

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ**

**Кафедра загальної та клінічної психології**

Випускна кваліфікаційна робота  
на правах рукопису

**ФРІЗПАЛІЙ АЛЛА ПЕТРІВНА**

**САМОРЕГУЛЯЦІЯ  
ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ  
ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ**

Спеціальність: 053 «Психологія»  
Освітньо-професійна програма «Клінічна психологія»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:  
**МАЛІМОН ЛЮДМИЛА ЯКІВНА,**  
кандидат психологічних наук,  
професор кафедри загальної  
та клінічної психології

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол \_\_\_\_\_  
засідання кафедри загальної та клінічної психології  
від \_\_\_\_\_

Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ (Журавльова О.В.)

**ЛУЦЬК 2024**

## АНОТАЦІЯ

**Фрізпалій А. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій. – Рукопис.**

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 053 – Психологія. – Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2024.

Робота присвячена розгляду саморегуляції як чинника психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій. Проаналізовано поняття саморегуляції; визначено фактори формування психологічного благополуччя особистості; описано особливості професійної діяльності фахівців допомагаючих професій та виокремлено ризики їх емоційного вигорання.

Виявлено, що у досліджуваних переважає високий та середній рівні стилю саморегуляції поведінки (ССП), і найменше виражений низький рівень саморегуляції. За результатами типів поведінкової активності виявлено відсутність у вибірці осіб з поведінковими типами активності А і Б, і більшу представленість фахівців з вираженими поведінковими типами Б1 та АБ, які вирізняються раціональністю, поміркованістю, неквапливістю, здатністю збалансувати ділову активність з вміло організованим відпочинком, що, ймовірно, запобігає їх швидкому емоційному вигоранню в стресогенних умовах професійної діяльності.

Дослідження психологічного благополуччя продемонструвало, що всі показники знаходяться в межах середніх значень, окрім самоприйняття, яке займає верхню межу низького рівня. Найбільше проявляється управління оточенням; вище середнього виражені позитивні стосунки з іншими, автономія, особистісний ріст та мета в житті, і найменше виражене самоприйняття. У половини досліджуваних виявлено емоційне вигорання принаймні за одним із критеріїв, решта респондентів характеризуються формуванням щонайменше одного із симптомів емоційного вигорання.

Виявлено, що особам з високим рівнем саморегуляції характерні значно вищі показники психологічного благополуччя. Прояви незадоволеності собою, а також симптоматика тривоги і депресії майже однаково властиві особам з високим, середнім і низьким рівнями саморегуляції. Переживання психотравмуючих обставин більш характерне для осіб із середнім рівнем саморегуляції. Водночас, у фазах резистенції та виснаження всі ознаки емоційного вигорання більше виражені в осіб з низьким рівнем саморегуляції.

Аналіз статистично значущих кореляційних зв'язків засвідчив позитивні зв'язки усіх компонентів саморегуляції поведінки з багатьма показниками психологічного благополуччя досліджуваних. Зокрема, планування як чинник саморегуляції прямо корелює з автономією, управлінням оточенням, особистісним ростом, метою в житті та самоприйняттям; моделювання – з особистісним ростом; програмування – з позитивними відносинами з іншими, особистісним ростом, метою в житті та самоприйняттям; оцінювання результатів діяльності – з автономією, управлінням оточенням та особистісним ростом; гнучкість – із позитивними відносинами з іншими та самоприйняттям; самостійність – із позитивними відносинами з іншими, автономією, управлінням оточенням та особистісним ростом. Зв'язки саморегуляції з проявами емоційного вигорання досліджуваних здебільшого є негативними, тобто при низьких рівнях розвитку саморегуляції зростає вираженість симптоматика емоційного вигорання.

**Ключові слова:** саморегуляція, психологічне благополуччя, емоційне вигорання, фахівці допомагаючих професій.

## SUMMARY

**Frizpaly A. Self-regulation as a factor of psychological well-being of representatives of helping professions in war conditions.** - Manuscript.

Graduation qualification work for a master's degree in specialty 053 - Psychology. – Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, 2024.

The article is devoted to the consideration of self-regulation as a factor of psychological well-being of specialists in helping professions. The concept of self-regulation is analyzed; the factors of formation of psychological well-being of a person are determined; the peculiarities of professional activity of specialists in helping professions are described and the risks of their emotional burnout are highlighted.

It has been found that high and medium levels of self-regulation style of behavior (SRB) prevail in the subjects, and the low level of self-regulation is the least pronounced. The results of the types of behavioral activity revealed the absence in the sample of persons with behavioral types of activity A and B, and a greater representation of specialists with pronounced behavioral types B1 and AB, who are distinguished by rationality, moderation, slowness, and the ability to balance business activity with well-organized rest, which probably prevents their rapid emotional burnout in stressful conditions of professional activity.

The study of psychological well-being showed that all indicators are within the average range, except for self-acceptance, which is at the upper limit of the low level. Management of the environment is the most pronounced; positive relationships with others, autonomy, personal growth, and purpose in life are above average, and self-acceptance is the least pronounced. Half of the respondents were found to have emotional burnout according to at least one of the criteria, while the

rest of the respondents are characterized by the formation of at least one of the symptoms of emotional burnout.

It was found that individuals with a high level of self-regulation are characterized by significantly higher levels of psychological well-being. Manifestations of dissatisfaction with oneself, as well as symptoms of anxiety and depression, are almost equally common to individuals with high, medium, and low levels of self-regulation. Experiencing psychotraumatic circumstances is more typical for individuals with an average level of self-regulation. At the same time, in the phases of resistance and exhaustion, all signs of emotional burnout are more pronounced in individuals with low levels of self-regulation.

The analysis of statistically significant correlations showed positive relationships of all components of behavioral self-regulation with many indicators of psychological well-being of the subjects. In particular, planning as a factor of self-regulation directly correlates with autonomy, environmental management, personal growth, purpose in life, and self-acceptance; modeling - with personal growth; programming - with positive relationships with others, personal growth, purpose in life, and self-acceptance; performance evaluation - with autonomy, environmental management and personal growth; flexibility - with positive relationships with others and self-acceptance; independence - with positive relationships with others, autonomy, environmental management and personal growth. The relationship of self-regulation with the manifestations of emotional burnout of the subjects is mostly negative, i.e., at low levels of self-regulation development, the severity of emotional burnout symptoms increases.

**Key words:** self-regulation, psychological well-being, emotional burnout, specialists of helping professions.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>8</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА САМОРЕГУЛЯЦІЇ ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ</b>	
1.1. Огляд теоретичних положень щодо розуміння психологічної саморегуляції особистості .....	14
1.2. Проблема психологічного благополуччя особистості в наукових дослідженнях .....	18
1.3. Емоційне вигорання фахівців допомагаючих професій як наслідок дії стрес-факторів професійної діяльності.....	23
Висновки до 1 розділу.....	29
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ</b>	
2.1. Вибірка дослідження та опис психодіагностичних методик .....	32
2.2. Характеристика стилів саморегуляції поведінки і типів поведінкової активності фахівців допомагаючих професій.....	33
2.3. Аналіз отриманих результатів вираженості психологічного благополуччя та ознак емоційного вигорання респондентів вибірки.....	41
Висновки до 2 розділу.....	46
<b>РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ХАРАКТЕРИСТИК САМОРЕГУЛЯЦІЇ ДОСЛІДЖУВАНИХ З ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ</b>	
3.1. Особливості психологічного благополуччя респондентів з різним рівнем саморегуляції поведінки.....	49

3.2. Вираженість симптомів емоційного вигорання у досліджуваних з різним рівнем саморегуляції поведінки.....	52
3.3. Результати кореляційного зв'язку показників саморегуляції, психологічного благополуччя та емоційного вигорання досліджуваних .....	55
Висновки до 3 розділу.....	60
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>62</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>65</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>73</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Професійна діяльність у сфері «людина – людина» відноситься до найбільш стресогенних і найбільш піддатливих професійному вигоранню. Проте особливо це стосується фахівців допомагаючих професій, які повинні організувати свою діяльність так, щоб вона була максимально корисна і якісна для інших людей, і максимально безпечна і комфортна для самого фахівця. Діяльність фахівців допомагаючих професій, незалежно від їхньої специфіки, пов'язана з підвищеним рівнем моральної відповідальності за життя окремих осіб, груп населення та суспільства загалом.

Люди, чия робота спрямована на надання допомоги іншим, щодня стикаються з емоціями, страхами, розчаруваннями та надіями своїх підопічних. Успішність допомоги, зокрема подолання психотравм у постраждалих, значною мірою залежить від професійної підтримки психологів і психотерапевтів, які здатні ефективно долати труднощі своєї діяльності та витримувати вплив інтенсивного травматичного досвіду клієнтів. Проте, якщо у психологів / психотерапевтів є професійні спільноти, практика супервізорства, яка сприяє їх професійній стійкості і запобігає вигоранню, то інші фахівці хелперської сфери, до яких належать волонтери та соціальні працівники, нерідко залишаються наодинці зі своїми проблемами, оскільки не завжди знають, де шукати підтримку чи пораду. Ці люди зазвичай мають високий рівень емпатії, що дозволяє їм якісно виконувати свої обов'язки. Проте саме емпатійна залученість у проблеми інших людей призводить до глибокого співпереживання, яке неминуче впливає на їхній внутрішній досвід. Це може проявлятися через різні емоційні стани, включаючи розвиток вторинного травматичного стресу (ВТС) або синдрому вигорання (СВ).

Робота фахівців допомагаючих професій стає ще складнішою в сучасних умовах, коли країна переживає тривалу війну з агресором. У таких реаліях помічникам доводиться стикатися з надзвичайно емоційно виснажливими

випадками: тривалими проблемами біженців, хворобами та втратами, глибоким відчаєм і втратою віри в майбутнє. Подібні ситуації нерідко перевищують їхні особистісні та професійні ресурси, що може призводити до сильного емоційного вигорання, і тоді людям, які втомилися допомагати, самим потрібна психотерапевтична та психологічна допомога задля збереження психічного здоров'я та психологічного благополуччя.

За даними опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» від імені Центру аналізу та соціологічних досліджень Міжнародного республіканського інституту, що проводилося по всій території України з 9 по 12 вересня 2023 року, під час війни серед опитаних респондентів на заході держави волонтерили 44% населення, 41% – в центральній, 34% – на півдні та 33% на сході країни [2]. Майже третя частина населення України, або 39% від числа благодійників, займалися волонтерством від початку війни. В цілому, кількість волонтерів зросла більш ніж у п'ять разів лише за чотири календарних місяці від початку війни.

У таких критичних умовах надання допомоги іншим життєвою необхідністю стає особистісна саморегуляція як цілісна система психічних засобів, завдяки яким людина спроможна керувати своєю соціально спрямованою активністю, координувати та регулювати власне життя незалежно від тимчасових впливів середовища. На думку дослідників, люди з розвиненою саморегуляцією досягають більшого успіху в роботі, навчанні, суспільному житті; вони є більш психологічно благополучними і менш схильними до адикцій, правопорушень та інших проблем (І.Бех, М. Боришевський, Ж. Вірна, Л. Дика, С. Максименко, В. Моляко, Л. Мойсеєнко, О. Саннікова, О. Чебикін, R. Baumeister, A. Boone A. Duckworth, M. Gottfredson, T. Hirschi, W. Mischel, M. Seligman, Y. Shoda, P. Peake, J. Tangney та ін.). М. Боришевський підкреслює важливість врахування актуальних потреб, значущих для особистості цілей, життєвих стосунків та установок у процесі розвитку саморегуляції. В. Моросанова зосереджується на питаннях стильової саморегуляції поведінки людини, тоді як у дослідженнях Н.

Пов'язаність саморегуляція розглядається як професійно значуща риса та важливий елемент здатності особистості вирішувати завдання, пов'язані з психологічною практикою.

Саме тому проблема саморегуляції діяльності людини за останні десятиліття стала однією з ключових у психологічній науці, проте потребує додаткових досліджень в контексті запобігання професійному вигоранню та забезпеченню психологічного благополуччя особистості. Актуальність теми і необхідність надання практичної психологічної допомоги і підтримки фахівцям допомагаючих професій обумовили вибір теми магістерського дослідження «Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій».

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити саморегуляцію як чинника психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій.

Відповідно до мети поставлені такі основні **завдання дослідження**:

- 1) теоретично проаналізувати проблему саморегуляції особистості, а також психологічного благополуччя і професійного вигорання фахівців допомагаючих професій;
- 2) розробити програму емпіричного дослідження і на основі емпіричних даних проаналізувати особливості саморегуляції, психологічного благополуччя та емоційного вигорання досліджуваних;
- 3) виявити особливості психологічного благополуччя та професійного вигорання у респондентів з різними рівнями саморегуляції;
- 4) виявити і проаналізувати взаємозв'язки саморегуляції з показниками вигорання та емоційного благополуччя фахівців допомагаючих професій.

**Об'єктом дослідження** є психологічне благополуччя особистості.

**Предмет дослідження** – саморегуляція як чинник психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій в умовах війни.

Для досягнення мети у дослідженні було використано такі **методи**:

- 1) *теоретичні методи*: аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових даних для визначення теоретичних засад вивчення особливостей психологічного благополуччя, саморегуляції та професійного вигорання фахівців допомагаючих професій;
- 2) *емпіричні методи* у сукупності таких психометричних методик:
- опитувальник «*Стиль саморегуляції поведінки*» (В. Моросанова, Є. Коноз), який дозволяє визначити загальний рівень саморегуляції та персональний профіль за показниками: планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, гнучкість та самостійність (автономність);
  - опитувальник *діагностики типу поведінкової активності* (Л. Вассерман, Н. Гуменюк), призначений для діагностики типів поведінки людини, рівня її загальної активності і властивостей особистості, що впливають із цього;
  - методика «*Діагностика емоційного вигорання*» В. Бойка для дослідження особливостей синдрому професійного вигорання;
  - методика *діагностики психологічного благополуччя* особистості К. Ріфф, яка дає змогу визначити загальний індекс психологічного благополуччя за шкалами: особистісне зростання, управління оточенням, самоприйняття, ціль у житті, автономія;
- 3) *методи математичної статистики*, зокрема процедури описової статистики, відсоткового та кореляційного аналізу.

**Вибірка та процедура дослідження.** З метою дослідження психологічного благополуччя, професійного вигорання та саморегуляції було проведено онлайн-опитування на платформі Google Forms, яке складалося з 4 методик. Вибірка сформована рандомним способом з осіб, стаж діяльності яких у хелперській сфері більше 3-х років. Учасників було проінформовано про можливі ризики дослідження та надано інформацію про місця, де можна отримати безкоштовну психологічну допомогу в разі потреби. Також їх повідомляли про дотримання принципів конфіденційності і про можливість

припинити дослідження в будь-який момент, без негативних наслідків для учасників.

**Вибірку дослідження** склали 64 особи віком 20-60 років (з них 12 чоловіків, 52 жінки). Вік та стать респондентів у дослідженні не враховувалися.

**Теоретико–методологічна база дослідження.** Основою дослідження стали питання саморегуляції особистості (М. Боришевський, В. Іванников, О. Конопкін, Ю. Миславський, В. Моросанова, Г. Никифоров, О. Осницький, В. Татенко, Т. Титаренко, Н. Пов'якель та ін.); дослідження ролі самопідтримки та саморегуляції у збереженні психологічного благополуччя в умовах стресу та навантаження (О. Бондарчук, О.Кокун, О. Креденцер, Т.Кремешна, К. Мирончак, У.Михайлишина, Н. Онопрієнко-Капустіна, М. Хрепливець та ін);

Тема магістерської роботи пройшла обговорення і затверджена на засіданні Етичної комісії кафедри загальної та клінічної психології, протокол № 3 від 15 грудня 2023 р.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що вперше теоретично обгрунтовано й емпірично доведено зв'язок саморегуляції з показниками вигорання та емоційного благополуччя фахівців допомагаючих професій; визначено і обгрунтовано роль саморегуляції особистості у формуванні особистісної стійкості та досягненні психологічного благополуччя.

**Практичне значення** магістерської роботи полягає у тому, що виявлені в ході емпіричного дослідження особливості саморегуляції та її ролі у досягненні психологічного благополуччя можуть бути використані практичними психологами, які надають допомогу в складних умовах життєдіяльності щодо зменшення / подолання наслідків стресу. Також важливим результатом дослідження було виявлення і систематизація даних щодо особливостей прояву вигорання та емоційного благополуччя представників допомагаючих професій. Отримані результати можуть

використовуватися при наданні психоконсультативної допомоги хелперам щодо формування більшої саморегуляції в травмуючих ситуаціях надання допомоги і підтримки.

**Апробація результатів** відбулась на XI міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві» (2024) і викладена в публікації:

Фрізпалій А. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій / Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. = Materials of XI International Scientific and Practical Internet Conference / за заг. ред. Я. О. Гошовського, Ж. П. Вірної, Д. Т. Гошовської, О. Є. Іванашко. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2024.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 9 рисунків і 2 таблиці. Основний зміст роботи викладений на 64 стор., загальний обсяг роботи – 94 стор.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ

### 1.1. Огляд теоретичних положень щодо розуміння поняття саморегуляції особистості

Одним із ключових показників психічного здоров'я є здатність до ефективної саморегуляції, що включає управління власними емоційними станами та планування життєвих завдань. Регулярне усвідомлене керування собою може стати превентивним засобом проти захворювань, зокрема серцево-судинних, забезпечуючи гармонійне самопочуття та допомагаючи успішно долати життєві труднощі. Саме від якості саморегуляції значною мірою залежить рівень успішності, продуктивності та загального життєвого результату людини. Особистість самостійно визначає власні цілі й втілює їх, використовуючи власні ресурси. Завдяки адаптивним здібностям, властивим усім живим істотам, людина може проявляти різноманітність поведінкових реакцій, ступінь пристосованості до соціуму та рівень задоволеності собою і своїм життям. Адаптаційний процес спрямований на підтримання гомеостазу, що спонукає людину інтуїтивно розвивати саморегуляцію: приймати власні емоції, використовувати набуті методи для зниження емоційного напруження та формувати план досягнення своїх цілей, співвіднесений з її реальними можливостями. Психічно здорова людина демонструє високу продуктивність, уміння радіти життю та підтримувати душевну рівновагу, що свідчить про позитивну адаптацію, яка співпадає з особистісним розвитком. У психології саморегуляція відображає проблему трансформації особистості в мінливих умовах життя [2].

Сучасні теорії саморегуляції намагаються пояснити механізми формування певних дій, що ґрунтуються не лише на бажаннях, а й на

усвідомлених рішеннях, прийнятих з урахуванням індивідуальних можливостей. Однак у наукових колах досі існують труднощі в точному визначенні цього явища через відсутність єдиної позиції та розмаїття теоретичних підходів до опису [29, 31, 33, 35, 41, 45, 46].

У наукових працях термін «саморегуляція» має різні значення. Наприклад, її розглядають як особистісну структуру, що об'єднує цілеспрямовані дії, які виявляються в прийнятті свідомих рішень, виборі, оцінці засобів для досягнення мети, самоаналізі власних вчинків та визначенні ставлення до ситуацій і подій, а також у ціннісному самоствавленні [2] тощо. Також саморегуляцію розглядають як детермінанту, що допомагає досягати цілей, підкреслюючи її усвідомлений характер з одного боку, а з іншого - суб'єктний рівень контролю діяльності. Інші підходи визначають саморегуляцію як управління власними емоціями, почуттями та переживаннями [45]; свідомий вибір стилю і способу дій; «внутрішню» регуляцію поведінкової активності [41] тощо. Різноманітність трактувань терміна "саморегуляція" зумовлена складною багаторівневою структурою, численними аспектами вивчення та подвійним змістом кореня «само» (який вказує як на активність, так і на те, що певні процеси можуть протікати самостійно, ніби «самі собою»).

Сидоренко Н. визначає саморегуляцію як «...системно організований психічний процес, що включає ініціювання, структурування, підтримку й контроль усіх видів внутрішньої та зовнішньої активності, спрямованої на досягнення поставлених особистістю цілей» [41; 265]. Усвідомлена саморегуляція діяльності є особистісною структурою цілеспрямованих дій, що визначає усвідомлене прийняття рішень, вибір засобів запланованих дій, визначення ставлення до подій і ситуацій та ціннісну ставлення до себе [41].

Саморегуляція умовно поділяється на біологічну (рефлекторну) та свідомо контрольовану. Біологічна саморегуляція трактується як здатність складних систем підтримувати стабільність, узгоджуючи реакції для забезпечення гармонії між елементами системи та виконання односпрямованої

поведінки. Це складний процес генетичного рефлексу, що підтримує зростання, розвиток і захисні функції живих організмів. Завдяки рефлексорній саморегуляції організм реагує на зовнішні сигнали. Наприклад, ритм серця може змінюватися під впливом сильного шуму, запахів чи образів. Основою презентаційних процесів є саме рефлексорний характер змін у тілі [3].

