підтримувального корпоративного середовища;
- впровадження програм психологічної підтримки;
- підтримка загального фізичного здоров'я;
- розвиток навичок саморегуляції;
- адаптація рекомендацій до індивідуально-типологічних характеристик особистості.

Отримані результати мають як теоретичну, так і практичну цінність, оскільки поглиблюють розуміння ролі індивідуально-типологічних особливостей у формуванні синдрому професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айзенк Г. Структура особистості. Львів: Свічадо, 2008. 320 с.
2. Арап Г.В. Особливості професійного вигорання керівників середньої ланки на виробництві під час війни, 2024. 103 с.
3. Аристотель. Нікомахова етика. переклад В. Ставнюк. Київ, 2002. 479 с.
4. Баранова, А. Феномен професійного вигорання фахівців банківської сфери. *Таврійський науковий вісник*. 2025. №23. С. 297-307.
5. Бойко В.В. Енергія емоцій у спілкуванні: погляд на себе і на інших. Київ: Інформаційно-видавничий дім "Філін", 1996. 472 с.
6. Бондаревич С.М., Котляр Л.І., Шмалій А.В. Темперамент і характер в структурі особистості. In: *The VII International Science Conference «Science, actual trends and perspectives of development»*, November 01–03, Budapest, Hungary. 2021. P. 180-185.
7. Ботнаренко В.С., Велика К.І., Варакута М.Л. Професійні ризики психологів: психологічне вигорання та емоційне виснаження. *Актуальні проблеми юриспруденції та психології: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (ВНПЗ ДГУ, 26.12.2024р.)*. 2024. С. 80-84.
8. Босько В.І. Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана: дис. докт. філос. наук: 053.Харків, 2023. 270 с.
9. Булах В.П. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство*. 2015. №4 С. 47-51.
10. Васьковська О.Л., Круковська І.М. Визначення поняття «професійне вигорання» та причини його виникнення. *Актуальні питання підготовки та наукової діяльності магістрів галузі знань «Охорона здоров'я»*. 2020. С. 17-21.

11. Василик А., Смалійчук, Г. В., Головка, А. А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Економічний простір*. 2020. №154, С. 174-178.
12. Василик Н.М. Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів. *Економічні науки. Серія Регіональна економіка*. 2022. Вип.19 (75). С.17-29.
13. Ватутіна К.Д. Взаємозв'язок типу акцентуації характеру та професійного вигорання у вихователів, 2022. 88 с.
14. Вороновська Л.П. Методичні вказівки до практичних занять з дисципліни «Педагогіка та психологія вищої школи». Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2016. 71 с.
15. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. *Наукові праці МАУП*. 2024, №3 (64), С. 12–19.
16. Главатьська О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. №4(2), С. 46–62.
17. Грубі Т.М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України: дис.докт. псих. наук. 19.00.10. Київ, 2012. 224 с.
18. Грубі Т.В., Карамушка Л.М., Бондарчук О.І. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: Психологічний практикум, 2018. 64 с.
19. Губар А.О. Стрес як фактор впливу на адаптацію людини. *Наука і освіта*. 2010. №3 С. 23–25.
20. Гусак В.М., Астремська І.В. Диференціальна психологія: методичні вказівки. Миколаїв, 2022. 32 с.
21. Дідик С.С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини*. матеріали ІІ Всеукр. конф. Запоріжжя: ЗДМУ, 2021. С. 93–95.

