

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ,  
ПСИХОЛОГІЇ ТА БЕЗПЕКИ  
Кафедра загальної та соціальної психології**

**Кваліфікаційна робота на тему:  
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
МОЛОДІ**

**Кваліфікаційна робота**  
здобувачки першого (бакалаврського)  
рівня вищої освіти  
денної форми здобуття освіти  
спеціальності 053 «Психологія»  
**Крістіни ТАРАС**

**Науковий керівник**  
доцент кафедри загальної та соціальної  
психології, кандидат психологічних  
наук, доцент  
**Ольга УГРИН**

**Рецензент:**  
доцент кафедри практичної психології,  
доктор філософії в галузі психології  
**Наталія КАЛЬКА**

**Кваліфікаційна робота допущена до захисту**

«   » \_\_\_\_\_ 2026 р., протокол №

завідувач кафедри загальної та соціальної психології

\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів 2026

## АНОТАЦІЯ

### Тарас К. Психологічні особливості емоційного вигорання молоді

Кваліфікаційна робота присвячена теоретичному обґрунтуванню та емпіричному дослідженню психологічних особливостей і чинників емоційного вигорання молоді.

У першому розділі дослідження проаналізовано наукові підходи до розуміння феномену емоційного вигорання, визначено його структуру, наслідки та специфіку прояву в молодіжному середовищі.

Другий розділ роботи містить результати комплексного дослідження рівнів вигорання, стресостійкості, особистісних характеристик та копінг-стратегії респондентів. Результати аналізу свідчать, що значна частина молоді має сформовані або такі, що формуються, прояви вигорання. Встановлено статистично значущі кореляційні зв'язки між рівнем емоційного вигорання та такими чинниками, як високий нейротизм, підвищена сприйнятливність до стресу та використання деструктивних копінг-стратегій.

Практичне значення роботи полягає у розробці та обґрунтуванні системи рекомендацій, спрямованих на профілактику вигорання шляхом розвитку навичок емоційної саморегуляції, формування конструктивних стратегій подолання стресу та підвищення рівня психологічної стійкості молоді.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, молодь, стрес, нейротизм, копінг-стратегії, психологічна саморегуляція, емоційне виснаження, профілактика.

## ANNOTATION

### **Taras K. Psychological Features of Emotional Burnout in Youth**

This qualification thesis is devoted to the theoretical substantiation and empirical study of the psychological characteristics and factors of emotional burnout in youth.

The first chapter of the study analyzes scientific approaches to understanding the phenomenon of emotional burnout, defines its structure, consequences, and specific manifestations in the youth environment.

The second chapter presents the results of a comprehensive study of burnout levels, stress resistance, personality characteristics, and coping strategies of the respondents. The analysis results indicate that a significant proportion of young people demonstrate either developed or developing signs of burnout. Statistically significant correlations were found between the level of emotional burnout and such factors as high neuroticism, increased stress sensitivity, and the use of maladaptive coping strategies.

The practical significance of the study lies in the development and justification of a system of recommendations aimed at preventing burnout through the enhancement of emotional self-regulation skills, the formation of constructive stress-coping strategies, and the improvement of psychological resilience among youth.

**Keywords:** emotional burnout, youth, stress, neuroticism, coping strategies, psychological self-regulation, emotional exhaustion, prevention.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ</b> .....	7
1.1. Теоретичні підходи до розуміння емоційного вигорання.....	7
1.2. Причини та чинники розвитку емоційного вигорання.....	14
1.3. Особливості проявів емоційного вигорання в молоді.....	19
<b>Висновки до розділу 1</b> .....	21
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В МОЛОДІ</b> .....	23
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	23
2.2. Дослідження рівня емоційного вигорання серед молоді.....	30
2.3. Аналіз психологічних чинників емоційного вигорання молоді.....	37
2.4. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання молоді.....	43
<b>Висновок до розділу 2</b> .....	48
<b>ВИСНОВОК</b> .....	50
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	52
<b>ДОДАТКИ</b> .....	56

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Проблема збереження психічного здоров'я набуває особливої значущості. Традиційно емоційне вигорання розглядалось характерним для фахівців професій які напряму взаємодіють з людьми та мають великий стаж роботи. Однак все більше спостерігається тенденція зменшення віку цього феномену, сучасна молодь стикається з комплексом стресорів, такі як, високі вимоги до успішності, інформаційне перевантаження, постійний тиск соціальних мереж, а також глобальна соціально-економічна невизначеність.

Сучасне суспільство диктує молоді жорсткі умови, в той час як вони шукають себе, обирають професію та будують стосунки в умовах постійного впливу та конкуренції. У світі, де понад усе цінують продуктивність, молодь звикає жити у стані постійної втоми, це сприймається як належне, хоча насправді за звичайним виснаженням ховається емоційне вигорання. Це не просто лінь чи тимчасове небажання щось робити, а набагато глибший стан, коли людина втрачає сенс у всьому, чим займається, а колишні мрії та цілі стають важким тягарем.

Особливо вразливою категорією є студентство, вони повинні балансувати між опануванням освітньої програми, формуванням кар'єрного шляху та підтримувати активний соціальний статус. Також ситуацію погіршує невідповідність між ідеальним образом досягнень у соціальних мережах та реальними труднощами на початку професійного шляху. Коли вимоги світу не збігаються з силами людини, виникає внутрішній конфлікт, з яким важко впоратися самотужки. Це і зумовило актуальність дослідження.

**Метою дослідження** є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних особливостей, причин і проявів емоційного вигорання у молоді.

**Об'єкт дослідження:** емоційне вигорання особистості як психологічний феномен.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості, чинники розвитку та прояви емоційного вигорання у молоді.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз підходів до розуміння емоційного вигорання;
2. Визначити причини та чинники розвитку емоційного вигорання;
3. Описати особливості проявів емоційного вигорання в молоді;
4. Емпірично дослідити рівень та структуру емоційного вигорання;
5. Проаналізувати взаємозв'язок між емоційним вигоранням, рівнем стресу, особистісними рисами та копінг-стратегіями;
6. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання серед молоді.

**Гіпотеза дослідження:**

1. Існує прямий зв'язок між рівнем сприйнятого стресу та інтенсивністю проявів емоційного вигорання у молоді;
2. Високий рівень нейротизму підвищує схильність молоді до емоційного вигорання;
3. Переважання емоційно-орієнтованих копінг-стратегій пов'язане з вищим рівнем емоційного вигорання, тоді як проблемно-орієнтовані стратегії виконують захисну функцію.

**Наукова новизна** полягає у дослідженні взаємозв'язку між емоційним вигоранням, рівнем стресу, особистісними рисами та копінг-стратегіями молоді, а також у визначенні психологічних чинників формування синдрому.

**Теоретико-методологічною основою** дослідження стали наукові положення про емоційне вигорання, зокрема концепції Герберта Фрейденбергера, Крістіни Маслач та Стівена Хобфолла. А також в роботі

враховано модель емоційного вигорання В.В. Бойка, теорію стресу та копінг-стратегій Р. Лазаруса і модель особистості «Великої п'ятірки».

**Практичне значення роботи.** Результати проведеного емпіричного дослідження щодо прояву емоційного вигорання у молоді дозволяють визначити фактори, які найбільше впливають на розвиток цього синдрому, а отже можуть бути використані у психоедукаційній та профілактичній роботі з молоддю, та метою є запобігання емоційному вигоранню та підвищення рівня психологічного благополуччя.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ

## 1.1. Теоретичні підходи до розуміння емоційного вигорання

Відповідно до Міжнародної класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), вигорання – це синдром, який виникає як наслідок тривалого хронічного стресу на роботі, з яким людина не змогла ефективно впоратися. Проявляється через три основні складові: відчуття сильного емоційного та фізичного виснаження, появу психологічної дистанції до роботи або негативного ставлення до неї, а також зниження відчуття власної професійної ефективності. Важливо, що цей стан пов'язують саме з робочою сферою, а не для опису інших життєвих ситуацій. [31]

Попри велику кількість наукових досліджень, присвячених цьому явищу, поняття емоційного вигорання й досі немає єдиного, чітко закріпленого визначення в психології. Це можна пояснити тим, що феномен є складним та багатограним. Різні дослідники акцентують увагу на різних аспектах цього процесу. Одні підкреслюють роль зовнішніх факторів, таких як умови праці, соціальне середовище та рівень навантаження, інші спираються на внутрішні характеристики особистості, зокрема рівень стресостійкості, мотивацію, установки та індивідуальні цінності.

Вперше термін «Синдром вигорання працівників» був описаний у 1974 році американським психіатром Гербертом Фрейденбергером, який звернув увагу на це явище у працівників психіатричної сфери. Він розглядав його як стан виснаження через надмірну відданість роботі та високі очікування. Первинно його клінічні спостереження формувалися під час роботи у безкоштовних медичних закладах і терапевтичних спільнотах. [11]

Разом із колегою Гейл Норт, він визначив основні причини виникнення цього стану, а також описав характерні стадії розвитку та чинники, що можуть сприяти його формуванню. У результаті їхніх

досліджень була запропонована модель із 12 етапів розвитку емоційного вигорання, яка демонструє поступовий перехід від надмірної залученості людини у професійну діяльність до глибокого емоційного та фізичного виснаження.. Спочатку людина надмірно прагне до успіху, ставить перед собою завищені вимоги та працює без достатнього відпочинку, поступово ігноруючи власні потреби. Згодом накопичуються емоційні труднощі, які людина намагається не помічати, а робота чи навчання починають займати центральне місце в житті. На наступних етапах виникає заперечення проблем, зменшується кількість соціальних контактів, з'являються зміни у поведінці та емоційних реакціях. Поступово втрачається мотивація, діяльність перестає приносити задоволення, формується відчуття внутрішньої порожнечі та виснаження. У найбільш критичних випадках це може супроводжуватися депресивними проявами та повним фізичним і психічним виснаженням організму. [32]

Однак ця модель має переважно описовий характер і не отримала загального визнання в сучасній психологічній науці, тому її доцільно розглядати як допоміжну в контексті інших, більш науково обґрунтованих підходів до вивчення емоційного вигорання.

Згодом у 1970-х роках концепцію дослідила та розширила американський психолог Крістіна Маслач, яка визначає емоційне вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження, що супроводжується негативним ставленням до себе, оточуючих та своєї діяльності. Зокрема, до фізичних симптомів належать порушення сну, головні болі, проблеми зі шлунково-кишковим трактом і підвищений артеріальний тиск. На емоційному рівні можуть спостерігатися почуття відчаю, ізоляції, тривоги, дратівливості, цинізму та внутрішньої спустошеності. У більш складних випадках це супроводжується зниженням самооцінки, формуванням негативного ставлення до професійної діяльності й оточення, а також втратою емпатії та інтересу до благополуччя клієнтів.[22]

Вигорання вважали крайньою втомою, в свою чергу К. Маслач довела, що це комбінація емоцій, поведінки та самосприйняття. У своїй концепції дослідниця особливу увагу приділяла міжособистісним чинникам, зокрема взаєминам між тими, хто надає допомогу, і тими, хто її отримує, а також ставленню фахівця до самого себе, підкреслюючи важливість саме цього аспекту у формуванні синдрому вигорання.

Вона визначила вигорання як синдром, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. [9]

1. Емоційне виснаження виникає внаслідок тривалого стресу, перевантаження та відсутності повноцінного відпочинку. На цьому етапі людина поступово починає ігнорувати власні потреби, менше приділяє уваги здоров'ю, обмежує спілкування з близькими, відмовляється від хобі та відпочинку. Також можуть з'являтися фізичні симптоми, зокрема головний біль, порушення сну та біль у спині.

2. Деперсоналізація проявляється у відчуженні від власних переживань і внутрішнього світу. Людина може сприймати себе ніби «зі сторони», втрачаючи емоційний зв'язок із власним досвідом. Одночасно погіршуються соціальні взаємодії, зменшується кількість і якість контактів, з'являється байдужість щодо інших. Люди можуть знецінювати думки й почуття оточуючих, що призводить до зниження рівня залученості в діяльність, порушень у роботі та може призвести до звільнення.

3. Зниження професійної ефективності, емоційне виснаження та відчуження призводять до втрати віри у власну значущість і корисність виконуваної роботи. Людина починає сумніватися у своїх здібностях, відчуває зниження продуктивності та мотивації, прагне уникати виконання обов'язків або перекладати їх на інших. На цьому етапі часто виникають переживання, пов'язані із «синдромом самозванця», а також почуття

провини за недостатню активність чи відпочинок. Подібні установки лише посилюють виснаження та ще більше знижують працездатність.

Саме ця трифакторна модель є найбільш поширеною у сучасних дослідженнях. Модель була створена для допоміжних професій, та виявилась актуальною для всіх видів діяльності де є високий рівень стресу та відповідальності.

Важливим кроком у розвитку цієї концепції стало створення у 1981 році К. Маслач спільно з С. Джексоном опитувальника Maslach Burnout Inventory (МВІ), який на сьогодні є одним із найпоширеніших і найбільш стандартизованих інструментів який дозволяє вимірювати рівень професійного вигорання та дозволяє порівнювати результати досліджень у різних професійних і культурних групах. МВІ містить 22 пункти, пов'язані з трьома аспектами вигорання, які виділила К. Маслач, бали розраховуються окремо для кожної субшкали, також можливо визначити загальний індекс вигорання.