Свідомо контрольована саморегуляція є загальною характеристикою психічної діяльності та пов'язана з прагненням людини максимально зблизити внутрішній образ світу із зовнішньою реальністю. Психіка виступає як саморегулююча система, що підтримує активність та рівновагу. Методи психологічної саморегуляції спрямовані на усунення факторів, що порушують баланс і можуть призводити до психічних розладів. За Оксфордським словником психології, саморегуляція є синонімом самоконтролю, але має нейтральніший відтінок. Часто саморегуляцію трактують як питання свідомого контролю над поведінкою, хоча інколи вважають, що цей процес може бути і мимовільним [29].

Саморегуляція відображає природний (біологічний) та соціальний аспекти природи особистості. У цьому сенсі її можна розглядати як процес управління поведінкою на основі самосвідомості та емоційно-ціннісної саморегуляції, що діє на всіх етапах поведінкового циклу. Саморегуляція необхідна для адаптації системи до умов середовища, щоб її параметри залишалися стабільними, що є основою для стабільного функціонування. Саморегуляція – це активний процес постановки цілей, контролю за їх досягненням та управління поведінкою, що забезпечує сталість діяльності [31]. Саморегуляція підтримує стійкість психіки, запобігаючи руйнівному впливу зовнішніх чинників; вона базується на інтеграції з самоусвідомленням та ціннісними аспектами ставлення до себе. Саморегуляційна поведінка відображає самосвідомість і емоційно-ціннісне ставлення до себе [31].

Кожна дія людини може відбуватися на двох рівнях психологічної регуляції: індивідуальному та особистісному. Індивідуальний рівень характеризується прагненням зберегти встановлені зразки поведінки та

підтримувати гармонію між особистими особливостями та вимогами реальності. Коли певні форми поведінки закріплюються, вони стають стереотипними, з незначними відмінностями у варіантах реакцій. Активність виникає тільки у відповідь на зовнішні подразники, коли порушується баланс, а сама особа залишається реактивною. Людина прагне уникати змін у стані рівноваги, який сформувався в зовнішніх умовах. Особистісний рівень, навпаки, передбачає постійну зміну, відмову від неефективних дій та перехід до нових завдань, що потребують внутрішньої трансформації. Особистість свідомо порушує встановлену рівновагу, спрямовуючи свою активність на освоєння нових форм взаємодії [33]. Гнучка поведінка дозволяє діяти відповідно до ситуації, адаптуючись до різних умов.

Цілі психічної саморегуляції включають: 1) підтримання працездатності; 2) адаптацію в умовах стресу; 3) збереження здоров'я та рівноваги у функціонуванні. Позитивні зміни досягаються завдяки внутрішній регуляції, яка передбачає використання власних ресурсів для активного впливу. Саморегуляція охоплює контроль над мовною і моторною діяльністю; здатність управляти думками й емоціями; діяти, керуючись власними цінностями та переконаннями; а також дотримуватися соціальних норм. Це також включає демонстрацію прийнятної поведінки без зовнішнього контролю, здатність наслідувати позитивні приклади, контролювати події та власні дії, а також передбачати можливі ситуації. Ефективність саморегуляції має зв'язок із творчими здібностями дітей: обдаровані діти зазвичай багато працюють, намагаються контролювати свої дії, спрямовуючи зусилля на подолання складнощів. Їм притаманний інтерес до роботи, яка потребує чіткої структури. Натомість здібні, але менш дисципліновані діти працюють нерегулярно, що заважає розвитку саморегуляції [33].

Психологічна саморегуляція — це усвідомлений вплив особистості на свої психічні стани з метою підтримки або зміни їхнього функціонування, здатність організувати свою діяльність, концентруватися, співвідносити свої дії з вимогами реальності та іншими людьми [35].

Саморегуляція пов'язана з продуктивністю у різних сферах діяльності: успішність у досягненні цілей забезпечується інтегрованою системою саморегуляції [41]. Науковці вважають, що головне завдання саморегуляції полягає у зниженні психофізіологічної напруги, стресових реакцій та уникненні їх негативних наслідків. Саморегуляція включає не лише підтримку оптимального функціонування, але й управління особистісним розвитком, постановкою цілей, самоусвідомленням та самореалізацією. Для здійснення ефективної саморегуляції необхідно розуміти її важливість. Процес саморегуляції починається з усвідомлення внутрішнього протиріччя, що мотивує особистість до самопізнання і пошуку виходу з незадовільної ситуації. Це внутрішнє протиріччя є рушійною силою для особистісних змін.

## **1.2. Проблема психологічного благополуччя особистості в наукових дослідженнях**

Первинну основу для розуміння психологічного благополуччя заклали дослідження Н. Бредберна. Він стверджував, що всі події життя людини, які приносять радість або розчарування, залишають відбиток у свідомості й накопичуються як позитивні чи негативні емоції. Співвідношення між цими позитивними та негативними афектами, на думку Бредберна, слугує показником психологічного благополуччя і відображає загальне почуття задоволеності чи незадоволення життям [53].

Подальший розвиток концепції благополуччя отримав завдяки працям Е. Дінера, який запровадив термін «суб'єктивне благополуччя» [56, 57]. Він запропонував використовувати рівень задоволеності життям як показник суб'єктивного благополуччя, що надалі став стандартом для таких вимірювань. Дінер також підтвердив емпіричну незалежність показників Бредберна, запропонувавши власне розширене тлумачення «суб'єктивного благополуччя» як альтернативу простим поняттям «щастя» або «задоволеності життям». Він виділив два аспекти: когнітивний (інтелектуальну оцінку

задоволеності різними сферами життя) та емоційний (почуття радості чи суму), підкресливши, що суб'єктивне благополуччя покликане не лише показувати рівень тривоги чи пригніченості, але й визначати, наскільки одна людина щасливіша за іншу. У підході Дінера суб'єктивне благополуччя складається з трьох ключових компонентів: задоволення, комплексу позитивних емоцій (позитивний афект) і комплексу негативних емоцій (негативний афект) [57].

Ця трикомпонентна модель стала основою для багатьох емпіричних досліджень як самого Дінера, так і інших науковців, які підкреслили важливість урахування балансу позитивних і негативних емоцій для точного вимірювання суб'єктивного благополуччя. Незважаючи на схожість підходів до психологічного та суб'єктивного благополуччя, Дінер вважав, що суб'єктивне благополуччя є лише одним із складників психологічного благополуччя і що для його повного опису потрібні додаткові показники.

Сучасні дослідження та результати інших наукових робіт, що вивчають позитивне функціонування людини, спонукали Е. Дінера включити до концепції ще один компонент – задоволеність окремими сферами життя, такими як робота, шлюб, дозвілля або здоров'я [57]. Проте і сам Дінер, і його колеги не змогли визначити точний перелік сфер, які варто враховувати.

Згодом Р. Раян класифікував погляди Н. Бредберна і Е. Дінера як частину гедоністичного підходу (від грец. *hedon* — задоволення), що зводить поняття благополуччя до «задоволення-незадоволення» [55].

У другій половині ХХ століття в США розпочалися активні науково-емпіричні дослідження психологічного благополуччя, в яких теоретичні положення зіставляли з результатами емпіричних даних. Наприклад, у дослідженнях Ф. Брайанта та Дж. Вероффа, які проводилися в два етапи (1952 і 1976 роки), були зібрані репрезентативні самозвіти дорослого населення США. На основі факторного аналізу даних обох етапів було виділено три ключові виміри психологічного благополуччя: «щастя», «відсутність напруги» і «особиста адекватність».

Тривалий час психологічне благополуччя трактувалося як співвідношення «позитивних і негативних емоцій». Проте у 1978 році, базуючись на даних британських респондентів, Warr, P. емпірично визначив три інші аспекти благополуччя: 1) задоволеність фінансовими та сімейними аспектами життя, 2) задоволеність здоров'ям і 3) загальне ставлення до реальності. За словами Вара, дослідження повсякденного життя відображає «нормальну психологію» [64].

Згодом стало зрозуміло, що психологічне благополуччя є набагато ширшим поняттям, ніж просто баланс позитивних і негативних емоцій, і воно не є синонімом терміна «щастя». Зокрема, дослідник Р. Бар-Он у 1988 році виділив основні складові психологічного благополуччя, серед яких: самооцінка, міжособистісні відносини, автономність, здатність вирішувати проблеми, адаптація до реальності, стійкість до стресу, самоактуалізація та щастя [52].

Відтоді було розроблено різні концепції психологічного благополуччя, серед яких найвідомішою стала шестифакторна модель, створена К. Ріфф та її командою у 1990-х роках. Ця модель виділяє такі фактори, як «Автономія», «Екологічний контроль», «Особистісне зростання», «Позитивні стосунки з іншими», «Сенс життя» і «Самосприйняття». Дослідники емпірично підтвердили, що їхня модель найбільш точно відображає різні аспекти здоров'я і благополуччя, на відміну від одномірних показників, таких як «позитивний і негативний афект» або «задоволеність життям» [60].

К. Ріфф і Б. Сінгер підкреслюють, що їхня шестифакторна теорія психологічного благополуччя є «моделлю позитивного особистісного функціонування», заснованою на різних наукових і філософських концепціях. Вона ґрунтується на вивченні як короткострокових життєвих подій, так і тривалого досвіду особистісного розвитку. Модель узагальнює життєві історії людей як психологічно вразливих, так і психологічно стабільних, що означає її створення «на стику депресії та благополуччя» [61].

Дослідники Ruggery, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A., Matz, S., Hupert, F. A. стверджують, що благополуччя в психологічному сенсі є ширшим поняттям, ніж «щастя та задоволеності життям». У своїх дослідженнях дослідники враховують такі виміри психологічного благополуччя: «компетентність», «емоційна стабільність», «задоволення», «сенс», «оптимізм», «позитивні емоції», «позитивні стосунки», «стійкість», «самооцінка» та «тривалість життя» [58].

Проте, незважаючи на визнання наукової обґрунтованості багатофакторних підходів, у сучасних дослідженнях психологічного благополуччя все ще виділяються дві класичні точки зору. Перша — гедоністична, яка фокусується на щасті і визначається глобально як позитивний афект та відсутність негативного афекту. Зокрема, дослідники Е. Десі та Р. Райан (Deci, Ryan, 2008) спираються на ці дві класичні традиції у своїх аналітичних дослідженнях [55].

Інший напрям, евдемоністичний (грец. eudaimonia — благо, щастя) досліджує благополуччя з точки зору позитивної психологічної діяльності особистості (теорії А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Олпорта, К. Юнга) і вважає, що особистісний ріст є головним і необхідним аспектом благополуччя. Концептуальні моделі евдемоністичної орієнтації мають більше компонентів, ніж гедоністична орієнтація, і мають суттєві відмінності у змісті [65].

За визначенням Психологічного словника Американської психологічної асоціації, благополуччя – це «стан щастя і задоволеності з низьким рівнем тривожності, хорошим фізичним і психічним здоров'ям, позитивним світоглядом та якісним рівнем життя».

Український дослідник О. Гринів, узагальнюючи різні підходи, що застосовуються закордонними вченими, як-от гедоністичні та евдемоністичні теорії, а також концепції позитивного функціонування особистості, розробив власну модель психологічного благополуччя [8]. Її модель побудована на чотирьох основних підходах, які утворюють координатну систему з двома головними осями: 1) вісь ОХ, що включає параметри «збереження рівноваги»

(як-от «мир» і «гармонія») і «розвиток» (як-от «рух» і «реалізація»); 2) вісь ОУ, що представляє «суб'єктивний особистий досвід» (задоволеність чи незадоволеність життям) та «об'єктивні досягнення» (успішність у житті). На основі цієї системи Гринів пропонує розглядати психологічне благополуччя як відносно стабільне і цілісне суб'єктивне відчуття, що ґрунтується на рефлексивній позиції особистості та глибокому аналізу свого життєвого шляху [8].

Т. Титаренко трактує психологічне благополуччя як здатність людини відповідально змінюватися і творити своє життя, незважаючи на наявність непередбачуваних та неочікуваних подій. Ці переживання, за словами дослідниці, включають «прагнення створювати щось нове», «готовність приймати невідоме» і «бажання покращувати життя», при цьому уникаючи ймовірних негативних наслідків [43].

Л. Сердюк, досліджуючи зв'язок між психологічним благополуччям і самовизначенням, виділяє ключові компоненти їхньої структури: цілі, цінності, смисли, погляди на життєвий шлях, бачення майбутнього, мотивацію до саморозвитку, самоефективність, самовизначення, незалежність, розуміння власного потенціалу і віру в себе, здатність до свідомого контролю, оцінку своїх досягнень і перспектив, а також активну участь у суспільному житті [40].

На думку Л. Джаббарової, психологічне благополуччя більше пов'язане із загальним рівнем позитивної громадянської ідентичності та з її індивідуальними параметрами: ступенем ідентифікації з етнічною приналежністю, задоволеністю національною приналежністю тощо [12].

### **1.3. Емоційне вигорання фахівців допомагаючих професій як наслідок дії стрес-факторів професійної діяльності**

Вперше термін «burnout» (вигорання) був запропонований американським психіатром Х. Фрейденбергом у 1974 році для опису психологічного стану здорових людей, які постійно перебувають у тісному

контакті з пацієнтами в умовах емоційного напруження під час надання професійної допомоги. Первісно «вигорання» розглядалося як стан виснаження, що супроводжується відчуттям власної непотрібності. Проте таке визначення не розкривало сутності явища, а також ускладнювало його емпіричне дослідження через відсутність відповідних вимірювальних методик.

На сьогодні єдина концепція щодо природи вигорання та його структури відсутня. Деякі дослідники, зокрема Ф. Брайант, Дж. Верофф вважають синдром «вигорання» різновидом стресу, де клієнти соціальних служб виконують роль основних стресогенних факторів [54]. Водночас інші науковці не ототожнюють вигорання із професійними стресами, трактуючи його не як форму стресу, а як наслідок впливу цілого комплексу стресогенних чинників [8].

В.Бойко характеризує професійне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив [3].

Синдром емоційного вигорання (СЕВ) характеризується трьома основними ознаками. Початок його розвитку часто передуює періоду інтенсивної активності, коли людина повністю занурюється в роботу, ігноруючи власні потреби. Першою ознакою є виснаження – це відчуття надмірного напруження та виснаження емоційних і фізичних сил, яке не зникає навіть після нічного відпочинку. Хоча після короткочасного відпочинку втома може зменшитися, вона швидко повертається при відновленні робочої діяльності [8].

Друга ознака СЕВ – емоційне дистанціювання. Це своєрідна захисна реакція, що допомагає впоратися зі стресом на роботі. У крайніх випадках людина майже не реагує емоційно на події в професійній сфері – як на позитивні, так і на негативні. Вона втрачає інтерес до клієнтів, які починають сприйматися відсторонено, а їхня присутність може викликати роздратування.

Третя ознака – втрата почуття ефективності або зниження самооцінки. У такому стані працівник перестає бачити професійні перспективи, знижується задоволення від роботи, а віра у власні професійні здібності слабшає.

У людей, які страждають на СЕВ, зазвичай спостерігається комплекс психічних, психосоматичних і соціальних симптомів. СЕВ характеризується вираженими порушеннями в психологічній, фізичній та соціальній сферах життя [11].

Стресові реакції можуть розвиватися навіть у прогресивних та добре організованих установах, причому професійна специфіка впливає лише на певний ступінь стресогенності деяких факторів. Синдром емоційного вигорання (СЕВ) зазвичай розглядається як результат професійних стресів, що призводять до дезадаптації щодо робочого місця чи обов'язків. Основними чинниками вигорання є надмірні навантаження та тривала напруженість у міжособистісних стосунках. Стрес, пов'язаний із роботою, може виникати, коли вимоги до працівника перевищують його рівень знань або навичок. Ще одне явище, характерне для багатьох організацій, – це психічне насильство, найпоширенішою формою якого є зловживання владою над тими, хто не може себе захистити [13].

До емоційного вигорання більш схильні трудоголіки, які працюють із високою віддачею, відповідальністю та схильністю до постійного робочого режиму. Загальноприйнята думка, що відданість роботі робить працівника вразливішим, тому деякі з найбільш продуктивних та успішних людей мають найвищий ризик вигорання. Ці працівники часто ідеалізують свою роботу, а не підходять до неї реалістично, і через сильне захоплення їм важко дистанціюватися від виконання професійних обов'язків [14].

Працівники соціономічних професій частіше зазнають особистісного дистресу. Схильність вважати, що стрес є ознакою слабкості, невдачі або некомпетентності, може спричиняти почуття провини, заперечення стресу або бажання приховати його, що ускладнює процес визнання та вирішення проблем. Однак не всі негативні події та стресові фактори обов'язково

викликають негативні зміни у поведінці чи стані особистості. Водночас ситуації, що нагадують про попередній досвід або підкріплюють негативні очікування, можуть мати сильніший вплив [36].

Синдром вигорання включає п'ять основних груп симптомів [3, 4]:

**1. Фізичні симптоми:**

- Постійне відчуття втоми та фізичне виснаження
- Коливання ваги (зменшення або збільшення)
- Проблеми зі сном
- Загальне погіршення стану здоров'я (навіть за суб'єктивними відчуттями)
- Утруднене дихання, задишка
- Напади нудоти, запаморочення, підвищене потовиділення, тремор
- Підвищений артеріальний тиск
- Виразкові ураження, запалення
- Проблеми з серцево-судинною системою

**2. Емоційні симптоми:**

- Відсутність емоційності
- Песимізм, цинізм, емоційна холодність у професійних і особистих стосунках
- Відчуженість та втома
- Почуття фрустрації, безпорадності, безнадійність
- Дратівливість і агресія
- Постійна тривога, безпідставне занепокоєння, труднощі з концентрацією
- Депресивні стани, почуття провини, дистимія
- Нервові зриви, істерики, душевний біль
- Втрата мотивації або професійних цілей
- Зростання деперсоналізації (люди сприймаються відсторонено, як безликі)
- Відчуття самотності

### 3. Поведінкові симптоми:

- Робота понад 45 годин на тиждень
- Відчуття втоми та потреба у відпочинку вже під час робочого дня
- Відсутність апетиту
- Низька фізична активність
- Зловживання тютюном, алкоголем чи ліками
- Схильність до нещасних випадків (травми, аварії тощо)
- Імпульсивна емоційна реакція

### 4. Інтелектуальні симптоми:

- Втрата цікавості до нових ідей і підходів у роботі
- Небажання розглядати альтернативні способи вирішення завдань
- Збільшення відчуття апатії, туги
- Схильність до шаблонного, рутинного підходу замість творчого
- Цинізм або байдужість до нових ініціатив
- Відмова від участі в навчальних та розвиткових заходах
- Виконання обов'язків формально

### 5. Соціальні симптоми:

- Відсутність часу та енергії на соціальну активність
- Зменшення зацікавленості у дозвіллі, хобі
- Обмеження соціальних контактів лише роботою
- Слабкі взаємини як вдома, так і на роботі
- Відчуття ізоляції та нерозуміння з боку інших
- Відчуття браку підтримки від сім'ї, друзів, колег

Дослідники, розглядаючи емоційне вигорання як різновид професійної деформації, виділяють дві головні складові професійного викривлення в професіях типу «людина – людина». Це синдром хронічної втоми та синдром емоційного вигорання. Під професійною втомою вони розуміють специфічний вид виснаження, спричинений постійним емоційним контактом з великою кількістю людей. При емоційному вигоранні людина страждає не лише від

тимчасового фізичного чи нервового виснаження, але й від тривалих стресових навантажень на нервову систему [14].

W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek пропонують структуру емоційного вигорання з трьох компонентів, зокрема: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Основою вигорання є емоційне виснаження, яке проявляється через зниження емоційного фону, байдужість, емоційне перенапруження і відчуття спустошеності. Деперсоналізація, друга складова вигорання, проявляється в зміні стосунків з іншими, що набувають негативного, бездушного та цинічного відтінку, перетворюючись на формальні контакти. Третя складова – зниження особистих досягнень – виявляється у заниженій самооцінці, негативному ставленні до своїх професійних досягнень та обмеженні власних можливостей і обов'язків. S. Maslach і її колеги підкреслюють професійний характер синдрому вигорання, розглядаючи його як наслідок труднощів у професійній сфері, а не як психіатричний розлад [59].

