

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет психолого-педагогічний
Кафедра загальної та вікової психології

ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНОГО КОМБІНАТУ В
УМОВАХ ВІЙНИ

Кваліфікаційна робота студентки

групи ЗПП-м-24-1

ступінь вищої освіти магістр

спеціальності 053 Психологія

Щерби Валентини Анатоліївни

Керівник: доктор психологічних наук, професор

Токарева Н. М.

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Щербат Вахентина Анатоліївна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.



ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНОГО КОМБІНАТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ	8
1.1 Професійне вигорання: психологічна характеристика феномену	8
1.2 Психологічні особливості та чинники професійного вигорання у робітників гірничо-збагачувального комбінату	14
1.3 Напрямки психологічної превенції професійного вигорання у робітників гірничо-збагачувальної галузі	19
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ	26
2.1.Організація та хід дослідження	26
2.2.Кількісний та якісний аналіз емпіричного дослідження рівня професійного вигорання працівників промислової галузі під час війни	28
Висновки до розділу 2	38
РОЗДІЛ 3. КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОЇ ГАЛУЗІ	41
3.1.Опис та структура комплексної програми профілактики професійного вигорання працівників промислової галузі	41
3.2.Результати упровадження комплексної програми профілактики професійного вигорання	48
Висновки до розділу 3	51
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	56

ВСТУП

Соціально-політичні та економічні реалії сьогодення зумовлюють потребу у підвищеній увазі до психологічного стану фахівців різних сфер. У сучасних умовах професійна діяльність дедалі частіше супроводжується ризиком розвитку синдрому вигорання, що зумовлено постійним зростанням вимог до працівників, інтенсифікацією виробничих процесів та підвищеним емоційним навантаженням. Якщо раніше професійне вигорання (ПВ) розглядалося переважно як індивідуальна проблема, то нині воно трактується як багатовимірне соціально-психологічне явище, яке негативно позначається не лише на окремому фахівцеві, а й на функціонуванні галузі в цілому.

Проблема професійного вигорання стосується не лише представників соціальних, але й економічно орієнтованих спеціальностей, зокрема фахівців гірничо-збагачувального комплексу (ГЗК). Гірничо-збагачувальна праця вирізняється високим рівнем фізичного та психоемоційного навантаження, постійною небезпекою для життя і здоров'я, важкими умовами праці тощо. Сукупність цих чинників створює підґрунтя для розвитку хронічного стресу, зниження мотивації, емоційного виснаження та професійного вигорання. Ситуація погіршується в умовах війни, коли на робітників галузі збільшується навантаження, оскільки металургія залишається економічним фундаментом країни і підвищує її обороноздатність. Збереження виробництва означає стабільність стратегічних галузей, які підтримують бюджет, армію та соціальні програми під час війни. Політичні та соціально-економічні вимоги сьогодення збільшують тиск на робітників ГЗК і сприяють появі синдрому ПВ. Це загострює необхідність системного вивчення феномену ПВ, визначення факторів ризику та розробки комплексних заходів психопрофілактики і підтримки. Превенція ПВ у представників цієї професії має не лише науково-практичне, а й соціально-економічне значення, оскільки від працездатності та витривалості, багато в чому, залежить збереження нашої країни та її захист від агресора.

Проблема професійного вигорання посідає вагоме місце в сучасній психології, оскільки розкриває глибинні механізми взаємодії людини з працею та її вплив на особистісне й професійне становлення. Загальні уявлення про професійне вигорання ґрунтуються на класичних моделях емоційного виснаження, запропонованих М. Буриш [4], С. Джексоном [49], М. Лейтером [47], К. Масlach [44; 49], Г. Фрайденбергом [48], В. Шауфелі [44] та ін. Питання професійного вигорання закономірно стало предметом ґрунтовних психологічних досліджень і у представників вітчизняної психології праці (Т. Грубі [12], Г. Дьоміна [15], Т. Зайчикова [18], Л. Карамушка [20], С. Максименко [24], І. Олійник [29], Н. Токарева [38], Г. Федоришин [40] та ін.). Зміст та особливості превентивної роботи ПВ у представників різних галузей розкрито в працях Н. Білери [3], А. Вергуляцької [9], І. Гончарової [11], К. Дзюби [14], Н. Мирончук [25], О. Мірошниченко [26], С. Піговської [31], А. Руденок [34], Є Саламатіної [35] та ін.

Мета кваліфікаційної роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити особливості професійного вигорання у працівників гірничо-збагачувального комбінату, визначити основні чинники його виникнення та особливості прояву; розробити та апробувати психопрофілактичну програму, спрямовану на збереження психічного здоров'я, підвищення стресостійкості та ефективності професійної діяльності в умовах війни.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання в психологічній літературі.
2. Виявити психологічні особливості, чинники та рівні прояву професійного вигорання працівників гірничо-збагачувального комбінату під час війни.
3. Організувати та провести емпіричне дослідження на визначення психологічних особливостей професійного вигорання працівників гірничо-збагачувальної галузі.

4. Здійснити аналіз емпіричних даних за допомогою статистичних та інтерпретаційних методів.

5. Відповідно результатів діагностики розробити та упровадити профілактично-просвітницьку програму запобігання професійного вигорання працівників гірничо-збагачувальної галузі.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання працівників гірничо-збагачувального комбінату та його психопрофілактика під час війни.

Для досягнення мети кваліфікаційної роботи було застосовано наступні методи науково- психологічного пізнання:

– *теоретичні*: аналіз, порівняння, моделювання, узагальнення провідних концептуальних парадигм проблеми, представлених в сучасній психології.

– *емпіричні*:

- бесіда, спостереження;
- тестування з використанням таких методик як-от: «Оцінка вигорання у професіях» Н.Водопьянкової; «Інтегральна задоволеність працею» (А. Батаршева); тесту життєстійкості Мадді.

– *статистичні*: методи математичного аналізу за допомогою використання комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS.

Теоретико–методологічну основу дослідження становлять:

- основні положення концепції емоційного вигорання (К. Маслач, М. Буриш, С. Джексон, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко та ін.);
- наукові доробки українських учених, які досліджують людину як суб'єкта професійної діяльності, вивчають психологію праці й професійне здоров'я (Ю. Кундієв, О. Мірошніченко, А. Руденок, С. Шандрук, Н. Чепелєва,);
- підходи до організації та проведення психологічної профілактики професійного вигорання (А. Вергуляцька, І. Гончарова, Т. Зайчикова, О. Мірошніченко, І. Олійник та ін.).

Практична значимість роботи полягає у можливостях застосування отриманих даних для розробки програм психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання гірників, організації психологічного супроводу для подолання професійних стресів. Результати роботи можуть застосовуватись в діяльності практичних психологів або керівників структурних підрозділів для зниження ризиків професійного вигорання, збереженні здоров'я працівників, забезпечення стабільності трудових колективів та підтримання ефективності виробничої діяльності у складних соціально-економічних і військових умовах.

Надійність та вірогідність дослідження визначена репрезентативністю вибірки (49 працівників гірничо-збагачувального комбінату) та валідністю підібраного інструментарію.

Організація і база дослідження. Дослідження проводилось на базі Приватного акціонерного товариства «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» (ПРАТ «ІНГЗК»).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури, що включає 49 найменувань. Робота містить 3 таблиці, 5 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 59 сторінок

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНОГО КОМБІНАТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

1.1 Професійне вигорання: психологічна характеристика феномену

Проблема професійного вигорання вивчається психологією достатньо тривалий час і дозволяє зрозуміти взаємозв'язок між особистісними ресурсами людини та вимогами професійного середовища.. Її поява пов'язана з інтересом науковців до питань впливу хронічного стресу на особистість та її професійну діяльність. Фундаторами проблематики вважають К. Масlach, С. Джексона, А. Пайнса, які акцентували увагу на феноменології емоційного виснаження (ЕВ), що згодом стало основою для досліджень інших видів вигорання, професійного в тому числі. За визначенням науковців вигорання – «це синдром емоційного виснаження, який часто з'являється у персоналу, який працює з людьми, і веде негативну комунікацію зі своїми клієнтами» [49, с.67]. Це своєрідна реакція на роботу у стресових умовах, яка провокує емоційне усунення від іншого, не гуманне ставлення до нього та знижує ефективність діяльності [44].

Спираючись на класичні підходи до проблеми емоційного виснаження сучасні дослідники сходяться на спільній думці про необхідність використання окремого, уніфікованого терміну синдром професійного вигорання, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно–енергетичних та інтелектуальних ресурсів працюючої людини різних галузей [36.]. Одноставним у визначенні ПВ є розуміння того, що воно виникає серед тих, хто занадто сумлінно і відповідально ставиться до роботи і кого вважають «трудоголіком».

На думку А. Руденок та ін. «професійне вигорання» є складним психофізіологічним явищем, що проявляється як реакція на тривалий професійний стрес і призводить до емоційного, фізичного та розумового виснаження» [34, с.59]. С. Максименко, Л. КарамушкаПВ розглядають як порушення здатності особистості ефективно адаптуватися до змінних умов трудової діяльності і відповідати новим вимогам праці [36]. Воно формується під впливом тривалого перенавантаження та психоемоційної напруги, з якими індивід не може впоратися завдяки звичним механізмам психологічного захисту. Це своєрідна реакція на надмірні професійні завдання і екстремальні умови діяльності, які перевищують адаптаційний потенціал робітника і поступово деформують його особистість [6]. О. Якимчук зауважує, що «професійне вигорання – це специфічна форма вигорання, що безпосередньо пов'язана з трудовою діяльністю і характеризується зниженням мотивації, негативним ставленням до професії та зменшенням ефективності праці» [43, с.116]. Схожої думки дотримується і Н. Мирончук, вважаючи «професійне вигорання своєрідним механізмом психологічної резистенції у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на дію стрес-факторів в роботі» [25, с.65]. Це сформована модель поведінки, яка дозволяє мінімально та економно використовувати власні ресурси і мінімізувати психотравмуючі наслідки надмірних навантажень.

М. Міщенко, О. Юрценюк вважають, що ПВ являється багатовимірним психо-емоційним станом, який має негативний вплив на діяльність і благополуччя особистості [27; 42]. Це не просто ситуативна втома, а глибокі, тривалі та інтенсивні ментальні переживання, що свідчать про критичне зменшення інструментального потенціалу, дефіцит умінь та навичок, необхідних для виконання завдань. В такому стані знижується працездатність, професійна якість та ефективність. Працівник не може впоратися з звичайним обсягом роботи та поступово втрачає задоволеність нею, що призводить до подальших труднощів у професійній самореалізації.

Г. Дьоміна та ін. зауважують, що «професійне вигорання виникає внаслідок конфлікту, коли зовнішні вимоги та обставини не відповідають внутрішнім можливостям працівника в результаті чого, відбувається порушення емоційного балансу та функціонування регуляторних механізмів» [15, с.31]. М. Буріш, К. Маслач підкреслюють, що ПВ є відображенням суперечностей між потребою—мотиваційною і ресурсною сферами особистості працівника, між очікуваннями та реальними результатами роботи [44].

Категорія професійного вигорання виявляє тісні семантичні зв'язки із поняттям емоційного виснаження, які часто використовуються як синоніми. Зазначені феномени мають спільне підґрунтя – вони виникають унаслідок тривалого впливу надмірних вимог та хронічного психоемоційного напруження; пов'язані з виснаженням внутрішніх ресурсів особистості та нездатністю повноцінно відновлювати сили [2; 4; 8]. Емоційне вигорання часто стає першим етапом професійного вигорання, коли людина втрачає емоційну включеність в роботу, що поступово переходить у байдужість до неї. Це один із основних симптомів професійного вигорання, який свідчить про перевтому робітника, відсутність задоволення від праці та неможливість відновити сили після відпочинку. І. Брецько підкреслює, що в структурі ПВ емоційне виснаження призводить до серйозних негативних наслідків: хронічної апатії, депресивних проявів, психосоматичних захворювань, втрати сенсу праці та життя [5].

Відповідно до класичної моделі ЕВ, представленій в роботах К. Маслач та її колег, структуру ПВ можна представити у вигляді інтеграції наступних складових: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень [44; 49].