22. Емоційне вигорання педагогів: методичні рекомендації / Коняхіна А.В. та ін. Суми, 2016. 61 с.
23. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені Михайла Драгоманова*. 2020. №10(55). С. 57–66.
24. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навч.-метод. посіб. 2023. 126 с.
25. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 197 с.
26. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В., Лагодзінська В.І. Методики дослідження психологічного благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Київ, 2023. 76 с.
27. Карамушка, Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: метод. рекомендації, 2022. 50 с.
28. Кононова М.М., Кононов Б.С., Полова Д.О. Особливості професійного вигорання в залежності від механізмів психологічного захисту. 6th *International scientific and practical conference «Multidisciplinary scientific notes. Theory, history and practice»*. Edmonton Canada. 2022, С. 610–614.
29. Корольчук В., Корольчук М., Кривда К. Аналіз чинників професійного здоров'я менеджерів торговельних підприємств в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. С. 72–80.
30. Кухта С.О. Проблема захопленості та вигорання в професійній діяльності особистості. *Наука і освіта*. 2013. №7. С. 247–250.
31. Левченко О.Л., Абрамян Н.Д. Психологічні особливості емоційного вигорання менеджерів у сфері ІТ. *Матеріали міжнародної конференції*. Одеса. 2024. С. 193–197.
32. Леженіна Л.М. Методи дослідження емоційного вигорання. *Наука і освіта*. 2008. №8–9. С. 37–49.

33. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи: діагностичні методики, 2016. 613 с.
34. Максименко С.Д. Загальна психологія: підручник, 2004. 704 с.
35. Мартиняк О. Дослідження темпераменту та його впливу на особистість. *Матеріали II Міжнародної студентської конференції*. 2019. С. 290–291.
36. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб, 2015. 156 с.
37. Москалець В.П. Загальна психологія: підручник. Київ: Ліра, 2020. 564 с.
38. Мосейко А.Г. Подолання емоційного вигорання у працівників державної виконавчої служби. *Емоційне вигорання – шляхи подолання, матеріали круглого столу*: ДГУ, 2022. С. 21–24.
39. Надвинична Т., Дьяков Р. Психічне вигорання як професійно зумовлений феномен. *Особистість і суспільство: матеріали III Всеукр. конф., Тернопіль: ЗУНУ*, 2025. С. 209–212.
40. Осіпцов А., Вертель О. Соціальний характер особистості як умова формування здорового способу життя. *Духовність особистості*. 2021. №3 (102). С. 224–235.
41. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2018. № 18 (11). С. 226–244.
42. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників. Біла Церква, 2024. 114 с.
43. Паловські Ю.О. Методологічні основи управління процесами емоційного вигорання персоналу. *Вчені записки ТНУ ім. В.І. Вернадського*. 2023. № 34. С. 54–63.
44. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: посібник / О.С. Колесніченко та ін. Харків, 2020. 390 с.
45. Рідкодубська Г.А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету*. 2020, № 1 (34) С. 266–271.

46. Романюк В. Стресореактивність і стресостійкість та психічне здоров'я особистості. *Наукові записки НаУ «Острозька академія»*. 2022. № 14. С. 9–15.
47. Сергєєнкова О.П., Синявський В.В.: Психологічний словник, 2007. 336 с.
48. Сергєєнкова О.П., Столярчук О.А., Коханова О.П., Пасєка О.В. Загальна психологія: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 296 с.
49. Сидоренко О., Яновська Е. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені Михайла Драгоманова*. 2020. № 9 (54) С. 143–153.
50. Синявський В.В., Сергєєнкова О.П., Побірченко Н.А. Психологічний словник. Київ: Науковий світ, 2007. 274 с.
51. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5. С. 76–80.
52. Степанов О.М., Фіцула М.М. Основи психології і педагогіки. Вид. 2-ге. Київ: Академвидав, 2006. 265 с.
53. Теренда Н.О., Павлів Т.Б., Теренда О.А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. Вип. 2. С. 29–33.
54. Чеканська Л.М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. *Освітні інновації: матеріали VII міжнар. конф.* Суми. 2020. Вип. 2. С. 211–217.
55. Чуйко Г., Колтунович Т., Чаплак Я. Загальна психологія: індивідуально–психологічні особливості особистості. Чернівці: ЧНУ, 2025. 214 с.
56. Цимбалюк І.М., Яницька О.Ю. Загальна психологія. Київ: ВД Професіонал, 2004. 304 с.
57. Шеленгова Н., Гудкова О. Характер як предмет наукового дослідження: історія, структура, акцентуації. *Збірник VIII всеукр. психологічних читань*. 2025. С. 101–105.

58. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. № 10 (86). С. 293–296.
59. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені Михайла Драгоманова*. 2021, № 16 (61) С. 110–119.
60. Alarcon, G., Eschleman, K. J., Bowling, N. A. Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*. № 23 (3). С. 244–263.
61. Chudzicka-Czupala A., Chiang S.-K., Tan C., Hapon N., Zywiolok-Szeja M., Karamushka L., Paliga M., Dubniak Z., McIntyre R., Ho R. Association between mental health, psychological characteristics, and motivational functions of volunteerism among Polish and Ukrainian volunteers during the Russo-Ukrainian War. *Scientific Reports*. 2023. № 13. P. 1–12.
62. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of social issues*. 1974. № 30.1. P. 159-165.
63. Kondo K. Burnout syndrome II. *Asian Medical Journal*. 1991. № 34 (11). P. 26-29.
64. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. 2002. Vol. 11. P. 255–256.
65. Maslach C., Jackson S. The Maslach Burn-Out Inventory Manual. 2nd ed. CA: Consulting Psychologist Press. 1986. 285 p.
66. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*. 1981. Vol. 2. P. 26–34.
67. Maslach C., Leiter M.P. The burnout challenge. 2022. 261 p.
68. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job burnout *Annu. Rev. Psychol.* 2001. Vol. 52. P. 397–422


69. Morgan, B., de Bruin, K. The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*. № 40 (2), P. 182–191. <https://doi.org/10.1177/008124631004000208>.
70. Ogresta J., Rusac S., Zorec L. Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croatian medical journal*. 2008. № 49.3. P. 364-374.
71. Perlo J., Feeley D. Why focusing on professional burnout is not enough. *Journal of Healthcare Management*. 2018. № 63.2. P. 85-89.
72. Ronginska T., Dolinski A. Strategies of coping with failure in the structure of manager's professional burnout syndrome. *Management*. 2020. № 24.2. P.94-106
73. Voitenko E. Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers (in the context of self-actualization). *Journal of Behavior Studies in Organizations*. 2020. № 3 P. 5-12.

ДОДАТКИ


Додаток А

Гугл-форма опитування

Запитання **Відповіді 54** Налаштування

 **Ця форма не приймає відповідей.** Керувати

54 відповіді


[Переглянути в Таблицях](#) 

Усі відповіді Запитання Окремий респондент

Я підтверджую, що даю свою добровільну згоду на використання наданої мною інформації в дослідницьких цілях, а також на публікацію результатів мого опитування у наукових публікаціях в узагальненій та анонімній формі.

54 відповіді

● Так



100%

Опитувальник Г. Айзенка ЕРІ (англ. Eysenck Personality Inventory)

Інструкція до опитувальника:

«Вам пропонують перелік тверджень і запитань. У разі згоди з твердженням, дайте відповідь «так», якщо Ви не згодні з його змістом, – відповідь «ні». Не варто витратити багато зайвого часу на обдумування, адже правильні чи погані відповіді тут відсутні.»

Перелік запитань:

1. Ви часто прагнете нових вражень, того, щоб відволіктися від повсякденності, пережити сильні відчуття / почуття?
2. Ви часто потребуєте друзів, здатних Вас заспокоїти, зрозуміти, поспівчувати, схвалити Ваші дії?
3. Ви вважаєте себе безтурботною людиною?
4. Вам надто важко відмовитися від своїх намірів / рішень?
5. Чи схильні Ви обдумувати свої справи неспішно, віддаючи перевагу тому, щоб почекати, перш ніж почати діяти?
6. Чи завжди Ви дотримуєтеся даних Вами обіцянок, навіть якщо це – на шкоду Вам самим?
7. Чи часто у Вас бувають спади та підйоми настрою?
8. Ви зазвичай досить швидко дієте та говорите?
9. Чи виникало у Вас коли-небудь відчуття, що Ви нещасні хоча суттєвої причини для цього не було?
10. Чи вірне твердження, що «на спір» Ви здатні зробити будь-що?
11. Чи соромитеся Ви, бажаючи познайомитися з особою іншої статі, якій симпатизуєте?
12. Чи бувало коли-небудь, що розсердившись, Ви втрачаєте самовладання?