Н. Булатевич у своїй роботі [5] визначає групи факторів, що сприяють розвитку синдрому вигорання у професіях типу «людина–людина»: особистісні, рольові та організаційні. До особистісних факторів належать: екстраверсія чи інтроверсія, реактивність, стать, вік, схильність до авторитаризму, рівень самоповаги, трудоголізм, поведінкові реакції на стрес за типом «А» (вибір людиною стратегій подолання стресу), рівень емпатії, мотивація, ступінь задоволеності професійною діяльністю та кар'єрним зростанням, досвід роботи тощо. Ті, хто працює з підвищеною мотивацією та інтересом, мають вищу схильність до «вигорання», оскільки витрачають надмірну кількість психічної енергії. Це може призводити до психосоматичного виснаження та емоційного виснаження, що в свою чергу викликає відчуття занепокоєння, роздратування, гнів, зниження самооцінки, а також може призводити до розладів серцево-судинної та дихальної систем, порушень у роботі шлунково-кишкового тракту, головного болю та проблем зі сном, які впливають на взаємини в сім'ї та на роботі [5].

Зайчикова Т. зазначає, що найчастіше «згорають» не байдужі до своєї роботи люди та не ті, хто прагне досягнень і володіння, а ті, для кого діяльність має глибоке особистісне значення і свідомо обрана як професія, що передбачає емоційну залученість і орієнтацію на інших. Такі фахівці обирають шлях служіння [14]. Наприклад, лікар-ідеаліст, який націлений на допомогу іншим, але не має зв'язку з реальністю, не здатен критично оцінити несприятливі обставини і не має стійкості до стресу, може швидше зазнати синдрому емоційного вигорання.

Карамушка Л. та Зайчикова Т. вважають, що особистісна тривожність і пов'язані з нею індивідуальні риси є ключовими чинниками розвитку синдрому емоційного вигорання (СЕВ). До рольових факторів належать рольові конфлікти та рольова невизначеність [15]. Виявили зв'язок між емоційним вигоранням і такими чинниками, як почуття власної значущості на робочому місці, професійне зростання, автономія та контроль з боку керівництва. Також було встановлено, що рольові конфлікти і невизначеність у ролі збільшують ймовірність емоційного вигорання. Якщо відповідальність у роботі розподілена рівномірно, ризик вигорання знижується, тоді як нерівномірний розподіл або відсутність чіткої відповідальності значно підвищують його, навіть при низькому робочому навантаженні.

Ситуації, коли спільні зусилля не інтегруються, є конкуренція та відсутність злагодженості дій, також сприяють розвитку емоційного вигорання, адже успіх у таких умовах залежить від командної роботи. До організаційних чинників відносять тривалість робочого часу; невизначеність у змісті праці; роботу, що вимагає високої продуктивності та постійного професійного зростання; завдання, що потребують спеціальної підготовки; невизначеність або відсутність відповідальності; стиль керівництва, який не відповідає обов'язкам. Багато дослідників наголошують на важливій ролі організаційних факторів у розвитку СЕВ. Підвищені навантаження, понаднормова робота і тривалі чергування, на думку більшості фахівців, стимулюють розвиток цього синдрому [59].

Л. Руденко, аналізуючи значні соціальні зміни, виділили фактори, що створюють додатковий психологічний тиск, оскільки вони вимагають виконання більшої кількості завдань у коротші терміни за умов обмеженого фінансування. Багато професіоналів допомагаючих професій стикаються з ненормованим робочим графіком, понаднормовою працею, поєднанням посад чи додатковими навантаженнями. Інтенсифікація робочих завдань негативно впливає на здоров'я, збільшуючи захворюваність і сприяючи розвитку СЕВ. Низька оплата змушує нехтувати часом, призначеним для відпочинку, щоб відновити фізичний та емоційний баланс, а висока відповідальність за результати своєї праці веде до перенапруження і захворювань. Все це, разом із надмірними навантаженнями та стресом, створює умови для хронічного стресу, що, у свою чергу, сприяє розвитку синдрому емоційного вигорання [36].

### **Висновки до 1 розділу**

Наукові дослідження, що були представлені в 1 розділі, підкреслюють значущість вивчення саморегуляції та її зв'язку з емоційним вигоранням та професійним благополуччям особистості.

1. Вивчення феномену саморегуляції індивідуальної діяльності є не лише психологічним та психолого-педагогічним підходом, а й міждисциплінарним питанням. Саморегуляція є однією з основних категорій психології і досліджується вченими різних психологічних шкіл, зокрема представниками гуманістичного підходу А. Маслоу, К. Роджерсом, Г. Олпортом, В. Франклом та ін. а також психофізіологами. Дослідники з'ясували, що самоконтроль особистості формується через її поведінкові прояви та індивідуальні характеристики, утворюючи єдину систему психічних механізмів. Ці механізми дають змогу людині управляти собою і своєю діяльністю. У цьому контексті саморегуляція розглядається як інтегрований і системно організований психічний процес, який включає детермінацію,

побудову, підтримку та регулювання як зовнішніх, так і внутрішніх впливів (самовпливів), спрямованих на досягнення цілей, обраних самим суб'єктом.

2. Психологічне благополуччя первинно розглядалося через співвідношення між позитивними та негативними афектами, що відображає загальне почуття задоволеності чи незадоволення життям. Подальший розвиток концепції благополуччя отримав завдяки працям Е. Дінера, який запровадив термін «суб'єктивне благополуччя» і використовував рівень задоволеності життям як показник суб'єктивного благополуччя. Суб'єктивне благополуччя почало розглядатися як конструкт, який складається з трьох ключових компонентів: задоволення, комплексу позитивних емоцій (позитивний афект) і комплексу негативних емоцій (негативний афект). Дослідник Р. Бар-Он виділив такі основні складові психологічного благополуччя: самооцінка, міжособистісні відносини, автономність, здатність вирішувати проблеми, адаптація до реальності, стійкість до стресу, самоактуалізація та щастя; у шестифакторній моделі К. Ріфф виділяються такі фактори: автономія, екологічний контроль, особистісне зростання, позитивні стосунки з іншими, сенс життя і самосприйняття.

3. Синдром емоційного вигорання (СЕВ) характеризується трьома основними ознаками: виснаження як відчуття надмірного напруження та виснаження емоційних і фізичних сил, яке не зникає навіть після нічного відпочинку; емоційне дистанціювання як захисна реакція, що допомагає впоратися зі стресом на роботі; втрата почуття ефективності або зниження самооцінки. Особливо піддатливі синдрому емоційного вигорання фахівці сфери «людина – людина», зокрема представники допомагаючих професій, оскільки їх професійна діяльність часто є занадто емоціогенною і наповненою різноманітними стрес-чинниками. До факторів, що сприяють розвитку синдрому вигорання у професіях типу «людина–людина» належать: особистісні, рольові та організаційні. До особистісних факторів належать: екстраверсія чи інтроверсія, реактивність, стать, вік, схильність до авторитаризму, рівень самоповаги, трудоголізм, поведінкові реакції на стрес

за типом «А» (вибір людиною стратегій подолання стресу), рівень емпатії, мотивація, ступінь задоволеності професійною діяльністю та кар'єрним зростанням тощо.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ

#### 2.1. Характеристика вибірки дослідження та опис психодіагностичних методик

Для емпіричного дослідження особливостей саморегуляції як чинника психологічного благополуччя представників допомагаючих професій в умовах війни було проведене онлайн-опитування на платформі Google Forms, яке складалося з 4 методик. Вибірка сформована рандомним способом з осіб, стаж діяльності яких у хелперській сфері більше 3-х років.

Учасників було проінформовано про можливі ризики дослідження та надано інформацію про місця, де можна отримати безкоштовну психологічну допомогу в разі потреби. Також їх повідомляли про дотримання принципів конфіденційності і про можливість припинити дослідження в будь-який момент, без негативних наслідків для учасників.

*Вибірку дослідження* склали 54 особи віком 20-60 років (з них 12 чоловіків, 42 жінки). Вік та стать респондентів у дослідженні не враховувалися.

Використовувались такі методики:

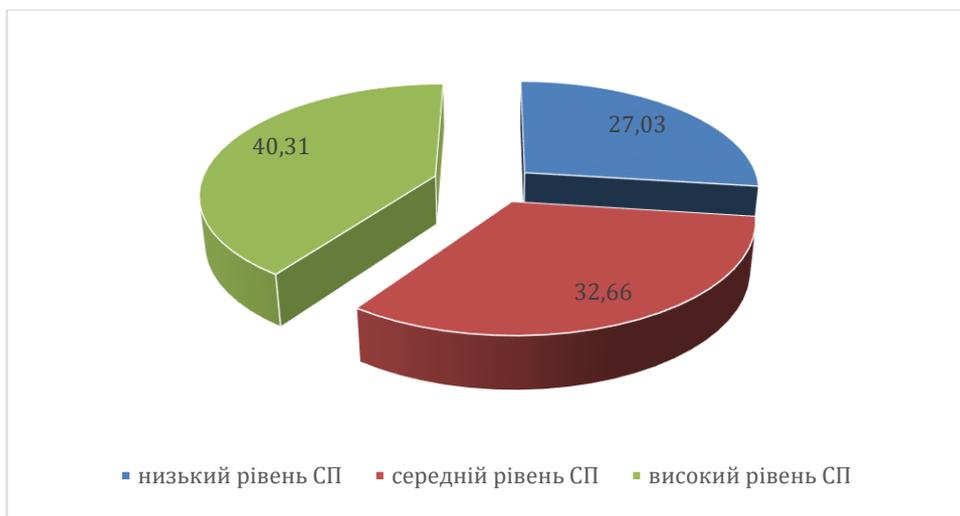
- опитувальник «*Стиль саморегуляції поведінки*» (В. Моросанова, Є. Коноз), за допомогою якого ми визначали загальний рівень саморегуляції досліджуваних та їх персональний профіль за показниками: планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, гнучкість та самостійність (автономність);
- опитувальник *діагностики типу поведінкової активності* (Л. Вассерман, Н. Гуменюк), який дав змогу діагностувати типи поведінки

досліджуваних, рівень їх загальної активності та окремі властивості особистості;

- методика *«Діагностика емоційного вигорання»* В. Бойка використовувалась для виявлення особливостей прояву синдрому професійного вигорання;
  - методика *діагностики психологічного благополуччя* особистості К. Ріфф, за допомогою якої було визначено загальний індекс психологічного благополуччя за шкалами: особистісне зростання, управління оточенням, самоприйняття, ціль у житті, автономія;
- 4) *методи математичної статистики*, а саме: аналіз середніх значень, відсотковий та кореляційний аналіз.

### **3.2. Характеристика стилів саморегуляції поведінки та типів поведінкової активності фахівців допомагаючих професій**

Дослідження саморегуляції поведінки здійснювалось на опитувальником *«Стиль саморегуляції поведінки»*, який дав змогу визначити загальний рівень саморегуляції та персональний профіль за показниками: планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, гнучкість та самостійність (автономність). Показник загального рівня саморегуляції характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Результати дослідження загального рівня саморегуляції респондентів вибірки відображено на рис 2.1.



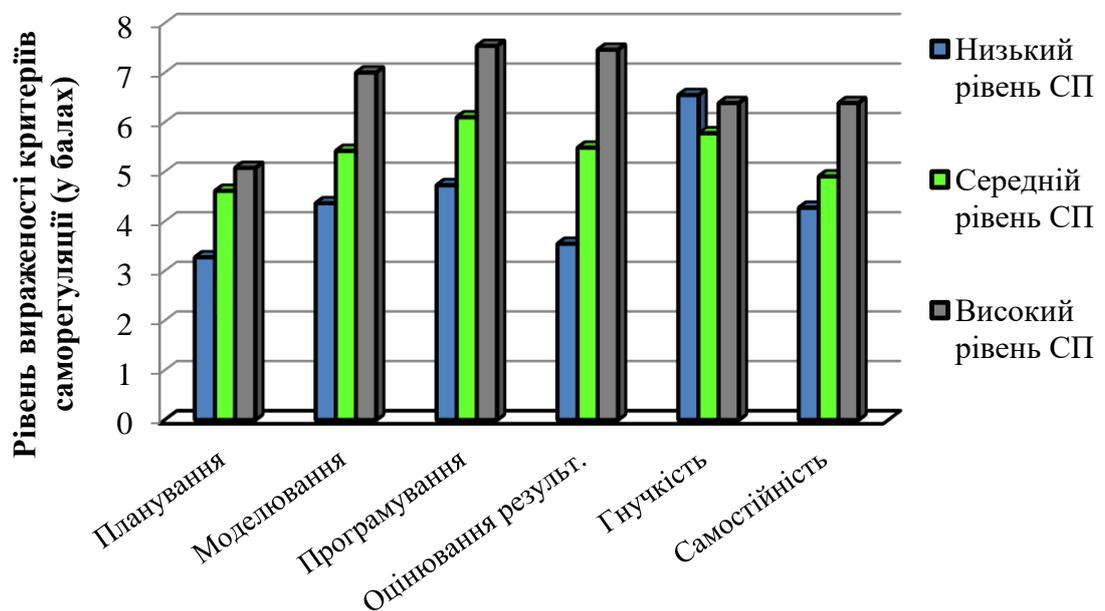
**Рис. 2.1. Результати дослідження загального рівня саморегуляції респондентів вибірки**

Як видно з рис. 2.1, у досліджуваній вибірці переважає високий рівень стилю саморегуляції поведінки (ССП) (40,32% досліджуваних), хоча ці показники є близькими до кількості респондентів із середнім рівнем саморегуляції (32,66%). Досліджувані з високими показниками загального рівня саморегуляції характеризуються самостійністю, гнучкістю і адекватною реакцією на будь-які зміни. Вони стійкі в досягненні мети, яка значною мірою усвідомлена і спланована. Зазвичай їм властива висока мотивація досягнення, що дає їм змогу досягати такого рівня саморегуляції, який компенсує вплив особистісних, характерологічних особливостей, що стають на заваді досягненню мети. Високий загальний рівень усвідомленої регуляції сприяє тому, що людина легше опановує нові активності, більш впевнена в собі і комфортніше почуває себе в незнайомих ситуаціях, стабільно досягає успіху в звичних для себе видах діяльності.

Найменше виявилось досліджуваних з низьким рівнем саморегуляції (27,03%), який характеризує осіб з проблемами у цілеутворенні і плануванні своєї діяльності. У таких досліджуваних неформованою є потреба в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки, вони більшою мірою орієнтуються на думку оточуючих людей і залежать від ситуації.

Зазвичай у них знижені компенсаторні можливості зменшення особистісних властивостей, рис характеру, які не сприяють досягненню поставленої мети порівняно з досліджуваними з високим рівнем саморегуляції. Відповідно, успішність оволодіння новими видами діяльності у цих респондентів значною мірою залежить від сформованості стильових особливостей саморегуляції і тих вимог, які поставлені видом активності.

Проаналізуємо узагальнений профіль саморегуляції досліджуваних за показниками: планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, гнучкість та самостійність (автономність) (рис. 2.2).



**Рис. 2.2. Вираженість компонентів саморегуляції у досліджуваних з різним рівнем її сформованості**

Як видно з рис. 2.2. всі компоненти саморегуляції високо розвинені в осіб із високим загальним її індексом, проте є деякі відмінності у їх сформованості. Зупинемось на них докладніше.

Шкала «*Планування*» не демонструє суттєвої різниці в осіб із високим (5,8 балів) і низьким рівнем (4,61 балів) загального показника саморегуляції, проте планування значно менше (3,27 балів) притаманне особам з низькою саморегуляцією поведінки. Планування відображає індивідуальні риси у

визначенні та підтриманні цілей, а також рівень усвідомленого підходу до планування діяльності. *Високий показник* за цією шкалою свідчить про потребу людини в чіткому плануванні: цілі встановлюються самостійно, плани є реалістичними, деталізованими, послідовними та стабільними. У осіб з *низькими показниками* потреба у плануванні зазвичай слабка, цілі легко змінюються, поставлена мета рідко досягається, а планування часто не відповідає реальності. Такі люди схильні не замислюватися про майбутнє, висувають ситуативні цілі, здебільшого залежні від зовнішніх обставин.

Шкала *«Моделювання»* дозволяє визначити рівень розвитку уявлень про важливі для особистості зовнішні та внутрішні умови, їх адекватність, деталізацію та усвідомленість. Люди з *високими показниками* (7,0 балів) здатні виділяти ключові умови досягнення цілей як у теперішній ситуації, так і в майбутньому. Це виявляється в узгодженості дій з планами та відповідності результатів устанавленим цілям. У осіб з *низьким рівнем* за цією шкалою (4,36 балів) розвиненість процесів моделювання є недостатньою, що призводить до неправильного оцінювання значущих внутрішніх і зовнішніх умов. Це може проявлятися у фантазуванні та коливаннях у ставленні до подій, через що часто виникають труднощі з визначенням мети і дій, адекватних ситуації, а невчасне реагування на зміни обставин призводить до невдач.

Шкала *«Програмування»* характеризує рівень розвитку усвідомленого планування дій людини. *Високі показники* за цією шкалою (7,54 бали) вказують на наявність у людини потреби ретельно продумувати способи досягнення намічених цілей, розробляти деталі та розгортати програму своїх дій. Такі програми складаються самостійно, адаптуються до нових обставин і залишаються стійкими в умовах перешкод. При тому, коли досягнуті результати не відповідають цілям, проводиться корекція дій для отримання потрібного результату. *Низькі показники* (4,73 бали) свідчать про недостатню здатність або небажання людини продумувати детально свої дії. Такі особи, як правило, демонструють імпульсивну поведінку, не можуть самостійно програмувати свої дії, через що результати часто не відповідають

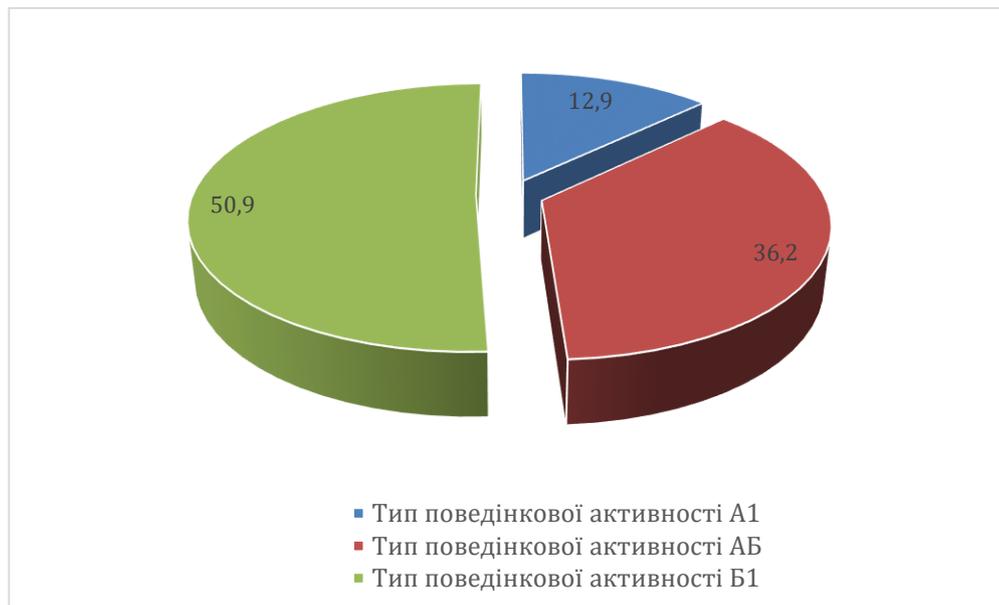
поставленим цілям. При цьому коригування дій не здійснюється, і вони продовжують діяти методом спроб і помилок.

Шкала *«Оцінювання результатів»* відображає рівень розвитку та адекватність оцінки людиною результатів власної діяльності та поведінки. *Високі показники* за цією шкалою (7,46 балів) вказують на добре сформовану самооцінку та стійкість особистих критеріїв оцінки успіху. Людина здатна об'єктивно оцінювати невідповідності між запланованими та фактичними результатами, а також причини, що їх спричинили, гнучко адаптуючись до змін у ситуації. *Низькі показники* (3,55 балів), навпаки, свідчать про схильність ігнорувати власні помилки та некритичність до своїх дій. Суб'єктивні критерії оцінювання успішності є нестабільними, що сприяє значному зниженню якості результатів внаслідок збільшення обсягу роботи, а також погіршення фізичного або емоційного стану чи появи зовнішніх труднощів.