Емоційне виснаження тлумачиться як відчуття втоми, спустошеності та афективного знесилення, що виникають внаслідок надмірного виконання роботи [11]. Цей стан проявляється у відчутті внутрішньої порожнечі, втрати емоційної чутливості та зниженні здатності реагувати на зовнішні

подразники. Людина ніби «вичерпала» свої емоційні запаси, не має сил на відновлення. Спостерігається байдужість до того, що раніше викликало інтерес або захоплення, відбувається зневіра та розчарування в професії.

Деперсоналізація передбачає скептичне ставлення до себе як до суб'єкта праці. Людина перестає ототожнювати себе зі своєю професією та ідентифікувати із спільнотою фахівців. З'являється негативне, відсторонене та зневажливе ставлення до професійних обов'язків. Робота сприймається як щось «чужорідне» та неприємне, що лише забирає сили і не дарує позитивних вражень.

Редукція професійних досягнень проявляється у вигляді знецінення результатів праці, відчуттях загальної непродуктивності та невідповідності професійним вимогам. Людина сприймає себе як неуспішного фахівця та переживає втрату професійної майстерності.

Професійне виснаження виникає на тлі надмірних навантажень праці і розвивається поступово, проходячи декілька стадій [21]. Користуючись традиційними уявленнями про перебіг ЕВ, запропонованими К. Масlach та ін., динаміку ПВ можна представити як проходження наступних етапів: напруження (передвигорання), резистентності (опору), виснаження [44; 49].

На стадії передвигорання робітник перебуває в стані емоційної напруги, зростає рівень тривожності та дратівливості; виникають перші ознаки зниження інтересу до роботи. І хоча він ще може контролювати свій психоемоційний стан та управляти ним, проте все частіше у нього може виникати відчуття втоми, навіть після відпочинку, можуть з'являтися перші психосоматичні симптоми та зменшуватись мотивація.

На стадії резистенції (опору) людина починає виробляти «захисні» стратегії, щоб зменшити навантаження: уникає зайвих обов'язків, мінімізує контакти з колегами чи клієнтами. З'являється емоційна холодність, байдужість, негативне ставлення до роботи. Знижується ефективність діяльності, порушується концентрація уваги, виникають непорозуміння з

колегами. Ця стадія є сигналом, що ресурси особистості виснажуються і вона прагне відпочинку.

Стадія виснаження характеризується глибоким емоційним і фізичним знесиленням. Людина відчуває апатію та втрату інтересу до роботи. Значно знижується мотивація, зменшується рівень застосування фахових компетентностей, професійна діяльність сприймається як тягар. Можливі виражені психосоматичні розлади: хронічна втома, депресія, серцево-судинні проблеми, зниження імунітету тощо.

Таким чином, професійне вигорання розгортається поступово – від підвищеної напруги, емоційного захисту і байдужості до повного виснаження та апатії.

Професійне вигорання є складним психологічним феноменом, що має деструктивний вплив на особистість і проявляється на фізичному, індивідуально–психологічному та соціально–психологічному рівнях [18; 19; 33].

Психофізіологічний рівень розкривається у таких симптомах як: постійна втома, відсутність сил та енергії (астенія), загострення соматичних хвороб, порушення харчової поведінки та сну, дисбаланс в роботі основних систем організму. Людина постійно погано себе почуває і скаржиться на погіршення як фізичного, так і психологічного здоров'я. Загалом, ПВ розглядається як межовий стан і внесене до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-X) - рубрики Z73 – «Стрес, пов'язаний із труднощами виконання діяльності і підтримання нормального способу життя» [7, с.2]. Його все частіше пов'язують із станом передхвороби, що потребує своєчасного втручання.

Індивідуально-психологічні симптоми ПВ проявляються в достатньо розгорнутому діапазоні ознак. В першу чергу слід зазначити про: відчуття емоційної спустошеності та безвиході, відсутності сенсу у виконанні роботи. Характерними є почуття провини, гнів, обурення, підозра, сором, байдужість, дуже сильна дратівливість до тих речей, які раніше не викликали такої реакції. Людина знаходиться в стані апатії та астенії, постійно засмучена та

пригнічена. Викид негативних емоцій часто повторюється без причин і слабо піддається внутрішньому контролю. Л. Карамушка підкреслює, що в такій ситуації підвищується особистісна тривожність, людина відчуває страх за те, що може не впоратися із поставленими завданнями [20].

В стані ПВ у людини змінюється ставлення до роботи і загалом знижується її продуктивність. Особистість втрачає інтерес до справ, суттєво знижується мотивація, працездатність і суб'єктивна залученість у діяльність. Традиційні обов'язки стає важче виконувати, робота не приносить задоволення. Професійні функції виконуються автоматично, знижується ентузіазм та творчість, підвищується байдужість до результатів роботи. Професійне виснаження негативно впливає на взаємини у колективі. Є. Лікарчук зауважує, що тривалий стрес на роботі проявляється у зміні ставлення до себе й інших [22]. Зменшується рівень комунікації, яка зводиться до формалізму та поверховості; можуть виникати непорозуміння та конфлікти. Людина може ставати холодною, саркастичною, уникати контактів, що є формою психологічного захисту від перевантаження. Вона відстороняється від колег, життя в колективі стає нецікавим. Індивід занурюється у свій внутрішній світ і слабо реагує на зміни довкола.

Професійне виснаження має негативний системний вплив на різні психологічні аспекти людини і особливо на її самосвідомість. Л. Карамушка, С. Максименко в даному аспекті зазначають про зниження самооцінки, потреби у самореалізації та впевненості у своїй компетентності [36]. Людина сприймає себе як невдаху, сумнівається у правильності обраного професійного шляху. Відбуваються трансформації і у ціннісних орієнтаціях працівника: робота відходить на «задній план», зникає віра в успіх, знижується роль професійних і соціальних здобутків, натомість зростає значення матеріальних і побутових потреб. Особистість переоцінює себе як фахівця та сенс своєї праці. Те, що раніше мотивувало (прагнення досягнень, кар'єрне зростання, професійний розвиток), поступово втрачає свою привабливість. Людина починає сприймати роботу як тягар, а не як

можливість самовираження та розкриття потенціалу, виникає відчуття безперспективності та уповільненої течії часу.

Професійне виснаження негативно впливає на розумову діяльність, значно знижуючи якість пізнавальних процесів. Зменшується обсяг запам'ятовування, послаблюється здатність до зосередження, мислення стає стереотипним та менш гнучким [1]. Людині важко вирішувати завдання, орієнтуватись у змінах ситуації та швидко приймати необхідні рішення.

Професійне вигорання, відображаючи глибину деструктивного впливу на особистість робітника проявляється на наступних ієрархічних рівнях.:

- мікрорівень (симптоми проявляються на рівні конкретної особистості у вигляді індивідуальних, емоційно-когнітивних змін);
- мезорівень – (вплив на результати діяльності та міжособистісні стосунки);
- макрорівень – (вплив на самосвідомість, трансформація світогляду, зміна самоставлення).

Таким чином, професійне вигорання – це складний психо-емоційний стан особистості, що виникає у відповідь на тривалі робочі стреси та навантаження. Це система психологічних переживань і моделей поведінки, що зумовлюють зміни працездатності, фізичного й емоційного благополуччя та стосунків у колективі. Синдром «професійного вигорання» є порушенням здатності особистості ефективно виконувати свої функції, відповідати вимогам і викликам праці та швидко адаптуватися до змін в ній.

1.2. Психологічні особливості та чинники професійного вигорання у робітників гірничо-збагачувального комбінату

Аналіз теоретичного матеріалу із вивчення проблеми професійного вигорання показує, що цей синдром може формуватися не лише у осіб соціально орієнтованих професій, а й у представників інших спеціальностей. Реально на практиці, спостерігається значне розширення сфер діяльності, робітники яких працюють в складних умовах та сильного, як фізичного, так і психічного напруження. Це стосується і представників гірничо-

збагачувальної галузі, діяльність яких відбувається в умовах підвищеного навантаження, постійного ризику та виснаження.

Професійна діяльність робітників гірничо-збагачувального комплексу (ГЗК) – це надзвичайно важкий, але водночас відповідальний вид діяльності, що вирізняється високим рівнем психофізичного навантаження та загроз для здоров'я. Робота на підприємствах ГЗК характеризується екстремальністю, високим рівнем напруженості і стресогенності, потребує значних фізичних зусиль і емоційної стійкості. Працівники перебувають у несприятливому фізичному середовищі (шум, пил, високі температури, робота під землею), що виснажує працівника, а нічні зміни порушують біоритми та психофізіологічний баланс організму. Крім того, слід зазначити про постійну небезпеку, імовірність аварій та травматизму, що створює додатковий фон для тривожності та знесилення. Інтенсивний режим праці, загрозливість середовища, висока технологічність виробничих процесів тощо, потребують значних як фізичних, так і психологічних ресурсів, сил, витримки, попередньої підготовки, що дозволяє бути висококваліфікованим працівником і тим самим, мінімізувати ризик появи ПВ.

Професійна діяльність робітників гірничо-збагачувального комплексу висуває високий рівень вимог до особистості працівника. Мова йдеться про високу стресостійкість, емоційну саморегуляцію, уважність, уміння швидко орієнтуватись у змінах технологічного процесу, виявляти здатність діяти ефективно в умовах викликів та значних навантажень. Людина повинна бути компетентною, адаптованою, відповідальною та дисциплінованою; ефективно співпрацювати в команді та бути схильною до злагодженої комунікації і взаємної підтримки.

Екстремальні умови праці і високі кваліфікаційні вимоги сприяють розвитку професійного та емоційного вигорання, що актуалізує необхідність психологічного супроводу, реалізації профілактичних програм та підвищення уваги до охорони психічного здоров'я робітників даної галузі.

Професійне виснаження представників гірничо-збагачувальної галузі є полідетермінованим явищем та спричиняється системою різноманітних факторів. Спираючись на теоретичні напрацювання та класичні підходи у визначенні передумов ПВ, для представників даної професії слід зазначити про групу організаційних, комунікативних, індивідуально-психологічних та соціально-психологічних чинників.

Г. Гнускіна, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, та ін підкреслюють, що організаційні чинники охоплюють також умови матеріального забезпечення робітників, особливості технологічності виробничих процесів, економічну стабільність, режим роботи, що відіграють домінуючу роль у виникненні вигоряння [10; 18; 20]. Професійне вигоряння розглядається як прояв захисної поведінки, спрямованої на опір надмірним професійним навантаженням представників різних професійних груп, появу якої, практично у всіх випадках стимулюють [12; 40]:

- підвищені фізичні, розумові та емоційні навантаження;
- наднормова праця і режим роботи;
- підвищені вимоги до діяльності та виконання завдань;
- збільшена тривалість робочого дня;
- несприятливі (шкідливі) умови роботи;
- часта зміна або необґрунтованість задач, які людина не встигає виконати;
- висока інтенсивність та одноманітність завдань (монотонність роботи);
- сувора регламентація та обмежена самостійність у прийнятті рішень;
- відсутність можливості впливати на організацію власної праці;
- нечіткі інструкції;
- обмежені можливості для кар'єрного зростання;
- недостатня увага до професійного навчання й підвищення кваліфікації.

Н. Мирончук зазначає, що організаційні детермінанти ПВ виражаються і у матеріальних аспектах [25]. Низький рівень заробітної плати порівняно з небезпекою та складністю роботи; невпевненість у стабільності робочого місця, відсутність належних соціальних гарантій і програм підтримки – все

це безпосередньо впливає на появу ПВ, що проявляється у відповідній симптоматиці.

На думку О. Стельмах, О. Хоріної група комунікативних факторів включає особливості управління та стиль керівництва підприємстві [37; 41]. В якості каталізаторів ПВ науковці зазначають про наступні чинники:

- авторитарний стиль управління, відсутність підтримки з боку керівництва;
- несправедливий розподіл завдань та винагород;
- недостатня, або ускладнена комунікація між адміністрацією та робітниками.