13. Чи часто Ви дієте необдуманно, під впливом ситуації?
14. Чи часто у Вас виникає думка, що Вам не варто було щось казати чи робити?
15. Чи віддаєте Ви перевагу тому, щоб прочитати цікаву книжку, перед тим, щоб зустрітися з друзями?
16. Чи вірним буде твердження, що Вас легко образити?
17. Чи любите Ви часто бувати у компанії?
18. Чи бувають у Вас думки, якими б не хотілося ділитися з іншими?
19. Чи вірним буде твердження, що іноді Ви сповнені енергії, а іншим разом – відчуваєтеся стомленим?
20. Чи намагаєтеся Ви обмежити коло своїх знайомих обмеженою кількістю найближчих друзів?
21. Ви багато мрієте?
22. Коли на Вас хтось кричить, Ви відповідаєте так само?
23. Чи схильні Ви вважати всі свої звички хорошими?
24. Чи часто Ви відчуваєтеся винним у чому-небудь?
25. Чи здатні Ви іноді дати волю своїм почуттям і безтурботно розважатися у веселій компанії?
26. Чи вірним буде твердження, що Ваші нерви іноді бувають натягнуті до краю / до межі?
27. Чи вважають Вас людиною жвавою та веселою?
28. Після того, як справа завершена, чи часто Ви мислено повертаєтеся до її початку, вважаючи, що могли б її зробити ліпше?
29. Чи відчуваєтеся Ви неспокійно, перебуваючи серед великої компанії?
30. Чи буває, що Ви іноді ділитеся чутками?
31. Чи буває, що Вам важко заснути через різні думки?
32. Чи правда, що якщо Вам потрібно щось дізнатися, Ви звертаєтеся до книжки, а не до друзів?
33. Чи трапляється у Вас сильне серцебиття?

34. Чи подобається Вам робота, що вимагає зосередженості?
35. Чи бувають у Вас напади тремтіння?
36. Ви завжди говорите правду?
37. Вам буває неприємно знаходитися у компанії серед тих, хто жартує один з одним?
38. Вас легко роздратувати?
39. Чи подобається Вам робота, яка потребує швидких дій / рішень?
40. Чи часто Вас турбують думки про можливі неприємності чи жахливі події, хоча все завершилося добре?
41. Чи вірно, що Ваші рухи неспішні та дещо повільні?
42. Чи запізнювалися Ви будь-коли на роботу чи на призначену зустріч?
43. Вам часто сняться жахи та кошмари?
44. Чи правда, що Ви так любите поговорити, що не втрачаєте можливості поспілкуватися з новою людиною?
45. Чи турбують Вас якісь болі?
46. Чи засмутилися б Ви, не маючи можливості тривалий час спілкуватися з друзями?
47. Ви нервова людина?
48. Чи є серед Ваших знайомих той, хто Вам зовсім не подобається?
49. Ви впевнена у собі людина?
50. Чи вразливі Ви до критики Ваших недоліків чи Вашої роботи?
51. Чи важко Вам бути насправді щиро задоволеним від заходів, де брали участь багато людей?
52. Чи турбує Вас почуття, що Ви чимось гірші за інших?
53. Чи здатні Ви пожвавити спілкування у нудній компанії?
54. Чи бувало, що Ви говорили про ситуації / події, в яких зовсім не розбираєтеся?
55. Чи турбуєтеся Ви про своє здоров'я?
56. Чи любите Ви жартувати над іншими?

57. Ви страждаєте безсонням?

Обробка результатів:

Екстраверсія – відповідь «так» на питання: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56, – та відповіді «ні» та питання: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Якщо сума набраних балів від 0 до 10, – це ознака інтроверсії, людина замкнута.