Шкала *«Гнучкість»* оцінює рівень розвитку здатності людини до регуляторної адаптації, тобто вміння змінювати та коригувати власну систему саморегуляції у відповідь на зміну зовнішніх або внутрішніх умов. Особи з *високими показниками гнучкості* (6,55 балів) демонструють пластичність у всіх регуляторних процесах. У разі непередбачених обставин вони швидко перебудовують свої плани та стратегії дій, оперативно оцінюють нові значущі умови й коригують програму дій. Здатність до гнучкого реагування дозволяє таким людям своєчасно помітити розбіжності між запланованими та досягнутими результатами і внести необхідні зміни. Гнучкість допомагає адекватно відповідати на швидкі зміни та ефективно вирішувати завдання в умовах ризику. Респонденти з *низькими показниками гнучкості* (5,77 балів) почуваються невпевнено в динамічних, нестабільних обставинах, їм важко адаптуватися до змін життєвих умов і обставин. Вони не завжди здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко планувати дії, виділяти ключові умови або оцінювати розбіжності між результатами й метою діяльності. Через це у них часто виникають регуляторні труднощі, що призводить до невдач у досягненні поставлених цілей.

Шкала «*Самостійність*» відображає рівень розвиненості регуляторної автономії. *Високі показники* за цією шкалою (6,38 балів) вказують на здатність людини самостійно організувати свою діяльність, планувати завдання та поведінку, а також структурувати роботу для досягнення поставлених цілей. Такі особи можуть контролювати процес виконання завдань, аналізувати та оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати. Особи з *низькими показниками* за шкалою самостійності (4,27 балів) більшою мірою залежать від думок і оцінок інших людей. Їхні плани й дії часто базуються на зовнішніх порадах, і без сторонньої підтримки вони стикаються з труднощами у власній регуляції.

Проаналізуємо особливості типів поведінкової активності досліджуваних вибірки. Діагностика здійснювалась за методикою «Опитувальник *діагностики типу поведінкової активності* (Л. Вассерман, Н. Гуменюк). Результати представлені на рис. 2.3.



**Рис. 2.3. Типи поведінкової активності респондентів вибірки**

Як видно з результатів дослідження, у вибірці не виявлено осіб з поведінковими типами активності А і Б. Досліджувані, які демонструють *поведінкову активність типу А*, характеризуються надмірною потребою в діяльності, підвищеною ініціативністю та неспроможністю відволікатися від

роботи або розслаблятися. Вони зазвичай не знаходять часу для відпочинку та розваг, перебувають у стані постійної душевної та фізичної напруги в боротьбі за успіх. Для них властива висока мотивація досягнень, поєднана з незадоволеністю результатами, наполегливістю і надмірною активністю у досягненні цілей, нерідко в кількох сферах життя одночасно. Такі люди часто не відступають від своїх намірів, незважаючи на невдачі. Вони неохоче виконують монотонну або рутинну роботу, демонструють труднощі у тривалій концентрації уваги. Для них характерна нетерплячість, схильність робити все швидко — ходити, їсти, говорити, приймати рішення. Їх мова зазвичай енергійна, емоційно насичена, супроводжується активною жестикуляцією, мімікою та напругою м'язів обличчя і шиї. Такі люди відзначаються імпульсивністю, емоційною нестриманістю під час суперечок, часто не здатні до кінця вислухати співрозмовника. Інші характерні риси включають змагальність, прагнення до суперництва і визнання, амбітність, агресивність у стосунках з тими, хто заважає реалізації їхніх планів. Вони також прагнуть домінувати в колективі або соціальних групах, легко піддаються розчаруванню через зовнішні обставини або життєві труднощі.

Очевидно, що такий тип особистості досить складно взаємодіє з людьми і тому в соціономічних професіях типу «людина – людина» йому складно функціонувати, а особливо якщо це стосується допомагаючих професій, де потрібна, навпаки, увага до людей, прагнення задовільнити їхні потреби, емпатійність, здатність проявляти терплячість і толерантність.

Особи з *вираженим поведінковим типом Б*, навпаки, характеризуються невпевненістю, пасивністю, униканням відповідальності. Це люди, які схильні все ретельно зважувати, м'які і нерішучі і, очевидно, такі особи не схильні обирати діяльності, які пов'язані з відповідальністю за інших, допомогою іншим, прийняттям рішень щодо інших людей.

Найбільше у вибірці представлені фахівці з *вираженим поведінковим типом Б1* (50,9% осіб), які вирізняються раціональністю, поміркованістю, обережністю, неквапливістю, що, ймовірно допомагає їм зберігати стійкість і

запобігає швидкому емоційному вигоранню в стресогенних умовах професійної діяльності.

Представники *поведінкового типу АБ*, який також називають проміжним або перехідним, складають 36,2% респондентів. Цим особам властиве прагнення підтримувати баланс між інтенсивною діловою активністю, напруженою працею та зміною діяльності через організований відпочинок. Вони демонструють помірну моторну та мовну експресію. Люди цього типу зазвичай не прагнуть домінувати, але за необхідності впевнено беруть на себе лідерство. Для них характерні емоційна стабільність, відносна стійкість до стресових чинників і здатність ефективно адаптуватися до різноманітних видів діяльності.

У 12,9% респондентів виявлено яскраво виражений *поведінковий тип АІ*. Для таких осіб характерні висока ділова активність, наполегливість, захопленість роботою та чітка цілеспрямованість. Незважаючи на нестачу часу для відпочинку, вони вміло обирають основні напрями діяльності, демонструють ощадливе ставлення до ресурсів і швидкість у прийнятті рішень. Їм притаманна енергійна і виразна мова, яскраво виражена міміка, емоційно насичене життя, а також честолюбство та прагнення до успіху й лідерства. Хоча вони часто залишаються незадоволеними досягнутими результатами, це стимулює їх до постійного вдосконалення. Вони чутливі як до похвали, так і до критики, їхній настрій і поведінка можуть коливатися в умовах стресу. Такі люди прагнуть до змагальності, проте без надмірної амбіційності чи агресії. У випадках, коли обставини заважають реалізації планів, вони можуть відчувати тривогу та зниження рівня самоконтролю, але здатні долати ці труднощі завдяки вольовим зусиллям. Очевидно, що люди, які характеризуються такими особистісними властивостями, схильні до вигорання і їм складно взаємодіяти з людьми в емоційно напружених складних ситуаціях життєдіяльності.

### **3.3. Аналіз отриманих результатів вираженості психологічного благополуччя респондентів вибірки**

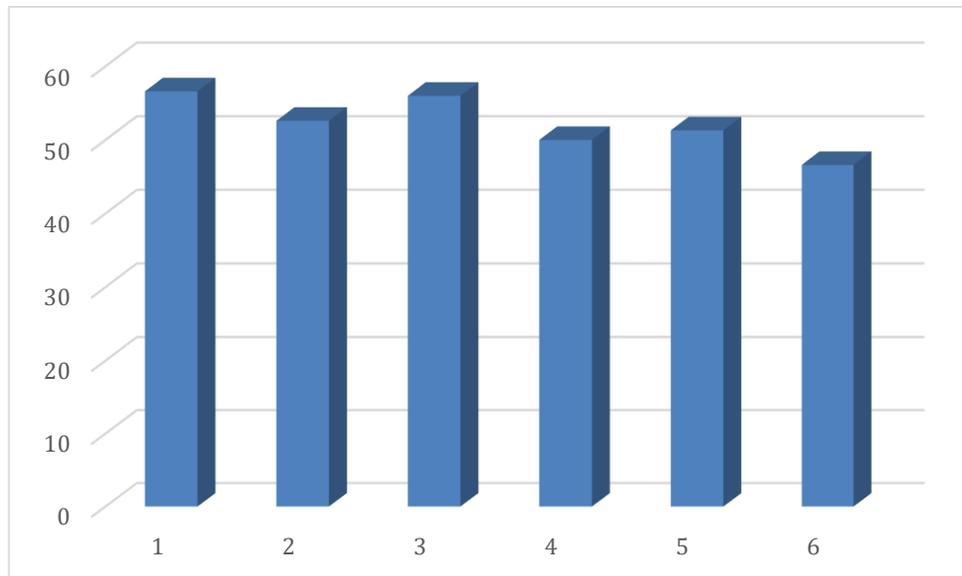
Для дослідження психологічного благополуччя учасників вибірки використовували діагностичну методику, розроблену К. Ріфф, яка включає шість ключових аспектів психологічного благополуччя: самоприйняття, позитивні стосунки з іншими, самостійність, екологічний менеджмент, мета життя та особистісне зростання. К. Ріфф підкреслює, що ці компоненти пов'язані з різними теоретичними підходами, які по-своєму пояснюють позитивне функціонування людини. Наприклад, «самоприйняття» стосується не тільки «самооцінки» та «самоприйняття», про які писали А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт і М. Ягода, але також включає визнання як сильних, так і слабких сторін особистості, що відповідає концепції індивідуації К. Юнга. Воно також охоплює позитивну оцінку власного минулого, яку Е. Еріксон вважає важливим елементом егоінтеграції.

На думку К. Ріфф, для досягнення психологічного благополуччя важливо не лише бути задоволеним життям. Дослідниця вважає, що негативні ситуації, з якими стикається людина, можуть певною мірою впливати на її психологічний стан. Досвід складних життєвих обставин допомагає людині знаходити більше сенсу в житті, реалізовувати свої істинні прагнення, а також вибудовувати здорові стосунки з іншими. Для вимірювання психологічного благополуччя вчена розробила інноваційний психотерапевтичний метод та діагностичний інструмент — «Шкалу психологічного благополуччя», яка є одним із найбільш універсальних і широко використовуваних у сучасних дослідженнях.

К. Ріфф розглядає психологічне благополуччя як багатогранну, інтегровану структуру, що пов'язана не з емоційними реакціями людини, а з її позитивною діяльністю. Воно включає суб'єктивне відчуття задоволеності життям, почуття самореалізації та здатність вибудовувати конструктивні стосунки з іншими людьми. Таким чином, модель К. Ріфф визначає

психологічне благополуччя як результат виявлення творчого потенціалу, активності та розуміння власної сутності.

Результати діагностики за методикою «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф відображені на рис. 2.4.



**Рис. 2.4. Результати діагностики за методикою «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф**

**Примітка:** 1 – позитивні відносини з іншими, 2 – автономія, 3 - управління оточенням, 4 – особистісний ріст, 5 – мета в житті, 6 – самоприйняття.

Як видно з рис. 2.4 всі показники психологічного благополуччя знаходяться в межах середніх значень (орієнтовно діапазон 50-80 балів за ключем), окрім «Самоприйняття», яке займає верхню межу низького рівня.

Найбільше у вибірці проявляється така характеристика психологічного благополуччя, як *управління оточенням* (56,0). Високі показники за цією шкалою визначають такі характеристики людини, як впевненість і компетентність, здатність керувати повсякденними справами, вони вміло використовують різні життєві обставини, самі вибирають і створюють умови, які дають змогу задовільнити особистісні потреби і цінності. Очевидно, що саме ці особистісні якості та вміння дають змогу досліджуваним ефективно реалізовувати себе в професіях соціономічного типу і надавати допомогу тим, хто її потребує.

Також вище середнього виражена така характеристика як *позитивні стосунки з іншими* (54,6), яка свідчить про вміння досліджуваних вибудовувати близькі, приємні, довірливі стосунки з іншими людьми, а також про бажання турбуватися про інших людей, проявляти емпатію і любов, здатність вибудовувати компроміс у стосунках. Власне, мова якраз йде про ті особистісні характеристики та вміння, які є професійно важливими для фахівців допомагаючих професій, робота яких безпосередньо пов'язана з підтримкою інших та наданням допомоги.

Водночас, в діапазоні середніх значень знаходиться також шкала «*Автономія*» (52,6), яка засвідчує незалежність досліджуваних та здатність не піддаватися соціальному тиску, змінюючи свої думки і вчинки, а також високий рівень самоконтролю й оцінки себе, виходячи з власних стандартів. Можна припустити, що виражена автономія в думках і поведінці запобігає професійному вигоранню і формує емоційну стійкість фахівців допомагаючих професій, оскільки зменшує орієнтацію на середовище, залежність від думки інших, позитивно впливає на здатність приймати самостійні рішення, виходячи з власних міркувань і позицій.

Дещо менше, проте в межах середніх значень сформовані такі характеристики як *особистісний ріст* (50,0) та *мета в житті* (51,3). Особистісне зростання пов'язане з відчуттям безперервного саморозвитку та самовдосконалення протягом тривалого часу, а також з задоволеністю реалізацією свого потенціалу. Мета в житті свідчить про наявність цілей і почуття осмисленості життя, а також притаманність переконань, що надають життю цілеспрямованості.

Найменше у досліджуваних вибірки виражене *самоприйняття* (46,6), що знаходиться у верхній межі низьких значень і може свідчити про певну незадоволеність собою, розчарування у власному минулому, незадоволеність певними особистісними рисами, бажання бути кращим і більш продуктивним. Можна припустити, що такі переживання виникають при усвідомленні досліджуваними недостатності допомоги тим людям, яку вони надають, і

бажанням зробити значно більше. Це може бути спровоковано розумінням гостроти проблем та тих потреб, які мають люди, що потребують допомоги, і усвідомленням, що всі ці потреби вони не можуть задовільнити.

Рівень професійного вигорання фахівців допомагаючих професій виявлявся за допомогою методики «Діагностика емоційного вигорання» В. Бойка, яка призначена для діагностики синдрому емоційного вигорання, що може виникати у людини під впливом низки несприятливих стрес-факторів у процесі виконання професійної діяльності.

За методикою В. Бойко було отримано достатньо жорсткі результати. А саме у 50% усіх досліджуваних було виявлено емоційне вигорання принаймні за одним із критеріїв діагностики. Решта учасників отримали результати, що відповідають процесу формування одного із симптомів емоційного вигорання. Таким чином всі учасники дослідження перебувають на початковому або вже сформованому етапі емоційного вигорання. Так, несформований симптом емоційного вигорання, а саме «напруга», було виявлено лише у 10% досліджуваних (Табл. 2.1), водночас за іншими критеріями сформована картина симптому в всіх без винятку випадках.

*Таблиця 2.1*

**Результати діагностики сформованості симптомів емоційного вигорання в респондентів вибірки**

	Не сформований симптом	Сформований симптом	Складний симптом	Вигорання
Напруга	10%	17%	50%	23%
Резистентність	0%	10%	63%	27%
Виснаження	0%	33%	43%	23%

Отримані результати дають змогу дійти висновку високий рівень емоційного вигорання фахівців допомагаючих професій на рівні сформованості симптому, складного симптому і вигорання. Автор методики

В. Бойко визначає термін «професійне вигорання» як захисний механізм особистості, спрямований на зменшення емоційної реакції на певні психотравмуючі чинники [6, с. 137].

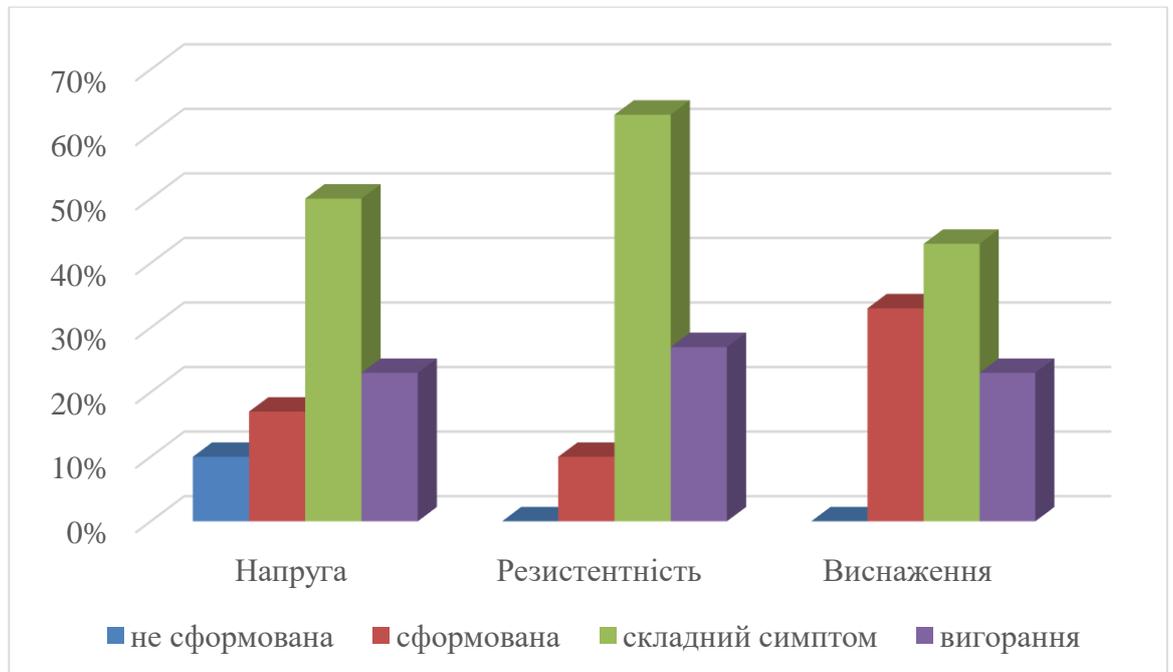
Виділяють три основні ознаки синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Його розвиток зазвичай передуює періоду, коли людина надмірно активна, повністю зосереджується на роботі й не звертає уваги на власні потреби. Перша ознака вигорання – це виснаження, що проявляється як почуття перенапруження та вичерпання емоційних і фізичних сил, що не минає навіть після нічного відпочинку. Хоча після відпочинку ці симптоми можуть слабшати, вони швидко повертаються у робочій ситуації.

Друга ознака СЕВ – емоційна відстороненість, яка стає своєрідною реакцією на емоційні стресори на роботі. У крайніх випадках людина майже перестає відчувати емоції в професійній сфері: ані позитивні, ані негативні події не викликають жодного відгуку. Інтерес до клієнта зникає, він сприймається як щось неживе і може навіть викликати роздратування.

Третя ознака – зниження відчуття власної ефективності або падіння самооцінки в межах професійної діяльності. Людина починає втрачати задоволення від роботи, не бачить професійних перспектив і втрачає віру у свої здібності.

Люди, які страждають на СЕВ, часто демонструють поєднання психопатологічних, психосоматичних і соціальних симптомів. СЕВ характеризується комплексом порушень, що охоплюють психічну, фізичну і соціальну сфери життя.

Більш наглядно отримані результати за фазами вигорання відображено на рис. 2.5.



**Рис. 2.5. Вираженість фаз емоційного вигорання респондентів вибірки**

Загальний високий рівень виснаженості, резистентності та напруги, притаманний практично всім учасникам дослідження, дозволяє стверджувати про те, що емоційне вигорання на тому чи іншому етапі зустрічається доволі часто в представників даної професії і наближається до ста відсотків. Такі результати можна вважати очікуваними, оскільки в результаті аналізу теоретичних джерел було виявлено, що працівники сфери «людина–людина», які регулярно контактують з великою кількістю людей, вважаються більш підвладними синдрому емоційного вигорання.

## Висновки до 2 розділу

1. Проведене емпіричне дослідження особливостей сформованості саморегуляції респондентів засвідчило, що у досліджуваній вибірці переважає високий рівень стилю саморегуляції поведінки (ССП), хоча ці показники є близькими до кількості респондентів із середнім рівнем саморегуляції. Найменше виявилось досліджуваних з низьким рівнем саморегуляції, який характеризує осіб з проблемами у цілеутворенні і плануванні своєї діяльності.

За результатами типів поведінкової активності виявлено відсутність у вибірці осіб з поведінковими типами активності А і Б. Очевидно, що такий тип особистості досить складно взаємодіє з людьми і тому в соціономічних професіях типу «людина – людина» йому складно функціонувати, а особливо якщо це стосується допомагаючих професій, де потрібна, навпаки, увага до людей, прагнення задовільнити їхні потреби, емпатійність, здатність проявляти терплячість і толерантність. Найбільше у вибірці представлені фахівці з вираженим поведінковим типом Б1, які вирізняються раціональністю, поміркованістю, обережністю, неквапливістю, що, ймовірно допомагає їм зберігати стійкість і запобігає швидкому емоційному вигоранню в стресогенних умовах професійної діяльності, а також поведінковий тип АБ, для якого характерно прагнення збалансувати ділову активність, напружену роботу з вміло організованим відпочинком і загалом зі зміною занять.