І. Олійник, А. Руденок та ін. [29; 34] зауважують, що на імовірність появи ПВ впливає соціально-психологічний клімат у колективі та особливості спілкування в ньому, зокрема:

- високий рівень конкуренції та конфліктності, відсутність взаємопідтримки та взаємодопомоги;
- почуття ізоляції, недостатня командна взаємодія;
- напружені відносини між колегами та керівництвом;
- аб'юзивні стосунки.

Індивідуально-психологічні детермінанти ПВ розкриваються в особистісних властивостях представників професії [10]. Мова йдеться про:

- недостатній розвиток комунікативних умінь і навичок;
- низький рівень емоційної стабільності та стресостійкості (працівники з підвищеною тривожністю та низькою здатністю до саморегуляції вигорають швидше);
- тип темпераменту (представники сильного, врівноваженого та рухливого типу є менш виснажливими);
- недостатній рівень вмотивованості (відчуття професійної значущості, усвідомлення соціальної цінності роботи і індивідуального вкладу в неї знижують імовірність виснаження);
- низьку самооцінку та почуття невпевненості, що не сприяють інтеграції внутрішніх ресурсів у складних ситуаціях та підвищують ризик вигорання;
- низьку саморегуляцію;

- індивідуальні установки, що сприяють вигоранню (перфекціонізм, гіпервідповідальність, страх помилок).

Г. Дьоміна вважає, що індивідуальні фактори ПВ також включають вік, стать, стаж роботи і професійний досвід [15]. Результати досліджень, проведених в лабораторії економічного університету Сенегалу, засвідчують, що у працівників вугільної промисловості із стажем понад 10 років спостерігаються вищі показники емоційного виснаження, деперсоналізації та загального професійного вигорання, ніж у тих, хто працює менше 10 років [47].

М. Павлюк акцентує увагу на працездатності, витривалості, локус-контролю та сформованості копінг-стратегій [30]. Конструктивні стратегії (пошук підтримки, раціональне вирішення проблем) діють як механізм спротиву труднощам, який дозволяє досягати мети та уникати психоемоційного виснаження.

Т. Грубі зауважує про високу фрустрованість та нестриманість, які ускладнюють управління власною поведінкою в критичних ситуаціях. Серед рис характеру слід зазначити про невпевненість, нерішучість, гіпервідповідальність, недостатню цілеспрямованість, які підвищують вірогідність появи ПВ. Деякі дослідники вважають, що зазначений феномен спричиняється переважно індивідуально-психологічними, ніж економічними або соціально-організаційними умовами праці [12].

В роботах Н. Мирончук, О. Мірошніченко [25; 26] зазначається, що факторами вигорання працівників підприємств виступають:

- фізичне перевантаження: тривала робота у важких умовах призводить до хронічної втоми;
- емоційне напруження: постійна небезпека, монотонність процесів та дефіцит позитивних емоцій;
- соціально-економічні чинники: нестабільність у галузі, страх втрати роботи, низька соціальна захищеність;

-обмежений час на відпочинок і сімейне життя, що створює конфлікт «робота – особисте життя».

Отже, професійне вигорання робітників гірничо-збагачувального комбінату зумовлюється комплексом індивідуально-психологічних, організаційних, комунікативних та соціально-економічних чинників та виконує демотиваційну, дезінтегративну та дерегулятивну функції. Специфіка праці в умовах підвищених фізичних і психоемоційних навантажень створює ґрунт для розвитку професійного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної мотивації. Водночас вигорання виступає не лише особистісною проблемою окремого працівника, а й фактором, що впливає на ефективність діяльності колективу та підприємства загалом. Усвідомлення психологічних особливостей і чинників цього явища є важливою передумовою для розробки дієвих заходів профілактики та збереження професійного здоров'я гірників, особливо під час війни.

1.3. Напрямки психологічної превенції професійного вигорання у робітників гірничо-збагачувальної галузі

Теоретичний аналіз проблеми ПВ робітників гірничо-збагачувального комбінату засвідчує її актуальність у зв'язку із специфікою самої діяльності. Надмірні навантаження, шкідливі умови праці і високі кваліфікаційні вимоги сприяють розвитку професійного вигорання, що підвищує увагу до охорони психічного здоров'я робітників даної галузі. Збереження здоров'я та суб'єктивного благополуччя ініціює необхідність психологічного супроводу робітників, реалізацію профілактичних заходів з метою підвищення стійкості в складних і напружених умовах праці.

Успішність діяльності на гірничо-збагачувальному комбінаті вимагає від робітника емоційної стабільності та стресостійкості, вміння зберігати спокій у небезпечних і напружених виробничих ситуаціях. Він повинен бути вмотивованим, розуміти сенс і перспективи праці, витримувати навантаження і демонструвати високу працездатність. Не менш важливого

значення набувають інтелектуальні якості: гнучкість мислення, здатність швидко пристосовуватись до змін та нових обставин, уміння не зациклюватися на труднощах, а шукати рішення. Працівник ГЗК повинен творчо ставитись до виконання завдань, мати розвинуті комунікативні навички та уміння співпрацювати з іншими. Означені характеристики є необхідними психологічними передумовами запобігання ситуаціям професійного вигорання і повинні становити предмет профілактичного впливу в умовах психологічної інтервенції. Психопрофілактика для працівників ГЗК – це необхідна умова збереження здоров'я, працездатності та безпеки виробництва. Інвестиції у психічне благополуччя робітників повертаються через зменшення втрат, аварій і плинності кадрів, що позитивно впливає на соціально-економічну політику в країні. Особливо роль превенції вигорання виявляється в умовах війни, коли зростають додаткові навантаження на робітників. У воєнний час збереження виробництва руди та металу означає стабільність стратегічних галузей економіки, які підтримують бюджет, армію та соціальні програми.

Металургійна продукція, яка виробляється робітниками ГЗК використовується у виробництві військової техніки, озброєння, бронетехніки, укріплень та інженерних споруд, що безпосередньо впливає на здатність держави протистояти агресору. Усвідомлення власної корисності й внеску у спільну перемогу надає гірникам додатковий сенс у роботі, зміцнює стійкість до стресу та підвищує мотивацію. Для них трудова діяльність стає не лише засобом заробітку, а й внеском у захист країни. Соціально-економічна цінність діяльності робітників ГЗК для обороноздатності країни підвищує увагу до охорони психічного здоров'я робітників даної галузі і підкреслює необхідність психологічного супроводу і ефективної профілактики.

Для працівників гірничо-збагачувальної галузі психопрофілактика є важливим інструментом недопущення розвитку та посилення психологічних труднощів, пов'язаних із вигоранням в професії. Її мета – мінімізувати вплив несприятливих чинників, сформувати у людини ресурси для подолання

стресу, адаптації та збереження працездатності. Психопрофілактика – це складна превентивна процедура (вид діяльності психолога), яка спрямована на запобігання проявам ПВ, зменшення апатії, хронічної перенапруги та стресу [9]. Без своєчасної психопрофілактики у робітників ГЗК можуть виникати: відчуття внутрішньої порожнечі, байдужості; деперсоналізації та зниження професійної мотивації; соматичні порушення, загострення конфліктів у колективі тощо. А. Руденок зазначає, що «профілактика професійного вигорання є важливим і багатоскладовим процесом, який забезпечує збереження психоемоційного балансу, розвиток витривалості та умінь стійко реагувати на труднощі у виконанні повсякденних завдань діяльності» [34, с. 61].

Організація превентивної роботи повинна спиратись на аналіз соціально–економічних та технологічних умов праці, враховувати індивідуальні особливості працівників та дані їх діагностичного обстеження. Визначення об'єктивних причин є запорукою успішної превенції ПВ і обумовлює індивідуальні чи групові форми роботи. Серед основних напрямків профілактичної роботи науковці зазначають про просвітницьку і психокорекційну роботу [3; 14].



Рис. 1.1 Основні напрямки профілактичної роботи з ПВ

Психоедукаційна діяльність у трудових колективах гірничо-збагачувального комплексу спрямована на підвищення рівня психологічної обізнаності працівників щодо феномену професійного вигорання, його симптомів, причин та наслідків. Її головна мета - сформувати у робітників розуміння важливості психічного здоров'я та надати знання й практичні інструменти для підтримки емоційної стійкості в складних умовах праці. Досягнення цієї мети передбачає наступні завдання [17; 23; 25]:

- ознайомлення із феноменом «професійне вигорання», його причинами, стадіями та формами прояву;
- усвідомлення особистих і професійних ризиків розвитку вигорання;
- формування уявлень про індивідуальні й організаційні фактори стресу та виснаження;
- поширення інформації про методи саморегуляції, збереження психічного здоров'я та розвиток стресостійкості;
- формування знань про методи і способи позитивного ставлення до діяльності та підвищення мотивації;
- формування психологічної грамотності та навчання основам психогігієни, управління емоціями і ефективною комунікацією;
- підвищення психологічної культури та обізнаності про ПВ і способи його уникнення.

Реалізація цього напрямку відбувається через організацію психологом просвітницьких заходів, що відбуваються у формі:

- лекцій та семінарів, присвячених психогігієні праці, емоційному здоров'ю та запобіганню вигорання;
- групових дискусій, де учасники можуть вільно обговорювати проблему і обмінюватися досвідом подолання труднощів;
- тематичних тренінгів з розвитку навичок самоконтролю, резильєнтності та комунікативності;

- розповсюдження інформаційного матеріалу (буклети, пам'ятки, рекомендації, плакати) із наочними прикладами та порадами для запобігання ПВ і збереження психо-емоційної стійкості.

Завдяки ефективній організації просвітництва стає можливим розпізнавання ранніх симптомів вигорання, що дозволяє запобігти більш серйозним його проявам. Своєчасне виявлення перших симптомів ініціює необхідність більш серйозної інтервенції із використанням психокорекційних процедур.

Психологічний супровід потенційно «вигоряємих» працівників включає і організацію психокорекційної роботи, спрямованої на зміну та оптимізацію емоційних, когнітивних і поведінкових реакцій, що піддаються надмірним професійним навантаженням [28; 31; 32]. Психокорекція базується на психологічних методах, які допомагають знизити рівень напруженості, попередити розвиток хронічної астенії та стимулювати розвиток внутрішніх ресурсів для запобігання проявам ПВ. Психокорекція як елемент профілактики спрямована на усунення чи трансформацію тих особистісних і конативних якостей, які можуть стати підґрунтям розвитку професійного вигорання. Вона передбачає цілеспрямоване виправлення або зміну внутрішніх установок та властивостей робітника, що здатні потенційно призвести до синдрому вигорання; використовується для гармонізації психологічного стану та усунення факторів ризику, які у майбутньому можуть стати причиною ПВ. Мета психокорекційної роботи розкривається у підвищенні адаптивних можливостей робітників ГЗК у складних виробничих умовах; формуванні конструктивних способів подолання стресових ситуацій; розвитку умінь саморегуляції та емоційної стабільності; формуванні навичок асертивної поведінки; зниженні рівня тривожності. Загалом психокорекція сприяє підтримці позитивного ставлення до праці та гармонізації балансу в системі «робота – відпочинок – особисте життя».

Серед основних методів психокорекції ПВ у робітників ГЗК особливу ефективність можуть виявляти когнітивно-поведінкові методи (робота з

негативними переконаннями; формування адекватних очікувань і позитивних установок щодо професійної діяльності; навчання навичкам вирішення конфліктів і подолання робочих стресових ситуацій). Не меншу роль відіграють і методи емоційної регуляції: техніки релаксації, арт-терапія та рольові ігри [26; 29; 32; 35].

Таким чином, профілактика ПВ у робітників ГЗК реалізує завдання психологічної підтримки працівників галузі у воєнний період. Вона включає різні напрямки і методи роботи, впровадження яких сприятиме підвищенню працездатності персоналу, витримці, розумінню значущості своєї діяльності в цей складний для країни час.

Висновки до розділу I

У процесі теоретичного аналізу виявлено сутність та структуру феномену професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень), окреслено рівні та особливості прояву цього стану, визначено основні індивідуально-психологічні та організаційні чинники у працівників гірничо-збагачувального комбінату. Встановлено, що основним джерелом ПВ у представників галузі виступають екстремальні умови праці, підвищені фізичні та психо-емоційні навантаження і високі кваліфікаційні вимоги, що породжують внутрішній конфлікт між вимогами діяльності та власними ресурсами. Як хронічний психоемоційний стан перенапруження, ПВ ускладнює професійну самореалізацію, сприяє появі дезадаптивної поведінки та значно погіршує стан здоров'я.