Сума балів 11-14 балів – ознака амбівертності; людина спілкується коли їй це потрібно та з ким потрібно.

15-24 бали – ознака екстравертованості; людина комунікабельна, звернута до зовнішнього світу.

Невротизм / нейротизм – відповіді «так» на питання: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Набрані респондентом 0-10 балів – ознака емоційної стійкості.

11-16 балів – емоційна вразливість респондента.

17-22 бали – ознаки неврівноваженості / розхитаності нервової системи.

23-24 бали – невротизм, що межує з патологією, можливі невроз чи нервовий зрив.

Щирість – сума відповідей «так» на питання 6, 24 та 36 і відповідей «ні» на питання 12, 18, 30, 42 та 54.

Отримані 0-3 бали – висока щирість.

4-5 балів – середня щирість.

6-9 балів – низька щирість, відповіді респондента недостовірні.

Отримані бали, у випадку, якщо вони достовірні, означають:

– екстравертований, невротичний – холерик;

– екстравертований, емоційно стійкий – сангвінік;

– інтровертований, невротичний – меланхолік;

– інтровертований, емоційно стабільний – флегматик.

Типологічний опитувальник MBTI Майєрс-Бріггс

Інструкція: Уважно прочитайте кожне запитання методики, та оберіть Вашу відповідь, обвівши її колом на бланку методики. Не варто довго замислюватися над питаннями, ліпше дати першу відповідь, про яку Ви подумали. Методика містить питання двох типів. У першому з них потрібно вибрати з двох варіантів відповіді той, який відповідає звичним почуттям / відчуттям чи діям людини. У другому – завдання визначити, яке слово із запропонованої пари слів Вам більше підходить за своїм значенням / подобається».

Текст методики:

1. Зазвичай Ви:

- а) любите спілкуватися;
- б) досить спокійні та стримані.

2. Якщо б Ви були вчителем, який курс хотіли б викладати?

- а) заснований на викладенні фактів;
- б) який включає викладення теорій.

3. Ви частіше дозволяєте:

- а) своєму серцю керувати розумом;
- б) своєму розуму керувати серцем.

4. Коли Ви хочете кудись поїхати / піти на цілий день, Ви:

- а) плануєте, що саме та коли будете робити;
- б) ідете без будь-якого плану.

5. Перебуваючи в компанії, зазвичай Ви:

- а) приєднуєтеся до спільної розмови;
- б) віддаєте перевагу спілкуванню сам-на сам.

6. Ви ліпше / легше ладнаєте з людьми:

- а) які мають розвинену уяву;
- б) реалістичними.

7. Які слова Вам здаються більшим схваленням?

- а) душевна людина;
- б) людина, яка послідовно розмірковує.

8. Ви віддаєте перевагу тому, щоб:

- а) завчасно домовлятися про зустрічі, походи, вечірки тощо;
- б) мати можливість в останню мить вирішити, як розважатися.

9. У великій компанії Ви частіше:

- а) представляєте людей одне одному;
- б) Вас знайомлять з іншими.

10. Швидше, Вас можна назвати:

- а) практичною людиною;
- б) вигадником.

11. Зазвичай Ви:

- а) цінуєте емоції більше, ніж логіку;
- б) цінуєте логіку більше, ніж почуття.

12. Частіше ви досягаєте успіху:

- а) діючи у непередбачуваній ситуації, коли необхідно прийняти рішення;
- б) виконуючи ретельно розроблений план.

13. Вам більше подобається:

- а) мати кілька близьких і вірних друзів;
- б) бути пов'язаним дружніми стосунками з різними людьми.

14. Вам більше подобаються люди, які

- а) не привертають до себе увагу, слідуючи загальноприйнятим нормам;
- б) настільки оригінальні, що їм байдуже, чи звертають на них увагу.

15. Ви вважаєте, що найбільший недолік – це бути:

- а) байдужим;

б) нерозсудливим.