Крістіна Маслач змістила фокус з особистісних характеристик людини на те, як умови роботи та оточення впливають на появу вигорання, підкреслюючи, що це явище не є ознакою слабкості людини, а відповідь на несприятливі умови професійної діяльності.

Айала Пайнс у своїх дослідженнях розглядала емоційне вигорання з позиції екзистенційного підходу, підкреслюючи, що воно пов'язане з втратою сенсу діяльності та розчаруванням у роботі, яка раніше мала для людини важливе значення. На її думку, вигорання виникає тоді, коли індивід надмірно ототожнює себе зі своєю професією та покладає на неї завищені очікування, які з часом не виправдовуються.

У подальших дослідженнях А. Пайнс у співпраці з Елліотом Аронсоном, доповнили поняття запропонувавши однофакторну модель, відповідно до якої вигорання це стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, що виникає внаслідок тривалої залученості в емоційно

напружені ситуації та перебування у середовищі з високими вимогами до особистості. Вони зазначали, що вигорання може виникати в професіях які не орієнтовані на людей, а також не обов'язково в професійній сфері. Вони описували вигорання як «стомлення від людей», наголошуючи на ключовій ролі міжособистісних взаємодій та емоційної інтенсивності діяльності. Для його емпіричного вивчення вони розробили опитувальник Burnout Measure, який оцінює три основні компоненти виснаження: фізичний, емоційний і когнітивний.[29]

Важливим є те, що емоційне вигорання розглядається не лише як стан, але і як процес, який розвивається поступово. Дослідники зазначають, що цей процес може тривати роками і проходить через певні стадії від початкового ентузіазму до повного виснаження.

Кері Чернісс розглядав синдром емоційного вигорання як прогресуючу втрату мотивації до професійної діяльності, що виникає у відповідь на надмірні навантаження та незадоволеність працею. У центрі його концепції лежить ідея «психологічної втечі» від роботи, коли вимоги до працівника систематично перевищують його внутрішні ресурси, особистість реагує емоційним виснаженням та різким зниженням зацікавленості у своїх обов'язках.[25 ст 268]

Разом із Робертом Голембієвським, К. Чернісс значно розширив розуміння цього явища, вивівши його за межі суто індивідуальної реакції. Дослідники підкреслювали вирішальну роль управлінських факторів та організаційної структури у розвитку вигорання. Згідно з їхнім підходом, розчарування у праці є не лише наслідком втоми, а й результатом специфічних умов професійного середовища.

Така зміна акцентів у 1990-х роках призвела до суттєвого переосмислення поняття, вигорання перестали вважати специфічною проблемою лише «допоміжних» професій. Стало очевидним, що механізм мотиваційної кризи, описаний К. Черніссом, є універсальним і для

представників інших сфер, менеджерів, військовослужбовців, духовенства та інших. Таким чином, вигорання постає як складна реакція на тривале перевантаження, що формується під потужним впливом особливостей організації професійної діяльності.

К. Чернісс розглядав вигорання як динамічний процес, що розвивається поетапно під впливом хронічного стресу та включає стадії:[25 ст 268]

1. Стадія стресу, на якій напруження проявляється через фізичні й емоційні реакції;

2. Стадія подолання, коли особа намагається впоратися зі стресом, використовуючи як адаптивні, так і неадаптивні стратегії (зокрема емоційне дистанціювання чи цинізм);

3. Стадія вигорання, що характеризується емоційним виснаженням, цинічним ставленням і відчуттям власної неефективності.

У сучасний період дослідження емоційного вигорання були значно розширені В. Шауфелі, який уточнив класичну трикомпонентну модель та акцентував увагу на впливі робочого середовища. Суть його моделі полягає в тому, що емоційне вигорання виникає внаслідок порушення рівноваги у соціальних відносинах. Людина оцінює взаємодію через співвідношення витрат і винагород, і якщо вкладені зусилля не компенсуються відповідною віддачею, виникає стрес. Особливо це проявляється у допомагаючих професіях, де відсутність вдячності або результату з боку клієнтів, а також недостатня підтримка організації призводять до емоційного виснаження. Деперсоналізація в цій моделі розглядається як захисна стратегія зменшення власних емоційних витрат, однак у довгостроковій перспективі вона поглиблює вигорання і знижує відчуття професійної ефективності. [25 ст 266]

Важливий внесок у розвиток проблеми зробили Е. Демеруті та А. Баккер, які запропонували модель «Вимоги до роботи – ресурси» (JD-R), що

пояснює вигорання як результат дисбалансу між робочими навантаженнями та ресурсами працівника. Згідно з цією теорією, вимоги до роботи (фізичні, емоційні та когнітивні навантаження) можуть призводити до виснаження та розвитку стресу, тоді як ресурси роботи (підтримка, зворотний зв'язок, можливості розвитку) сприяють мотивації, досягненню цілей і зниженню негативного впливу стресових факторів. У межах моделі виділяються два основні процеси: процес погіршення здоров'я, що веде до емоційного виснаження, та мотиваційний процес, який підвищує залученість і ефективність працівника. Також було показано зв'язок між вигоранням і рівнем професійної залученості, де ресурси відіграють ключову роль у підтриманні позитивного ставлення до роботи та попередженні вигорання.[6]

Український дослідник Віктор Бойко розглядав синдром емоційного вигорання як специфічний механізм психологічного захисту, що формується у процесі професійної діяльності під впливом хронічного стресу та проявляється у частковому або повному «виключенні» емоційних реакцій у відповідь на психотравмуючі впливи. На думку дослідника, на початкових етапах цей механізм може виконувати адаптивну функцію, допомагаючи особистості знижувати емоційне напруження та економно використовувати внутрішні ресурси, однак з часом набуває деструктивного характеру. Пояснюючи природу вигорання, В. Бойко спирається на концепцію загального адаптаційного синдрому Ганс Сельє та виокремлює три основні фази розвитку цього процесу: напруження, резистенцію та виснаження. Кожна з фаз супроводжується специфічними симптомами, що дозволяють детально дослідити особливості прояву синдрому емоційного вигорання. [13]

Фаза напруження виступає детермінантою розвитку синдрому. Формується під впливом хронічного стресу та високої відповідальності. Характеризується внутрішнім дискомфортом, тривожністю,

незадоволеністю собою та усвідомленням психотравмуючих обставин як безвихідних.

Фаза резистенції є періодом формування психологічного захисту. Людина намагається мінімізувати енерговитрати через обмеження емоційного залучення. Це проявляється у вибірковій чутливості, емоційно-моральній дезорієнтації, редукції професійних обов'язків та поступовому відчуженні від робочого процесу.

І настає фаза виснаження, етап глибокого енергетичного дефіциту та психоемоційного спустошення. Супроводжується особистісною деперсоналізацією та психосоматичними розладами (порушення сну, дратівливість, вегетативні порушення). Вигорання стає домінуючою стратегією поведінки, що деструктивно впливає на всі сфери життєдіяльності.

## **1.2. Причини та чинники розвитку емоційного вигорання**

Емоційне вигорання формується під впливом комплексу психологічних, соціальних та професійних чинників. Аналіз причин розвитку цього синдрому свідчить про те, що однією з основних передумов є надмірна залученість людини у професійну діяльність, коли робота поступово стає головною життєвою цінністю. У ситуації, коли власні зусилля, витрачений час та емоційний ресурс не відповідають очікуваній або отриманій винагороді, у людини виникають перші ознаки емоційного виснаження, розчарування та внутрішньої спустошеності. [13]

Особливо вираженою ця проблема є у молоді, яка через високий рівень навчального та професійного навантаження, соціальний тиск і нестабільність життєвих умов є більш вразливою до розвитку емоційного виснаження. У дослідженні Магдалени Смолік зазначається, що психоемоційний стан молоді значною мірою залежить від впливу таких чинників, як освітній тиск, соціальна ізоляція, конфліктне сімейне середовище, недостатність емоційної підтримки та негативний вплив

цифрового середовища. Тривалий вплив цих факторів сприяє розвитку хронічного стресу, зниженню психологічної стійкості та формуванню синдрому емоційного вигорання.[28] Поступово змінюється ставлення до професійної діяльності, від зацікавленості та емоційної включеності до байдужості, дистанціювання та негативізму. У таких умовах може виникати знеособлення професійних відносин, що негативно впливає як на якість міжособистісної взаємодії, так і на особистісний розвиток фахівця.

Також відбувається поступове виснаження адаптаційних ресурсів особистості. На початкових етапах формується стан хронічного емоційного напруження, який супроводжується підвищеною втомлюваністю, зниженням мотивації та емоційною нестабільністю. У подальшому розвивається емоційне відчуження, як своєрідний психологічний захисний механізм, спрямований на зменшення впливу стресових факторів. Завершальним етапом є формування відчуття професійної неефективності та внутрішньої спустошеності, що виступає ключовою характеристикою синдрому емоційного вигорання.

Одним із найбільш поширених факторів розвитку емоційного вигорання серед молоді є хронічний стрес, пов'язаний із навчальною та професійною діяльністю. Сучасна молодь часто стикається з високими вимогами до успішності, необхідністю поєднувати навчання з роботою, постійною конкуренцією та страхом невдачі. Тривале перебування у стані психоемоційного напруження виснажує адаптаційні ресурси організму, що поступово призводить до емоційного виснаження, втрати мотивації та зниження рівня психологічного благополуччя.

Значний вплив на психоемоційний стан молоді має освітній тиск, високі очікування з боку оточення та постійне прагнення відповідати соціальним стандартам. Молоді люди перебувають під постійним впливом вимог з боку батьків, освітнього середовища та суспільства загалом, від молоді очікують високих результатів у навчанні, соціальної активності,

популярності серед ровесників та відповідності сучасним стандартам зовнішності. Така багатовекторна система очікувань призводить до постійного психоемоційного напруження, через що у багатьох молодих людей формується страх помилки та невідповідності очікуванням, що супроводжується підвищеною тривожністю, внутрішнім напруженням і почуттям емоційного виснаження.[28]

Причини професійного вигорання можна поділити на три основні групи: індивідуальні, міжособистісні та організаційні.

Індивідуальні чинники пов'язані з особистісними особливостями людини. До них належить низька стресостійкість, високий рівень самокритичності, особливості темпераменту, завищені вимоги до себе, недостатнє відчуття контролю над власною діяльністю, низька самооцінка професійної ефективності.

До міжособистісних чинників включають труднощі у взаємодії з колегами та керівництвом, порушення комунікації, конфлікти, соціальна ізоляція, недостатня підтримка з боку колективу, знецінення професійних компетенцій, відсутність позитивного зворотного зв'язку.

Організаційні чинники охоплюють особливості професійного середовища, надмірне робоче навантаження, нечітко визначені професійні обов'язки, низький соціальний статус професії, відсутність належної мотивації, недостатнє матеріальне та моральне заохочення, обмежені можливості професійного розвитку, несправедливий розподіл ресурсів і обов'язків.

Не менш важливим чинником розвитку емоційного вигорання є недостатність соціальної та емоційної підтримки. Відсутність довірливих стосунків із сім'єю, друзями чи значущим оточенням знижує здатність молодої людини ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. У дослідженні підкреслюється, що підтримка з боку близьких людей виконує захисну функцію та сприяє збереженню психологічної стійкості. Натомість

соціальна ізоляція, конфлікти та дефіцит емоційного контакту підвищують ризик розвитку емоційного виснаження й депресивних проявів.[21]

Окрему роль у розвитку емоційного вигорання молоді відіграє сучасне цифрове середовище. Постійне використання соціальних мереж, інформаційне перевантаження та прагнення відповідати ідеалізованим образам у медіапросторі створюють додатковий психологічний тиск. Крім того, кібербулінг, онлайн-критика та постійне порівняння себе з іншими негативно впливають на самооцінку молодих людей і можуть сприяти формуванню хронічного стресу та емоційного виснаження [28].

Сучасні цифрові технології здатні негативно позначатися на емоційному стані молоді та сприяти виникненню депресивних проявів, тривожності, порушень концентрації уваги й obsесивно-компульсивних симптомів. Постійна потреба вдосконалювати власний образ у соціальних мережах та орієнтація на оцінку оточення знижують рівень самооцінки й формують залежність від суспільного схвалення.

Одним із сучасних соціально-психологічних умов емоційного вигорання молоді є феномен FOMO (fear of missing out), тобто страх того, що нас може щось оминати. Це явище пов'язане з постійною потребою бути в курсі подій, активності інших людей та змін у соціальних мережах. Активне використання соціальних мереж формує в молодих людей потребу постійного контролю інформаційного простору та порівняння себе з іншими. Молоді люди часто порівнюють власне життя з ідеалізованими образами, які бачать в Інтернеті, через що можуть відчувати незадоволення собою, тривожність і внутрішню напругу. Постійне прагнення демонструвати активність, підтримувати онлайн-присутність та не «випадати» із соціального простору призводить до емоційного виснаження, зниження концентрації уваги та порушення балансу між відпочинком і навчанням чи роботою. Унаслідок цього виникає хронічне емоційне

напруження, відчуття недостатньої успішності та потреба постійно підтримувати соціальну активність онлайн. [26]

Одним із проявів такого впливу є поширення культури нарцисизму, у межах якої самооцінка людини дедалі більше визначається її зовнішнім образом, успішністю та суспільним визнанням. Молоді люди починають оцінювати себе через призму того, наскільки вони відповідають ідеалізованим стандартам, що нав'язуються соціумом і медіа. Неможливість досягти «ідеального образу» часто породжує внутрішню фрустрацію, невдоволення собою та психічне виснаження.[24]

Організаційно-соціальним чинником є розмивання кордонів між роботою (навчанням) та особистим життям, що особливо загострилося з поширенням дистанційних форматів взаємодії. Коли житловий простір одночасно стає робочим кабінетом, зникає психологічний ритуал «перемикання» ролей. Стан постійної цифрової доступності у месенджерах та очікування миттєвої реакції на запити навіть у позаробочий час створюють ілюзію нескінченного робочого дня. Ця неможливість повноцінно «від'єднатися» від професійних обов'язків тримає нервову систему в стані постійної мобілізації, що значно прискорює вичерпання адаптаційних ресурсів особистості.