Збереження здоров'я та суб'єктивного благополуччя ініціює необхідність психологічного супроводу робітників ГЗК, реалізацію профілактичних заходів з метою підвищення стійкості в складних і напружених умовах праці. Встановлено наукові підходи до розуміння психопрофілактичних напрямків (психоедукаційний та психокорекційний) та окреслено їх значення для попередження негативних наслідків професійного виснаження.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація та хід дослідження

Наше експериментальне дослідження було проведено на базі Приватного акціонерного товариства «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» у період з грудня 2024 по березень 2025 та складалося з таких етапів.

1. *Підготовчий*, на якому створювався теоретичний підмуток подальшого дослідження. Аналізувалася сутність процесу вигорання у процесі опрацювання наукової літератури, формулювалися гіпотези щодо їх запобігання, визначався предмет та об'єкт дослідження, розроблявся план. Стратегія дослідження - формувальна.

2. *Організаційний*. На даному етапі була сформована вибірка у кількості 49 осіб, які працюють на гірничо-збагачувальному підприємстві. У склад вибірки увійшли 24 спеціаліста інженерних професій та 25 представників робітничих професій галузі. Серед робітників 20 чоловіків та 5 жінок; серед ІТР - 19 жінок, 5 чоловіків. Також підібрано психодіагностичний інструментарій, підготовлено місце проведення дослідження.

3. На *емпіричному етапі* проведена психодіагностика рівня вигорання працівників, їх задоволеності працею, наявності внутрішніх ресурсів долаття вигорання, результати опрацьовано якісно та кількісно (з застосуванням методів математичної статистики).

4. Для *формувального етапу* розроблена відповідна комплексна корекційно-профілактична програма щодо вигорання у професії, ефективність якої перевірена на практиці.

5. Узагальнюючий етап передбачав підготовку до публічного представлення результатів дослідження.

Основні принципи нашого дослідження:

- принцип запобігання шкоди досліджуваним;
- принцип неупередженості;
- принцип конфіденційності;
- принцип усвідомленого погодження.

У процесі психодіагностики використано наступні методики.

1. Методика МВІ визначення професійного вигорання (С. Maslach, S. Jackson, адаптована Н.Водопьяновою) [49].

У методиці 22 твердження, з якими у відповідному бланку потрібно визначити ступінь своєї погодженості-непогодженості (від 0 балів - ніколи, до 6 балів - завжди). За ключем підраховується загальна кількість балів по субшкалам «емоційне виснаження» (зниження емоційного тону), «деперсоналізація» (формальне виконання своїх обов'язків без особистісної включеності та співпереживання), «редукція особистісних досягнень» (негативна оцінка своєї компетентності та продуктивності, зниження мотивації). Рівні вираженості на цих субшкалах порівнюють з нормативними показниками для різних категорій працівників. Так, наша категорія робітників та ІТР допускає, що рівень емоційного виснаження фіксується у межах - 17-21 бал; деперсоналізації - 8-10 балів; редукції особистісних досягнень - 31-32 бали.

2. Вигорання у професії характеризується показниками, які пов'язані з рівнем задоволеності працею (інтерес до роботи, досягнення мети, загальний емоційний фон, взаємостосунки з колегами тощо). Тому важливо у процесі дослідження професійного вигорання визначити інтегральний показник задоволеності працею, що ми робили за допомогою методики «Індекс задоволеності працею» А.Батаршева [16, с.61].

У методиці 18 тверджень, які оцінюють відповідями «так» - 3 бали, «іноді» - 2 бали, «ні» - 1 бал. Оцінюється (низьким, середнім, високим рівнем задоволеності) інтерес до роботи (макс.бал - 6), досягнення у професійній діяльності (макс.4), взаємостосунки з колегами (макс.6), керівництвом (макс -

б), перевага роботи по змісту та заробітній платі (макс.4), умови праці (макс.4), рівень домагань (макс.4), професійна відповідальність (макс.2). Для кожної субшкали складається кількість балів по твердженням, які відносяться до цієї шкали. Загальний інтегральний показник задоволеності - сума значень всіх субшкал (макс.28 балів).

3.Тест життєстійкості С.Мадді (у адаптації Д.Леонт'єва) [39] дозволяє діагностувати особистісну стійкість до стресу, яка проявляється у таких компонентах: залученість (як рівень задоволення від своєї діяльності), контроль за перебігом подій у житті; прийняття ризику (як спосіб набуття нового досвіду). У методиці 41 твердження та 4 варіанти самооцінки цих тверджень: ні (0 балів), скоріше ні, чим так (1 бал), скоріше так чим ні (2 бали), так (3 бали). Підраховується сумарний бал та визначається рівень життєстійкості: високий (більше 90 балів); середній (72-89 балів); низький (менше 72).

Підібраний методологічний інструментарій дозволяє оцінити не тільки наявність професійного вигорання, ступінь вираженості його компонентів, а й рівень прояву задоволеності працею, наявність внутрішніх резервів долати вигорання.

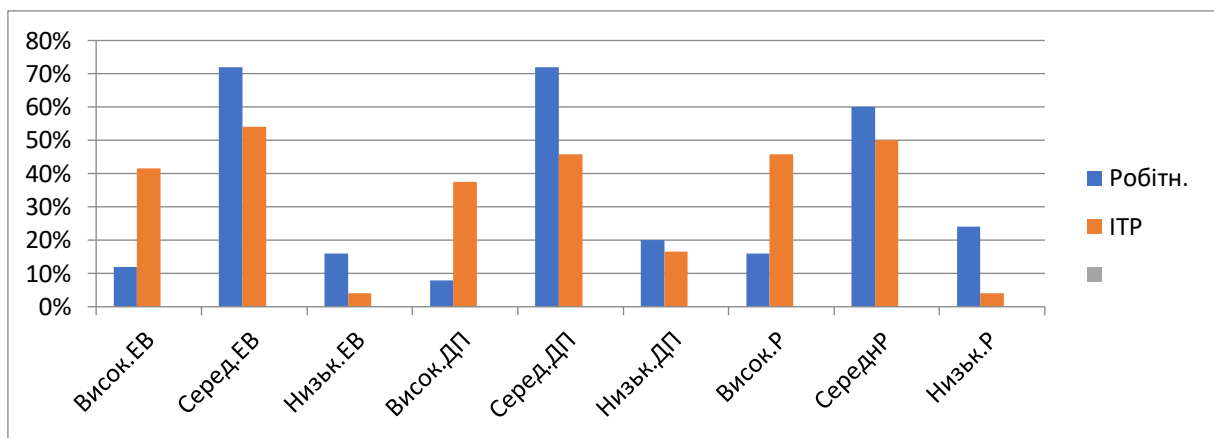
Життєстійкість - це ключовий внутрішній ресурс, який допомагає протистояти стресу (викликаного вигоранням, професійними проблемами), виявити групу ризику працівників з низьким адаптаційним ресурсом, яким потрібно запропонувати заходи профілактики та корекції.

2.2.Кількісний та якісний аналіз емпіричного дослідження рівня професійного вигорання працівників промислової галузі під час війни

Події, які вже досить тривалий час відбуваються у нашій країні (карантин, війна), не можуть не позначитися на житті українців. Зокрема, працівники промислових підприємств, які забезпечують функціонування вітчизняної економіки, відчують виснаження емоційних, психічних, фізичних ресурсів, зниження мотивації, працездатності, потребу в усамітненні.

Хронічний стрес, підвищений рівень змороеності, зниження продуктивності праці - ознаки синдрому емоційного вигорання. Вважається, що найчастіше цей синдром проявляється у представників допоміжних професій, але потерпають від нього і робітники промислових підприємств. Регулярний моніторинг практичним психологом його рівня надасть можливості своєчасної реакції на цей фактор, його профілактику та корекцію.

Першим етапом психодіагностики (за допомогою методики Масlach-Водопьянної) було визначення рівня емоційного вигорання працівників ПРАТ «ІНГЗК». Результати представлено на рис.2.1.



Примітки:ЕВ - емоційне виснаження; ДП - деперсоналізація; Р. - редукція особистісних досягнень

Рис.2.1 Результати діагностики рівня емоційного вигорання (n=49)

За результатами діагностики можна зробити наступні висновки:

- як у робітників, так і у ІТР рівень всіх компонентів ЕВ відповідає середньому рівню. Незадовільний емоційний фон, деформація стосунків з колегами, відчуття власної некомпетентності, заниження своїх досягнень зафіксовано практично у всіх досліджених;
- більшість осіб з високим рівнем вигорання серед ІТР. Найбільш суттєва різниця проявилася у шкалі емоційного виснаження, де показники ІТР відповідають високому рівню, тоді як у робітників цей рівень є лише помірним. Це свідчить про те, що ІТР більшою мірою схильні до перевтоми, емоційного виснаження та відчуття браку внутрішніх ресурсів. Це також зумовлено специфікою їхньої професійної діяльності, підвищеним рівнем відповідальності за ділянки роботи та значними

психологічними навантаженнями, які виникають з причин підвищеної відповідальності. У сферах деперсоналізації та редукції професійних досягнень відмінності менш виражені, однак також підтверджують вищу вразливість саме у групи ІТР.

Високий рівень (27 балів та більше) емоційного виснаження у 3 робітників (12%) та 10 ІТР (41,6%); середній (17-26 балів) у 18 робітників (72%), 13 ІТР (54%); низький (0-16 балів) у 4 робітників (16%) та 1 ІТР (4%).

Високий рівень (13 та вище) деперсоналізації у 2 робітників (8%), 9 ІТР (37,5%); середній (7-12 балів) у 18 робітників (72%), 11 ІТР (45%); низький (0-6 балів) у 5 робітників (20%) та у 4 ІТР (16%).

Редукція особистісних досягнень на високому рівні (31 та менше балів) проявляється у 4 робітників (16%), 11 ІТР (45%); середній рівень (38-32 бали) мають 15 робітників (60%), 12 ІТР (50%); низький (39 та більше) у 6 робітників (24%) та 1 ІТР (4%).

На нашу думку, появи синдрому емоційного вигорання, в першу чергу сприяє ситуація у країні, яка позначається на погіршенні умов праці (відсутність світла, вимушена відпустка з частковою оплатою, страх звільнення), заробітній платні (яка не передбачає доплат, премій), загальному емоційному стані. У робітників всіх галузей накопичується втомленість від війни, роздратованість, відчай, формується сприймання роботи як перебування глухому куті.

Результати можна характеризувати також за гендерним показником. Так, серед досліджуваних робочих більше чоловіків (20 робочих, 5 серед ІТР), яким властива емоційна відчуженість (як механізм захисту), соціальні стереотипи маскулінності. Вони примушують себе притримувати власні емоції, щоб не демонструвати вразливість. Відповідно, прояв емоційної виснаженості у них нижче ніж у жінок.

Жінки (яких серед ІТР - 19 осіб, а серед робітників 5 осіб) більш емоційні, вразливі, а високий рівень професійного навантаження, потреба працювати у складних (а наразі - небезпечних) умовах, додаткові обов'язки у

сімейно-побутових справах, недостатність відпочинку тільки підсилює як виснаження, так і взаємостосунки з колегами (деперсоналізацію), негативне ставлення до роботи. На редукцію особистісних досягнень також може вплинути відсутність (або незначна кількість) підтримки, визнання досягнень жінок на робочому місці.

Вік досліджуваних також може позначатися на рівні емоційного вигорання (особливо на редукції особистісних досягнень). Серед досліджуваних молодого віку (27-30) причинами називалася монотонність роботи, невідповідність її важкості та зарплати.

Серед робітників середнього та старшого віку виявлено досить високий рівень редукції особистісних досягнень, причинами якої є «апатія», «відсутність планів на майбутній кар'єрний розвиток», «самопочуття», «стан здоров'я». Робітники похилого віку втратили почуття новизни роботи, більш вразливі до дії фізичних та психологічних навантажень, у них посилюється швидкість агресивної реакції на подразники. Робота для них стала рутинною, набором звичайних (навіть автоматичних) функцій, що не дає емоційного задоволення.