16. Слідування якому-небудь розкладу:

а) Вас приваблює;

б) зв'язує / сковує Вас.

17. Серед друзів Ви:

а) пізніше за решту дізнаєтеся про події у їхньому житті;

б) зазвичай маєте багато новин про них.

18. Вам би хотілося серед своїх друзів мати людину, яка:

а) завжди має безліч нових ідей;

б) тверезо та реалістично сприймає світ.

19. Вам би хотілося працювати, маючи керівником людину, яка:

а) завжди добра;

б) завжди справедлива.

20. Думка про те, щоб скласти список справ на вихідні:

а) приваблива для Вас;

б) Вас гнітить.

21. Зазвичай Ви:

а) можете легко тривалий час спілкуватися з будь-якою людиною;

б) можете знайти тему для бесіди лише з окремими людьми та лише в певних ситуаціях.

22. Якщо Ви читаєте, відчуваючи від цього задоволення, Вам подобається:

а) незвичайна, оригінальна манера автора;

б) коли письменник чітко виражає свої думки.

23. Що з переліченого, на Вашу думку, більший недолік:

а) бути надто сердечним;

б) бути недостатньо сердечним.

24. У своїй повсякденній роботі:

а) Вам більше подобаються критичні ситуації, коли Ви працюєте в умовах дефіциту часу;

б) ненавидите працювати у жорстких часових межах;

в) зазвичай так плануєте свою роботу, що часу було вдосталь.

25. Люди здатні виявити сферу ваших інтересів:

а) одразу після знайомства з Вами;

б) тільки пізнавши Вас ближче.

26. Виконуючи ту саму роботу, що й інші люди, Вам подобається:

а) робити її традиційним, звичним способом;

б) винаходити власний спосіб її виконання.

27. Вас більше хвилюють:

а) почуття людей;

б) права людей.

28. Коли вам необхідно виконати певну роботу, зазвичай Ви:

а) ретельно все організуєте перед початком роботи;

б) намагаєтеся все в'яснити вже у процесі роботи.

29. Ви зазвичай:

а) схильні вільно виражати свої почуття;

б) тримаєте власні почуття при собі.

30. Вам подобається:

а) бути оригінальним;

б) слідувати загальноприйнятим нормам.

31. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам подобається більше:

а) лагідний;

б) наполегливий.

32. Коли Вам потрібно дещо зробити у певний час, Ви вважаєте, що:

а) ліпше планувати завчасно;

б) дещо неприємно бути зв'язаним такими планами.

33. Можна сказати, що Ви:

- а) більше захоплені, ніж інші люди;
- б) менш захоплені, ніж більшість людей.

34. Вищою похвалою для людини буде визнання:

- а) її здатності передбачати;
- б) її тверезого / холодного розуму.

35. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам подобається більше:

- а) думки;
- б) почуття.

36. Зазвичай:

- а) Ви робите все в останню мить;
- б) для Вас відкладати все на потім – надто велике нервування.

37. На вечірках Вам:

- а) іноді стає сумно;
- б) завжди весело.

38. На Вашу думку, більш важливо:

- а) помічати різні можливості у якій-небудь ситуації;
- б) сприймати факти, як є.

39. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) переконливий ;
- б) зворушливий.

40. Чи вважаєте Ви, що наявність стабільного повсякденного розпорядку:

- а) це дуже зручно для виконання багатьох справ;
- б) важко, навіть коли це необхідно.

41. Коли щось стає модним, Ви зазвичай:

- а) одним з перших пробуєте це;
- б) Вас це мало цікавить.

42. Ви швидше:

- а) дотримуєтеся загальноприйнятих методів у роботі;
- б) виявляєте, що ще невирішене та беретеся за невирішені проблеми.

43. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) аналізувати;
- б) співпереживати.

44. Коли Ви думаєте про те, що потрібно зробити якусь не надто важливу справу, чи купити якусь дрібницю, Ви:

- а) часто забуваєте про це та згадуєте запізно;
- б) фіксуєте це на папері, щоб не забути;
- в) завжди робите це без додаткових нагадувань.