Вагомою причиною вигорання є тривалий вплив війни та загальна безпекова нестабільність, що посилюють екзистенційну тривогу молоді. Постійна загроза та необхідність жити й працювати в екстремальних умовах виснажують внутрішні ресурси значно швидше, ніж звичайний професійний стрес. У таких обставинах спроби підтримувати звичну ефективність часто призводять до швидкого психологічного колапсу та відчуття повної безпорадності.

Комплексна взаємодія особистісних рис, соціальних очікувань та травматичного досвіду воєнного часу перетворює емоційне вигорання на системний виклик для сучасної молоді. Глибоке розуміння цих чинників є

першим кроком до формування стратегій стійкості, які дозволяють не лише зберегти професійну ефективність, а й захистити ментальне здоров'я та цілісність особистості у критично нестабільному середовищі.

### **1.3. Особливості проявів емоційного вигорання в молоді**

Сучасні наукові уявлення про феномен професійного вигорання у молодих людей вказують на те, що цей стан є специфічною формою тривалої відповіді на хронічний робочий стрес, яка структурується як тривимірний синдром. Він охоплює емоційне виснаження, що проявляється у відчутті спустошеності ресурсів, цинізм як відсторонене або негативно забарвлене ставлення до професійної діяльності, а також зниження професійної ефективності, яке виражається у втраті впевненості у власній компетентності. Хоча традиційно синдром вигорання пов'язують із пізнішими етапами кар'єрного становлення, у молодому віці спостерігається окремий пік його поширеності, що зумовлено високою значущістю періоду професійного самовизначення та необхідністю прийняття відповідальних життєво-професійних рішень.

Важливою особливістю проявів вигорання у молодих осіб на загальну рівні є те, що воно не завжди супроводжується вираженими об'єктивними порушеннями когнітивного функціонування, незважаючи на наявність суб'єктивного відчуття втоми та зниження ресурсності. У низці випадків навіть за наявності помірних проявів вигорання можуть зберігатися відносно високі показники інтелектуальних функцій, зокрема робочої пам'яті та здатності до аналітичного мислення. Така особливість частково пояснюється тим, що до розвитку вигорання частіше схильні відповідальні, орієнтовані на досягнення та високопродуктивні молоді фахівці, для яких характерне надмірне залучення у професійну діяльність і підвищені вимоги до себе.[19] Водночас у випадках більш вираженого емоційного вигорання можуть спостерігатися негативні зміни когнітивного функціонування, які пов'язані зі зниженням розумової працездатності. Вони включають

труднощі з концентрацією уваги, зниження швидкості мислення, погіршення пам'яті та відчуття «інформаційного перевантаження». Часто виникає негативне мислення щодо власних можливостей, сумніви у результативності зусиль та зниження віри у власний успіх.

Водночас формування та прогресування симптомів вигорання у молодому віці тісно пов'язане із загальним рівнем психологічного дистресу, а також може ускладнюватися наявністю тривожних або депресивних станів. Попри відносну збереженість когнітивних ресурсів, у таких осіб нерідко спостерігається зниження об'єктивних показників соціального та професійного функціонування, що проявляється у зменшенні продуктивності, погіршенні якості виконання професійних завдань та ускладненні міжособистісної взаємодії в робочому середовищі. Це свідчить про те, що на ранніх етапах професійної кар'єри вигорання може залишатися малопомітним ззовні, проте поступово чинить істотний негативний вплив на адаптацію молодого фахівця. Молоді люди можуть уникати виконання навчальних завдань, відкладати їх на пізніше, демонструвати прокрастинацію та зниження залученості до навчального процесу. Також можливі соціальні зміни у вигляді зменшення контактів з однолітками, ізоляції та порушення звичного режиму діяльності й відпочинку.

Також вираженими є емоційні прояви, які характеризуються загальним зниженням емоційного тону, відчуттям виснаження, апатією та зменшенням здатності отримувати задоволення від звичних видів діяльності. У таких людей часто спостерігається емоційна нестійкість, підвищена дратівливість, схильність до негативних переживань, а також відчуття внутрішньої байдужості до навчальних та соціальних подій.

У контексті психологічної структури феномену важливо зазначити, що прояви вигорання у молоді охоплюють не лише професійну сферу, а й загальний емоційний стан та поведінкові реакції. Зокрема, характерними є

емоційна виснаженість, зниження мотивації до діяльності, зростання дратівливості, а також тенденція до дистанціювання від професійних і соціальних контактів. На поведінковому рівні це може проявлятися у зниженні ініціативності, схильності до прокрастинації та поступовому уникненні складних або ресурсомістких завдань.[19]

Прояви емоційного вигорання можуть відобразитися і на фізіологічному рівні у вигляді хронічної втоми, порушень сну, зниження енергійності та загального погіршення самопочуття. Це ще більше посилює психологічне виснаження та формує замкнене коло негативних станів.

Таким чином, прояви емоційного вигорання у молоді є комплексними та охоплюють емоційну, когнітивну, поведінкову й фізіологічну сфери, що суттєво впливає на якість навчальної діяльності та загальний рівень життєвого функціонування.

### **Висновок до розділу 1**

Отже, теоретичний аналіз наукових джерел показав, що емоційне вигорання є складним структурованим психологічним феноменом, який пройшов еволюцію від вузькопрофесійного дефіциту до системного психологічного синдрому, що виникає як наслідок хронічного стресу. В основі сучасних підходів лежить трьохкомпонентна модель (виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень), яка описує вигорання як стан повного вичерпання енергетичних ресурсів особистості. Феномен трактується не просто як втома, а як стійка деструкція мотиваційної та емоційної сфер, що виникає через невідповідність між зовнішніми вимогами та внутрішніми можливостями людини.

Емоційне вигорання обґрунтовано як динамічний процес, що функціонує за логікою формування механізму психологічного захисту особистості. Згідно з концепціями К. Маслач та В. Бойка, цей стан проявляється у поетапному «виключенні» емоційного реагування задля економії внутрішніх ресурсів у відповідь на психотравмувальні чинники. Таке трактування дозволяє

розглядати вигорання не як стабільну рису, а як порушену модель адаптації, що охоплює когнітивну та поведінкову сфери, призводячи до відчуження від діяльності та зниження загальної життєстійкості молоді.

Особливого значення у сучасних умовах набуває вплив соціальних очікувань та цифрового середовища, зокрема соціальних мереж, а також феномен страху втраченої можливості (FOMO), що посилює емоційну напругу та сприяє виснаженню адаптаційних ресурсів. Додатковим стресогенним фактором виступає нестабільність безпекової ситуації та досвід воєнного часу, які підвищують загальний рівень психологічного навантаження молоді.

Попри відносну збереженість когнітивного функціонування на ранніх етапах розвитку синдрому, суб'єктивне відчуття виснаження, емоційне спустошення, зниження мотивації та прокрастинація свідчать про формування дезадаптивних психологічних механізмів, що проявляються у частковому емоційному “відключенні” та дистанціюванні від діяльності.

Таким чином, емоційне вигорання у молоді має системний характер і охоплює емоційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Це підкреслює актуальність подальших емпіричних досліджень даного феномена з метою розробки ефективних програм психологічної підтримки та збереження ментального здоров'я молодого покоління.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ**

#### **2.1. Організація та методи емпіричного дослідження**

Емпіричне дослідження є центральною ланкою наукової роботи, що дозволяє перейти від теоретичного осмислення проблеми до її практичного вивчення на конкретній вибірці. Метою є виявлення психологічних особливостей емоційного вигорання молоді, встановлення зв'язків між вигоранням та особистісними рисами, рівнем сприйнятого стресу й

стратегіями подолання, а також розробка науково обґрунтованих практичних рекомендацій.

Дослідження базується на таких методологічних принципах: принцип об'єктивності – результати фіксуються незалежно від суб'єктивних очікувань дослідника; принцип системності – психологічні явища розглядаються у взаємозв'язку; принцип детермінізму – вигорання розуміється як результат взаємодії особистісних і ситуативних чинників; принцип розвитку – синдром вигорання розглядається як динамічний, поетапний процес.

Дослідження проводилося у три етапи. Перший етап підготовчий, аналіз наукової літератури, формулювання мети, гіпотез та завдань, добір методичного інструментарію, формування вибірки, підготовка бланків опитування та інструкцій. Другий етап основний, безпосереднє проведення психодіагностичного обстеження, збір даних. Третій етап аналітичний, кількісна обробка результатів методами математичної статистики, якісна інтерпретація, формулювання висновків та розробка рекомендацій.

### **Характеристика вибірки**

Дослідження проводилось на базі закладів вищої освіти та підприємств обласного центру. До вибірки увійшли 37 осіб – студенти 3–4 курсів та молоді фахівці перших років роботи. Вік учасників: від 18 до 25 років ( $M=21,4$  роки,  $SD=1,9$ ) (див. рис.2.1). За статтю: 21 особа жіночої статі (56,8%) та 16 осіб чоловічої статі (43,2%) (див. рис.2.2). За видом діяльності: 10 студентів (27,3%), 18 осіб які працюють (48,6%), 9 поєднують навчання та роботу (24,3%) (див. рис. 2.3). Такий розподіл дозволяє розглядати вибірку як репрезентативну для вікової групи молоді та враховувати специфіку академічного і раннього професійного контексту.

Вік

37 відповідей

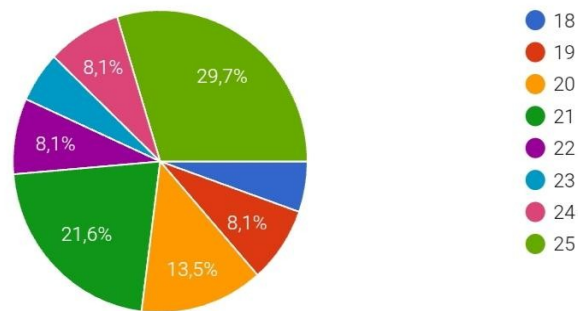


Рис. 2.1. Кількість людей за віком

Стать

37 відповідей

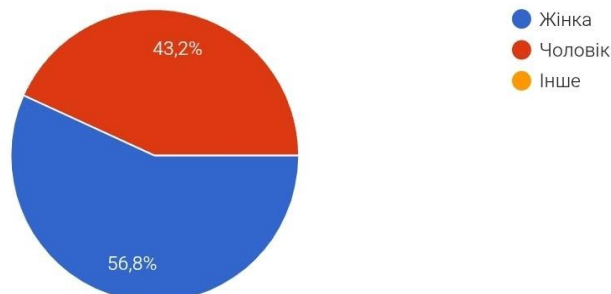


Рис. 2.2. Кількість опитуваних за статтю

## Статус

37 відповідей

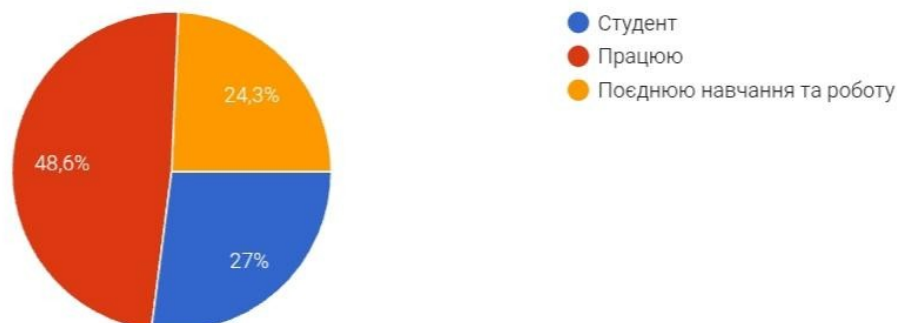


Рис. 2.3. Кількість людей за сферою діяльності

Усі учасники брали участь у дослідженні добровільно та на умовах інформованої згоди. Конфіденційність отриманих даних гарантувалася. Дослідник попередньо роз'яснював мету та порядок роботи з методиками. Тестування проводилося в індивідуальній та груповій формі, середня тривалість обстеження становила 35–45 хвилин.

### **Обґрунтування вибору методик**

Для досягнення мети дослідження та розв'язання поставлених завдань був сформований комплекс взаємодоповнювальних психодіагностичних методик, що охоплюють різні рівні психологічного функціонування: рівень синдрому вигорання, рівень особистісних диспозицій, рівень ситуативного стресу та рівень поведінкового реагування (копінг-стратегії). Кожна обрана методика є стандартизованою, має підтвержені показники надійності та валідності, а також пройшла адаптацію для україномовної вибірки або широко застосовується в україномовній психологічній практиці.

### **Методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка**

Методика В. В. Бойка є одним з найбільш поширених і теоретично обґрунтованих інструментів діагностики синдрому емоційного вигорання, розробленим у рамках вітчизняної психологічної школи. Опитувальник складається з 84 тверджень, об'єднаних у дванадцять симптомів, що розподілені між трьома фазами формування синдрому.