Стаж роботи та грейд (посада, яку займає людина) впливають на формування синдрому вигорання у непрямий спосіб. Наприклад, ІТР за рахунок вищого рівня соціальної та когнітивної активності, можуть «побачити результати своїх зусиль на роботі», спланувати майбутнє, отримати задоволення від взаємодії з колегами. Але працівники-ІТР мають додаткову відповідальність як за якість промислового процесу, так і за своїх підлеглих. Потрібно контролювати процеси на виробництві, реагувати на проблеми, які виникли у цьому процесі. Це підсилює напругу, виснаження. Робітник-ІТР іноді шукає способи економії емоцій за рахунок зменшення контактів з оточенням: «мені байдуже, що відбувається з моїми колегами», «мене дратують колеги» тощо. Саме це пояснює більш високий рівень вираженості синдрому емоційного вигорання у цієї категорії досліджуваних.

Користуючись теорією керування стресом Дж.Грінберга та визначеними там моделями вигорання, можна зазначити, що на даному етапі психодіагностики нами зафіксовано:

- етап «медового місяця», коли у робітників молодого віку (молодих спеціалістів) ускладнення завдань, збільшення навантаження знижує зацікавленість у професійній діяльності;
- етап «нестача палива» проявляються в першу чергу на фізичному стані, у порушеннях трудової дисципліни;
- «хронічні симптоми» виснаження, роздратованості позначаються на зовнішності, взаємодії з оточенням;
- етап «кризи» з ризиком втрати здоров'я та працездатності;
- етапу «пробивання стіни» не зафіксовано.

Наявний рівень редукції особистісних досягнень гальмує мотивацію до творчого (безпечного, добросовісного) підходу виконання окремих видів завдань. Деперсоналізація погіршує соціально-психологічний клімат у колективі, що проявляється у втраті взаємопорозуміння між членами однієї команди (бригади, відділення). Постійне накопичення проявів синдрому емоційного вигорання виснажує емоційно-енергетичні ресурси людини, це позначається не тільки на якості праці, конкурентноздатності підприємства, а й на загальному рівні здоров'я, благополуччя, самопочуття працівників промислової галузі.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Батаршева) та її узагальнені результати для двох груп представлена у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Рівень задоволеності працею робітників (Р) та інженерно-технічних працівників (ІТР)

Групи досліджуваних	Середній показник задоволеності працю (по групі)	Мода	Медіана	Ст.відхилення
Робітники	Низький (72%)	8	8	1,0

	7-9 балів			
ІТР	Середній (62,5%) 11-15 балів	12,5	12	1,77

Встановлено, що на задоволеність працею впливають організаційні фактори (зарплата, кар'єра, умови праці); особистісні фактори (спрямованість, вік, стаж, мотивація); соціальні фактори (атмосфера у колективі, стосунки з керівництвом). Із задоволеності кожним з них формується загальний індекс задоволеності.

Отримані показники дають нам можливість зробити наступні висновки. Рівень задоволеності працею у більшості робітників (18 осіб - 72%) переважно низький. У ІТР (15 осіб, це 62,5%) переважає середній рівень задоволеності працею з тенденцією до низького.

Розмір такого індексу пояснюється передусім зовнішніми чинниками (війною). Неврегульована робота підприємства, закриття деяких ділянок, переведення робітників до інших підприємств з гіршими умовами праці, необхідність виконувати низько-кваліфіковану роботу - значно знизили і інтерес до роботи, і задоволеність зарплатою, погіршили умови для праці. Це, в свою чергу, безпосередньо вплинуло на показники по таким шкалам як «професійна відповідальність» та «задоволеність взаєминами з колегами».

Зменшення кількості працюючих (з причин мобілізації, виїзду за кордон) значно збільшила навантаження на тих, хто залишився. Підвищена небезпека під час воєнних дій порушила звичний алгоритм існування на підприємстві. Зменшена заробітна платня (та відсутність інвестицій) вплинули на рівень життєдіяльності, благополуччя і робітника, і його родини.

Утім, якщо аналізувати задоволеність працею до воєнних подій, можна у робітників також виокремити:

- низький інтерес до роботи з причин престижу (важкості) роботи, незадовільного соціального пакету та перспектив кар'єри. Престиж професії та усвідомлення її змісту підвищують задоволеність;

- прекарацію, як відсутність стабільності, достойної зарплати у роботі, відсутності премій, преференцій. Розмір зарплати - не єдиний фактор задоволення. До нього додається сприймання соціального статусу, важкості професії;
- незадоволення керівництвом. Робітники (на відміну від ІТР) систематично виказували незадоволення керівництвом з причин несправедливості у розподіленні доходів, нездатності створити працівникам відповідні умови праці, небажання прислухатися до побажань «знизу»;
- відсутність аналізу результатів своєї діяльності та прагнення підвищити продуктивність. Останніми роками спостерігалася гостра нестача працівників робітничих професій, що підсилило проблему. Для вирішення кадрового дефіциту на підприємство запрошуються або робітники похилого віку, або низько-кваліфікована, невмотивована молодь.

Слід зазначити, що рівень взаємин з колегами-робітниками в умовах стабільної роботи підприємства у мирні роки був досить високий. У колективах практично не спостерігалось конфліктів, робітники мали спільні інтереси, які поєднували їх та створювали відповідний клімат у колективах.

Що стосується дещо вищого рівня показників задоволеності працею у ІТР, то вони в першу чергу демонструють усвідомлення престижу професії. ІТР сильніше відчують свою значущість та затребуваність, це підвищує мотивацію. Саме тому, звичайним вважається понаднормована зайнятість, яка не спостерігається у робітників.

Цілі, завдання, які ставляться перед ІТР, якість їх виконання, дають можливість оцінювати свої досягнення як самими ІТР, так і керівництвом (утім отримані результати діяльності не завжди задовільні). Відповідно, рівень домагань у ІТР сформований на вищому рівні ніж у робітників (вони виконують автоматичну, механічну, монотонну, «не творчу» роботу).

У стосунках з керівництвом ІТР більш поважні, обережні. Проведені опитування визначили причину таких взаємин: значна кількість ІТР на ринку праці (на відміну від робітничих професій) створює конкуренцію, а вона не передбачає демонстрації незадоволення та виказування претензій. Хоча ІТР також виказували побажання до збільшення визнання керівництвом їх досягнень, успіхів.

Щодо взаємин з колегами, то вони зберігаються стабільними та дружніми навіть у ситуації віддаленої (онлайн) роботи.

Зважаючи на тему нашого дослідження та висунуту гіпотезу про взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання та задоволеністю працею (як основним чинником на емоційний фон), проведено кореляційний аналіз між шкалами методик MBI Маслач-Водопьянкової та А.Батаршева (за Пірсоном, пакет статистичних програм SPSS, версія 17.0).

Існує позитивний кореляційний зв'язок на рівні ($p < 0,05$ $r = 0,2$) між «рівнем емоційного вигорання» (за MBI Маслач) та «загальним індексом задоволеності працею» (А.Батаршев). Тобто, кожен зі шкальних показників («задоволення досягненнями», «умови праці», «заробітна плата» тощо) впливають на емоційний фон як робітника, так і ІТР.

Визначено кореляційний зв'язок середньої сили ($r = 0,5$ $p < 0,01$) між «деперсоналізацією» (як погіршенням стосунків з колегами за методикою MBI Маслач) та «взаєминами з колегами», «керівництвом» (за методикою А.Батаршева), можливо, з причин «втечі» від труднощів деяких колег, співробітників, яка призвела до збільшення навантаження на тих, хто залишився, а також незадоволення керівництвом, воно не забезпечило пристойні умови праці на новому місці.

Спостерігається помірна позитивна кореляція ($r = 0,4$ $p \leq 0,01$) між шкалою «редукція особистісних досягнень» (за MBI Маслач), шкалами «задоволення досягненнями», «рівень домагань» та «заробітна плата» (за А.Батаршевим). Тобто, досліджувані вважають, що матеріальне стимулювання підвищить бажання змінити ставлення до виконуваної роботи,

що, в свою чергу, приведе до нових досягнень, кращих результатів та задоволення від діяльності.

Практичний психолог, який вивчає рівень емоційного вигорання на підприємстві, повинен не тільки моніторити його рівень, а й спланувати подальшу діяльність щодо профілактики цього явища (або зниження його рівня).

Тому, в першу чергу, визначається група ризику серед працівників підприємства за значущим критерієм - життєстійкістю (потребою бути активно задіяним у те, що відбувається навколо, вірою у можливості покращення, контролем за перебігом подій життя, здатністю впливати на наслідки, вмінням не боятися ризику навіть при невдачах). Такі показники можна визначити за допомогою «Тесту життєстійкості» С.Мадді.

Результати діагностики представлено на рис.2.2.

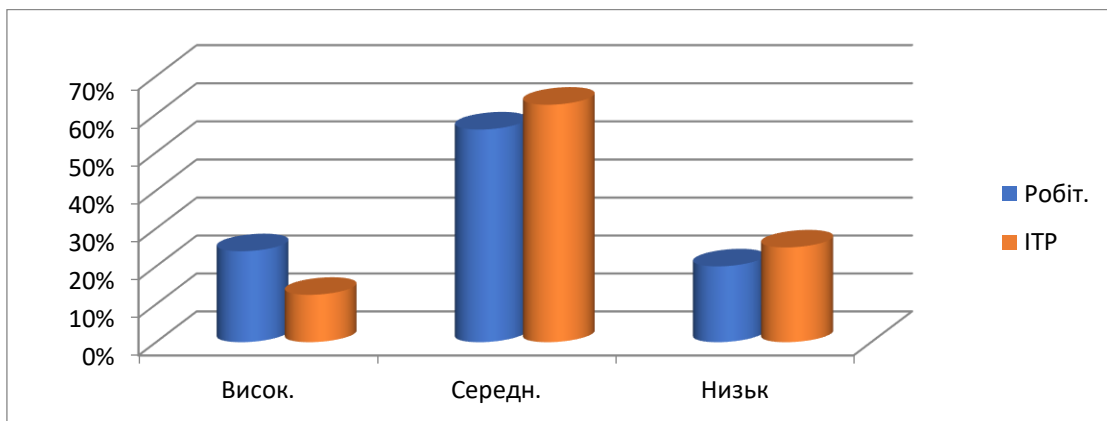


Рис.2.2. Рівень життєстійкості (за методикою С.Мадді)

За результатами психодіагностики (власним досвідом та спостереженнями) більш стійкі до труднощів життя - робітники. 6 з них (24%) мають високий рівень життєстійкості, 14 (56 %) - середній, 5 (20%) - низький. Серед ІТР - високий рівень життєстійкості демонструють 3 працівника (12,5%), середній 15 (62,5%), 6 (25%) - низький.

За результатами досліджень, проведеним мета аналізом Еслемана, Боулінга, Аларсона [46] всі компоненти (залученість, контроль, прийняття ризику) взаємопов'язані, валідні. Залученість тісно пов'язана з показниками емоційного благополуччя (задоволеності життям, роботою) та

неблагополуччям (депресією, вигоранням), соціальною підтримкою, правильно обраною поведінкою, залученістю до діяльності. За показниками по шкалі «залученість» можна визначити задоволеність від трудової діяльності, настрої на підприємстві, загальне благополуччя. Шкала «контроль» допомагає обрати правильну копінг-поведінку на основі аналізу власної само-ефективності, толерантності до невизначеності, переважаючого негативного настрою. Шкала «прийняття ризику» дозволяє не зупинятися на половині шляху, демонструвати оптимістичну атрибуцію невдач (при наявності страху невдач).

Більш високий рівень життестійкості зафіксовано у робітників вищої кваліфікації (6-7 розряд) та ІТР, які займають керівні посади. Вони прагнуть не «пливти за течією», гнучко «реагувати на потребу зміни розкладу дня», не бояться ставити перед собою важкодоступні цілі, не жалкують про те, що відбулося. У випадку поразки, невдачі ця група досліджуваних не боїться взяти реванш, не страждає від прокрастинації, вони завзяті, активні, комунікабельні.