45. Зрозуміти, яка Ви людина:

- а) досить легко;
- б) досить важко;

46. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) факти;
- б) ідеї.

47. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) справедливість;
- б) співчуття.

48. Ви важче пристосовуєтеся до:

- а) одноманітності;
- б) постійних змін.

49. В утрудненій ситуації спілкування Ви зазвичай:

- а) змінюєте тему розмови;
- б) перетворюєте ситуацію на жарт;
- в) через кілька днів задумуєтеся, що Вам потрібно було сказати.

50. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) твердження;

б) ідея.

51. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) співчуття;

б) обачливість.

52. Коли Ви починаєте справу, яка орієнтовно займе у Вас тиждень, Ви:

а) складаєте спочатку список того, що будете робити й у якому порядку;

б) одразу беретесь за роботу.

53. На Вашу думку, Ваші близькі знають Ваші думки;

а) досить добре;

б) лише тоді, коли Ви самі повідомляєте про них.

54. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) теорія;

б) факт.

55. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) вигода;

б) благодіяння.

56. Виконуючи якусь роботу, Ви зазвичай:

а) плануєте роботу в такий спосіб, щоб завершити її, маючи резерв часу;

б) в останній момент працюєте з найвищою продуктивністю.

57. Перебуваючи на вечірці Ви любите:

а) брати активну участь у розвитку подій;

б) надаєте іншим можливість розважатися, як їм до вподоби.

58. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) буквальный;

б) образний.

59. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) рішучий;

б) відданий.

60. Якщо вранці у вихідний Вас запитують, що Ви збираєтеся робити протягом дня, Ви:

- а) зможете досить точно відповісти;
- б) назвете вдвічі більше справ, ніж зможете зробити;
- в) не любите загадувати завчасу.

61. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) енергійний;
- б) спокійний.

62. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) образний;
- б) прозаїчний.

63. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) непоступливий;
- б) добросердечний.

64. Одноманітність повсякденних справ Вам здається:

- а) спокійним;
- б) втомливим.

65. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) стриманий;
- б) говіркий.

66. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) виробляти;
- б) створювати.

67. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) миротворець;
- б) суддя.

68. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

- а) запланований;

б) позаплановий.

69. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) спокійний;

б) пожвавлений.

70. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) розсудливий;

б) чарівний.

71. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) м'який;

б) твердий.

72. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) методичний;

б) спонтанний.

73. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) говорити;

б) писати.

74. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) виробництво;

б) планування.

75. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) прощати;

б) дозволяти.

76. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) систематичний;

б) випадковий.

77. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) комунікабельний;

б) замкнутий.

78. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) конкретний;
б) абстрактний.
79. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) хто;
б) що.
80. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) імпульс;
б) рішення.
81. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) вечірка;
б) театр.
82. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) споруджувати;
б) винаходити.
83. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) некритичний;
б) критичний.
84. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) пунктуальний;
б) вільний.
85. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) фундамент;
б) вершина.
86. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:
а) обережний;
б) довірливий.
87. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) перемінливий;

б) незмінний.

88. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) теорія;

б) практика.

89. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) погоджуватися;

б) дискутувати.

90. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) дисциплінований;

б) безпечний.

91. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) знак;

б) символ.

92. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) стрімкий;

б) ретельний.

93. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) приймати;

б) змінювати.

94. Яке слово (його зміст) з пари: А чи Б Вам більше до душі:

а) відомий;

б) невідомий.