2. Дослідження психологічного благополуччя продемонструвало, що всі показники знаходяться в межах середніх значень, окрім самоприйняття, яке займає верхню межу низького рівня. Найбільше у вибірці проявляється така характеристика психологічного благополуччя, як управління оточенням, що очевидно дає змогу досліджуваним ефективно реалізовувати себе в професіях соціономічного типу і надавати допомогу тим, хто її потребує. Також вище середнього виражена така характеристика як позитивні стосунки з іншими, яка свідчить про розвиток тих особистісних характеристик та вмінь, які є професійно важливими для фахівців допомагаючих професій, робота яких безпосередньо пов'язана з підтримкою інших та наданням допомоги. В діапазоні середніх значень знаходиться шкала «Автономія», яка запобігає професійному вигоранню і формує емоційну стійкість фахівців допомагаючих професій, оскільки зменшує орієнтацію на середовище та залежність від думки інших. Дещо менше, проте в межах середніх значень сформовані такі характеристики як особистісний ріст та мета в житті і найменше виражене самоприйняття, що може свідчити про певну незадоволеність собою, зокрема

при усвідомленні недостатності допомоги тим людям, яку вони надають, і бажанням зробити значно більше.

3. За методикою діагностики емоційного вигорання у половини досліджуваних було виявлено емоційне вигорання принаймні за одним із критеріїв діагностики. Решта респондентів отримали результати, що відповідають процесу формування одного із симптомів емоційного вигорання. Таким чином всі учасники дослідження перебувають на початковому або вже сформованому етапі емоційного вигорання.

### РОЗДІЛ 3

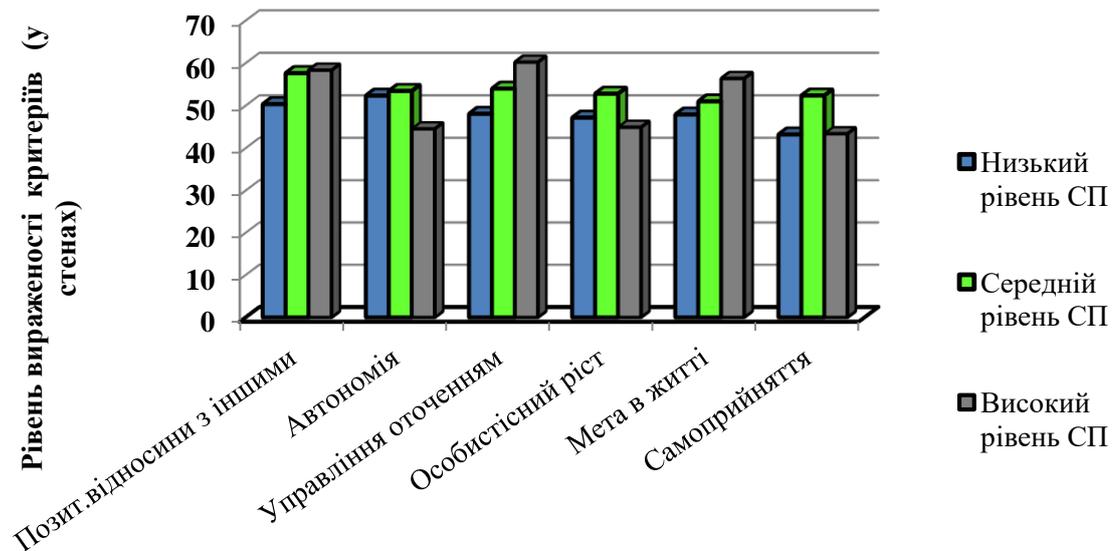
## АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ХАРАКТЕРИСТИК САМОРЕГУЛЯЦІЇ ДОСЛІДЖУВАНИХ З ПОКАЗНИКАМИ ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

### 3.1. Особливості психологічного благополуччя респондентів з різним рівнем саморегуляції поведінки

Наступним етапом нашого дослідження було виявлення особливостей вираженості таких компонентів емоційного благополуччя як позитивні відносини з іншими, автономія, управління оточенням, особистісний ріст, мета в житті та самоприйняття у респондентів з різним рівнем саморегуляції поведінки.

Психологічне благополуччя розуміється як «стан, у якому людина постійно прагне до активності та вдосконалення» [1, с. 138]. У той час як особа, яка не відчуває психологічного благополуччя, поступово деградує і втрачає контроль над своїм життям, психологічно здорова та благополучна людина здатна ефективно виконувати свої обов'язки, постійно вчиться, демонструє самеєфективність та продуктивність. Вона задоволена своїм теперішнім станом, досягненнями, вміє об'єктивно оцінити минуле й реально оцінити своє місце в майбутньому. Велика роль у цьому належить її здатності до саморегуляції, тобто вміння контролювати свої емоції та поведінку, взаємодіючи з іншими людьми та обставинами.

Диференція детермінант психологічного благополуччя респондентів з різним рівнем саморегуляції поведінки відображена на рис. 3.6.



**Рис. 3.6. Результати вираженості компонентів психологічного благополуччя у досліджуваних з різним рівнем саморегуляції**

Одним із ключових факторів, що позитивно впливають на психологічне благополуччя фахівців допомагаючих професій, є *позитивні взаємини з оточенням*. Як видно з рис. 2.6, цей показник найбільше виражений в осіб з високим та середнім рівнями саморегуляції і значно менший в респондентів з низькою саморегуляцією. Людина, яка активно комунікує та прагне до співпраці, зазвичай відчувається спокійно, адже впевнена, що її вміння налагоджувати контакти сприяють ефективному вирішенню будь-яких проблем. Такі особи менш схильні до стресу, оскільки вміють виражати свої емоції іншим, а також менш тривожні при зміні обставин, бо вміють встановлювати пріоритети та обирати найважливіше.

*Автономія* полягає у здатності людини дотримуватися власних принципів незалежно від зовнішніх умов. Результати дослідження демонструють вищий рівень автономії як детермінанти психологічного благополуччя в осіб з середнім і навіть низьким рівнями саморегуляції. Можна припустити, що прагнення до автономії в респондентів з низькою саморегуляцією є своєрідним захисним механізмом, спробою певним чином

відгородитися, «захиститися» від виснажливих обставин професійної діяльності і тим самим запобігти емоційному вигоранню.

*Управління оточенням* як показник психологічного благополуччя є найвищим і характеризує осіб з високим рівнем саморегуляції. Управління оточенням включає не тільки вміння дотримуватися своїх переконань у будь-яких умовах і впливати на інших, але й виявляти незалежність як ознаку психологічної зрілості. Особисті переконання та цінності стають основою стабільності для кожної людини, адже вони визначають її життєві цілі. Людина, яка здатна відстоювати свої принципи навіть у складних обставинах, демонструє впевненість у своєму виборі. Повага до інших поглядів і асертивність є важливими аспектами управління оточенням. Асертивність передбачає вміння виражати свої думки та бажання, не порушуючи права інших, що сприяє ефективному спілкуванню і збереженню гідності навіть у напружених ситуаціях.

Показник *особистісного зростання* є найвищим в осіб із середнім рівнем саморегуляції і характеризує відчуття людиною можливостей своєї самореалізації і досягнення бажаного результату. Можна припустити, що особистісне зростання потребує спонтанності, креативності, і надто високий рівень саморегуляції тут може бути бар'єром, своєрідною перешкодою для відчуття творчої енергії і досягнень.

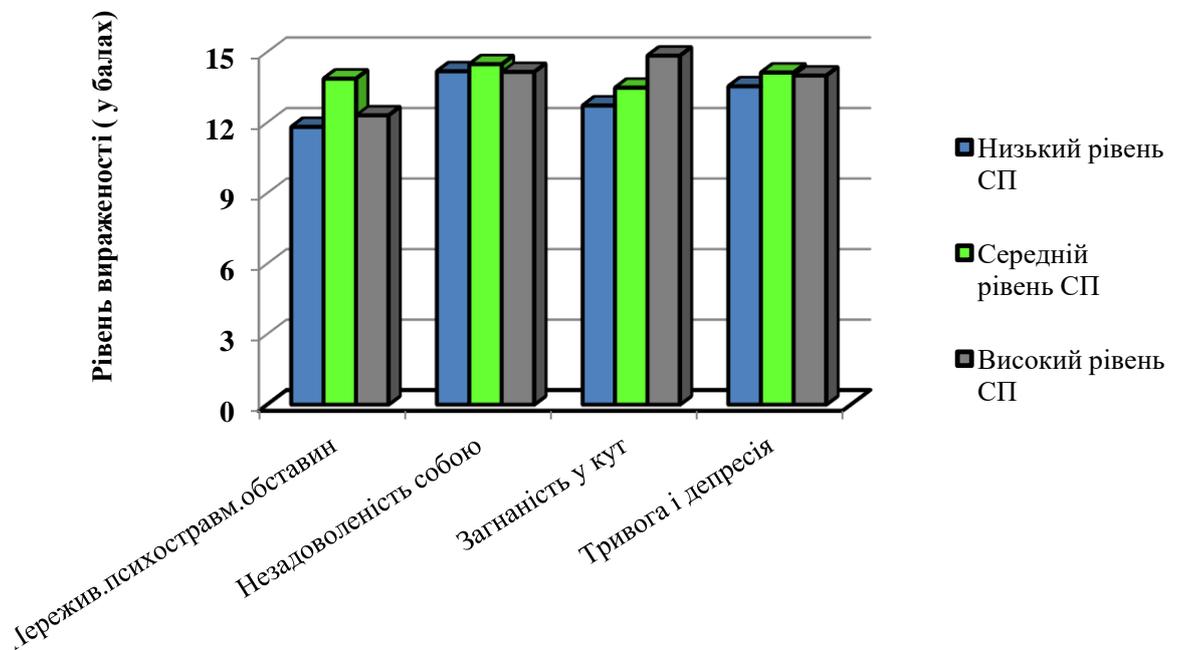
*Цілеспрямованість* також є важливою складовою психологічного благополуччя і найвище виражена в осіб з високим рівнем саморегуляції. Людина з чіткими планами, яка готова наполегливо їх втілювати, демонструє впевненість і є психологічно сформованою особистістю. Бажання досягати своїх цілей, навіть якщо це вимагає жертв у межах моральних норм, свідчить про високий рівень особистісного розвитку.

*Позитивне самоприйняття* як індикатор психологічного благополуччя найвище виражене в осіб з середнім рівнем саморегуляції. Особа, яка приймає себе такою, як є, і водночас прагне до змін, є стійкою до стресів і задоволена

своїм життям. Така людина впевнена, що здатна подолати труднощі та досягти бажаного результату.

### 3.2. Вираженість симптомів емоційного вигорання у досліджуваних з різним рівнем саморегуляції поведінки

Проаналізуємо вираженість симптоматики емоційного вигорання в досліджуваних з різним рівнем саморегуляції. Рівень вираженості симптомів емоційного вигорання у фазі напруження відповідно до рівня саморегуляції досліджуваних відображений на рис. 3.7.

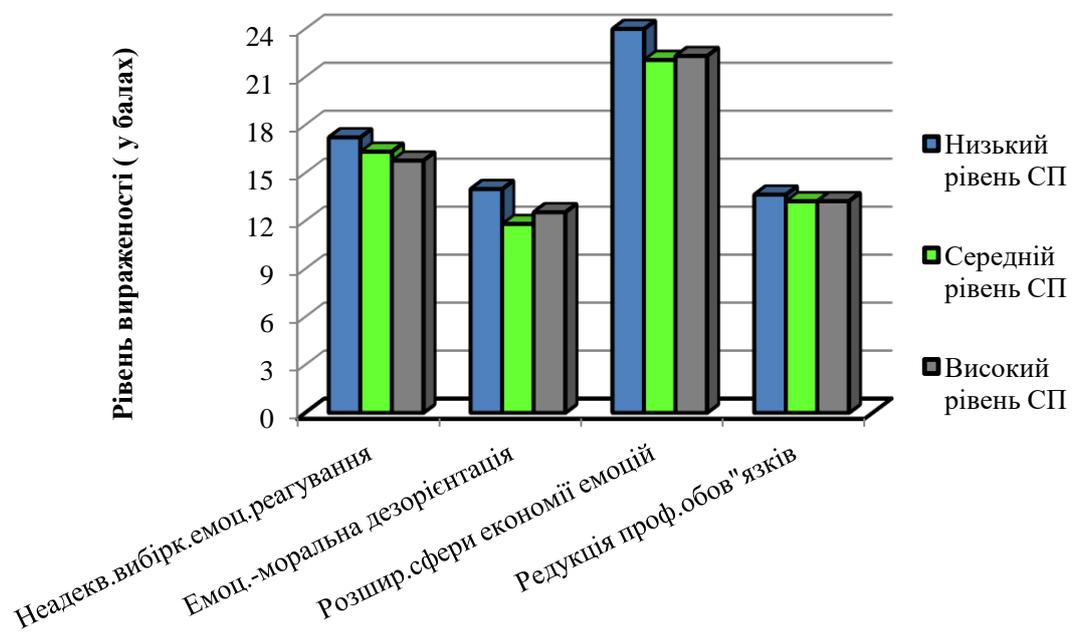


**Рис. 3.7. Вираженість симптомів емоційного вигорання у фазі напруження в осіб з різним рівнем саморегуляції**

Як видно з рис. 3.7, особи з високим рівнем саморегуляції поведінки найчастіше відчувають загнаність в кут, яка проявляється у відчутті безвихідності ситуації і провокує бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі. Цікавими є результати, що прояви незадоволеності собою, яке проявляється в незадоволеності власною професійною діяльністю і собою як професіоналом, а також симптоматика тривоги і депресії, що проявляється

як розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої майже однаково властиві особам з високим, середнім і низьким рівнями саморегуляції. Шкала «переживання психотравмуючих обставин» засвідчує те, що людина сприймає умови праці і професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі, більш характерне для осіб із середнім рівнем саморегуляції, очевидно, що особи з високою саморегуляцією є більш стійкі до травмувальних впливів, або не сприймають їх такими.

Проаналізуємо рівень вираженості симптомів емоційного вигорання у фазі резистенції відповідно до рівня саморегуляції досліджуваних (рис. 3.8).

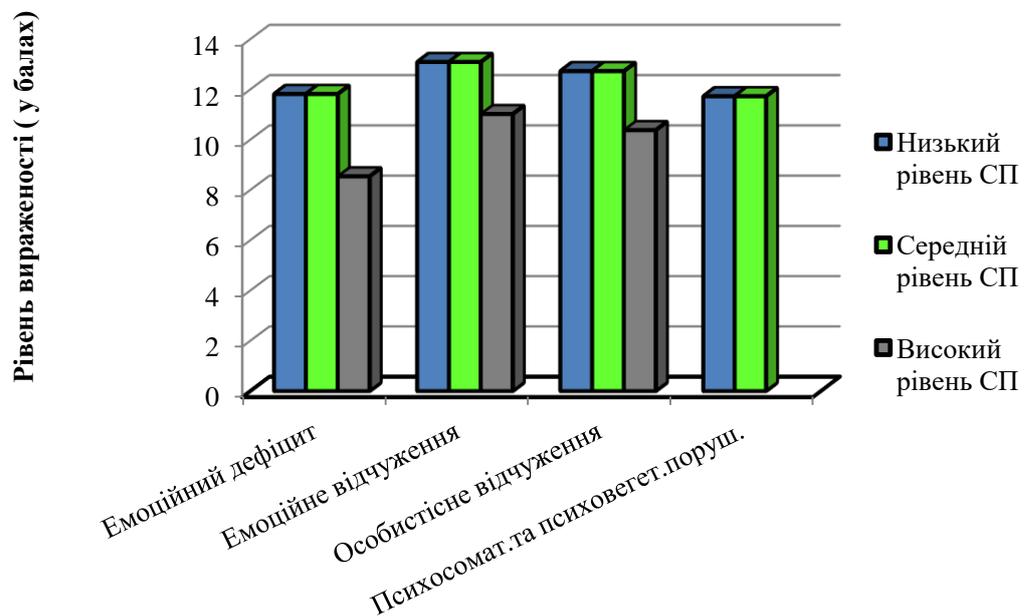


**Рис. 3.8. Вираженість симптомів емоційного вигорання у фазі резистенції в осіб з різним рівнем саморегуляції**

Отже, у фазі резистенції, що характеризується значним емоційним виснаженням, формуються захисні реакції, які сприяють емоційній закритості, відстороненості та байдужості. Будь-яке емоційне залучення до професійних завдань або комунікацій викликає відчуття перевтоми та виснаження. Ознаки емоційного вигорання проявляються більш виражено у людей з низьким рівнем саморегуляції.

Найбільш яскраво проявляється симптоматика розширення сфери економії емоцій, яка характеризується прагненням до емоційної замкненості, відстороненості та уникнення будь-яких комунікацій. Зазначимо, що ці прояви найсильніше виражені у респондентів з низьким рівнем саморегуляції. Також для цієї групи характерні ознаки неадекватного вибіркового емоційного реагування, що проявляється у неконтрольованому впливі настрою на професійні відносини, а також емоційно-моральна дезорієнтація, яка призводить до байдужості у професійних взаємодіях. Редукція професійних обов'язків, що виражається у зменшенні активності у професійній діяльності та прагненні мінімізувати витрати часу на виконання професійних завдань, спостерігається найменше, однак також є більш притаманною респондентам із низькою саморегуляцією.

Розглянемо рівень вираженості симптомів емоційного вигорання у фазі виснаження відповідно до рівня саморегуляції досліджуваних (рис. 3.9).



**Рис. 3.9. Вираженість симптомів емоційного вигорання у фазі виснаження в осіб з різним рівнем саморегуляції**

Отже, відповідно до результатів дослідження, всі ознаки емоційного вигорання, які характеризують фазу виснаження, більшою мірою

проявляються в осіб з середнім та низьким рівнем саморегуляції. Емоційний дефіцит, як симптом виснаження, характеризується втратою емоційної чутливості через перевтомлення, зведенням емоційного залучення до роботи до мінімуму, проявами автоматизму та відчуттям спустошення під час виконання професійних обов'язків. Емоційне відчуження викликає формування захисного бар'єру в професійних взаємодіях. Особистісне відчуження або деперсоналізація виражається в порушенні професійних відносин, розвитку цинічного ставлення до оточуючих, з якими здійснюється професійна взаємодія, та до професійної діяльності загалом. Психосоматичні та психовегетативні порушення проявляються в погіршенні фізичного стану, таких як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних захворювань тощо. Можна припустити, що значно менші прояви симптоматики виснаження в осіб з високим рівнем саморегуляції пов'язані з їх емоційною стійкістю і здатністю протистояти стресогенним умовам професійної діяльності. Показовими є результати дослідження відсутності у фахівців допомагаючих професій з високою саморегуляцією психосоматичних та психовегетативних порушень, що підтверджує їх опірність стресам і здатність запобігати емоційному вигоранню.

### **3.3. Результати кореляційного зв'язку показників саморегуляції, психологічного благополуччя та емоційного вигорання досліджуваних**

Для виявлення зв'язку показників саморегуляції, психологічного благополуччя та емоційного вигорання респондентів вибірки був застосований кореляційний аналіз всього масиву даних, отриманих в результаті емпіричного дослідження. Кореляційний аналіз даних – це метод статистичного аналізу, який дає змогу встановити залежності між двома або більше змінними, що використовуються в дослідженні. Позитивна кореляція відзначається тоді, коли зі зростанням значення однієї змінної збільшується

значення іншої. Негативна кореляція вказує на те, що зі зростанням однієї змінної значення іншої зменшується. У випадку нульової кореляції залежність між змінними відсутня, тобто змінні не впливають одна на одну. Коефіцієнт кореляції – це числовий показник, який характеризує силу та напрямок зв'язку між змінними. Його значення варіюється в межах від -1 до 1. Значення, близьке до 1, вказує на сильну позитивну кореляцію, близьке до -1 – на сильну негативну кореляцію. Якщо коефіцієнт кореляції наближається до 0, це означає відсутність взаємозв'язку між змінними.

Проаналізуємо отримані статистично значущі зв'язки між показниками змінних, отриманих у нашому дослідженні (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Статистично значущі взаємозв'язки показників саморегуляції, психологічного благополуччя та емоційного вигорання респондентів**

	Планування	Моделювання	Програмування	Оцінювання результатів	Гнучкість	Самостійність
Позит.відносини з іншими			.231*		.326**	.261*
Автономія	.430***			.213*		.416***
Управління оточенням	.251*			.264*		.316*
Особистісний ріст	.254*	.346**	.439***	.219*		.301**
Мета в житті	.282*		.357**			
Самоприйняття	.287*		.275*		.243*	
Переживання психотравмуючих обставин						-.319**
Незадоволеність собою	-.251*				-.216*	
Загнаність у кут	.278*				-.297	-.476***
Тривога і депресія	-.265*				-.293*	
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	-.210*	-.268*				
Емоц-моральна дезорієнтація			-.347**		-.243*	



Програмування як компонент саморегуляції позитивно статистично значущо корелює з позитивними відносинами з іншими ( $r=0,231$ ,  $p \leq 0,05$ ), особистісним ростом ( $r=0,439$ ,  $p \leq 0,001$ ), метою в житті ( $r=0,357$ ,  $p \leq 0,01$ ) та самоприйняттям ( $r=0,275$ ,  $p \leq 0,05$ ). Високі показники за цією шкалою засвідчують те, що людина продумує свої дії і свою поведінку задля досягнення поставлених цілей, а також деталізує ці дії щодо досягнення мети. Як демонструють результати дослідження, програмування відіграє значну роль в досягненні психологічного благополуччя, позитивно впливаючи на особистісну успішність людини.