Щодо групи досліджуваних з низьким рівнем життестійкості (групою ризику), то вони не отримують задоволення від праці, пасують перед проблемами, а життя для них нудне, безбарвне, а сьогодні ще й небезпечне. Впливати на такий хід життя не поспішають - їм простіше констатувати: життя проходить повз, проблеми краще відкласти, тому що вони здаються нерозв'язуваними, всі витрачені зусилля - марні. Думки про майбутнє обмежуються стислими термінами, пошуку ефективного копіngu не відбувається.

Узагальнюючи, можна зазначити: існує певний зв'язок між життестійкістю людини, емоційним фоном її життя, задоволенням від спілкування, роботи.

Життестійкість як ресурс особистості, формує активність, потребу досягати результатів у діяльності, налагоджувати взаємини з оточенням, а це,

в свою чергу, впливає на емоційний фон людини, сприяє зниженню ризику емоційного вигорання.

А. Льошенко, В.Кондратьєва [23] (на основі опрацювання науково-теоретичних проблем) виокремили основні групи симптомів емоційного вигорання:

- психофізичні;
- соціально-психологічні;
- поведінкові;
- когнітивні;
- соціальні.

Вони взаємопов'язані між собою та потребують врахування у процесі профілактики та корекції емоційного вигорання у процесі психологічного супроводу. Утім, деякі фактори підвищеного впливу (наприклад, війна та всі супровідні показники погіршення життя) обмежують можливості практичного психолога. Саме тому, потрібна така робота психолога з робітниками підприємств, яка б максимально корегувала наявні ознаки емоційного вигорання та сприяла профілактиці його появи у майбутньому у будь-яких умовах.

Висновки до розділу 2

Наше експериментальне дослідження було проведено на базі Приватного акціонерного товариства «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» у період з грудня 2024 по березень 2025 та складалося з таких етапів: підготовчий, організаційний, емпіричний, формувальний.

Сформована вибірка у кількості 49 осіб, які працюють на гірничо-збагачувальному підприємстві. У склад вибірки увійшли 24 спеціаліста інженерних професій та 25 представників робітничих професій галузі. Серед робітників 20 чоловіків та 5 жінок; серед ІТР - 19 жінок, 5 чоловіків. Психодіагностика проведена за трьома методиками, отримано такі результати.

Методика МБІ визначення професійного вигорання (С. Maslach, S. Jackson, адаптована Н.Водопьяновою) показала:

- як у робітників, так і у ІТР рівень всіх компонентів ЕВ відповідає середньому рівню. Тобто, незадовільний емоційний фон, деформація стосунків з колегами, відчуття власної некомпетентності, зниження своїх досягнень зафіксовано практично у всіх досліджених;
- більшість осіб з високим рівнем вигорання серед ІТР. Найбільш суттєва різниця проявилася у шкалі емоційного виснаження, де показники ІТР відповідають високому рівню, тоді як у робітників цей рівень є лише помірним. Це свідчить про те, що ІТР більшою мірою схильні до перевтоми, емоційного виснаження та відчуття браку внутрішніх ресурсів. Це також зумовлено специфікою їхньої професійної діяльності, підвищеним рівнем відповідальності за ділянки роботи та значними психологічними навантаженнями, які виникають з причин підвищеної відповідальності. У сферах деперсоналізації та редукції професійних досягнень відмінності менш виражені, однак також підтверджують вищу вразливість саме у групи ІТР.

Отримані показники за «Методикою «Індекс задоволеності працею» А.Батаршева дають нам можливість зробити наступні висновки. Рівень задоволеності працею у більшості робітників (18 осіб - 72%) переважно низький. У ІТР (15 осіб, це 62,5%) переважає середній рівень задоволеності працею з тенденцією до низького. Розмір такого індексу пояснюється передусім зовнішніми чинниками (війною).

Тест життєстійкості С.Мадді, результати психодіагностики (власний досвід та спостереження) більш стійкі до труднощів життя - робітники. 6 з них (24%) мають високий рівень життєстійкості, 14 (56 %) - середній, 5 (20%) - низький. Серед ІТР - високий рівень життєстійкості демонструють 3 працівника (12,5%), середній 15 (62,5%), 6 (25%) - низький.

Отримані показники спрямовують на проведення корекційно-профілактичної роботи психолога на підприємстві.

РОЗДІЛ 3.

КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОЇ ГАЛУЗІ

3.1.Опис та структура комплексної програми профілактики професійного вигорання працівників промислової галузі

Враховуючи результати, отримані на емпіричному етапі дослідження, було розроблено комплексну програму профілактики професійного вигорання та зниження її рівня для працівників підприємства.

Мета комплексної програми: на основі розуміння симптомів вигорання, його негативних наслідків підвищити рівень життєстійкості працівників шляхом покращення емоційного стану, міжособистісної взаємодії та активізації професійно-особистісних ресурсів.

Мета конкретизована наступними завданнями:

- 1.Забезпечити регулярну психологічну просвіту та підтримку працівникам підприємства.
- 2.Навчити навичкам саморегуляції та емоційної адаптації.
- 3.Підвищити рівень мотивації у режимі долаття труднощів, професійного самовдосконалення.
- 4.Покращити навички міжособистісної взаємодії.

Формувальний етап нашого дослідження, на якому перевірялася ефективність розробленої програми, проходив у спеціально створених безпечних умовах офлайн.

Для участі у програмі було залучено 10 працівників «групи ризику». Всі учасниці мали вмотивованість до участі у експериментальному дослідженні, зацікавленість у процесі профілактики та запобігання емоційного вигорання, приблизно однакові кількісні показники по всіх психодіагностичним методикам: погіршений емоційний фон, наявність ознак деформації стосунків з колегами, усвідомлення власної некомпетентності, зниження своїх досягнень, низький індекс задоволеності працею та недостатньо сформований рівень життєстійкості. У групі - 6 жінок ІТР, 4 жінки-робітниці. Вік - 29-36 років.

Перед початком імплементації програми ми припустили, що для учасниць важливо:

- розпізнавання та розуміння симптомів емоційного вигорання;
- сформовані навички саморегуляції, емоційної адаптації;
- усвідомлення можливостей підвищення свого професійного рівня;
- покращення міжособистісної взаємодії.

Це вплине на збереження психічного здоров'я, підвищення стресостійкості та ефективності професійної діяльності в умовах війни.

Програма умовно структурувалася на такі складові (дивись рис.3.1.):

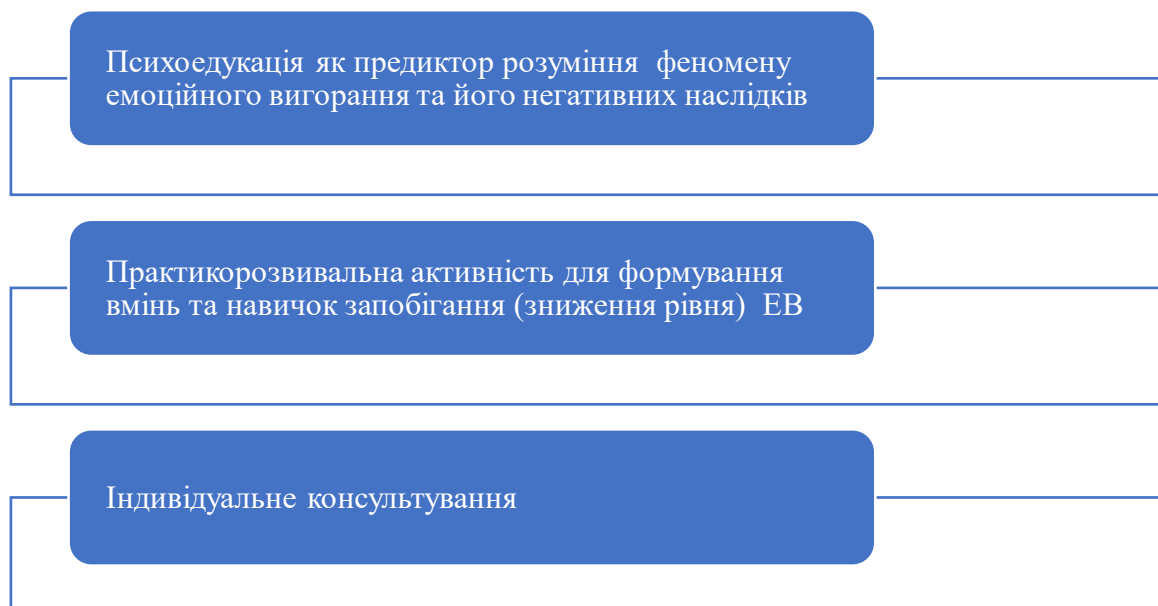


Рис.3.1. Основні компоненти комплексної програми профілактики та зниження рівня ЕВ

Завдяки упровадженню у комплексну програму психоедукаційного блоку можливо не тільки донести до працівників наукову інформацію у зрозумілий спосіб, а й спонукати їх шукати стратегії (копінги) долаття наслідків погіршення емоційного стану, незадовільної якості діяльності, напружених стосунків з колегами. Психоедукація містила інформацію про сутність феномену, природу емоційного вигорання, методи самодопомоги, які сприятимуть профілактиці та поновленню після ЕВ;

У практикорозвивальному блоці проводилася:

- самодіагностика;
- відпрацювання методів зниження стресу;
- робота з емоціями, емоційна саморегуляція;
- оптимізація роботи у команді;
- перегляд поведінкових патернів;
- вибір ефективних копінг-стратегій;
- пошук шляхів підвищення самоефективності у діяльності.

Зважаючи на низькі показники всіх компонентів емоційного вигорання вважали за потрібне проведення індивідуальних консультацій з учасницями.

Важливість такої форми роботи важко переоцінити.

По-перше, створювалося підтримуюче та конфіденціальне середовище, у якому клієнт зосереджувався на власних проблемах, розбирався в них за допомогою фахівця-психолога.

По-друге, клієнт отримував професійні поради щодо індивідуальних стратегій долаття, які базувалися на виявлених, усвідомлених причинах вигорання безпосередньо у нього. Тобто, індивідуальне консультування гармонійно доповнювало груповий процес долаття наслідків ЕВ, прискорювало процес поновлення ресурсів та повторного вигорання.

Основа комплексної програми - дотримання наступних принципів:

- чітка пріоритетність завдань як фактор підсилення розвивально-корегуючого впливу;
- органічне поєднання теоретичних та практичних знань;

- дотримання регламенту занять;
- запобігання надмірного контролю, примусу;
- обов'язковий зворотній зв'язок для контролю за динамікою змін;
- використання різноманітних методів та психотехнік.

Для профілактики та зниження рівня емоційного вигорання, встановлення емоційного балансу використовуються різні методи та наукові підходи.

Наша програма містила елементи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), гештальт-терапії, методи медіатерапії та позитивної психотерапії.

Наприклад, КПТ сприяла змінам деструктивних думок на позитивні, допомагала переосмислити хибність використовувати сформованих шаблонів поведінки, які впливають на стосунки з оточенням чи сприймання професійних обов'язків.

Гештальт-терапія дозволяла учасникам усвідомити свою цілісність, розібратися у глибинних причинах емоційного виснаження, знайти ресурси для поновлення емоційного балансу у житті.

Медіатерапія (як відносно новий метод терапії) передбачала підбір відповідних відео та друкованих матеріалів, спрямованих на підвищення мотивації, додання труднощів, підвищення рівня життестійкості.

Позитивна психотерапія доповнювала КПТ у процесі формування раціонального та позитивного мислення (афірмація, візуалізація успіху, активація сильних якостей), допомагала засвоєнню технік керування емоційною сферою, підвищення рівня життестійкості.

Всього проведено 11 занять протягом 1,5 місяця.

Тривалість кожного від 90 до 120 хв.