Ключ до методики:

E-I				S-N				T-F				J-P			
№		E	I	№		S	N	№		T	F	№		J	P
1	a 6	2 -	- 2	2	a 6	2 -	- 2	3	a 6	- 1(2)	2(1) -	4	a 6	2 -	- 2
5	a 6	1 -	- 2	6	a 6	- 1	2 -	7	a 6	- 2(2)	1(1) -	8	a 6	2 -	- 1
9	a 6	2 -	- 2	10	a 6	2 -	- 2	11	a 6	- 2	2 -	12	a 6	- 1	1 -
13	a 6	- 2	1 -	14	a 6	1 -	- 2	15	a 6	- -	2 -	16	a 6	2 -	- 2
17	a 6	- 2	1 -	18	a 6	- 2	1 -	19	a 6	- -	2(1) -	20	a 6 B	1 - -	- 1 1
21	a 6	2 -	- 2	22	a 6	- 1	- -	23	a 6	1 -	- -	24	a 6 B	- - 1	1 - -
25	a 6	1 -	- 1	26	a 6	1 -	- 1	27	a 6	- 2(1)	- -	28	a 6	1 -	- 2
29	a 6	1 -	- -	30	a 6	1 -	- -	31	a 6	- 2	1 -	32	a 6	1 -	- 1
33	a 6	1 -	- 1	34	a 6	- 1	2 -	35	a 6	2(2) -	- 1(2)	36	a 6	- 1	1 -
37	a 6	- 2	1 -	38	a 6	- 1	- -	39	a 6	2 -	- 1(2)	40	a 6	- -	1 2
41	a 6	- -	- 2	42	a 6	2 -	- -	43	a 6	1(2) -	- 2	44	a 6 B	- 1 -	1 - -
45	a 6	1 -	- 2	46	a 6	2 -	- 1	47	a 6	1 -	- 2	48	a 6	- 1	1 -

E-I				S-N				T-F				J-P			
№		E	I	№		S	N	№		T	F	№		J	P
49	a 6 B	- 1 -	- - 2	50	a 6	2 -	- 1	51	a 6	- 2	1 -	52	a 6	2 -	- 1
53	a 6	1 -	- 1	54	a 6	- 1	2 -	55	a 6	1 -	- 1	56	a 6	- -	1 -
57	a 6	1 -	- 2	58	a 6	1 -	- 1	59	a 6	1 -	- 2(1)	60	a 6 B	- -	- 1 1
61	a 6	1 -	- 2	62	a 6	- 2	- -	63	a 6	2 -	- -	64	a 6	1 -	- -
65	a 6	- 2	1 -	66	a 6	2 -	- -	67	a 6	- 2	- -	68	a 6	2 -	- 2
69	a 6	- 1	1 -	70	a 6	2 -	- -	71	a 6	- 2	- -	72	a 6	2 -	- 2
73	a 6	- -	1 -	74	a 6	1 -	- 1	75	a 6	- 2	- -	76	a 6	2 -	- 2
77	a 6	1 -	- 1	78	a 6	1 -	- 2	79	a 6	- 1	- -	80	a 6	- 1	2 -
81	a 6	1 -	- -	82	a 6	2 -	- 1	83	a 6	- 1	1 -	84	a 6	1 -	- 1
				85	a 6	- -	2 -	86	a 6	2 -	- -	87	a 6	- 1	- -
				88	a 6	- -	2 -	89	a 6	- -	1 -	90	a 6	2 -	- 1
				91	a 6	1 -	- -					92	a 6	- -	1 -
				93	a 6	1 -	- -								
				94	a 6	1 -	- 1								
Разом:				Разом:				Разом:				Разом:			
превага				превага				превага				превага			

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина-людина»

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0-ніколи, 1 –дуже рідко, 2-рідко, 3-іноді, 4 –часто, 5 –дуже часто, 6-завжди.

Варіант I (для менеджерів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як «вичавлений лимон».
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.

11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, — нецікаві люди, що скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися й відпочити під усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді підлегли та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

«Ключ»

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

Таблиця рівнів «вигорання»

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

Методика «Дослідження синдрому вигорання»

Інструкція: Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, «так» або «ні».

Текст опитувальника:

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи па роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в животі?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас 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 підозрілим, ніж зазвичай?
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 інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?

20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання», де відповідь «так» - 1 бал, «ні»- 0 балів та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею.

Рівні «вигорання»

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Вигорання»	0–7	8–14	15–20