Оцінювання результатів діяльності позитивно корелює з автономією ( $r=0,213$ ,  $p \leq 0,05$ ), управлінням оточенням ( $r=0,264$ ,  $p \leq 0,05$ ) та особистісним ростом ( $r=0,219$ ,  $p \leq 0,05$ ). Високі значення за шкалою оцінювання результатів вказують на добре розвинену та адекватну самооцінку, а також на сформованість стійких суб'єктивних критеріїв оцінки досягнень. Така людина здатна об'єктивно оцінювати як невідповідність між досягнутими результатами і поставленими цілями, так і причини, що спричинили цю невідповідність, демонструючи при цьому гнучкість у адаптації до змінних умов. Очевидно, така здатність до аналізу власної результативності є важливою для психологічного благополуччя особистості.

Гнучкість як компонент розвиненої саморегуляції позитивно корелює із позитивними відносинами з іншими ( $r=0,326$ ,  $p \leq 0,01$ ) та самоприйняттям ( $r=0,243$ ,  $p \leq 0,05$ ). Можна припустити, що саме гнучкість як здатність перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції при зміні зовнішніх і внутрішніх умов, дає змогу вибудовувати позитивні стосунки з іншими і сприяє самоприйняттю, не зважаючи на самокритичність та підвищенні вимоги до себе.

Значну кількість кореляційних зв'язків продемонструвала самостійність як складник саморегуляції з практично усіма компонентами психологічного благополуччя. Усі зв'язки є позитивними, зокрема самостійність статистично значущо корелює із позитивними відносинами з іншими ( $r=0,261$ ,  $p \leq 0,05$ ),

автономією ( $r=0,416$ ,  $p \leq 0,001$ ), управлінням оточенням ( $r=0,316$ ,  $p \leq 0,01$ ) та особистісним ростом ( $r=0,301$ ,  $p \leq 0,01$ ). Високі показники за шкалою самостійності свідчать про автономну поведінку людини, її здатність самостійно планувати діяльність, організовувати досягнення поставленої мети, відстежувати хід її досягнення, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності, що безумовно позитивно впливає на самореалізацію і психологічне благополуччя особистості.

Зовсім інші, здебільшого протилежні результати отримано щодо зв'язку саморегуляції з проявами емоційного вигорання досліджуваних. Усі зв'язки є негативними, тобто при низьких рівнях розвитку таких складових саморегуляції як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості та самостійності зростає вираженість симптоматики емоційного вигорання, зокрема незадоволеності собою, загнаності в кут, тривоги і депресії, неадекватного вибіркового емоційного реагування, емоційно моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, що призводить до редукції професійних обов'язків, емоційного дефіциту та емоційного відчуження, а також провокує розвиток психосоматичних та психовегетативних порушень. Водночас, варто звернути увагу на цікаві результати отриманого позитивного статистично значущого зв'язку такого чинника саморегуляції як планування з компонентами психологічного благополуччя: загнаність у кут ( $r=0,278$ ,  $p \leq 0,05$ ), емоційний дефіцит ( $r=0,264$ ,  $p \leq 0,05$ ), емоційне відчуження ( $r=0,246$ ,  $p \leq 0,05$ ) та психосоматичні та психовегетативні порушення ( $r=0,284$ ,  $p \leq 0,05$ ). Можна припустити, що надмірне планування як винник саморегуляції сприяє ригідності і застряганню особистості на запланованій програмі діяльності, яку не завжди можна реалізувати, і збої або перешкоди в реалізації цієї програми можуть провокувати такі негативні психоемоційні прояви.

### Висновки до 3 розділу

1. Здійснений аналіз вираженості характеристик психологічного благополуччя в осіб з різними рівнями саморегуляції засвідчив вищі показники благополуччя, які властиві респондентам з переважно вищим рівнем саморегуляції. Зокрема, позитивні відносини з іншими найкращі в осіб з високим та середнім рівнями саморегуляції і значно гірші в респондентів з низькою саморегуляцією. Однак, вищий рівень автономії зафіксовано в осіб з середнім і навіть низьким рівнями саморегуляції, що може виступати своєрідним захисним механізмом, спробою «захиститися» від виснажливих обставин професійної діяльності і тим самим запобігти емоційному вигоранню. Управління оточенням як показник психологічного благополуччя є найвищим і характеризує осіб з високим рівнем саморегуляції. Показник особистісного зростання є найвищим в осіб із середнім рівнем саморегуляції і характеризує відчуття людиною можливостей своєї самореалізації і досягнення бажаного результату, що потребує спонтанності і креативності, і відповідно зменшення рівня саморегуляції. Цілеспрямованість найвище виражена в осіб з високим рівнем саморегуляції, а позитивне самоприйняття – в осіб з середнім рівнем саморегуляції.

2. Вираженість симптоматики емоційного вигорання в досліджуваних з різним рівнем саморегуляції засвідчило, що прояви незадоволеності собою, а також симптоматика тривоги і депресії майже однаково властиві особам з високим, середнім і низьким рівнями саморегуляції. Переживання психотравмуючих обставин, більш характерне для осіб із середнім рівнем саморегуляції, очевидно, що особи з високою саморегуляцією більш стійкіші до травмувальних впливів, або не сприймають їх такими. У фазах резистенції та виснаження всі ознаки емоційного вигорання більше виражені в осіб з низьким рівнем саморегуляції.

3. Аналіз статистично значущих кореляційних зв'язків засвідчив позитивні зв'язки усіх компонентів саморегуляції поведінки з багатьма

показниками психологічного благополуччя досліджуваних. Зокрема, планування як чинник саморегуляції прямо корелює з автономією, управлінням оточенням, особистісним ростом, метою в житті та самоприйняттям; моделювання – з особистісним ростом; програмування – з позитивними відносинами з іншими, особистісним ростом, метою в житті та самоприйняттям; оцінювання результатів діяльності – з автономією, управлінням оточенням та особистісним ростом; гнучкість – із позитивними відносинами з іншими та самоприйняттям; самостійність – із позитивними відносинами з іншими, автономією, управлінням оточенням та особистісним ростом. Зв'язки саморегуляції з проявами емоційного вигорання досліджуваних здебільшого є негативними, тобто при низьких рівнях розвитку таких складових саморегуляції як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості та самостійності зростає вираженість симптоматики емоційного вигорання. Зафіксовані позитивні статистично значущі зв'язки планування з загнаністю у кут, емоційним дефіцитом, емоційним відчуженням та психосоматичними та психовегетативними порушеннями можуть свідчити про шкоду надмірного планування, оскільки збої або перешкоди в реалізації планів можуть провокувати прояви негативної симптоматики емоційного вигорання.

## ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз та проведене емпіричне дослідження саморегуляції як чинника психологічного благополуччя фахівців допомагаючих професій дав змогу дійти таких висновків:

1. Саморегуляція є однією з основних категорій психології і розглядається як інтегрований, системно організований психічний процес регулювання зовнішнього й внутрішнього впливу (самовпливу), спрямованого на досягнення певних цілей. Психологічне благополуччя первинно розглядалося через співвідношення між позитивними та негативними афектами, що відображає загальне почуття задоволеності чи незадоволення життям. Подальший розвиток концепції благополуччя призвів до появи багатьох теорій, найвідомішими з яких є підходи Е. Дінера, Р.Раяна, Р.Бар-Она, К.Ріфф. Синдром емоційного вигорання (СЕВ) характеризується такими основними ознаками: виснаження як відчуття надмірного напруження та виснаження емоційних і фізичних сил, яке не зникає навіть після нічного відпочинку; емоційне дистанціювання як захисна реакція, що допомагає впоратися зі стресом на роботі; втрата почуття ефективності або зниження самооцінки. Особливо піддатливі синдрому емоційного вигорання фахівці сфери «людина – людина», зокрема представники допомагаючих професій, оскільки їх професійна діяльність часто є занадто емоціогенною і наповненою різноманітними стрес-чинниками.

2. Проведене емпіричне дослідження особливостей сформованості саморегуляції респондентів засвідчило, що у досліджуваній вибірці переважає високий та середній рівні стилю саморегуляції поведінки (ССП), і найменше виражений низький рівень саморегуляції, який характеризує осіб з проблемами у цілеутворенні і плануванні своєї діяльності. За результатами типів поведінкової активності виявлено відсутність у вибірці осіб з поведінковими типами активності А і Б, що можна пояснити особливостями вибірки, оскільки особам з такими типами поведінкової активності було б

досить складно ефективно працювати в соціономічних професіях типу «людина – людина». Найбільше у вибірці представлені фахівці з вираженими поведінковими типами Б1 та АБ, які вирізняються раціональністю, поміркованістю, неквапливістю, здатністю збалансувати ділову активність з вміло організованим відпочинком, що, ймовірно, запобігає їх швидкому емоційному вигоранню в стресогенних умовах професійної діяльності.

Дослідження психологічного благополуччя продемонструвало, що всі показники знаходяться в межах середніх значень, окрім самоприйняття, яке займає верхню межу низького рівня. Найбільше проявляється управління оточенням; вище середнього виражені позитивні стосунки з іншими, автономія, особистісний ріст та мета в житті, і найменше виражене самоприйняття. У половини досліджуваних виявлено емоційне вигорання принаймні за одним із критеріїв, решта респондентів характеризуються формуванням щонайменше одного із симптомів емоційного вигорання.

3. Виявлено, що особам з високим рівнем саморегуляції характерні значно вищі показники психологічного благополуччя. Зокрема, позитивні відносини з іншими найкращі в осіб з високим та середнім рівнями саморегуляції і значно гірші в респондентів з низькою саморегуляцією. Управління оточенням є найвищим у вибірці і характеризує осіб з високим рівнем саморегуляції. Цілеспрямованість найвище виражена в осіб з високим рівнем саморегуляції, а позитивне самоприйняття – в осіб з середнім рівнем саморегуляції. Щодо вираженості симптоматики емоційного вигорання виявлено, що прояви незадоволеності собою, а також симптоматика тривоги і депресії майже однаково властиві особам з високим, середнім і низьким рівнями саморегуляції. Переживання психотравмуючих обставин більш характерне для осіб із середнім рівнем саморегуляції. Водночас, у фазах резистенції та виснаження всі ознаки емоційного вигорання більше виражені в осіб з низьким рівнем саморегуляції.

4. Аналіз статистично значущих кореляційних зв'язків засвідчив позитивні зв'язки усіх компонентів саморегуляції поведінки з багатьма

показниками психологічного благополуччя досліджуваних. Зокрема, планування як чинник саморегуляції прямо корелює з автономією, управлінням оточенням, особистісним ростом, метою в житті та самоприйняттям; моделювання – з особистісним ростом; програмування – з позитивними відносинами з іншими, особистісним ростом, метою в житті та самоприйняттям; оцінювання результатів діяльності – з автономією, управлінням оточенням та особистісним ростом; гнучкість – із позитивними відносинами з іншими та самоприйняттям; самостійність – із позитивними відносинами з іншими, автономією, управлінням оточенням та особистісним ростом. Зв'язки саморегуляції з проявами емоційного вигорання досліджуваних здебільшого є негативними, тобто при низьких рівнях розвитку саморегуляції зростає вираженість симптоматики емоційного вигорання.

Перспективами дослідження вважаємо врахування вікового та гендерного аспектів у дослідженні саморегуляції як чинника психологічного благополуччя особистості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А. В. Дослідження психологічного благополуччя особистості в сучасному освітньому просторі. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 24-26.
2. Блінов О. А., Мороз І. В. Самоосвіта та психічна саморегуляція як ресурси розвитку людини. Психологія життєвого простору особистості в сучасних умовах кризи, глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя. 2023.
3. Болотнікова, І.В. (2022). Емоційна стійкість як фактор психологічного здоров'я фахівців професій типу «людина – людина». Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. Матеріали VIII Всеукр. науково-практичної конференції, 15–18, Київ, 29–31.
4. Браніцька, Т. Р. (2012). Загальна характеристика фахівця соціономічної професії. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна», 6, 25–28.
5. Вплив механізмів саморегуляції на процеси соціалізації та самоактуалізації особистості в період юності // Збірник наукових праць. Вип. 449-450. Педагогіка та психологія. – Чернівці : ЧНУ, 2009. – С. 15–20
6. Всесвітня організація охорони здоров'я сайт : веб-сайт. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse>
7. Вторинна травматизація. URL: <https://teenergizer.org/2022/04/vtorinna-travmatizatsiya/> (дата звернення: 07.09.2022).
8. Гринів, О. (2014). Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія, Вип. 19, Ч. 1, 25–34.

9. Грішин, Е. О. (2024). Психологічний супровід розвитку резильєнтності як чинника саморегуляції особистості, яка перебуває в складній життєвій ситуації.
10. Гушук І. В., Нижник А. Є., Шугай М. А. Вплив екологічних чинників на психічне здоров'я особистості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2014. № 26. С. 48-52.
11. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 543 с.
12. Джаббарова, Л. В. (2016). Дослідження взаємозв'язку соціальної ідентичності з психологічним благополуччям у студентської молоді. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки, 6 (1), 46–50.
13. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога): дис. ... канд. психол. наук. Київ, Київський націон. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, 2002. 197 с.
14. Зайчикова, Т. В. (2005). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. Наук. записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України, 26(2), 107–114.
15. Карамушка, Л. М. & Зайчикова, Т. В. (2006). Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Т. 1., 210–217.
16. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2015. № 3. С.48-55.
17. Каргіна Н. Теоретичні аспекти психологічного благополуччя в екзистенційному розумінні. Психологічні перспективи. 2019. Вип. 33. С, 127-138. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-127-138> (дата звернення: 11.08.2022).

18. Карсканова С. В. Опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результат адаптації. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 1. С. 1-9.
19. Карсканова, С. В. (2011). Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. Практична психологія та соціальна робота, 1, 1–10.
20. Кашлюк Ю. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології: Зб. Наукових праць. 2016. (34). DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-34.%p> (дата звернення: 20.08.2022).
21. Кісарчук З. Г. Психологічна допомога постраждалим унаслідок травмівних подій: досвід, узагальнення, висновки. Актуальні проблеми психології: Зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 11. Т. 3: Консультативна психологія і психотерапія. Київ. Логос, 2015. С. 7-20.
22. Кісарчук З. Г., Омельченко Я. М., Лазос Г. П. та ін. Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. 178 с.
23. Кобильченко В. В. Психологічне здоров'я та благополуччя дітей з порушеннями психофізичного розвитку як актуальна проблема спеціальної психології. Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови. 2014. № 5. С. 65-73.
24. Кокун О. М. К 59 Психофізіологічне забезпечення життестійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник / О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Г. В. Гуменюк, та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с.
25. Кокун, О. М. (2020). Професійна життестійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20, 68–81. <https://lib.iitta.gov.ua/721356/>

26. Кошова І. В. Життєстійкість як психологічний ресурс. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 77-80.

27. Лазоренко, Б. (2022). Стратегії здорового способу життя комбатантів і волонтерів в умовах війни. *Проблеми політичної психології*, 12(26), 162-172. <https://doi.org/10.33120/popp-Vol26-Year2022-108>

28. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності / Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2012. №22. С. 84-91.

29. Мельниченко С. Особливості психічного здоров'я волонтерів залежно від напрямків їхньої діяльності. Modern strategies of global scientific solutions: Collection of abstracts of the V International scientific and practical conference (December 27-29, 2023). Stockholm, Sweden, International Scientific Unity. 2023. С. 349-353.

30. Олександров Ю. М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2010. 23 с.

31. Охорона психічного здоров'я. Харків : Дніпровський державний медичний університет, 2022. 194 с.

32. Паламар, С., Савченко, Ю., & Антипін, Є. (2022). Саморегуляція особистості як умова формування лідерських якостей майбутнього педагога. Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка., (37 (1)), 61-69.

33. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. Український психологічний журнал. 2017. № 1. С. 80-104. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj\\_2017\\_1\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_1_9) (дата звернення: 27.08.2022).

34. Психічна саморегуляція молоді у міжособистісній взаємодії в умовах проблемного соціуму / Ю. Ахтирська та ін. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2022. № 3(59). С. 83–93.
35. Ревенко, С. П. (2019). Соціально-психологічні особливості впливу зрілої ідентичності на психологічне благополуччя студентської молоді. Теоретичні та прикладні проблеми психології, 3(3), 277–288. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2019-50-3-3-277-288>
36. Римар К. В., Молід К. В. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя соціального працівника : thesis. 2021. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/24925> (дата звернення: 27.09.2024).
37. Руденко Л. Формування світогляду майбутніх фахівців соціономічних професій: гносеологічний аспект. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2017. № 1. С. 27-36.
38. Руденко Л. Формування світогляду майбутніх фахівців соціономічних професій: гносеологічний аспект. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2017. № 1. С. 27-36.
39. Санько К. О. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Харків, 2016. Вип. 59. С. 42-45.
40. Сеник, О. М. (2011). Часова перспектива студентів і їхнє психологічне благополуччя. Наукові студії із соціальної та політичної психології, 28, 109–119.
41. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 17. Київ, 2017. С. 124-133.

42. Сердюк, Л. З. (2019). Фактори самодетермінації та психологічного благополуччя особистості. Український психологічний журнал, 2(12), 147–159.
43. Сидоренко Н.І. Особистісні аспекти усвідомленої саморегуляції поведінки майбутніх педагогів // Наука і освіта. 2004. №6. С. 264-267.
44. Соціологічна група «Рейтинг». Всеукраїнське опитування. Вересень 2023 : веб-сайт. URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/final-ukr-23-ns.pdf?fbclid=IwAR2yTprzc5szBEcvcHFG2-kIer3vZLEusASTaoj\\_wxuFrGVZ7D65sgNqC5g](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/final-ukr-23-ns.pdf?fbclid=IwAR2yTprzc5szBEcvcHFG2-kIer3vZLEusASTaoj_wxuFrGVZ7D65sgNqC5g)
45. Титаренко, Т. М. (2018). Способи підвищення психологічного благополуччя особистості, що пережила травму. Психологія: теорія і практика, Вип. 1(1), 112–119. [https://doi.org/10.31339/2617-9598-2018-1\(1\)-112-119](https://doi.org/10.31339/2617-9598-2018-1(1)-112-119)
46. Фоменко К.І. Кузнєцов М.А. Полілуєва І.В. Емоційно-вольова регуляція суб'єкта художньо-спортивної діяльності. Харків: ХНПУ, 2019. 182 с.
47. Фоменко К.І., Кузнєцова М.М. Саморегуляція навчально-професійної діяльності у оптимістичних та песимістичних студентів. Харків: ХНПУ, 2019. 182 с.
48. Фурс О. Професійна психічна саморегуляція майбутніх фахівців екстремальних видів діяльності МО України в процесі їх спеціальної психологічної підготовки. Вісник Національного університету оборони України. 2020. Т. 52, № 2. С. 135–145.
49. Харитинський А. А. Теоретичне дослідження поняття благополуччя у іноземних та вітчизняних підходах. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/249786/249299> (дата звернення: 29.08.2022).
50. Целюк Т. Л. Психологічне та суб'єктивне благополуччя: проблема розмежування понять Науковий вісник Херсонського державного

університету. Серія: Психологічні науки. 2015. Вип. 5. С. 74-78. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp\\_2015\\_5\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2015_5_16) (дата звернення: 27.08.2022).

51. Чуйко Г. В., Чапак Я. В. Щастя, задоволення життям, психологічне благополуччя: співвідношення понять. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 160-164.

52. Шишко, Н. С. (2015). Психологічне благополуччя в уявленнях сучасних старшокласників. Наукові студії із соціальної та політичної психології, 35(38), 258–268.

53. Юрчинська, Г. К., Грузинова, К. М. (2020). Особливості взаємозв'язку базових переконань із психологічним благополуччям особистості в період карантинних обмежень. Теоретичні та прикладні проблеми психології, 3(2), 172–197. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2020-53-3-2-172-197>

54. Bar-On, R. (1988). The development of a concept of psychological wellbeing. A thesis for the degree of Doctor of Philosophy. URL: [http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:2928?site\\_name=GlobalViewhttp://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:2928?site\\_name=GlobalView](http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:2928?site_name=GlobalViewhttp://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:2928?site_name=GlobalView)

55. Bradburn N. The Structure of Psychological well-being. – Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. – 320 p. 9 p.