В узагальненому вигляді програма представлена у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

План комплексної програми профілактики та зниження рівня емоційного вигорання

Тема заняття	Зміст заняття	Тривалість
Організаційний етап		
Заняття 1. «Команда - це сила»	Створення групи, згуртування, мотивування. Знайомство з метою та структурою програми.	90 хв.
Психоедукаційний етап		
Заняття 2-3. «Складна подорож у невідомий світ емоцій»	Поповнення знань з проблеми ЕВ. Знайомство з емоційною сферою людини та її порушеннями. Виокремлення шляхів зниження порушень у емоційній сфері, міжособистісній взаємодії, процесі діяльності.	По 120 хв.
Практичний етап		
Заняття 4-10 «Слухаю - запам'ятовую, роблю - вчуся»	Формування вмінь та навичок емоційної саморегуляції, міжособистісної взаємодії, зниження конфліктності, підвищення мотивації до самозмін, покращення міжособистісних стосунків.	По 120 хв.
Підсумковий етап		
Заняття 11. «Рефлексивне коло»	Аналіз змін які відбулися у процесі впровадження програми, планування дій щодо подальшого зниження рівня ЕВ, запобігання його поновлення.	90 хв.
Загальна кількість годин		22,5 годин.

Організаційний етап (1 заняття) передбачав формування групи, знайомство, зміцнення групи, формулювання основних правил поведінки. Учасниці були ознайомлені з метою та завданнями програми, кількістю, тривалістю занять, формами та методами роботи.

У процесі зміцнення групи використовувалися інтерактивні вправи «Хто ти? Яка ти?», під час якої потрібно було представитися групі, «Складаємо валізу», яка передбачала перелік позитивних властивостей учасниці, які вона «брала» з собою та виокремлення негативних властивостей, які можуть заважати їй у житті, спілкуванні, діяльності. Також учасниці пробували проаналізувати складність процесу профілактики та зниження рівня емоційного вигорання, формулювали кінцеву ціль у самозмінах після закінчення програми.

Психоедукаційний етап (2 заняття) містив:

- міні-лекції на теми «Горіти та вигорати - у чому суттєва різниця?»; «Просто про складні симптоми вигорання (редукція, деперсоналізація); «Борімося - поборемо» (про запропоновані форми та методи профілактики ЕВ);
- міні-інформування заздалегідь підготовленими учасницями програми щодо даних емоційного вигорання у світі, в Україні, під час загрозливих подій (війни);
- обмін досвідом серед досліджуваних «Моя боротьба з поганим настроєм»;
- зустріч з невропатологом О.А., який розказав про нейрофізіологічний дисбаланс (оксидативний стрес, порушення нейромедіаторів, когнітивних порушень), що виникає у процесі емоційного вигорання. Така зустріч була важлива тому, що саме невропатолог допомагає запобігти переходу емоційного вигорання у важкі неврологічні та психічні порушення.

Практичний етап (7 занять) був максимально спрямований на оволодіння компетенціями щодо профілактики та боротьби з проявами емоційного вигорання.

Було запропоновано такі вправи.

«Ментальна карта», у ході якої досліджувані засвоїли ключові слова «емоційне виснаження», «редукція досягнень», «деперсоналізація».

«Дорожна карта самозмін», у ній написали всі можливі варіанти запобігання ЕВ. Після вправи провели колективне обговорення написаного, склали єдину, універсальну «Дорожню карту» щодо зниження рівня ЕВ та наступного запобігання його появи.

«Мій чарівний набір». Кожна заздалегідь підготовлена учасниця пропонувала свої медіаметоди(у вигляді музичних творів, відео фрагментів, віршів, незвичайних життєвих випадків) боротьби з поганим настроєм, песимізмом, депресією, відчаєм, тривожністю, стресом. Слід зазначити, що для деяких учасниць це було відкриттям, тому що вони ніколи не приділяли такій формі самозаспокоєння потрібної уваги. Тому вони шукали інформацію

щодо впливу медіа на емоційний фон, випробовували його на собі та пропонували як працюючий.

«Обираємо копінг-стратегію», це заняття передбачало діагностику тих стратегій, яким надає перевагу досліджувана та знайомство з видами інших.

«Інвентаризація» (робота в парах). Учасниці по черзі складали перелік думок, які переважають у них у останні роки війни. Потім аналізувалася їх спрямованість (переважно негативну). Психолог знайомив учасниць з поняттями «позитивне мислення», «саногенне мислення», перевагою яких є концентрація на перевагах, можливостях, перспективах (на відмінну від патогенного мислення). Після цього кожна з учасниць пробувала знайти позитивні аспекти та переформулювати свою думку.

«Гра в радість» на основі перегляду фільму «Поліанна» (Англія, 2003) з метою розвитку здатності шукати позитивне у трагічних подіях.

«Знайомтеся - Рефремінг» - ефективний інструмент для зміни сприймання того, що відбувається, підвищення емоційного благополуччя та адаптивності. Учасниці наводили випадки з історії, літератури, життя щодо вміння змінювати ракурс сприймання ситуації, події, проблеми для переосмислення механізму сприймання.

«Спілкування без конфліктів», під час якого досліджувані знайомилися з основними шляхами вирішення конфліктів (за Н.Токаревою) [38], вирішували конфліктні кейси з власного досвіду шляхом аналізу передконфліктної ситуації, визначення основних причин конфлікту, врахування індивідуально-типологічних особливостей учасників, називали більш ефективні варіанти розв'язання конфліктів.

«Гарячий стілець», який передбачав «розмову» з удаваною особою (колегою), яка сприймалася досліджуваними як неприємна, конфліктна. У результаті зіграного діалогу ставлення покращувалося завдяки спробам виокремлювати не тільки негативні, а й позитивні риси колеги.

«Рефлексивне коло» (останнє заняття) дозволило підвести підсумки упровадженої програми, визначити її позитивний вплив, виокремити

найбільш ефективні техніки, зазначити недоліки. Кожна з учасниць порівнювала свій психоемоційний стан та поведінку, метакогнітивні вміння, емоційну грамотність, оцінювала практичну значущість набутих навичок саморегуляції, переосмислювала моделі поведінки, що важливо для підтримки мотивації до самозмін, ефективної взаємодії з оточенням, пошуку нового змісту у діяльності.

3.2.Результати упровадження комплексної програми профілактики професійного вигорання.

Після упровадження програми профілактики та запобігання емоційного вигорання нами була перевірена її ефективність.

В першу чергу до уваги прийняли виказування учасниць на рефлексивному етапі.

Досліджувані зазначили:

- вони поповнили базу знань щодо феномену емоційного вигорання, його компонентів та розповсюдженості цього явища (особливо під час війни);
- змогли встановлювати причини появи емоційного вигорання;
- отримали рекомендації щодо боротьби з негативними думками;
- сформували навички саморегуляції, що знизило рівень роздратованості, зневіри, ризик вигорання;
- покращили навички комунікації, навчилися дивитися на колег з різних точок зору;
- підвищили мотивацію до виконання роботи, пошуку нових підходів до неї.

Крім того, при оцінці ефективності програми мивраховували:

- самопочуття до та після участі у програмі (воно покращилося);
- результати ретестового моніторингу симптомів вигорання (емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень);
- наявність змін індексу задоволеності працею;

- аналіз змін поведінки, здатності до саморегуляції,
- динаміку життестійкості як здатності усвідомлення та позитивного оцінювання самозмін.

У результаті повторної діагностики рівня емоційного вигорання (за допомогою методики Масlach-Водопьянкової) зафіксували позитивну динаміку (дивись таблицю 3.2.).

Таблиця 3.2.

Результати повторної діагностики рівня емоційного вигорання

Симптоми	До експерименту			Контрольний зріз		
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький
Емоційне виснаження	9 осіб (89%)	1 особа (11%)	0%	2 (20%)	7 (70%)	1 (10%)
Деперсоналізація	7 осіб (70%)	3 (30%)	0%	1 (10%)	8 (80%)	1 (10%)
Редукція особистісних досягнень	7 (70%)	3 (30%)	0%	2 (20%)	7 (70%)	1 (10%)

Зменшення кількості досліджуваних з високим рівнем емоційного виснаження (на 70%), деперсоналізації (на 60%), редукції особистісних досягнень (на 50%) - свідчення того, що досліджувані стали менше відчувати хронічну втому, емоційне спустошення, роздратованість, знизили рівень цинічного ставлення до колег, підвищили усвідомлення власної ефективності та продуктивності у діяльності.

Значно знизилися прояви неадекватного емоційного реагування на події. Учасниці програм стали менше запобігати спілкування з колегами, більше врівноваженості проявляти з рідними та близькими. Це повинно у подальшому позначитися на сформованості стійкості до професійних стресів, зниженні конфліктності, поновленні психічних ресурсів.

Повторна діагностика індексу задоволеності працею (за методикою А.Батаршева) дала такі результати (дивись рис.3.2.)

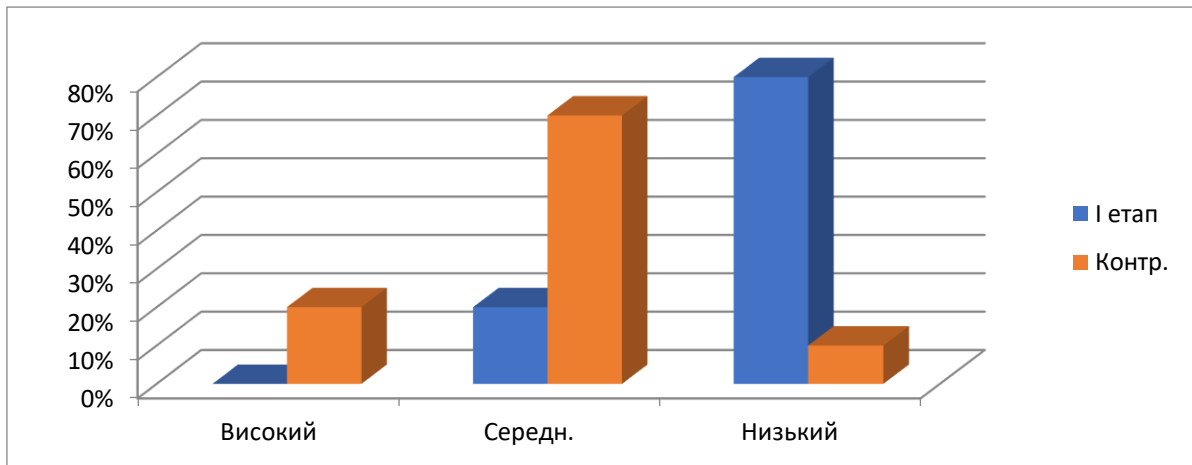


Рис.3.2. Динаміка змін індексу задоволеності працею.

Збільшилася кількість досліджуваних з високим рівнем задоволеності працею (це зафіксовано у 2 працівниць), зріс рівень середніх показників (з 20% до 70%), зменшилася кількість досліджуваних з низьким індексом задоволеності (на 70%).

Методика оцінює не тільки загальний інтегральний показник задоволеності, а також її окремі елементи. Підвищення рівня свідчить, що досліджувані змінили своє ставлення до колег, прийняли як тимчасовість погіршення умов праці, усвідомили потребу самовдосконалення у професії для подальшого кар'єрного зростання, сприяли створенню більш комфортного соціально-психологічного клімату у групі. Утім, розмір заробітної платні та поведінка керівництва - фактори, які потребують не тільки переосмислення «низів», а й додаткових зусиль «верхів».

Щодо діагностики рівня життєстійкості (за С.Мадді), яка передбачає діагностику усвідомлення людиною можливостей впливу на своє життя, потреби контролювати її перебіг, а також рівень стійкості до невдач, то це можливо визначити через більш тривалий відрізок часу. У бесіді з досліджуваними ми переконалися, що вони ознайомлені з такими критеріями життєстійкості та спробують втілювати їх у життя. Моніторинг рівня життєстійкості плануємо у подальшій професійній роботі.

Відповідно ми запропонували керівництву підприємства та працівникам знайти можливості реалізації таких заходів:

- розвинути та зробити доступною централізовану систему освіти, підвищення кваліфікації, зокрема, завдяки внутрішнім ресурсам підприємства;
- упроваджувати практику гнучкого графіку роботи для тих категорій працівників, яким можна довірити самопланування робочого часу;
- упровадити психологічну просвіту у інтерактивній формі для навчання методам самоконтролю, психологічного розвантаження;
- посилити моральне та матеріальне заохочення працівників у межах досягнення особистісних та професійних цілей.
- пропонувати робітникам розширювати коло інтересів, непов'язаних з робочою діяльністю;
- робітникам, ІТР упроваджувати елементи, для урізноманітнення стандартного робочого процесу;
- періодично сумісно працювати з колегами, які мають професійні та особистісні відмінності;
- постійно формувати у себе переконання, що тільки завдяки своїм зусиллям людина здатна проявити себе у професії, а контроль за своїм життям підсилює здатність досягати результату, прийняття ризику дозволяє вчитися на помилках та отримувати досвід з будь-яких ситуацій;

Висновки до розділу 3

На основі результатів емпіричного дослідження, було розроблено комплексну програму профілактики професійного вигорання та зниження її рівня для працівників підприємства.