Фаза «Напруження» є початковою стадією і характеризується зростанням психотравмуючих переживань, що безпосередньо не вирішуються. До неї входять такі симптоми: переживання психотравмуючих обставин (відчуття наростаючої безвиходності у стресових ситуаціях), незадоволеність собою (негативні почуття щодо власної особистості та вибраної діяльності), «загнаність у клітку» (почуття безпорадності та відчуження), тривога й депресія (тривожно-депресивна симптоматика, пов'язана з діяльністю).

Фаза «Резистенція» є другою стадією і відображає спроби особистості протистояти зростаючому психоемоційному напруженню шляхом вироблення захисних реакцій. Симптоми цієї фази: неадекватне вибіркоче емоційне реагування (неконтрольоване, ситуативне «відключення» емоцій), емоційно-моральна дезорієнтація (виправдання власного байдужого ставлення до оточуючих), розширення сфери економії емоцій (перенесення емоційного дистанціювання на широке коло ситуацій і стосунків), редукція професійних обов'язків (скорочення контактів та спрощення виконуваних завдань).

Фаза «Виснаження» є третьою, найбільш важкою стадією і характеризується тотальним виснаженням психоемоційних ресурсів. Симптоми: емоційний дефіцит (відчуття нездатності переживати позитивні емоції), емоційне відчуження (виключення емоцій зі сфери взаємодії), особистісне відчуження або деперсоналізація (втрата інтересу та відчуття відчуженості від власного «Я»), психосоматичні та психовегетативні порушення (фізичне нездоров'я як відгук на придушені переживання).

За кожним симптомом підраховується бал від 0 до 30. Симптом вважається таким, що не склався (0–9 балів), знаходиться в стадії формування (10–15 балів) або є домінуючим (16–30 балів). За кожною фазою сумуються бали відповідних симптомів. Фаза вважається несформованою (0–36 балів), такою, що формується (37–60 балів), або сформованою (понад 60 балів). Загальний показник вигорання – сума всіх балів: до 99 – не сформований, 100–150 – у стадії формування, понад 150 – сформований синдром.

### **Методика «Велика п'ятірка» (Big Five Inventory)**

П'ятифакторна модель особистості є одним із найбільш теоретично обґрунтованих і емпірично підтверджених підходів до опису структури особистості. Методика «Велика п'ятірка» (Big Five Inventory, BFI) дозволяє виміряти п'ять універсальних особистісних вимірів: нейротизм (N), екстраверсію (E), відкритість до досвіду (O), доброзичливість (A) та сумлінність (C).

Нейротизм відображає схильність до негативних емоційних переживань – тривоги, роздратованості, пригніченості, вразливості. Особи з високим нейротизмом менш стресостійкі та більш схильні до розвитку вигорання, оскільки інтенсивніше реагують на стресори та довше відновлюються після них. Екстраверсія характеризує товарищескість, активність, позитивний афект та прагнення до соціальних контактів. Екстравертовані особи мають ширше коло соціальних ресурсів і краще відновлюються завдяки взаємодії з оточуючими, що виконує функцію буфера між стресом і вигоранням. Відкритість до досвіду відображає допитливість, творчість та когнітивну гнучкість. Ця риса пов'язана зі здатністю переосмислювати стресові ситуації і знаходити в них можливості для розвитку, що є важливим протективним чинником. Доброзичливість відображає схильність до кооперації, емпатії та альтруїзму. Сумлінність характеризує організованість, відповідальність та цілеспрямованість;

надмірна сумлінність у поєднанні з перфекціонізмом може підвищувати ризик вигорання.

Бланк методики містить 50 тверджень (по 10 на кожен шкалу), що оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта від «зовсім не згоден» до «повністю згоден». Частина тверджень є оберненими. Загальний бал за кожною шкалою обчислюється як середнє арифметичне відповідних пунктів. Методика має високі показники внутрішньої узгодженості ( $\alpha$  Кронбаха від 0,75 до 0,88 для різних шкал) і широко застосовується у психологічних дослідженнях емоційного вигорання.

### **Шкала сприйнятого стресу (Perceived Stress Scale, PSS-10)**

«Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) розроблена С. Коеном, Т. Камарком та Р. Мермельштейном у 1983 році і є одним з найбільш цитованих інструментів для вимірювання суб'єктивного сприйняття стресу. Методика вимірює не об'єктивний рівень стресового навантаження, а суб'єктивну оцінку власного стану – ступінь, до якого людина відчуває своє життя як непередбачуване, неконтрольоване та надмірно навантажене.

Опитувальник складається з 10 запитань, що стосуються переживань протягом останнього місяця. Шість з них є прямими (наприклад, «Як часто вам здавалося, що ви не здатні контролювати важливі речі у своєму житті?»), чотири – оберненими (наприклад, «Як часто ви відчували впевненість у своїй здатності справлятися зі своїми особистими проблемами?»). Кожне запитання оцінюється за 5-бальною шкалою від 0 («ніколи») до 4 («дуже часто»). Загальний бал є сумою прямих запитань та інвертованих балів обернених запитань.

Інтерпретація результатів: 0–13 балів – низький рівень сприйнятого стресу, достатній рівень суб'єктивного контролю; 14–26 балів – помірний рівень, що свідчить про певні труднощі в управлінні стресом; 27–40 балів – високий рівень, який є значущим фактором ризику для психологічного і соматичного здоров'я. Методика відрізняється високою внутрішньою

узгодженістю ( $\alpha=0,84-0,86$ ) і широко застосовується у дослідженнях вигорання як надійний маркер хронічного стресового навантаження.

### **Методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса (WCQ)**

Опитувальник способів подолання (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) розроблений Р. Лазарусом і С. Фолкман у 1988 році в рамках транзакційної моделі стресу та копіngu. Відповідно до цієї моделі, копінг – це когнітивні та поведінкові зусилля особистості, спрямовані на управління специфічними зовнішніми та внутрішніми вимогами, що оцінюються як такі, що перевищують або виснажують ресурси особистості.

Адаптований варіант методики містить 50 тверджень, об'єднаних у вісім шкал. Конфронтаційний копінг – агресивні зусилля зі зміни ситуації, певна ворожість і готовність до ризику. Дистанціювання – когнітивні зусилля, спрямовані на відокремлення від ситуації та зменшення її значущості. Самоконтроль – регуляція власних почуттів та дій. Пошук соціальної підтримки – зусилля для отримання інформаційної, матеріальної або емоційної підтримки. Прийняття відповідальності – визнання власної ролі у виникненні проблеми. Втеча-уникнення – бажання і зусилля, спрямовані на уникнення проблеми або відволікання. Планомірне вирішення проблеми – вироблення аналітичного, цілеспрямованого плану вирішення труднощів. Позитивна переоцінка – зусилля щодо надання позитивного значення ситуації в контексті особистісного зростання.

Відповідно до класифікації Лазаруса, перші чотири стратегії можуть бути як проблемно-, так і емоційно-орієнтованими залежно від контексту, тоді як планомірне вирішення проблеми і пошук соціальної підтримки є переважно проблемно-орієнтованими, а уникнення – емоційно-орієнтованим і зазвичай найменш адаптивним. Кожне твердження оцінюється за 4-бальною шкалою («ніколи» – «завжди»). Результати представляються у вигляді нормованих балів (0–100) за кожною шкалою. Надійність методики за  $\alpha$  Кронбаха варіює від 0,61 до 0,79 для різних шкал.

## Методи статистичної обробки

Отримані дані оброблялися за допомогою методів математичної статистики. Описова статистика включала обчислення середніх значень (M), стандартних відхилень (SD), мінімальних та максимальних значень, а також частотний аналіз для категоріальних змінних. Для визначення нормальності розподілу застосовувався критерій Колмогорова–Смирнова.

Для виявлення взаємозв'язків між показниками застосовувався кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона (для нормально розподілених показників). Для порівняння груп за кількісними показниками використовувався t-критерій Стюдента для незалежних вибірок та однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) із post-hoc критерієм Тьюкі для порівняння трьох груп. Рівень статистичної значущості прийнятий на рівні  $p < 0,05$ . Обробка даних здійснювалася за допомогою програм Microsoft Excel 2019 та IBM SPSS Statistics 25.

### 2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження емоційного вигорання серед молоді

Аналіз результатів розпочато з виявлення рівня та структури емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка. Розподіл досліджуваних за ступенем сформованості кожної фази вигорання представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

*Розподіл досліджуваних за рівнем сформованості фаз емоційного вигорання (методика В. В. Бойка,  $n=37$ )*

Фаза вигорання	Не сформована n (%)	У стадії формування n (%)	Сформована n (%)	M±SD (бали)
Напруження	15 (40,0%)	14 (36,7%)	8 (23,3%)	87,4±21,6
Резистенція	11 (30,0%)	15 (41,7%)	11 (28,3%)	104,2±24,3

Виснаження	19 (51,7%)	12 (33,3%)	9 (15,0%)	72,8±19,4
<b>Загальний показник</b>	<b>10 (26,7%)</b>	<b>18 (48,3%)</b>	<b>9 (25,0%)</b>	<b>264,4±52,7</b>

Дані таблиці 2.1 засвідчують, що у переважної більшості досліджуваних – 73,3% – синдром емоційного вигорання або перебуває в стадії формування (48,3%), або є повністю сформованим (25,0%). Повна відсутність будь-яких ознак вигорання фіксується лише у 26,7% учасників, що є тривожним свідченням значного поширення цього феномену серед молодих людей, які ще не встигли набути довготривалого досвіду роботи чи навчання в умовах хронічного тиску.

Найбільш сформованою виявилася фаза «Резистенція»: 41,7% досліджуваних перебувають у стадії її формування, а у 28,3% вона є повністю сформованою. Середній показник ( $M=104,2\pm 24,3$  бали) перевищує граничне значення 100 балів, що відповідає переходу від стадії формування до сформованої фази. Висока вираженість резистенції вказує на те, що молоді люди активно використовують психологічні захисти: обмежують коло своїх обов'язків, знижують стандарти виконання роботи, емоційно відчужуються від навчальних чи робочих завдань і від людей свого оточення. Ці реакції є типовою відповіддю психіки на виснаження ресурсів, однак самі по собі не вирішують проблему, а лише консервують її.

Фаза «Напруження» у 36,7% досліджуваних знаходиться в стадії формування, у 23,3% – є сформованою. Середній бал ( $M=87,4\pm 21,6$ ) фіксується в діапазоні стадії формування, що свідчить про наявність помітних ознак психоемоційного перевантаження. Домінуючими симптомами в межах цієї фази є переживання психотравмуючих обставин (відчуття хронічного зростання тиску) та незадоволеність собою, яка проявляється в негативному самостваленні та знеціненні власних досягнень. Особливо яскраво ці переживання виражені у студентів в умовах

академічного стресу перед сесіями, захистами та вимогливими викладачами.

Фаза «Виснаження» є найменш поширеною, проте і 15,0% досліджуваних зі сформованою фазою – це суттєва частка, що свідчить про серйозний стан психоемоційного ресурсного дефіциту. Менший відсоток порівняно з іншими фазами є закономірним, оскільки виснаження є кінцевою стадією синдрому, яка формується лише після тривалого перебування в умовах хронічного напруження і резистенції. Серед симптомів виснаження особливо тривожним є деперсоналізація – почуття відчуженості від власного «Я», втрата автентичності та емоційного залучення до власного життя.

Для більш детального розуміння симптоматичної картини вигорання проаналізуємо показники за окремими симптомами (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

*Середні показники вираженості симптомів емоційного вигорання  
(M±SD)*

№	Симптом	M	SD	Стадія
	<b>ФАЗА «НАПРУЖЕННЯ»</b>			
1	Переживання психотравмуючих обставин	14,1	4,8	Формується
2	Незадоволеність собою	12,6	4,2	Формується
3	«Загнаність у клітку»	9,8	3,9	Не склався
4	Тривога і депресія	10,4	4,5	Формується
	<b>ФАЗА «РЕЗИСТЕНЦІЯ»</b>			
5	Неадекватне емоційне реагування	16,3	5,1	Домінує
6	Емоційно-моральна дезорієнтація	13,8	4,4	Формується
7	Розширення сфери економії	15,1	5,3	Домінує

	емоцій			
8	Редукція професійних обов'язків	14,7	4,7	Формується
	<b>ФАЗА «ВИСНАЖЕННЯ»</b>			
9	Емоційний дефіцит	11,2	4,1	Формується
10	Емоційне відчуження	9,4	3,8	Не склався
11	Деперсоналізація	10,8	4,3	Формується
12	Психосоматичні порушення	8,9	3,6	Не склався

Аналіз симптоматичної структури вигорання (таблиця 2.2) виявив, що найбільш вираженими симптомами є неадекватне емоційне реагування (M=16,3 – домінуючий симптом) і розширення сфери економії емоцій (M=15,1 – домінуючий симптом). Перший симптом проявляється у тому, що молоді люди перестають диференціювати ситуації, де необхідна емоційна включеність, та ситуації, де вона зайва – вони однаково байдуже або роздратовано реагують у різних контекстах. Другий симптом свідчить про те, що «економія» емоцій виходить далеко за межі навчальної чи робочої сфери і поширюється на особисте спілкування, дозвілля та стосунки з близькими.