56. Bryant, F. B., Veroff, J. (1982). The structure of psychological wellbeing: A sociohistorical analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 43(4), 653–673. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.4.653>

57. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: An introduction. Journal of Happiness Studies, 9, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>

58. Diener E. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem // J. of Personality and Social Psychology. – 1995. – № 68. – P. 653–663.

59. Diener E. Subjective well-being//Psychological Bulletin. – 1984. – № 95. – P. 542–575.
60. Ruggery, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A., Matz, S., Hupert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analyses of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, 192–198. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
61. Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological wellbeing revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
62. Ryff, C. D., Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
63. Sheung-Tak, C., Chan, A. C. M. (2005). Measuring psychological wellbeing in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, Vol. 38, Issue 6, 1307– 1316. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.08.013>
64. Stevens, J. P. (2009). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences: Analyses with SAS and IBM’s SPSS*. 5-th ed. London: Routledge.
65. Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, Vol. 62, Issue 1, 111–121. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1978.tb01638.x>
66. Well-being. APA Dictionary of Psychology. URL: <https://dictionary.apa.org/well-being>

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова**

Методика «Стиль саморегуляції поведінки» спрямована на дослідження загального рівня саморегуляції, а також таких компонентів, як: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності.

Інструкція: Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки. Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть один з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Мабуть, вірно», «Мабуть, невірно», «Неправильно» та поставте хрестик у відповідній графі на аркуші відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути хороших чи поганих відповідей, тому що це не випробування Ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

**Твердження**

- 1 Свої плани на майбутнє люблю розробляти в найменших деталях.
- 2 Люблю всякі пригоди, можу йти на ризик
- 3 Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююся.
- 4 Дотримуюся девізу: «Вислухай пораду, але зроби по своєму».
- 5 Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій.
- 6 Оточуючі відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але сам я це не завжди помічаю.
- 7 Напередодні контрольних або іспитів у мене зазвичай з'являлося відчуття, що мені не вистачило 1-2 днів для підготовки.
- 8 Щоб відчувати себе впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра.
- 9 Мені важко себе змусити щось переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує.
- 10 Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі мене люди.
- 11 Перехід на нову систему роботи не завдає мені особливих незручностей.
- 12 Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей.
- 13 Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є «Сім разів відміряй, один раз відріж».
- 14 Ненавиджу, коли мене опікують і за мене щось вирішують.
- 15 Не люблю багато роздумувати про своє майбутнє.
- 16 У новому одязі часто відчуваю себе ніяково.
- 17 Завжди заздалегідь планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок.
- 18 Уникаю ризику, погано справляюся з несподіваними ситуаціями.
- 19 Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то будую «райдужні» плани, то майбутнє здається мені «похмурим».
- 20 Завжди намагаюся продумати способи досягнення мети, перш ніж почну діяти.
- 21 Віддаю перевагу зберігати незалежність навіть від близьких мені людей.
- 22 Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати.
- 23 У перші дні відпустки (канікул) при зміні способу життя завжди з'являється почуття дискомфорту.
- 24 При великому обсязі роботи неминуче страждає якість результатів.
- 25 Люблю зміни в житті, зміну обстановки і способу життя.
- 26 Не завжди вчасно помічаю зміни обставин і через це терплю невдачі.
- 27 Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті.
- 28 Люблю дотримуватися заздалегідь наміченого на день плану.

29 Перш ніж з'ясувати стосунки, намагаюся уявити собі різні способи подолання конфлікту.

30 У разі невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено неправильно.

31 Не люблю посвячувати кого-небудь в свої плани, рідко дотримуюся чужих порад.

32 Вважаю розумним принцип: спочатку треба вплутатися в бій, а потім шукати кошти для перемоги.

33 Люблю помріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії, ніж реальність.

34 Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе та свою роботу.

35 Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати в будь-якій обстановці.

36 В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій при тому чи іншому розвитку ситуації.

37 Перш ніж взятися за справу, мені необхідно зібрати докладну інформацію про умови його виконання і супутніх обставин.

38 Рідко відступаю від розпочатої справи.

39 Часто допускаю недбале ставлення до своїх зобов'язань в разі втоми і поганого самопочуття.

40 Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії.

41 Про мене кажуть, що я «розкидаюся», не вмю відокремити головне від другорядного.

42 Чи не вмю і не люблю заздалегідь планувати свій бюджет.

43 Якщо в роботі не вдалося домогтися певної якості, яка б мене влаштовувала, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо.

44 Після вирішення конфліктної ситуації часто подумки до неї повертаюся, перевіряю вжиті заходи і результати.

45 Невимушено відчуваю себе в незнайомій компанії, нові люди мені зазвичай цікаві.

46 Зазвичай різко реагую на заперечення, намагаюся думати і робити все посвоєму.

### **Обробка результатів**

Підрахунок показників опитувальника проводиться по ключам, представленим нижче, де «Так» означає позитивні відповіді, а «Ні» – негативні.

#### **Ключ до шкал**

Регуляторні шкали	Відповіді, що збігаються з ключем (1 бал)	
	Вірно; мабуть, вірно	Не вірно; мабуть, не вірно
Планування	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделювання	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Програмування	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оцінювання результатів	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гнучкість	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостійність	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Загальний рівень саморегуляції	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

#### **Регуляторні шкали**

Регуляторні шкали	Кількість балів		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Планування	<3	4-6	>7
Моделювання	<3	4-6	>7
Програмування	<4	5-7	>8
Оцінювання результатів	<3	4-6	>7
Гнучкість	<4	5-7	>8
Самостійність	<3	4-6	>7
Загальний рівень саморегуляції	<23	24-32	33

### Інтерпретація результатів

**Шкала «Планування»** характеризує індивідуальні особливості висунення й утримання цілей, сформованість у людини усвідомленого планування діяльності. Високі показники за цією шкалою вказують на сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності, плани в цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні і стійкі, цілі діяльності висуваються самостійно. У піддослідних із низькими показниками за цією шкалою потреба в плануванні розвинена слабо, цілі схильні до частой зміни, поставлена мета рідко буває досягнута, планування малореалістична. Такі люди вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі висувають ситуативно і зазвичай не самостійно.

**Шкала «Моделювання»** дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні і внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованості і адекватності. Випробовувані з високими показниками за цією шкалою здатні виділяти значущі умови досягнення цілей як в поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності, відповідно одержуваних результатів прийнятим цілям. У піддослідних з низькими показниками за цією шкалою – слабка сформованість процесів моделювання призводить до неадекватної оцінки значимих внутрішніх умов і зовнішніх обставин, що проявляється у фантазуванні, яке може супроводжуватися різкими перепадами ставлення до розвитку ситуації, наслідків своїх дій. У таких людей часто виникають труднощі у визначенні мети і програми дій, адекватних поточній ситуації, вони не завжди помічають зміну ситуації, що також часто призводить до невдач.

**Шкала «Програмування»** діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. Високі показники за цією шкалою говорять про сформованість у людини потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, про деталізованість і розгорнення розроблюваних програм. Програми розробляються самостійно, вони гнучко змінюються в нових обставинах і стійкі в ситуації перешкод. У разі невідповідності отриманих результатів цілям проводиться корекція програми дій до отримання прийнятного для людини результату. Низькі показники за шкалою програмування говорять про невміння і небажання людини продумувати послідовність своїх дій. Такі люди вважають за краще діяти імпульсивно, вони не можуть самостійно сформувати програму дій, часто стикаються з неадекватністю отриманих результатів цілям діяльності і при цьому не вносять змін до програми дій, діють шляхом проб і помилок.

**Шкала «Оцінювання результатів»** характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки та результатів своєї діяльності і поведінки. Високі показники за цією шкалою свідчать про розвиненість і адекватність самооцінки, сформованість стійкості суб'єктивних критеріїв оцінки результатів. Людина адекватно оцінює як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, що призвели до цього, гнучко адаптуючись до зміни умов. При низьких показниках за цією шкалою людина

не помічає своїх помилок, некритичний до своїх дій. Суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, що веде до різкого погіршення якості результатів при збільшенні обсягу роботи, погіршенні стану або виникненні зовнішніх труднощів.

**Шкала «Гнучкість»** діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції при зміні зовнішніх і внутрішніх умов. Випробовувані з високими показниками за шкалою гнучкості демонструють пластичність усіх регуляторних процесів. При виникненні непередбачених обставин такі люди легко перебудовують плани і програми виконавських дій і поведінки, здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. При виникненні неузгодженості отриманих результатів з прийнятою метою своєчасно оцінюють сам факт неузгодженості і вносять відповідну корекцію. Гнучкість дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику. Випробовувані з низькими показниками за шкалою гнучкості в динамічній, швидко мінливій обстановці почувають себе невпевнено, важко звикають до змін у житті, до зміни обставин і способу життя. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробити програму дій, виділити значимі умови, оцінити неузгодженість отриманих результатів з метою діяльності та внести корекції. В результаті у таких досліджуваних неминує виникають регуляторні збої і, як наслідок, невдачі у виконанні діяльності.

**Шкала «Самостійність»** характеризує розвиненість регуляторної автономності. Наявність високих показників за шкалою самостійності свідчить про автономність в організації активності людини, його здатності самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу по досягненню висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Випробовувані з низькими показниками за шкалою самостійності залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани і програми дій розробляються несамостійно, такі люди часто і некритично слідуєть чужих порад. При відсутності сторонньої допомоги у них неминує виникають регуляторні збої.

Опитувальник в цілому працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції», яка оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Випробовувані з високими показниками загального рівня саморегуляції самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, висунення і досягнення мети у них в значній мірі усвідомлено. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує нові види активності, впевненіше почуває себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільніше його успіхи в звичних видах діяльності. У піддослідних з низькими показниками за даною шкалою потреба в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки несформована, така людина вони більш залежна від ситуації і думки оточуючих людей. У таких досліджуваних знижена можливість компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей, в порівнянні з піддослідними з високим рівнем регуляції. Відповідно, успішність оволодіння новими видами діяльності у великій мірі залежить від відповідності стильових особливостей регуляції і вимог освоюється виду активності.

## Додаток Б

### Методика «Тип поведінкової активності» Л. І. Вассермана і Н. В. Гуменюка

Типологічний особистісний опитувальник, призначений для діагностики типів поведінки людини, рівня її загальної активності, і особливостей особистості, що впливають із цього,

Стимульний матеріал представлений у вигляді 61 питання. Кожна відповідь має різну вагову навантаження від 1 до 13 балів. Залежно від загальної суми набраних балів випробуваний може бути віднесений до того чи іншого типу поведінкової активності (прямо пропорційно кількості набраних балів, починаючи від мінімального - тип А, до максимальних значень - тип Б).

Авторами-розробниками тесту виділені наступні 5 типів:

1. Виражена поведінкова активності Типу А. гіперактивність, зверхенергійність, нетерпляча, імпульсивна особистість.
2. Тенденція до поведінкової активності типу - А (умовно - тип А1). Енергійна особистість, яка прагне до до змагальності, без амбіційності та агресивності, з підвищеною діловою активністю.
3. Проміжний (перехідний) тип особистісної активності - тип АБ. Збалансована, з неявною схильністю до домінування, впевнена, емоційно-стабільна особистість.
4. Тенденція до поведінкової активності типу - Б (умовно - Б1). Раціональна, обережна, некваплива, з помірною активністю особистість.
5. Виражений поведінковий тип особистісної активності - тип Б. Невпевнена пасивна особистість, що сумніваються і уникає відповідальності.

#### Інструкція:

«Уважно прочитайте кожне питання (твердження) та виберіть варіант відповіді, який відповідає вашій поведінці».

#### Стимульний матеріал:

1. Чи буває Вам важко вибрати час, щоб сходити перукарню?
  1. ніколи;
  2. іноді;
  3. майже завжди.
2. У Вас така робота, яка «підбадьорює» (стимулює)?
  1. менше, ніж робота більшості людей;
  2. приблизно така ж, як робота більшості людей;
  3. більше, ніж робота більшості людей.
3. Ваша повсякденна життя в основному заповнена:
  1. справами, що потребують вирішення;
  2. буденними справами;
  3. справами, які Вам нудні.
4. Життя деяких людей часто переповнена несподіванками, непередбаченими обставинами і ускладненнями. Як часто Вам доводиться стикатися з такими подіями?
  1. кілька разів на день;
  2. кілька разів на тиждень;
  3. приблизно раз в день;
  4. раз в тиждень;
  5. раз на місяць або рідше.
5. У разі якщо Вас щось сильно гнітить, давить, або люди занадто багато вимагають від Вас, то Ви:
  1. втрачаєте апетит і / або менше їсте;
  2. їсте частіше і / або більше звичайного;

3. не помічаєте ніяких істотних змін в звичайному апетиті.
6. У разі якщо Вас щось гнітить, давить або у Вас є невідкладні турботи, то Ви:
  1. негайно приймаєте відповідні заходи;
  2. ретельно обмірковуєте, перш ніж почати діяти.
7. Як швидко Ви зазвичай їсте?
  1. я зазвичай кінчаю є раніше інших;
  2. я їм трохи швидше за інших;
  3. я їм з такою ж швидкістю, як і більшість людей;
  4. я їм повільніше, ніж більшість людей.
8. Ваші рідні чи друзі коли-небудь говорили, що Ви їсте надто швидко?
  1. так, часто;
  2. так, раз чи два;
  3. немає, мені ніхто ніколи цього не говорив.
9. Як часто Ви робите кілька справ одночасно, наприклад, коли ви їсте і працюєте?
  1. я роблю кілька справ одночасно щоразу, коли це можливо;
  2. я роблю це тільки тоді, коли не вистачає часу;
  3. я роблю це рідко або ніколи не роблю.
10. Коли Ви слухаєте кого-небудь, і ця людина занадто довго не може закінчити думку, Ви відчуваєте бажання поквипити її?
  1. часто;
  2. іноді;
  3. майже ніколи.
11. Як часто Ви дійсно «закінчуєте» думку людини, яка повільно говорить, щоб прискорити розмову?
  1. часто;
  2. іноді;
  3. майже ніколи.
12. Як часто Ваші близькі або друзі зауважують, що Ви неухважні, якщо Вам говорять про щось дуже докладно?
  1. раз в тиждень або частіше;
  2. кілька разів на місяць;
  3. майже ніколи;
  4. ніколи.
13. Якщо Ви говорите своїм близьким або друзям, що приїдете в певний час, то, як часто Ви спізнюєтесь?
  1. іноді;
  2. рідко;
  3. майже ніколи;
  4. я ніколи не запізнююсь.
14. Чи буває, що Ви поспішаєте до місця зустрічі, хоча часу ще цілком достатньо?
  1. часто;
  2. іноді;
  3. рідко або ніколи.
15. Припустимо, що Ви повинні з кимось зустрітися в обумовлений час, наприклад, на вулиці, в вестибюлі метро і т.п., і ця людина спізнюється вже на 10 хвилин. ви:
  1. спокійно почекаєте;
  2. будете виступати в очікуванні;
  3. зазвичай у Вас є з собою книга або газета, щоб було чим зайнятися в очікуванні.
16. Якщо Вам доводиться стояти в черзі, наприклад, в їдальні, в магазині і т.п., то Ви:
  1. спокійно чекаєте своєї черги;
  2. відчуваєте нетерпіння, але не показуєте цього;
  3. відчуваєте таке нетерпіння, що це помічають оточуючі;

4. рiшуче вiдмовляєтеся стояти в черзi i намагаєтеся знайти спосiб уникнути втрати часу.
17. Якщо Ви граєте в гру, в якiй є елемент змагання (наприклад, шахи, домино, волейбол тощо), то Ви:
1. напружуєте всі сили, для перемоги;
  2. намагаєтеся виграти, але не дуже старанно;
  3. граєте швидше для задоволення, ніж серйозно.
18. Уявіть, що Ви i Вашi Друзі (або співробітники) починаєте нову роботу. Що Ви думаєте про змагання в цій роботі?
1. Краще вже уникати цього;
  2. приймаю тому, що це неминуче;
  3. отримую задоволення, так як це мене підбадьорює i стимулює.
19. Коли Ви були молодші, більшість людей вважало, що Ви:
1. часто намагаєтеся i по-справжньому хочете бути в усьому першим i найкращим;
  2. іноді намагаєтеся i Вам подобається бути у всьому першим i найкращим;
  3. зазвичай Вам добре так, як є (зазвичай Ви розслаблені);
  4. Ви завжди розслаблені i не схильні змагатися.
20. Чим, на Вашу думку, Ви відрізняєтеся в даний час:
1. часто намагаєтеся (або по-справжньому хочете) бути у всьому першим i найкращим;
  2. іноді намагаєтеся i Вам подобається у всьому бути першим i найкращим;
  3. зазвичай Вам добре так, як є (зазвичай Ви розслаблені);
  4. Ви завжди розслаблені i не схильні змагатися.
21. На думку Ваших рідних або друзів Ви:
1. часто намагаєтеся (i по-справжньому хочете) бути у всьому першим i найкращим;
  2. іноді намагаєтеся i Вам подобається бути у всьому першим i найкращим;
  3. зазвичай Вам добре так, як є (зазвичай Ви розслаблені);
  4. Ви завжди розслаблені i не схильні змагатися?
22. Як оцінюють Ваші рідні чи друзі Вашу загальну активність?
1. недостатня активність, повільність; треба бути більш активними;
  2. близько середнього; завжди є якесь заняття;
  3. надмірна активність, що б'є через край енергія.
23. Чи погодилися б люди, які Вас знають, що Ви ставитесь до своєї роботи дуже серйозно?
1. так, абсолютно;
  2. можливо, так;
  3. можливо, немає;
  4. абсолютно, немає.
24. Чи погодилися б люди, які добре знають Вас, що Ви її енергійні, ніж більшість людей?
1. так, абсолютно;
  2. можливо, так;
  3. можливо, немає;
  4. абсолютно, немає.
25. Чи погодилися б люди, які добре знають Вас з тим, за короткий час Ви здатні виконати великий обсяг роботи?
1. так, абсолютно;
  2. можливо, так;
  3. можливо, немає;
  4. абсолютно, немає.
26. Чи погодилися б люди, які добре знають Вас, що Ви легко гнівайтесь (роздратовані)?
1. так, абсолютно;
  2. можливо, так;
  3. можливо, немає;
  4. абсолютно, немає.

27. Чи погодилися б люди, які добре знають Вас, що Ви живете мирній і спокійній життям?

1. так, абсолютно;
2. можливо, так;
3. можливо, немає;
4. абсолютно, немає.

28. Чи погодилися б люди, які добре знають Вас, що Ви більшість справ робите в поспіху?

1. так, абсолютно;
2. можливо, так;
3. можливо, немає;
4. абсолютно, немає.

29. Чи погодилися б люди, які добре знають Вас, що Вас тішить змагання (змагання) і Ви дуже намагаєтеся виграти?

1. так, абсолютно;
2. можливо, так;
3. можливо, немає;
4. абсолютно, немає.

30. Який характер був у вас, коли ви були молодшими?

1. запальний і насилу піддається контролю;
2. запальний, але піддається контролю;
3. цілком урівноважений (не було проблем);
4. майже ніколи не серджуся (не виходжу з себе)

31. Яким ви уявляєте свій характер сьогодні?

1. запальний і насилу піддається контролю;
2. запальний, але піддається контролю;
3. цілком урівноважений;
4. майже ніколи не серджуся (не виходжу з себе)

32. Коли ви занурені в роботу і будь-хто (НЕ начальник) перериває вас, що Ви зазвичай відчуваєте при цьому?

1. я відчуваю себе цілком добре, так як після несподіваного перерви працюється краще;
2. я відчуваю легку досаду;
3. я відчуваю роздратування, тому що це заважає справі.

33. Якщо повторювані переривання в роботі дійсно Вас розлютили, Ви:

1. відповісте різко;
2. відповісте в спокійній формі;
3. спробуєте щось зробити, щоб цьому запобігти;
4. спробуєте знайти більш спокійне місце для роботи, якщо це можливо.

34. Як часто Ви виконуєте роботу, яку повинні закінчити до певного терміну?

1. щодня або частіше;
2. щотижня;
3. щомісяця або рідше;

35. Робота, яку Ви повинні закінчити до певного терміну, як правило:

1. не викликає напруги, тому що звична, одноманітна;
2. викликає сильне напруження, так як зрив терміну може вплинути на роботу групи людей.

36. Ви самі собі визначаєте терміни виконання роботи на службі і вдома?