Метакомплексної програми: на основі розуміння симптомів вигорання, його негативних наслідків підвищити рівень життєстійкості працівників шляхом покращення емоційного стану, міжособистісної взаємодії та активізації професійно-особистісних ресурсів.

Для участі у програмі було залучено 10 працівників «групи ризику». Група формувалася за такими критеріями: вмотивованість до участі у експериментальному дослідженні, зацікавленість у процесі профілактики та запобігання емоційного вигорання, приблизно однакові кількісні показники (низькі) по всім психодіагностичним методикам. У групі - 6 жінок ІТР, 4 жінки-робітниці. Вік - 29-36 років.

Всього проведено 11 занять протягом 1,5 місяця. Тривалість кожного від 90 до 120 хв.

Програма складалася з організаційного, психоедукаційного, практичного, рефлексивного етапів.

Після упровадження програми профілактики та запобігання емоційного вигорання нами була перевірена її ефективність.

В першу чергу до уваги прийняли виказування досліджуваних на рефлексивному етапі, вони в цілому позитивно оцінили зміни, яких вони набули у емоційній сфері, ставленні до оточення, діяльності на виробництві.

Зменшилася кількість досліджуваних з високим рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень.

Збільшилася кількість досліджуваних з високим рівнем задоволеності працею, зріс рівень середніх показників, зменшилася кількість досліджуваних з низьким індексом задоволеності.

На основі отриманих даних щодо ефективності упровадженої програми розроблено рекомендації для керівництв та працівників підприємства.

ВИСНОВКИ

1. Здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання в психологічній літературі.

Кваліфікаційна робота присвячена проблемі професійного вигорання робітників гірничо-збагачувального комплексу, що виявляє особливу актуальність в умовах сьогодення. У результаті проведеного теоретичного аналізу літератури було систематизовано знання про професійне вигорання: виявлено його структуру, чинники виникнення та форми прояву. Особливу увагу приділено ролі психопрофілактики як засобу підтримання психологічного благополуччя працівників галузі та підвищення їхньої стійкості до стресових впливів, зумовлених воєнними обставинами. Встановлено, що цілеспрямовані профілактичні заходи мають вагоме значення для збереження якості професійної діяльності й здоров'я працівників і реалізуються у психоедукаційних та психокорекційних напрямках.

2. Виявлено психологічні особливості, чинники та рівні прояву професійного вигорання працівників гірничо-збагачувального комбінату під час війни.

В першу чергу - це умови проживання у військових умовах, безпека, хвилювання за себе та рідних, зниження матеріальних статків. Також до них віднесено: підвищені фізичні, розумові та емоційні навантаження; наднормована праця і режим роботи; підвищені вимоги до діяльності та виконання завдань; збільшена тривалість робочого дня; несприятливі (шкідливі) умови роботи; часта зміна або необґрунтованість задач, які людина не встигає виконати; висока інтенсивність та одноманітність завдань (монотонність роботи); суворе регламентація та обмежена самостійність у прийнятті рішень; відсутність можливості впливати на організацію власної праці; нечіткі інструкції; обмежені можливості для кар'єрного зростання; недостатня увага до професійного навчання й підвищення кваліфікації.

3. Організовано та проведено емпіричне дослідження на визначення психологічних особливостей професійного вигорання працівників гірничо-збагачувальної галузі на базі Приватного акціонерного товариства «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» у період з грудня 2024 по березень 2025. Здійснено аналіз емпіричних даних за допомогою статистичних та інтерпретаційних методів.

Сформована вибірка у кількості 49 осіб, які працюють на гірничо-збагачувальному підприємстві. У склад вибірки увійшли 24 спеціаліста інженерних професій та 25 представників робітничих професій галузі. Серед робітників 20 чоловіків та 5 жінок; серед ІТР - 19 жінок, 5 чоловіків.

Психодіагностика проведена за трьома методиками, отримано такі результати.

Методика МВІ визначення професійного вигорання (С. Maslach, S. Jackson, адаптована Н.Водопьяновою) показала, що у всіх категорій досліджуваних рівень всіх симптомів ЕВ відповідає середньому рівню. Тобто, незадовільний емоційний фон, деформація стосунків з колегами, відчуття власної некомпетентності, зниження своїх досягнень зафіксовано практично у всіх досліджених. Більшість осіб з високим рівнем вигорання серед ІТР.

Показники за «Методикою «Індекс задоволеності працею» А.Батаршева дають нам можливість зробити наступні висновки. Рівень задоволеності працею у більшості робітників переважно низький. У ІТР переважає середній рівень задоволеності працею з тенденцією до низького. Розмір такого індексу пояснюється передусім зовнішніми чинниками (війною).

Тест життєстійкості С.Мадді довів, що більш стійкі до труднощів життя - робітники. Серед ІТР він переважно середній та низький.

Проведено кореляційний аналіз між шкалами методик МВІ Маслач-Водопьянкової та А.Батаршева (за Пірсоном). Існує позитивний кореляційний зв'язок на рівні ($p < 0,05$ $r = 0,2$) між «рівнем емоційного вигорання» (за МВІ

Маслач) та «загальним індексом задоволеності працею» (А.Батаршев). Визначено кореляційний зв'язок середньої сили ($r=0,5$ $p<0,01$) між «деперсоналізацією» (як погіршенням стосунків з колегами за методикою МБІ Маслач) та «взаєминами з колегами», «керівництвом» (за методикою А.Батаршева), можливо, з причин «втечі» від труднощів деяких колег, співробітників, яка призвела до збільшення навантаження на тих, хто залишився, а також незадоволення керівництвом, воно не забезпечило пристойні умови праці на новому місці. Спостерігається помірна позитивна кореляція ($r=0,4$ $p\leq 0,01$) між шкалою «редукція особистісних досягнень» (за МБІ Маслач), шкалами «задоволення досягненнями», «рівень домагань» та «заробітна плата» (за А.Батаршевим).

Отримані показники спрямовують на проведення корекційно-профілактичної роботи психолога на підприємств.

4.Відповідно результатів діагностики розроблено та впроваджено профілактично-просвітницьку програму запобігання професійного вигорання працівників гірничо-збагачувальної галузі, перевірена її ефективність.

Зменшилася кількість досліджуваних з високим рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень.

Збільшилася кількість досліджуваних з високим рівнем задоволеності працею, зріс рівень середніх показників, зменшилася кількість досліджуваних з низьким індексом задоволеності.

На основі отриманих даних щодо ефективності впровадженої програми розроблено рекомендації для керівництв та працівників підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонюк К. А. Синдром професійного вигорання в сімейній медицині: шляхи діагностики та профілактики. *Практична медицина*. 2008. № 4. С. 13–18.
2. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог*. 2010. № 38. С. 22-25.
3. Білера Н. В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. *Медицина третього тисячоліття: матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів, Харків: ХНМУ, 22–24 січня 2018 р.* С. 231 - 234.
4. Брегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання в психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. № 5. С. 128 – 133.
5. Брецько І. І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Вип. №12. 2011. С. 110- 120.
6. Булатевич Н. М. Психічне вигоряння як вияв невідповідності між особистістю та стилем її життєдіяльності. *Психологія та педагогіка*. Вип. 19 (43). 2007. С. 58–62.
7. Вартанова О. В. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59. С. 1 – 7.
8. Вахоцька І. О. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. *Вісник Харківського національного університету*. Серія: Психологія. 2015. № 1150. Випуск 57.
9. Вергуляцька А. Є. Профілактика професійного стресу і вигорання. Теорія та практика психокорекції особистості: зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 26 жовтня 2023 р.) / МОН

- України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології; /голов. ред.: Сафін О.Д.; редкол: Дудник О.А., Вахоцька І.О., Якимчук І.П. Умань, 2023. С. 27–30.
10. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 30–37.
 11. Гончарова І. М. Професійно-емоційне вигорання та заходи його попередження. *Пріоритети розвитку медичних наук у XXI столітті: матеріали наук.-практ. конф.*, 18–19 берез. 2016 р. Одеса: Південна фундація медицини, 2016. С. 71–73.
 12. Грубі Т. В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників Державної фіскальної служби України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 2–3(5–6). С. 46–53.
 13. Діагностика професійного вигорання ULR: <https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach> (дата звернення 1. 04. 25)
 14. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24-25.
 15. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Том 32 (71) № 4. С. 28 – 34.
 16. Єгорова Т. Соціально-психологічні детермінанти безробіття сучасної молоді: кваліфікаційна робота. Херсон, 2020. 61 с.
 17. Зайчикова Т. В. Технології практичної психології щодо подолання емоційного вигорання майбутніх фахівців системи «людина-людина». Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. С. 313–324.
 18. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені*

- М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56). С. 57–56.*
19. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. 2007. № 19 (43). С. 82–85.
 20. Карамушка Л. М. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка*. Київ, 2011. Т. 1. Ч. 31–32. С. 272–277.
 21. Кундієв Ю. І. Напруженість праці як фактор професійного стресу та ризику здоров'ю. *Український журнал з проблем медицини праці*. 2005. № 3. С. 90–98.
 22. Лікарчук Є. В Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том 35 (74) № 4. С. 42 -49.
 23. Льошенко О., Кодратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 10. С. 105–112
 24. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.
 25. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць*; за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62–67.

26. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: нач.-метод. посіб. Житомир: ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.
27. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології*. Т. XI. Вип. 6. Кн. II. 2013. С. 103–113.
28. Наговські Е. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням дома та на роботі [пер. з англ. С. Новікової]. Харків: КСД, 2021. 320 с.
29. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118–125.
30. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності
 URL:<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf> (дата звернення 31. 08. 25).
31. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49-54.
32. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рекомендації / за заг. ред. М. Л. Авраменка. Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
33. Психологія професійної діяльності : підручник. / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.
34. Руденок А. І., Данчук Ю. П. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 35. 2024. (74) № 5. С. 58 - 62
35. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 26-28.
36. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч.

- закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
37. Стельмах О. Чинники професійного вигорання. *Молодь і ринок*. 2022. №5 (203). С. 76 – 80.
 38. Токарева Н. М. Методичні рекомендації до вивчення курсу соціальної психології. Кривий ріг. 2007. 128 с.
 39. Тест життєстійкості С.Мадді. URL:<https://vseosvita.ua/test/test-zhyttiестиikosti-s-maddi-4236618.html>
 40. Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2 (8). С. 178–185.
 41. Хоріна О. І., Ходієнко Л. В. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2013. Вип. 32. С. 184–196.
 42. Юрценюк О. С. Синдром професійного вигорання. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6975-sindromprofesiynogo-vigorannya/> (дата звернення: 27.01.2025.)
 43. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2021. Вип. 16 (61). С. 110 -119.
 44. Burisch M., Schaufeli W.B., Maslach C. & Marek T. In search of theory: Someruminations on the nature and etiology of burnout. *Professional burnout: Recent developmentsin theory and research*. NewYork: Taylor & Francis. 1993. pp. 75–93.
 45. Cherniss C. Long-termconsequences of burnout: Anexploratorystudy. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 13. No. 1. 1992. pp. 1–11.

46. Eschleman K., Bowling N., Alarson G. A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*. 2010. 17(4), p.277-307
47. Effects of environmental and genetic interactions on job burnout in coal miners: interactions between occupational stress, coping styles, polymorphisms. ULR: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2023.1237843/full>? (дата звернення 20.04.25).
48. Freudenberger H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. pp. 150–165.
49. Maslach C., Jackson S. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive Psychology*. 1998. Vol. 7. pp. 63–74.