У стадії формування перебувають симптоми переживання психотравмуючих обставин (M=14,1), редукції обов'язків (M=14,7), емоційно-моральної дезорієнтації (M=13,8), незадоволеності собою (M=12,6), деперсоналізації (M=10,8) та тривоги і депресії (M=10,4). Найменш вираженими є симптоми психосоматичних порушень (M=8,9), емоційного відчуження (M=9,4) та «загнаності в клітку» (M=9,8), що поки не досягли рівня сформованості. Однак тенденція до їх зростання є тривожним сигналом.

Наступним кроком аналізу стало дослідження рівня сприйнятого стресу за методикою PSS-10. Результати наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

*Розподіл досліджуваних за рівнем сприйнятого стресу (PSS-10, n=37)*

Рівень стресу	Діапазон (бали)	Кількість (n)	Відсоток (%)
Низький	0–13	7	18,3
Помірний	14–26	22	58,3
Високий	27–40	8	23,4
<b>Усього</b>	–	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Дані таблиці 2.3 свідчать про те, що більшість досліджуваних (58,3%) мають помірний рівень сприйнятого стресу, 23,4% – високий, і лише 18,3% – низький. Середній бал за вибіркою становить  $M=19,7\pm 6,4$ , що відповідає помірному рівню. Показово, що майже четверта частина вибірки (23,4%) переживає хронічно високий рівень психоемоційного навантаження, при якому відчуття власного життя як неконтрольованого і надмірно насиченого стає стабільним фоновим станом. Саме цей стан є одним із найважливіших тригерів розвитку синдрому вигорання.

Між рівнем сприйнятого стресу і загальним показником вигорання виявлено виражену позитивну залежність: особи з високим стресом у 83,3% випадків мають ознаки вигорання (сформовані або такі, що формуються), тоді як серед осіб із низьким стресом ознаки вигорання зафіксовані лише у 36,4% випадків.

Результати дослідження особистісних рис за методикою «Велика п'ятірка» наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

*Показники особистісних рис за методикою «Велика п'ятірка»*  
( $M \pm SD$ ,  $n=37$ )

<b>Шкала</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Рівень вираженості</b>
Нейротизм (N)	35,4	7,2	Середній
Екстраверсія (E)	28,6	6,8	Нижче середнього
Відкритість до досвіду (O)	32,1	5,9	Середній
Доброзичливість (A)	31,8	6,1	Середній
Сумлінність (C)	33,7	6,4	Середній

Аналіз особистісних рис (таблиця 2.4) виявив, що в досліджуваній групі переважають середні значення за більшістю шкал, що є типовим для загальної вибірки нормальних здорових людей. Проте розподіл є неоднорідним: показник нейротизму ( $M=35,4$ ) є найвищим серед усіх шкал і свідчить про відносно підвищену схильність до емоційної нестабільності, тривожності та чутливості до стресорів. Особи з підвищеним нейротизмом частіше інтерпретують нейтральні події як загрозливі, складніше справляються з невизначеністю та довше відновлюються після емоційно значущих ситуацій.

Відносно знижений показник екстраверсії ( $M=28,6$ , нижче середнього) є важливою знахідкою, оскільки вказує на обмежений доступ до соціальних ресурсів підтримки та відновлення. Особи з нижчою екстраверсією схильні відмовлятися від звернень по допомогу, "переробляти" проблеми в самоті та менше задіювати соціальну мережу для емоційного розвантаження. Водночас середній рівень відкритості до досвіду ( $M=32,1$ ) є відносно позитивним показником, що свідчить про збережену когнітивну гнучкість та здатність до переосмислення ситуацій. Помірно виражена сумлінність ( $M=33,7$ ) у поєднанні з підвищеним

нейротизмом може формувати схильність до перфекціонізму – надмірно завищених вимог до себе, що є одним із відомих предикторів вигорання.

Дані щодо вираженості копінг-стратегій за методикою Р. Лазаруса наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Показники копінг-стратегій за методикою Р. Лазаруса (M±SD, n=37)

Стратегія	M	SD	Тип та адаптивність
Самоконтроль	58,6	10,2	Змішаний, помірно адаптивний
Втеча-уникнення	55,4	14,1	Емоційний, дезадаптивний
Дистанціювання	52,1	11,8	Емоційний, помірно дезадаптивний
Пошук соціальної підтримки	49,7	13,5	Проблемний / емоційний, адаптивний
Прийняття відповідальності	47,9	11,3	Змішаний
Конфронтаційний копінг	45,3	12,4	Емоційний, дезадаптивний
Планомірне вирішення проблеми	43,8	12,7	Проблемний, адаптивний
Позитивна переоцінка	40,2	13,0	Проблемний, адаптивний

Результати дослідження копінг-стратегій (таблиця 2.5) виявляють характерну для молоді закономірність: переважання самоконтролю, уникнення та дистанціювання при відносному дефіциті конструктивних, проблемно-орієнтованих стратегій. Найбільш вираженою стратегією є самоконтроль (M=58,6) – прагнення стримувати власні почуття та поведінку. В помірному вираженні ця стратегія є адаптивною, однак надмірний самоконтроль пригнічує природний емоційний відгук і сприяє накопиченню напруги, що в підсумку прискорює виснаження. Це особливо

характерно для жінок у дослідженні, які суттєво перевищили чоловіків за цим показником.

Стратегія «втеча-уникнення» ( $M=55,4$ ) є другою за вираженістю і являє собою найбільш дезадаптивний копінг: людина намагається уникнути думок і ситуацій, пов'язаних із проблемою, відволікається на другорядні справи або вдається до нерациональних очікувань («само вирішиться»). Таке реагування підтримує хронічний стрес, оскільки джерело напруги залишається активним, а ресурси продовжують виснажуватися. Дистанціювання ( $M=52,1$ ) також має дезадаптивний характер у разі надмірного застосування: людина «відключається» від ситуації та обесцінює її, що заважає реальному вирішенню проблем.

Найменш вираженими є стратегії, що відносяться до проблемно-орієнтованого блоку: планомірне вирішення проблеми ( $M=43,8$ ) і позитивна переоцінка ( $M=40,2$ ). Низькі показники цих стратегій свідчать про брак у молоді навичок аналітичного осмислення ситуацій, постановки конкретних цілей та реструктуризації когнітивних оцінок. Саме ці стратегії є доведеними протективними чинниками щодо вигорання і мають бути пріоритетними напрямками розвитку в межах психологічної роботи.

### **2.3. Аналіз психологічних особливостей емоційного вигорання молоді**

Для поглибленого аналізу психологічних особливостей емоційного вигорання молоді проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона. Кореляційні зв'язки між показниками вигорання, особистісними рисами, стресом та копінг-стратегіями наведено в таблиці 2.6., Додаток В.

**Таблиця 2.6**

Кореляційні зв'язки між показниками емоційного вигорання та психологічними чинниками ( $r$  Пірсона,  $n=37$ )

Показник	Напруж.	Резист.	Виснаж.	Заг. виг.	р-рівень
PSS-10 (стрес)	0,71	0,64	0,68	0,74	< 0,01
Нейротизм	0,62	0,57	0,59	0,65	< 0,01
Екстраверсія	-0,44	-0,39	-0,41	-0,46	< 0,01
Сумлінність	0,38	0,34	0,29	0,37	< 0,05
Відкритість до досвіду	-0,29	-0,31	-0,27	-0,32	< 0,05
Доброзичливість	-0,21	-0,18	-0,19	-0,20	> 0,05
Втеча-уникнення	0,58	0,61	0,55	0,63	< 0,01
Самоконтроль	0,29	0,31	0,33	0,32	< 0,05
Планомірне вир. проблеми	-0,47	-0,52	-0,43	-0,51	< 0,01
Позитивна переоцінка	-0,41	-0,44	-0,39	-0,45	< 0,01
Пошук соц. підтримки	-0,33	-0,36	-0,31	-0,35	< 0,05
Дистанціювання	0,24	0,27	0,22	0,26	< 0,05
Конфронтаційний копінг	0,31	0,28	0,25	0,29	< 0,05

Кореляційний аналіз виявив розгалужену систему статистично значущих зв'язків між показниками вигорання та психологічними чинниками, що дозволяє говорити про складну багатofакторну природу цього феномену в молодіжній групі.

Провідним предиктором вигорання за силою зв'язку виявився сприйнятий стрес ( $r=0,74$ ,  $p<0,01$ ). Цей зв'язок є найбільш потужним серед усіх досліджуваних показників і є статистично значущим по всіх трьох фазах вигорання. Особливо виражений зв'язок простежується між стресом і фазою «Напруження» ( $r=0,71$ ), що є логічним з огляду на змістовну

близькість цих конструктів: і стрес, і напруження відображають суб'єктивне відчуття перевантаженості вимогами, що виходять за межі наявних ресурсів. Отримані дані підтверджують транзакційну теорію стресу Лазаруса: суб'єктивна оцінка ситуації як загрозової або такої, що вичерпує ресурси, є ключовим медіатором між об'єктивними обставинами та розвитком вигорання.

Серед особистісних рис найвищий позитивний зв'язок із вигоранням має нейротизм ( $r=0,65$ ,  $p<0,01$ ). Особи з підвищеним нейротизмом характеризуються нижчим порогом активації стресової реакції, більш інтенсивними негативними емоційними переживаннями і довшим часом відновлення після стресових епізодів. Все це призводить до швидшого виснаження ресурсів і прискореного розвитку синдрому вигорання. У нашому дослідженні особи з нейротизмом понад 40 балів мали загальний показник вигорання в середньому на 78,4 бали вище, ніж особи з нейротизмом нижче 25 балів ( $p<0,01$ ).

Екстраверсія демонструє значущий від'ємний зв'язок із вигоранням ( $r=-0,46$ ,  $p<0,01$ ). Це означає, що більш відкриті, соціально активні особи краще захищені від вигорання. Механізм цього захисту пов'язаний з кількома чинниками: екстраверти активніше залучають соціальну підтримку, легше звертаються по допомогу, отримують більше позитивного афекту від соціальних контактів, що відновлює їхні емоційні ресурси. Крім того, екстраверсія є пов'язаною з нижчими показниками нейротизму, що додатково знижує схильність до вигорання.

Цікавим є позитивний зв'язок сумлінності з вигоранням ( $r=0,37$ ,  $p<0,05$ ). Попри те, що сумлінність загалом є адаптивною рисою (пов'язаною з продуктивністю, організованістю та досягненнями), надмірна сумлінність у поєднанні з підвищеним нейротизмом формує перфекціоністичні установки: нездатність делегувати, завищені вимоги до себе, внутрішню заборону на відпочинок до «повного виконання» завдань. Такі установки

поступово виснажують ресурси, особливо в умовах хронічних вимог академічного або раннього професійного середовища.

Відкритість до досвіду має помірний від'ємний зв'язок із вигоранням ( $r=-0,32$ ,  $p<0,05$ ), що підтверджує її роль протективного чинника. Когнітивна гнучкість та допитливість, властиві особам з вищою відкритістю до досвіду, забезпечують здатність знаходити нові смисли в складних ситуаціях, ставитися до труднощів як до можливостей для розвитку. Доброзичливість не виявила значущого зв'язку з вигоранням ( $p>0,05$ ), що узгоджується з даними інших досліджень.

У сфері копінг-стратегій найбільш деструктивним виявилось систематичне використання «втечі-уникнення» ( $r=0,63$ ,  $p<0,01$ ). Це є найвищим показником кореляції серед усіх копінг-стратегій і підкреслює центральну роль уникаючої поведінки у формуванні та підтриманні вигорання. Уникання проблем не розв'язує їх, а лише відкладає, при цьому зберігаючи активним стрес-фактор і посилюючи відчуття втрати контролю. Самоконтроль також позитивно пов'язаний із вигоранням ( $r=0,32$ ,  $p<0,05$ ), що підтверджує гіпотезу про дезадаптивний характер надмірного емоційного придушення.

Проблемно-орієнтовані стратегії – планомірне вирішення проблеми ( $r=-0,51$ ,  $p<0,01$ ) та позитивна переоцінка ( $r=-0,45$ ,  $p<0,01$ ) – є найбільш потужними протективними поведінковими чинниками щодо вигорання. Пошук соціальної підтримки також має значущий від'ємний зв'язок ( $r=-0,35$ ,  $p<0,05$ ). Ці дані мають безпосереднє практичне значення: саме розвиток цих стратегій є пріоритетом психологічної роботи з молоддю.