1. немає;
2. так, але тільки зрідка;
3. так, вельми часто.

37. Якість роботи, яку ви виконуєте, до кінця призначеного терміну буває:

1. краще;
2. звичайне;

3. гірше.

38. Чи буває, що на роботі Ви одночасно виконуєте два або кілька завдань, роблячи щось одне, то інше?

1. так;
2. так, але не так часто;
3. так, постійно.

39. Чи були Ви задоволені, можливістю залишатися на нинішній роботі в подальшому році?

1. так;
2. немає, мені хотілося б домогтися більшого;
3. звичайно, немає, я роблю все для того, що б мене підвищили, інакше я буду дуже засмучений.

40. Якби ви могли вибрати, то щоб ви вважали за краще:

1. надбавку до заробітної плати без просування на посаді;
2. просування на посаді без істотного підвищення заробітної плати.

41. До кінця відпустки Ви:

1. хочете продовжити його ще на тиждень - другий;
2. відчуваєте, що готові повернутися до нормальної роботи;
3. Вам хочеться, щоб відпустку закінчився, і Ви могли повернутися до нормальної роботи.

42. Чи бувало так, що за останні три роки Ви брали менше днів відпустки, ніж належить?

1. так;
2. немає;
3. немає, ніколи.

43. Чи буває, що під час відпустки ви не можете перестати думати про роботу?

1. так, часто;
2. так, іноді;
3. немає, ніколи.

44. В останні три роки Ви отримували будь-які заохочення на роботі?

1. немає, ніколи;
2. іноді;
3. так, часто.

45. Як часто Ви приносите роботу додому або вивчаєте будинку матеріали, пов'язані з роботою?

1. рідко або ніколи;
2. раз в тиждень або рідше;
3. майже постійно.

46. ??Як часто Ви залишаєтеся на роботі після закінчення робочого дня або приходьте на роботу в позаурочний час?

1. на моїй роботі це неможливо;
2. дуже рідко;
3. іноді (рідше, ніж раз на тиждень).

47. Ви зазвичай залишаєтеся вдома, якщо у Вас озноб або підвищена температура?

1. так;
2. немає.

48. Якщо Ви відчуваєте, що починаєте втомлюватися від роботи, то Ви:

1. деякий час працюєте менш активно, поки сили не повернуться до Вас;
2. продовжуєте працювати так само активно, незважаючи на втому.

49. Коли Ви працюєте в колективі, інші очікують від Вас, що Ви будете керувати?

1. рідко;
2. не частіше, ніж від інших;
3. частіше, ніж від інших.

50. Ви записуєте для пам'яті розпорядок дня (що потрібно зробити)?

1. ніколи;
  2. іноді;
  3. часто.
51. Якщо хтось чинить відносно Вас нечесно, Ви:
1. прямо вказуєте йому на це;
  2. перебуваєте в нерішучості і чините залежно від обставин;
  3. нічого не говорите про це.
52. У порівнянні з іншими, які виконують таку роботу, Ви докладаєте:
1. набагато більше зусиль;
  2. дещо більше зусиль;
  3. приблизно стільки ж зусиль;
  4. трохи менше зусиль;
  5. набагато менше зусиль.
53. У порівнянні з іншими, які виконують таку роботу, Ви відчуваєте:
1. значно більшу відповідальність;
  2. трохи більшу відповідальність;
  3. приблизно таку ж відповідальність;
  4. дещо меншу відповідальність;
  5. значно меншу відповідальність.
54. У порівнянні з іншими, які виконують таку ж роботу, Ви відчуваєте необхідність поспішати?
1. набагато більше;
  2. дещо більше;
  3. стільки ж;
  4. дещо менше;
  5. набагато менше.
55. У порівнянні з іншими, які виконують таку роботу, Ви:
1. значно більш акуратні;
  2. кілька більш акуратні;
  3. приблизно в такій же мірі акуратні;
  4. дещо менш акуратні;
  5. значно менше акуратні.
56. У порівнянні з іншими, які виконують таку ж роботу, Ваше ставлення до неї:
1. набагато серйозніше;
  2. кілька серйозніше;
  3. мало відрізняється від інших;
  4. дещо менш серйозне;
  5. значно менш серйозне.
57. У порівнянні з роботою, яку Ви виконували 10 років тому, зараз Ви працюєте протягом тижня:
1. більше годин;
  2. приблизно стільки ж;
  3. менше, ніж раніше;
58. У порівнянні з роботою, яку Ви виконували 10 років тому, нинішня робота вимагає:
1. меншої відповідальності;
  2. стільки ж відповідальності;
  3. більшої відповідальності.
59. У порівнянні з роботою, яку Ви виконували 10 років тому, нинішня робота:
1. більш престижна;
  2. настільки ж престижна;
  3. менш престижна.

60. Скільки різних робіт Ви змінили за останні 10 років (врахуйте, будь ласка, будь-які зміни в характері або місце роботи)?

1. змін не було або були одного разу;
2. дві;
3. три;
4. чотири;
5. п'ять і більше.

61. За останні 10 років Ви обмежили число своїх розваг через нестачу часу?

1. так;
2. немає.

**ключі:**

У кожному питанні (затвердженні) обрані варіанти відповідей оцінюються в балах:

№№	бали	№№	бали
	13, 7, 1		13, 7, 1
	13, 7, 1		1, 5, 9, 13
	1, 7, 1		1, 7, 13
	1, 4, 7, 10, 13		13, 1
	1, 7, 13		13, 7, 1
	1, 13		1, 7, 13
	13, 9, 5, 1		13, 7, 1
	1, 7, 13		13, 7, 1
	1, 7, 13		13, 1
	1, 7, 13		13, 7, 1
	1, 7, 13		1, 7, 13
	1, 5, 7, 9, 13		1, 7, 13
	13, 9, 5, 1		13, 7, 1
	1, 7, 13		13, 7, 1
	13, 7, 1		13, 9, 5, 1
	13, 9, 5, 1		13, 1
	1, 7, 13		13, 1
	13, 7, 1		13, 7, 1
	1, 5, 9, 13		13, 7, 1
	1, 5, 9, 13		1, 7, 13
	1, 5, 9, 13		1, 4, 7, 10, 13
	13, 7, 1		1, 4, 7, 10, 13
	1, 5, 9, 13		1, 4, 7, 10, 13
	13, 9, 5, 1		1, 4, 7, 10, 13
	1, 5, 9, 13		1, 4, 7, 10, 13
	1, 5, 9, 13		1, 7, 13
	13, 9, 5, 1		13, 7, 1
	1, 5, 9, 13		1, 7, 13
	1, 5, 9, 13		13, 10, 7, 4, 1

	1, 5, 9, 13		1, 13
	1, 5, 9, 13		

Якщо кількість балів не перевищує 167, то з високою ймовірністю діагностується виражений тип поведінкової активності особистості - тип А;

168-335 балів - діагностується певна тенденція до поведінкової активності типу - А (умовно - А 1);

336-459 - діагностується проміжний (перехідний) тип особистісної активності - тип АБ;

460-626 балів - діагностується певна тенденція до поведінкової активності типу - Б (умовно - Б 1);

627 балів і вище - діагностується з високою ймовірністю виражений поведінковий тип особистісної активності - тип Б.

## Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка

**Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка** є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться.

**Інструкція.** На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» або «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

### Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, чого потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра – не отримасш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерам, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюсь скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псує нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчай від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця – зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

#### Бланк для відповідей

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Відповідь + або -												
№ з/п	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Відповідь + або -												
№ з/п	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Відповідь + або -												
№ з/п	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Відповідь + або -												
№ з/п	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Відповідь + або -												
№ з/п	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
Відповідь + або -												
№ з/п	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84

Відповідь +													
або -													

### «Ключ»

#### Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин:  
+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:  
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»:  
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:  
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

#### Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування:  
+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація:  
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій:  
+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків:  
+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

#### Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:  
+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження:  
+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація):  
+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Відповідно до «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- 1) визначається сума балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходиться підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників за всіма 12 симптомами.
- 4) Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:  
0-9 балів — симптом не сформований;  
10-15 балів — симптом на стадії формування;  
16 більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання». Таким чином, методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання».

Сутєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Тому наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку «вигорання», «напруження», «резистенції» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль

або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна стверджувати тільки те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37-60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

### Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація М. Лепешинського)

Інструкція: Наступні твердження стосуються Ваших відчуттів стосовно себе і Вашого життя. Будь ласка, пам'ятайте, що тут немає правильних та неправильних відповідей. Оберіть варіант, що відповідає в найбільшій мірі ступеню Вашої згоди або незгоди з кожним твердженням на даний момент.

- 1 – повністю не згоден
- 2 – здебільшого не згоден
- 3 – де в чому не згоден
- 4 – де в чому згоден
- 5 – швидше згоден
- 6 – повністю згоден

1. Багато людей вважають мене люблячим(ою) і дбайливим(ою).
2. Іноді я змінюю свою поведінку або образ думок, щоб відповідати запитам оточуючих.
3. Взагалі, я вважаю, що сам(а) несу відповідальність за те, як я живу.
4. Я не зацікавлений(а) в діяльності, яка розширить мій світогляд.
5. Мені приємно думати про те, що я зробив(ла) у минулому і що сподіваюся зробити в майбутньому.
6. Коли я проглядаю історію свого життя, я відчуваю задоволення від того, як все склалося.
7. Вважаю підтримання близьких відносин складною і даремною справою.
8. Я не боюся висловлювати вголос те, що я думаю, навіть якщо це не відповідає думці оточуючих.
9. Потреби повсякденного життя часто нервують мене.
10. Взагалі, я вважаю, що продовжую дізнаватися більше про себе з часом.
11. Я живу одним днем і не замислююся серйозно щодо майбутнього.
12. Взагалі, я відчуваю упевненість і позитивне ставлення до себе.
13. Я часто відчуваю себе самотнім(ою) через те, що у мене мало близьких друзів, з якими є можливість поділитися своїми переживаннями.
14. Зазвичай на мої рішення не впливають дії інших.
15. Я не надто годжуся іншим людям і оточуючому суспільству
16. Я належу до людей, які відкриті для всього нового.
17. Я прагну зосередитися на сьогоднішньому, оскільки майбутнє майже постійно приносить мені проблеми.
18. Мені здається, що більшість людей, яких я знаю, отримали від життя більше, ніж я.
19. Я відчуваю задоволення від особистого та взаємного спілкування з членами сім'ї або друзями.
20. Я схильний(а) турбуватися про те, що інші думають про мене
21. Я досить добре справляюся з більшістю щоденних обов'язків.
22. Я не хочу що-небудь робити по-новому, в моєму житті мене все влаштовує таким, як воно є.
23. У мене є відчуття спрямованості і мета у житті.
24. Була б можливість, я б багато що в собі змінив(ла).
25. Для мене важливо бути хорошим слухачем(кою), коли мої друзі розповідають мені про свої проблеми.

- 26.Бути задоволеним самим собою важливіше, ніж отримувати схвалення оточуючих.
- 27.Я часто відчуваю себе заваленим(ою) своїми обов'язками.
- 28.Я вважаю, що важливо переживати новий досвід, який кидає виклик моїй думці про себе і про світ.
- 29.Мої повсякденні справи здаються мені банальними і незначними.
- 30.Мені подобається більша частина моїх якостей.
- 31.Я знаю небагато людей, охочих вислухати, коли мені потрібно з кимсь поговорити.
- 32.Я схильний(а) піддаватися впливу людей з твердими переконаннями.
33. Якби я був(а) незадоволений своєю життєвою ситуацією, я б зробив(ла) ефективні кроки, щоб її змінити.
- 34.Якщо подумати, я не досяг(ла) більшого як особистість за останні декілька років.
- 35.Я не маю чіткого усвідомлення того, чого я намагаюся досягти в житті.
- 36.У минулому я припустився(лася) декількох помилок, але, на мій погляд, що в цілому моє життя є благополучним.
- 37.Я вважаю, що отримую багато що завдяки моїм друзям.
- 38.Людям рідко вдається переконати мене робити те, що я не хочу..
- 39.Зазвичай я добре піклуюся про свої особисті фінанси і справи.
- 40.З моєї точки зору люди будь-якого віку здатні продовжувати подальше особисте зростання і розвиток.
- 41.Я звик ставити перед собою цілі, але зараз це здається марною тратою часу.
- 42.У багатьох відношеннях я відчуваю розчарування щодо моїх досягнень в житті.
- 43.Мені здається, що у більшості оточуючих людей більше друзів, ніж у мене.
- 44.Для мене важливіше пристосуватися до інших, ніж залишитися одному зі своїми принципами.
- 45.Я відчуваю стрес через те, що не можу впоратися зі всіма справами, які я вимушений робити щодня.
- 46.З часом я почав більше розуміти життя, що зробило мене сильнішою і здібнішою людиною.
- 47.Мені приносить задоволення будувати плани на майбутнє і працювати над їх втіленням в життя.
- 48.Здебільшого я горджуся тим, хто я є, і життям, яким я живу.
- 49.Люди назвали б мене людиною, готовою приділити час іншим.
- 50.Я впевнений(а) в своїй думці, навіть якщо вона суперечить загальній.
- 51.Мені добре вдається розподілити свій час так, щоб я міг(ла) справлятися з усім, що повинно бути зроблено.
- 52.Мені здається, що я став(ла) значно розвиненіший(а) як особа з часом.
- 53.Я — людина, що активно виконує те, що заплановано мною.
- 54.Я заздрю тому, як живуть більшість людей.
- 55.У мене ніколи не було досить теплих і довірливих стосунків з іншими.
- 56.Мені складно висловлювати свою думку щодо спірних питань.
- 57.Кожен мій день розписаний, але я отримую відчуття задоволення від того, що зі всім справляюся.
- 58.Мені не подобається опинятися в нових ситуаціях, які вимагають від мене зміни старого доброго способу дії.
- 59.Деякі люди безцільно блукають життям, але я не відношуся до таких людей.
- 60.Моє ставлення до себе, ймовірно, не таке позитивне, як те, що відчувають до себе більшість людей.
- 61.Я часто відчуваю, що залишаюся осторонь, коли справа стосується дружби.
- 62.Я часто змінюю свої рішення, якщо мої друзі або члени сім'ї не згодні з ними.

63. Я відчуваю напругу, коли намагаюся розпланувати свої дії, оскільки я ніколи не виконую до кінця все, що запланував(ла).

64. Для мене життя — це безперервний процес навчання, змін та росту.

65. Іноді мені здається, що я зробив(ла) все в моєму житті, що було потрібно.

66. Багато днів я прокидаюся пригнічений(а) з думками про те, як я прожив(ла) своє життя.

67. Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, а вони знають, що можуть довіряти мені.

68. Я не з тих людей, які піддаються соціальному тиску думати або діяти певним чином.

69. Мої спроби знайти вид діяльності і стосунки, що задовільняли б мене, були досить успішними.

70. Мені приносить задоволення бачити, як мої погляди змінюються, «дорослішають» з роками.

71. Мої цілі в житті є для мене швидше джерелом задоволення, ніж причиною для розчарування.

72. У минулому були зльоти і падіння, але в цілому я б не став(ла) нічого міняти.

73. Мені складно по-справжньому відкритися, коли я спілкуюся з оточуючими.

74. Мене непокоїть те, як люди оцінюють вибори, зроблені мною в житті.

75. Мені складно розпланувати своє життя так, щоб мене це влаштовувало.

76. Я давним-давно перестав(ла) намагатися поліпшити або змінити що-небудь в своєму житті.

77. Мені приємно думати про те, чого я досяг(ла) у житті.

78. Коли я порівнюю себе з друзями і знайомими, мені приємно усвідомлювати, ким я є

79. Ми з друзями співпереживаємо проблемам один одного.

80. Я оцінюю себе відносно того, що я вважаю за важливе, а не за цінностями, які вважають важливими оточуючі.

81. Я зміг створити свій власний спосіб життя, що найбільше відповідає моїм перевагам.

82. Правильно кажуть, що старого пса не навчиш новим трюкам.

83. Зрештою я можу з упевненістю сказати, що моє життя небагато чого варте.

84. У всіх людей є певні недоліки, але, здається, у мене недоліків більше, ніж у інших.

**Інтерпретація результатів.** Твердженнями приписується значення в балах, рівне числовому значенню відповіді у бланку відповідей. Частина пунктів інтерпретуються в зворотних значеннях:

Варіант відповіді	В прямих значеннях	В зворотних значеннях
Абсолютно не згоден	1 бал	6 балів
Не згоден	2 бали	5 балів
Швидше не згоден	3 бали	4 бали
Швидше згоден	4 бали	3 бали
Згоден	5 балів	2 бали
Абсолютно згоден	6 балів	1 бал

#### Підрахунок сирих балів за основними шкалами

Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
Позитивні відносини	1, 19, 25, 37, 49, 67, 79	7, 13, 31, 43, 55, 61, 73
Автономія	8, 14, 26, 38, 50, 68, 80	2, 20, 32, 44, 56, 62, 74
Управління	3, 21, 33, 39, 51, 57, 69,	9, 15, 27, 45, 63, 75

середовищем	81	
Особистісний ріст	10, 16, 28, 40, 46, 52, 64, 70	4, 22, 34, 58, 76, 82
Цілі в житті	5, 23, 47, 53, 59, 71, 77	11, 17, 29, 35, 41, 65, 83
Самоприйняття	6, 12, 30, 36, 48, 72, 78	18, 24, 42, 54, 60, 66, 84
Психологічне благополуччя	1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 59, 64, 67, 68, 69, 70, 72, 71, 77, 78, 79, 80, 81	2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 18, 24, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 82, 83, 84

### Змістовна інтерпретація шкал

#### Шкала "Позитивні стосунки з іншими".

Респондент, що набрав найменший бал, має лише обмежену кількість довірливих стосунків з оточенням: йому складно бути відкритим, проявляти теплоту і піклуватися про інших; у міжособових взаємовідносинах, зазвичай, він ізольований і фрустрований; не бажає йти на компроміси для підтримки важливих зв'язків з оточенням.

Респондент, що набрав найбільший бал, має задовільні, довірливі стосунки з оточенням; піклується про благополуччя інших; здатний співпереживати, допускає прихильності і близькі стосунки; розуміє, що людські відносини будуються на взаємних поступках.

#### Шкала "Автономія".

Високий бал за цією шкалою характеризує респондента як самостійного і незалежного, здатного протистояти спробам суспільства змусити думати і діяти певним чином; самостійно регулює власну поведінку; оцінює себе відповідно до особистих критеріїв.

Респондент з найменшим балом - залежить від думки і оцінки оточення; в ухваленні важливих рішень покладається на думку інших; піддається спробам суспільства змусити думати і діяти певним чином.

#### Шкала "Управління оточенням".

Високий бал - респондент має владу і компетенцію в управлінні оточенням, контролює усю зовнішню діяльність, ефективно використовує можливості, що надаються, здатний вловлювати або створювати умови і обставини, відповідні для задоволення особистих потреб і досягнення цілей. Низький бал характеризує респондента як людину, яка випробовує складнощі в організації повсякденної діяльності, відчуває себе нездатною змінити або поліпшити обставини, що складаються, безрозсудно відноситься до можливостей, що надаються, позбавлений почуття контролю над тим, що відбувається

#### Шкала "Особистісне зростання".

Респондент з найбільшим балом - має почуття безперервного розвитку, сприймає себе таким, що "росте" і самореалізовується, відкритий новому досвіду, переживає почуття реалізації свого потенціалу, спостерігає поліпшення в собі і своїх діях з часом; змінюється відповідно до власних знань і досягнень. Респондент з найменшим балом - усвідомлює відсутність власного розвитку, не переживає почуття поліпшення або самореалізації, відчуває нудьгу і не має інтересу до життя, відчуває нездатність встановлювати нові стосунки або змінити своє життя.

**Шкала "Мета в житті".**

Випробовуваний з високим балом за цією шкалою має мету в житті і почуття спрямованості; вважає, що минуле і справжнє життя має сенс; дотримується переконань, які є джерелами мети в житті; має наміри і цілі на все життя.

Випробовуваний з низьким балом - позбавлений сенсу в житті; має мало цілей або намірів; відсутнє почуття спрямованості, не знаходить мети у своєму минулому житті; не має перспектив або переконань, що визначають сенс життя.

**Шкала "Самоприйняття".**

Найбільший бал характеризує респондента як людину, яка позитивно ставиться до себе, знає і приймає різні свої сторони, включаючи хороші і погані якості, позитивно оцінює своє минуле.

Респондент з найменшим балом - не задоволений собою, розчарований подіями свого минулого, випробовує занепокоєння з приводу деяких особистісних якостей, бажає бути не тим, ким він або вона є.