Для поглибленого розуміння психологічних відмінностей між особами з різним рівнем вигорання проведено порівняльний аналіз трьох груп: група 1 – без ознак вигорання ( $n=16$ ), група 2 – вигорання у стадії формування ( $n=29$ ), група 3 – сформоване вигорання ( $n=15$ ). Результати наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Порівняльний аналіз показників між групами з різним рівнем вигорання  
( $M \pm SD$ , ANOVA)

Показник	Гр.1 (n=10)	Гр.2 (n=18)	Гр.3 (n=9)	F (p)
PSS-10	11,8 $\pm$ 3,4	20,1 $\pm$ 4,9	29,6 $\pm$ 5,2	87,4 (<0,01)
Нейротизм	27,3 $\pm$ 5,1	36,2 $\pm$ 6,4	41,2 $\pm$ 7,8	42,6 (<0,01)
Екстраверсія	33,7 $\pm$ 5,8	27,9 $\pm$ 6,1	23,4 $\pm$ 5,4	28,1 (<0,01)
Сумлінність	30,4 $\pm$ 5,2	34,1 $\pm$ 6,0	36,8 $\pm$ 7,1	9,7 (<0,01)
Відкритість	35,2 $\pm$ 5,4	31,6 $\pm$ 5,7	28,9 $\pm$ 6,2	8,3 (<0,01)
Втеча-уникнення	42,3 $\pm$ 9,6	57,1 $\pm$ 12,4	67,3 $\pm$ 13,8	31,4 (<0,01)
Планомірне вир.	53,1 $\pm$ 11,2	43,4 $\pm$ 11,8	33,7 $\pm$ 12,1	18,6 (<0,01)
Позитивна переоцінка	49,8 $\pm$ 12,1	39,6 $\pm$ 12,4	30,1 $\pm$ 11,7	16,2 (<0,01)
Пошук підтримки	57,4 $\pm$ 12,3	48,9 $\pm$ 13,0	41,2 $\pm$ 13,5	9,4 (<0,01)

Дані таблиці 2.7 підтверджують наявність чітких психологічних відмінностей між групами з різним рівнем вигорання ( $F > 8$  за всіма показниками,  $p < 0,01$  за критерієм ANOVA). Post-hoc аналіз (критерій Тьюкі) підтвердив значущість відмінностей між усіма трьома групами за більшістю показників ( $p < 0,05$ ).

Особи зі сформованим вигоранням (група 3) характеризуються найвищим рівнем сприйнятого стресу ( $M = 29,6$  – зона високого стресу), найвищим нейротизмом ( $M = 41,2$ ), найнижчою екстраверсією ( $M = 23,4$ ), найвищою сумлінністю ( $M = 36,8$ ), найнижчою відкритістю до досвіду ( $M = 28,9$ ). У копінг-поведінці ця група демонструє максимальні показники уникання ( $M = 67,3$ ) та мінімальні показники проблемно-орієнтованих стратегій: планомірного вирішення проблеми ( $M = 33,7$ ), позитивної

переоцінки (M=30,1) та пошуку соціальної підтримки (M=41,2). Таким чином, особи зі сформованим вигоранням фактично є «замкнені» у порочному колі: вони більше піддаються стресу через підвищений нейротизм, гірше відновлюються через знижену екстраверсію, і обирають найменш ефективні стратегії подолання.

Особи без ознак вигорання (група 1), навпаки, формують психологічний профіль стресостійкості: низький нейротизм (M=27,3), помірно висока екстраверсія (M=33,7), висока відкритість до досвіду (M=35,2), низький рівень сприйнятого стресу (M=11,8). В їхній копінг-поведінці домінують проблемно-орієнтовані стратегії: планомірне вирішення (M=53,1), позитивна переоцінка (M=49,8), пошук соціальної підтримки (M=57,4). Ці особи здатні бачити в складних ситуаціях можливості для розвитку і активно залучають ресурси оточення.

Проміжна група (група 2) займає середнє положення за більшістю показників, що підкреслює поступальний, лінійний характер розвитку синдрому: зростання стресу і нейротизму відбувається паралельно з наростанням унікаючої поведінки і зниженням проблемно-орієнтованого копіngu, що в сукупності і призводить до формування повноцінного синдрому.

### **Гендерний аспект емоційного вигорання молоді**

Порівняльний аналіз показників вигорання між жіночою (n=21) та чоловічою (n=16) підгрупами за допомогою t-критерію Стюдента виявив статистично значущі відмінності. Жінки продемонстрували вищі показники за фазою «Напруження» (Mж=92,6±20,1 vs Mч=80,8±21,9; t=2,31, p<0,05) та загальним вигоранням (Mж=278,4±51,2 vs Mч=246,8±49,7; t=2,14, p<0,05). Відмінності за фазами «Резистенція» та «Виснаження» не досягли рівня статистичної значущості, хоча тенденції залишаються однаковими.

Жінки також виявили вищі показники нейротизму (Mж=37,8±7,1 vs Mч=32,1±6,8; t=2,97, p<0,01), вищий рівень сприйнятого стресу

( $M_{ж}=21,4\pm 6,2$  vs  $M_{ч}=17,5\pm 6,1$ ;  $t=2,52$ ,  $p<0,05$ ) та виражену перевагу стратегій самоконтролю ( $M_{ж}=63,4\pm 9,8$  vs  $M_{ч}=51,7\pm 9,4$ ;  $t=4,92$ ,  $p<0,01$ ). Чоловіки частіше вдавалися до конфронтаційного копінгу та дистанціювання. Виявлені відмінності пов'язані з соціалізаційними патернами: від жінок традиційно очікують вищої емоційної включеності, утримання від негативних почуттів та самопожертви, що знижує поріг вигорання в умовах хронічного навантаження.

### **Вікова динаміка вигорання**

Розподіл вибірки на вікові підгрупи (18–20 років,  $n=14$ ; 21–23 роки,  $n=15$ ; 24–25 років,  $n=8$ ) дозволив простежити певну вікову динаміку вигорання. Загальний показник вигорання зростає зі збільшенням віку:  $M=238,6$  у наймолодшій підгрупі,  $M=267,3$  – у середній,  $M=291,8$  – у найстаршій ( $p<0,05$  за ANOVA). Ця тенденція підтверджує накопичувальний характер синдрому вигорання: з кожним роком перебування в умовах академічного чи ранньопрофесійного навантаження без належних засобів відновлення ресурси особистості поступово виснажуються. Найстарша підгрупа (24–25 років), представлена переважно молодими фахівцями, демонструє найвищі показники вигорання, що свідчить про значний психологічний тиск перехідного етапу від освіти до повноцінної трудової діяльності.

## **2.4. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання молоді**

На основі результатів емпіричного дослідження розроблено систему практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання емоційного вигорання молоді. Рекомендації структуровані за трьома рівнями впливу: індивідуальним (спрямованим на самого молодого фахівця або студента), міжособистісним (спрямованим на найближче соціальне оточення) та

інституційним (спрямованим на заклади освіти і підприємства). Така тристорівнева структура відповідає сучасному системному розумінню профілактики в психології здоров'я і забезпечує комплексний вплив на чинники вигорання, виявлені в дослідженні.

### **Рекомендації індивідуального рівня**

Розвиток навичок емоційної саморегуляції, оскільки нейротизм є провідним предиктором вигорання, ключовим напрямом профілактики є формування ефективних стратегій управління негативними емоційними станами. Рекомендуються: практики усвідомленості (mindfulness-медитація 10–15 хвилин щодня); техніки глибокого дихання та прогресивної м'язової релаксації за Джекобсоном як засоби зниження фізіологічного збудження; ведення щоденника емоцій для підвищення усвідомленості щодо власних реакцій; техніки когнітивної реструктуризації – зміни способу інтерпретації стресових ситуацій («чи є це катастрофою насправді?», «чи я можу на це вплинути?»). Дослідження засвідчили, що регулярна практика усвідомленості знижує рівень сприйнятого стресу в середньому на 26% протягом 8-тижневого курсу.

Цілеспрямований розвиток проблемно-орієнтованого копінгу. Враховуючи виявлений дефіцит конструктивних стратегій, молодим людям рекомендується опанувати алгоритм вирішення проблем: чіткий опис проблеми, генерація альтернатив, оцінка варіантів та вибір оптимального, покрокове виконання. Корисними є техніки тайм-менеджменту (матриця Ейзенхауера, метод «помідора»), постановки SMART-цілей та декомпозиції великих завдань. Практика планомірного вирішення проблем має стати звичкою, що замінює рефлекс уникнення.

Відновлення ресурсів і дотримання меж, критично важливим є вміння молодих людей своєчасно відновлювати фізичні та психологічні ресурси. Рекомендується: регулярний і повноцінний сон (7–9 годин на добу), фізична активність (не менше 150 хвилин помірною навантаження на тиждень),

дозвілля та хобі, не пов'язані з навчанням або роботою. Необхідно навчатися говорити «ні» надмірним вимогам і делегувати завдання. Важливим є розвиток здатності до «психологічного відключення» від роботи або навчання у вільний час, що є доведеним протективним чинником щодо вигорання.

Розвиток та активне використання соціальних ресурсів. Оскільки пошук соціальної підтримки виявив негативний зв'язок із вигоранням ( $r=-0,35$ ), важливо цілеспрямовано формувати та підтримувати коло значущих стосунків. Молодим людям рекомендується не уникати звернень по допомогу, відкрито обговорювати власні труднощі з близькими або однолітками, брати участь у групах взаємодопомоги. Для осіб з нижчою екстраверсією особливо цінним є розширення соціального кола через участь у спільних проєктах, волонтерстві, заняттях групними видами спорту або мистецтвом.

Своєчасне звернення по психологічну допомогу. При появі ознак вигорання середнього або важкого ступеня доцільно звернутися до фахівця-психолога або психотерапевта. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є методом з найбільшою доказовою базою в роботі з вигоранням і стресом. Ефективними також є терапія прийняття та відповідальності (АСТ), схема-терапія для роботи з перфекціоністськими установками, та групова психотерапія, що одночасно забезпечує терапевтичний вплив і соціальну підтримку.

### **Рекомендації міжособистісного рівня**

Підтримуюча поведінка в колі близьких. Родина, друзі та партнери відіграють важливу роль у профілактиці вигорання. Близьким

рекомендується уважно відстежувати ознаки виснаження (емоційна закритість, хронічна втома, цинізм, роздратованість), пропонувати допомогу без тиску, вислуховувати без оцінок. Важливо формувати середовище, де звернення по допомогу сприймається як ознака зрілості, а не слабкості. Конкретна практична підтримка (допомога з побутом, організація спільного відпочинку) може суттєво розвантажити особу з ознаками вигорання.

Розвиток культури відкритого спілкування у навчальних та робочих групах. Психологічна безпека, відчуття, що можна чесно висловлювати думки, сумніви та труднощі без страху осуду є важливим чинником колективної профілактики вигорання. У студентських та робочих командах рекомендується заохочувати взаємну підтримку, регулярний обмін досвідом подолання труднощів, а також спільний відпочинок і неформальне спілкування. Культура взаємодопомоги знижує почуття ізоляції і розподіляє навантаження рівномірно.

### **Рекомендації інституційного рівня**

Психологічна просвіта та профілактичні програми. Заклади вищої освіти та підприємства мають проводити системну просвітницьку роботу щодо феномену вигорання: тематичні лекції, тренінги стресостійкості та навичок саморегуляції, воркшопи з тайм-менеджменту та копінгу. Важливим є включення психологічної грамотності до навчальних програм та корпоративних тренінгів. Особлива увага має приділятися першокурсникам і новим співробітникам, групам із найвищим ризиком дезадаптації.

Доступність психологічної допомоги, кожен заклад освіти та великий роботодавець має забезпечити реальну доступність психологічних послуг: психологічна служба з можливістю анонімного звернення, кімната психологічного розвантаження, телефони довіри. Важливо знижувати стигматизацію звернення за психологічною допомогою через інформаційні

кампанії та позитивні приклади. Програми Employee Assistance Programs (EAP) або їх аналоги для студентів доводять свою ефективність у міжнародній практиці.

Оптимізація навантаження та організаційні заходи. На системному рівні необхідно переглядати академічні та виробничі вимоги з точки зору їх відповідності реальним ресурсам молодих людей. Ефективними заходами є впровадження гнучкого розкладу, рівномірний розподіл контрольних заходів протягом семестру, чіткої і передбачуваної зворотній зв'язок від педагогів та керівників, обмеження надурочного навантаження, регулярні перерви у навчальному та робочому процесі. Визнання та заохочення досягнень молодих людей (а не лише вказівка на помилки) підтримує відчуття компетентності і самоефективності важливих буферів проти вигорання.

Регулярний моніторинг психологічного стану. Заклади освіти та підприємства мають запроваджувати регулярні (двічі на рік) анонімні опитування рівня психологічного благополуччя та вигорання з наступним аналізом результатів та коригуванням організаційних умов. Раннє виявлення груп ризику дозволяє надавати підтримку превентивно, до розвитку важких форм синдрому. Результати моніторингу мають ставати основою для планування заходів психологічної профілактики.

Отже, упровадження описаних рекомендацій потребує системного підходу, координації зусиль усіх зацікавлених сторін і достатнього ресурсного забезпечення. Проте навіть часткова реалізація запропонованих заходів може суттєво знизити поширеність і тяжкість емоційного вигорання серед молодих людей, сприяти збереженню їхнього психологічного здоров'я і підвищенню якості навчальної та трудової діяльності.

## Висновки до розділу 2

Проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання молоді дозволяє сформулювати такі узагальнюючі висновки.

Емоційне вигорання є широко розповсюдженим явищем у молодіжному середовищі. За результатами діагностики (методика В. В. Бойка), лише 26,7% досліджуваних не виявляють ознак синдрому, тоді як у 48,3% він перебуває в стадії формування, а у 25,0% є повністю сформованим. Загалом 73,3% молодих осіб у тій або іншій мірі виявляють симптоми вигорання, що підкреслює значущість цієї проблеми для психологічної науки і практики.

Провідною фазою вигорання у вибірці є «Резистенція» ( $M=104,2\pm 24,3$  бали, що відповідає сформованій фазі), яка характеризується активним використанням психологічних захистів: неадекватним емоційним реагуванням, розширенням сфери «економії» емоцій та редукцією обов'язків. Найбільш вираженими симптомами є неадекватне вибіркоче емоційне реагування ( $M=16,3$ ) і розширення сфери економії емоцій ( $M=15,1$ ), що досягли рівня домінуючих симптомів.

Ключовим психологічним предиктором вигорання є суб'єктивне сприйняття стресу (PSS-10): коефіцієнт кореляції з загальним вигоранням становить  $r=0,74$  ( $p<0,01$ ) – найвищий серед усіх досліджуваних показників. 81,7% учасників мають помірний або високий рівень сприйнятого стресу, що свідчить про системне психоемоційне перевантаження молодіжної групи.

Серед особистісних рис найбільший позитивний зв'язок із вигоранням виявлено для нейротизму ( $r=0,65$ ,  $p<0,01$ ), найбільший від'ємний – для екстраверсії ( $r=-0,46$ ,  $p<0,01$ ). Особи зі сформованим вигоранням демонструють значно вищий

нейротизм ( $M=41,2$  vs  $M=27,3$ ) і нижчу екстраверсію ( $M=23,4$  vs  $M=33,7$ ) порівняно з особами без ознак вигорання ( $p<0,01$ ). Надмірна сумлінність у поєднанні з перфекціонізмом також є чинником ризику ( $r=0,37$ ,  $p<0,05$ ).

У вибірці виявлено дефіцит проблемно-орієнтованих стратегій подолання стресу при домінуванні дезадаптивних: самоконтролю ( $M=58,6$ ), втечі-уникнення ( $M=55,4$ ) та дистанціювання ( $M=52,1$ ). Стратегія уникнення показала найвищий серед копінгів зв'язок із вигоранням ( $r=0,63$ ,  $p<0,01$ ). Протективними поведінковими чинниками є планомірне вирішення проблем ( $r=-0,51$ ,  $p<0,01$ ) та позитивна переоцінка ( $r=-0,45$ ,  $p<0,01$ ).

Психологічний профіль особи з вираженим вигоранням включає: підвищений нейротизм і знижену екстраверсію, схильність до перфекціонізму, високий рівень сприйнятого стресу, переважання уникаючих стратегій при дефіциті проблемно-орієнтованих. Жінки виявляють вищі показники вигорання та стресу ( $p<0,05$ ), пов'язані з соціалізаційними очікуваннями. Рівень вигорання зростає з віком у межах досліджуваної групи, підтверджуючи накопичувальний характер синдрому.

Розроблені практичні рекомендації структуровано за трьома рівнями: індивідуальним (розвиток саморегуляції, проблемно-орієнтованого копінгу, навичок відновлення та соціальних ресурсів, своєчасне звернення по допомогу), міжособистісним (підтримуюча поведінка близьких, культура відкритого спілкування) та інституційним (психологічна просвіта, доступність допомоги, оптимізація навантаження, моніторинг). Комплексна реалізація цих рекомендацій є необхідною умовою ефективної профілактики вигорання серед молоді.

## ВИСНОВОК

Отже, у кваліфікаційній роботі проведено комплексне дослідження феномену емоційного вигорання у молоді, що дозволило сформулювати такі ключові висновки.

Встановлено, що емоційне вигорання є складним багатовимірним синдромом, який виникає як наслідок тривалого хронічного стресу. Сучасна психологія розглядає його не лише як стан виснаження, а як динамічний процес, що проходить шлях від надмірної залученості та ігнорування власних потреб до глибокої деперсоналізації та зниження суб'єктивного відчуття ефективності. Для молоді цей феномен є особливо критичним, оскільки розвивається на етапі професійного та особистісного становлення, що супроводжується високим рівнем соціальних очікувань і невизначеності.

Основними чинниками розвитку вигорання у молодих людей є сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів. До зовнішніх належать: високі освітні вимоги, інформаційне перевантаження, вплив соціальних мереж, а також феномен FOMO як страх втрати можливостей і соціального порівняння. Внутрішні чинники представлені особистісними характеристиками, зокрема високим рівнем нейротизму та перфекціонізмом, які підсилюють вразливість до стресу та сприяють формуванню хронічного емоційного виснаження.

Емпіричним дослідженням було підтверджено наявність прямого позитивного зв'язку між рівнем сприйнятого стресу та інтенсивністю емоційного вигорання. Встановлено, що особи з високими показниками

вигорання демонструють тенденцію до «замкненого кола» стресової реактивності, підвищена емоційна чутливість посилює сприйняття стресорів, а недостатність ресурсів подолання ускладнює відновлення психічної рівноваги.

Виявлено, що уникнення як домінуюча копінг-стратегія має деструктивний характер, оскільки сприяє накопиченню психологічної напруги та закріпленню симптомів вигорання. Натомість адаптивними є проблемно-орієнтовані та ресурсні стратегії подолання, зокрема активне вирішення проблем, когнітивна переоцінка ситуації та звернення по соціальну підтримку.

Отримані результати підкреслюють необхідність впровадження профілактичних заходів, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, когнітивної гнучкості та стрес-менеджменту у молоді. Формування реалістичних життєвих цілей, зниження рівня перфекціоністських установок та розвиток здатності до конструктивного подолання труднощів є ключовими умовами збереження психологічного благополуччя.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Борищук В. О., Соловійов О. С., Краснянська Т. М., Клименко І. В., Аугунас С. В., Кирпач О. В., Григорук Ю. М. Дослідження синдрому емоційного і професійного вигорання у фармацевтичних працівників. Соціальна фармація в охороні здоров'я. 2015. 66 с.
2. Б'янка Г. І. Теоретичний огляд поняття «вигорання» у психологічній науці. Актуальні проблеми збереження психічного здоров'я особистості: збірник матеріалів XV Міжнародної науково-практичної конференції. Ніжин: 2025. 37 с.
3. Віцюк А. А. Синдром емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як проблема XXI століття. Сучасні концепції викладання природничих дисциплін в медичних освітніх закладах: матеріали XIV Міжрегіональної науково-методичної інтернет-конференції. Харків: 2021. 162 с .
4. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 126 с.

5. Калініченко Л. І. Профілактика емоційного виснаження у соціальних працівників. Львів: Видавництво ЛНУ ім. Івана Франка, 2021. 156 с.
6. Карамушка Л. М. Психологічні ресурси організації: основні теорії та моделі дослідження в зарубіжній психології. 2026. 92–101 с.
7. Катеринчук І. О., Грицук О. В. Динаміка емоційного вигорання у учасників освітнього процесу. *Young Scientist*. 2025. 101 с.
8. Католик Г. В., Ковальчук Л. В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. *Соціально-правові студії*. 2021. 198–205 с.
9. Котик С. М. Вплив війни на професійне вигорання особистості. *Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції*. Ніжин: 2024. 159 с.
10. Марущак М. І., Шустик Р. П., Діда Г. А., Невгадовська П. М., Мялюк О. П. Фактори психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників. *Health & Education*. 2025. 318–327 с.
11. Наумова В. Ю. Феномен емоційного вигорання. *Освіта дорослих: енциклопедичний словник*. за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка. Київ: Основа, 2014. 496 с.
12. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання: КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Київ: Інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2021. 1–15 с.
13. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2018. 226–244 с.
14. Сашуріна О., Ларіонов С. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Наука і освіта: науково-практичний журнал*. 2021. 29–37 с.

15. Скальська Л., Горбачов В. Психологічні особливості стану емоційного вигорання у молоді. Вісник Львівського університету. 2025. 200–207 с.
16. Юнг Н. В. Психологічні особливості емоційного вигорання слідчого. Одеса: Габітус. 2024.
17. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції. Київ: 1996. 263 с.
18. Boyko, V. V. Diagnosis of Emotional Burnout: Methodology and Practice. Kyiv: Psychological Society of Ukraine, 2006. 146 p.
19. Castaneda A. E., Suvisaari J., Marttunen M., Cognitive functioning in relation to burnout symptoms and social and occupational functioning in a population-based sample of young adults. Nordic Journal of Psychiatry. 2011. Vol. 65. 32–39 p.
20. Góralewska-Słońska A., Skrzyczewska N. Indywidualne czynniki ryzyka i zasoby a wypalenie uczniowskie. – Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski, 2024.
21. Kodlubovska T., Kokun O., Piankivska L., Krasnov V., Sirakovska O. Investigations of manifestation of “emotional burning syndrome” peculiarities with doctors in Ukraine. Wiadomości Lekarskie. 2022. Vol. 75, No. 8, Pt. 1. 1849–1853 p.
22. Kowalska J. Wypalenie zawodowe wśród polskich fizjoterapeutów. Rehabilitacja. 2013.
23. Lavrova, M. G., Astremaska, I. Burnout as a Professional Crisis: An Overview of Helping Professions. Odessa: Odessa National University, 2015. 205 p
24. Leksy K. Zjawisko wypalenia psychicznego wśród dzieci i młodzieży jako konsekwencja dorastania w cywilizacji narcyzmu i kultu ciała. Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne. 2024. Vol. 57 (1). 95–109 p.

25. Modele wypalenia zawodowego ujęcie teoretyczne. Społeczeństwo i Edukacja. Society and Education. 2018.
26. NASK. Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów. Warszawa, 2021.
27. Professional Burnout: Models Explaining the Phenomena in Nursing. International Journal of Caring Sciences. 2022. Vol. 15 . 1587 p.
28. Smolik M. Zaburzenia emocjonalne wśród młodych osób w perspektywie wyzwań instytucjonalnych i środowiskowych. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2025.
29. Syper-Jędrzejak M. Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty. Metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce. e-mentor. 2022. 26 p.
30. Topczewska A., Kowalewska B. Czynniki wypalenia zawodowego w grupie pielęgniarek. Białystok, 2024. 14 p.
31. <https://www.who.int/news/item>
32. <https://www.qui.help/blog/12-stadij-emotsijnoho-vyhorann>

## ДОДАТКИ

*Додаток А*

*Соціально-демографічні дані респондентів (n=37)*

<b>№</b>	<b>Стать</b>	<b>Вік</b>	<b>Статус зайнятості</b>
1	Жінка	21	Поєднюю навчання та роботу
2	Чоловік	20	Студент
3	Жінка	20	Студент
4	Чоловік	25	Працюю
5	Чоловік	22	Працюю
6	Чоловік	21	Працюю
7	Жінка	23	Поєднюю навчання та роботу
8	Жінка	21	Студент
9	Жінка	22	Студент

<b>№</b>	<b>Стать</b>	<b>Вік</b>	<b>Статус зайнятості</b>
10	Жінка	20	Поєднюю навчання та роботу
11	Жінка	20	Поєднюю навчання та роботу
12	Жінка	20	Студент
13	Жінка	21	Студент
14	Жінка	25	Працюю
15	Чоловік	18	Студент
16	Чоловік	19	Поєднюю навчання та роботу
17	Чоловік	19	Поєднюю навчання та роботу
18	Жінка	25	Працюю
19	Чоловік	24	Поєднюю навчання та роботу
20	Жінка	25	Працюю
21	Чоловік	23	Працюю
22	Чоловік	21	Працюю
23	Жінка	25	Працюю
24	Чоловік	25	Працюю
25	Чоловік	24	Працюю
26	Чоловік	19	Студент
27	Чоловік	22	Працюю
28	Жінка	18	Студент
29	Чоловік	24	Працюю
30	Чоловік	25	Працюю

<b>№</b>	<b>Стать</b>	<b>Вік</b>	<b>Статус зайнятості</b>
31	Чоловік	24	Працюю
32	Жінка	25	Працюю
33	Жінка	25	Працюю
34	Жінка	25	Працюю
35	Жінка	21	Студент
36	Жінка	21	Поєдную навчання та роботу
37	Жінка	21	Поєдную навчання та роботу

*Додаток Б*

**Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)**

**Інструкція.** На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

**Текст опитувальника:**

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують мене нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу по роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час

спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області

серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

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

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі. \*

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності)

менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця. \*

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу. \*

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

\*

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псує нерви, бережи здоров'я. 59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не

бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

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

витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

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

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють. \*

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від

чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями. \*
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене, як на професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

### **П'ятифакторний особистісний опитувальник**

## **Інструкція**

Перед Вами опитувальник, що складається з 75 протилежних за значенням висловлювань, які слід оцінити.

-2 – повністю погоджуюсь з першим висловом, ознака сильно виражена

-1 – погоджуюсь з першим висловом, ознака слабо виражена

0 – важко визначитись

+1 – погоджуюсь з другим висловом, ознака слабо виражена

+2 – повністю погоджуюсь з другим висловом, ознака сильно виражена

### **Текст опитувальника:**

1. Мені подобається займатися фізкультурою

Я не люблю фізичні навантаження

2. Люди вважають мене чуйною і доброзичливою людиною

Деякі люди вважають мене холодним та черствим

3. Я у всьому ціную чистоту та порядок

Іноді я дозволяю собі бути неохайним

4. Мене часто турбує думка, що щось може статися

«Дрібниці життя» мене не турбують

5. Все нове викликає у мене інтерес

Все нове викликає у мене роздратування

6. Якщо я нічим не зайнятий, то це мене турбує

Я людина спокійна і не люблю метушитися

7. Я намагаюся виявляти дружелюбність до всіх людей

Я не завжди і не з усіма доброзичлива людина

8. Моя кімната завжди акуратно прибрано

Я не дуже намагаюся стежити за чистотою та порядком

9. Іноді я засмучуюсь через дрібниці

Я не звертаю уваги на дрібні проблеми

10. Мені подобаються несподіванки

Я люблю передбачуваність подій

11. Я не можу довго залишатися нерухомим

Мені не подобається швидкий стиль життя

12. Я тактовний по відношенню до інших людей

Іноді жартома я зачіпаю самолюбство інших

13. Я методичний і пунктуальний у всьому

Я не дуже обов'язкова людина

14. Я надто чутливий/чутлива

Я рідко турбуюсь і рідко чогось боюся

15. Мені не цікаво, коли відповідь зрозуміла наперед

Я не цікавлюся речами, які мені не зрозумілі

16. Я люблю, щоб інші швидко виконували мої розпорядження

Я не поспішаючи виконую чужі розпорядження

17. Я поступлива і схильна до компромісів людина

Я люблю посперечатися з оточуючими

18. Я виявляю наполегливість, вирішуючи важке завдання

Я не дуже наполеглива людина

19. У важких ситуаціях я весь стискаюся від напруги

Я можу розслабитися в будь-якій ситуації

20. У мене дуже жива уява

Я завжди волію реально дивитися на світ

21. Мені часто доводиться бути лідером, виявляти ініціативу

Я скоріше підлеглий, ніж лідер

22. Я завжди готовий надати допомогу та розділити чужі труднощі

Кожен має вміти подбати про себе

23. Я дуже старанна у всіх справах людина

Я не дуже стараюся на роботі

24. У мене часто виступає холодний піт і тремтять руки

Я рідко відчував напругу, що супроводжується тремтінням у тілі

25. Мені подобається мріяти

Я рідко захоплююсь фантазіями

26. Часто трапляється, що я керую, віддаю розпорядження іншим людям

Я вважаю за краще, щоб хтось інший брав у свої руки керівництво

27. Я вважаю за краще співпрацювати з іншими, ніж конкурувати

Без суперництва суспільство не могло б розвиватися

28. Я серйозно і старанно ставлюся до роботи

Я намагаюся не брати додаткових обов'язків на роботі

29. У незвичайній обстановці я часто нервую

Я легко звикаю до нової обстановки

30. Іноді я поринаю в глибокі роздуми

Я не люблю витрачати свій час на роздуми

31. Мені подобається спілкуватися з незнайомими людьми

Я не дуже товариська людина

32. Більшість людей є добрими від природи

- Я думаю, що життя робить деяких людей злими
33. Люди часто довіряють мені відповідальні справи  
Дехто вважає мене безвідповідальним
34. Іноді я почуваюся самотньо, сумно і все валиться з рук  
Часто, що-небудь роблячи, я так захоплююся, що забуваю про все
35. Я добре знаю, що таке краса та елегантність  
Моє уявлення про красу таке саме, як і в інших
36. Мені подобається знаходити нових друзів та знайомих  
Я волію мати лише кілька надійних друзів
37. Люди, з якими я спілкуюся, зазвичай мені подобаються  
Є такі люди, яких я не люблю
38. Я вимогливий і строгий у роботі  
Іноді я нехтую своїми обов'язками
39. Коли я сильно засмучений, у мене важко на душі  
У мене дуже рідко буває похмурий настрій
40. Музика здатна так захопити мене, що я втрачаю почуття часу  
Драматичне мистецтво та балет здаються мені нудними
41. Я люблю перебувати у великих та веселих компаніях  
Я віддаю перевагу самоті
42. Більшість людей є чесними, і їм можна довіряти  
Іноді я ставлюся підозріло до інших людей
43. Я зазвичай працюю сумлінно  
Люди часто знаходять у моїй роботі помилки
44. Я легко впадаю в депресію

Мені неможливо зіпсувати настрій

45. Справжній витвір мистецтва викликає в мене захоплення

Я рідко захоплююсь досконалістю справжнього витвору мистецтва

46. Вболіваючи на спортивних змаганнях, я забуваю про все

Я не розумію, чому люди займаються небезпечними видами спорту

47. Я намагаюся виявляти чуйність, коли маю справу з людьми

Іноді мені немає справи до інтересів інших людей

48. Я рідко роблю необдумано те, що хочу зробити

Я волію приймати рішення швидко

49. У мене багато слабкостей та недоліків

У мене висока самооцінка

50. Я добре розумію свій душевний стан

Мені здається, що інші люди менш чутливі за мене

51. Я часто ігнорую сигнали, які попереджають про небезпеку

Я волію уникати небезпечних ситуацій

52. Радість інших я поділяю як власну

Я не завжди поділяю почуття інших людей

53. Я зазвичай контролюю свої почуття та бажання

Мені важко стримувати свої бажання

54. Якщо я зазнаю невдачі, то зазвичай звинувачую себе

Мені часто щастить, і обставини рідко бувають проти мене

55. Я вірю, що почуття роблять моє життя більш змістовним.

Я рідко звертаю увагу на чужі переживання

56. Мені подобаються карнавальні ходи та демонстрації

- Мені не подобається перебувати в багатолюдних місцях
57. Я намагаюся поставити себе на місце іншої людини, щоб її зрозуміти
- Я не прагну зрозуміти всі нюанси переживань інших людей
58. У магазині я зазвичай довго вибираю те, що надумав купити
- Іноді я купую речі імпульсивно
59. Іноді я почуваюся жалюгідною людиною
- Зазвичай я відчуваю себе потрібною людиною
60. Я легко «вживаюсь» у переживання вигаданого героя
- Пригоди кіногероя не можуть змінити мого душевного стану
61. Я почуваюся щасливим, коли на мене звертають увагу
- Я скромна людина і намагаюся не виділятися серед людей
62. У кожній людині є щось, за що її можна поважати
- Я ще не зустрічав людину, яку можна було б поважати
63. Зазвичай я добре думаю, перш ніж дію
- Я не люблю заздалегідь продумувати результати своїх вчинків
64. Часто в мене бувають злети та падіння настрою
- Зазвичай у мене рівний настрій
65. Іноді я відчуваю себе фокусником, який жартує над людьми
- Люди часто називають мене нудною, але надійною людиною
66. Я привабливий для осіб протилежної статі
- Дехто вважає мене звичайною і нецікавою людиною
67. Я завжди намагаюся бути добрим і уважним з кожною людиною
- Деякі люди думають, що я самовпевнений і егоїстичний
68. Перед подорожжю я планую точний план

Я не можу зрозуміти, навіщо люди будують такі детальні плани

69. Мій настрій легко змінюється на протилежний

Я завжди спокійний і врівноважений

70. Я думаю, що життя – це азартна гра

Життя – це досвід, який передається наступним поколінням

71. Мені подобається виглядати зухвало

Я зазвичай не виділяюся поведінкою та модним одягом

72. Дехто каже, що я поблажливий до оточуючих

Кажуть, що я часто хвалюся своїми успіхами

73. Я точно та методично виконую свою роботу

Я волію «плисти за течією», довіряючи своїй інтуїції

74. Іноді я буваю настільки схвильований, що навіть плачу

Мене важко вивести з себе

75. Іноді я відчуваю, що можу відкрити щось нове

Я не хотів би нічого в собі міняти

### **Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)**

## **Інструкція.**

Запитання цієї шкали стосуються Ваших почуттів і думок протягом **ОСТАННЬОГО МІСЯЦЯ**. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує **ЯК ЧАСТО** ви відчували або міркували в певний спосіб:

0 = ніколи, 1 = майже ніколи, 2 = іноді, 3 = досить часто, 4 = дуже часто

### **Текст опитувальника:**

1. Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?
2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?
3. Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?
4. Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?
6. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?
7. Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?
8. Як часто за останній місяць ви почувалися «господарем становища»?
9. Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?
10. Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?

**Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса**

**Інструкція:** Пригадайте, яким чином ви найчастіше вирішували складні для себе ситуації, та продовжіть думку "Якщо я опинився (лась) в важкій ситуації, я...".

Оцініть кожен з варіантів поведінки за наступною шкалою:

Ніколи – 0 балів

Рідко – 1 бал

Іноді – 2 бали

Часто – 3 бали

**Текст опитувальника:**

1. Зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити
2. Починав щось робити, знаючи, що це все одно не буде працювати: головне робити хоч щось.
3. Намагався схилити вищих до того, щоб вони змінили свою думку.
4. Говорив з іншими, щоб дізнатися більше про ситуацію.
5. Критикував і докоряв себе.
6. Намагався не спалювати за собою мости, лишаючи все, як воно є.
7. Сподівався на диво.
8. Упокорювався з долею: буває, що мені не щастить.
9. Поводився, ніби нічого не сталося.
10. Намагався не показувати своїх почуттів.
11. Намагався побачити у ситуації і щось позитивне.
12. Спав більше, ніж звичайно.
13. Зривав свою досаду на тих, хто спричинив на мене проблеми.
14. Шукав співчуття та розуміння у когось.

15. У мене виникла потреба виразити себе творчо.
16. Намагався забути все це.
17. Звертався за допомогою до спеціалістів.
18. Змінювався чи ріс як особистість у позитивний бік.
19. Вибачався чи намагався все загладити.
20. Складав план дій.
21. Намагався дати якийсь вихід своїм почуттям.
22. Розумів, що я викликав цю проблему.
23. Набирався досвіду у цій ситуації.
24. Говорив з будь-ким, хто міг конкретно допомогти в цій ситуація.
25. Намагався покращити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням чи ліками.
26. Ризикував відчайдушно.
27. Намагався діяти не надто поспішно, - довіряючись перший порив.
28. Знаходив нову віру у щось.
29. Знову відкривав собі щось важливе.
30. Щось міняв так, що все налагоджувалося.
31. Загалом уникав спілкування з людьми.
32. Не допускав це до себе, намагаючись про це особливо не замислюватись.
33. Запитував поради у родича або у друга, якого поважав.
34. Намагався, щоб інші не дізналися, як погано справи.
35. Відмовлявся сприймати це дуже серйозно.
36. Говорив із кимось про те, що я відчуваю.
37. Стояв на своєму і боровся за те, що хотів.

38. Зганяв це на інших людях.
39. Користувався минулим досвідом - мені вже доводилося потрапляти у такі ситуації.
40. Знав, що треба робити, і подвоїв свої зусилля, щоб усе налагодити.
41. Відмовлявся вірити, що це справді сталося.
42. Я давав собі обіцянку, що наступного разу все буде поіншому.
43. Знаходив кілька інших способів вирішення проблеми.
44. Намагався, щоб мої емоції не надто заважали мені в інші справи.
45. Щось змінював у собі.
46. Хотів, щоб усе це якось утворилося чи скінчилося.
47. Уявляв собі, фантазував, як усе це могло обернутися.
48. Молився.
49. Прокручував в умі, що мені сказати чи зробити.
50. Думав про те, як би в даній ситуації діяла людина, якою я захоплююся, і намагався наслідувати її.

**Кореляційна матриця показників емоційного вигорання, стресу, особистісних рис та копінг-стратегій молоді**

		Напружен ня	Резистенц ія	Виснажен ня	Загальне вигорання
PSS-10 (сприйнятий стрес)	Коефіцієнт кореляції	0,71	0,64	0,68	0,74
	Знч. (2-сторін)	0,02	0,01	0,02	0,01
	N	37	37	37	37
Нейротизм	Коефіцієнт кореляції	0,62	0,57	0,59	0,65
	Знч. (2-сторін)	0,01	0,01	0,01	0,01
	N	37	37	37	37
Екстраверсія	Коефіцієнт кореляції	-0,44	-0,39	-0,41	-0,46
	Знч. (2-сторін)	0,06	0,17	0,11	0,04
	N	37	37	37	37
Сумлінність	Коефіцієнт кореляції	0,38	0,34	0,29	0,37
	Знч. (2-сторін)	0,021	0,039	0,048	0,024
	N	37	37	37	37
Відкритість до досвіду	Коефіцієнт кореляції	-0,29	-0,31	-0,27	-0,32
	Знч. (2-сторін)	0,048	0,041	0,049	0,038
	N	37	37	37	37
Доброзичливість	Коефіцієнт кореляції	-0,21	-0,18	-0,19	-0,2
	Знч. (2-сторін)	0,211	0,284	0,259	0,235
	N	37	37	37	37

Втеча-уникнення	Коефіцієнт кореляції	0,58	0,61	0,55	0,63
	Знч. (2-сторін)	0,01	0,01	0,01	0,01
	N	37	37	37	37
Самоконтроль	Коефіцієнт кореляції	0,29	0,31	0,33	0,32
	Знч. (2-сторін)	0,047	0,042	0,036	0,039
	N	37	37	37	37
Планомірне вирішення проблеми	Коефіцієнт кореляції	-0,47	-0,52	-0,43	-0,51
	Знч. (2-сторін)	0,03	0,01	0,08	0,01
	N	37	37	37	37
Позитивна переоцінка	Коефіцієнт кореляції	-0,41	-0,44	-0,39	-0,45
	Знч. (2-сторін)	0,11	0,06	0,015	0,05
	N	37	37	37	37
Пошук соц. підтримки	Коефіцієнт кореляції	-0,33	-0,36	-0,31	-0,35
	Знч. (2-сторін)	0,034	0,28	0,044	0,031
	N	37	37	37	37
Дистанціювання	Коефіцієнт кореляції	0,24	0,27	0,22	0,26
	Знч. (2-сторін)	0,049	0,46	0,05	0,047
	N	37	37	37	37
Конфронтаційний копінг	Коефіцієнт кореляції	0,31	0,28	0,25	0,29
	Знч. (2-сторін)	0,043	0,047	0,049	0,045
	N	37	37	37	37

