

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: “Особистісні диспозиції як чинники емоційного вигорання у студентів-психологів”

Студентки 4 курсу групи ПС- 42
першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної програми
«Психологія»

за спеціальністю 053 – психологія

Артюх Е.С.

Керівник: доцент кафедри прикладної
психології, Павленко Г.В.

№ з/п		Кількість балів	Підпис
1	Зміст роботи		
2	Дослідницька активність		
3	Своєчасність		
4	Відповідність вимогам		
5	Презентація		

м. Харків – 2025 рік

	1
Зміст	
ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНИХ ДИСПОЗИЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	5
1.1 Теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання	5
1.2. Особистісні диспозиції як чинники емоційного вигорання	
1.2.1. Цинізм як чинник емоційного вигорання	9
1.2.2. Перфекціонізм як чинник емоційного вигорання	12
1.2.3. Особистісна тривожність як чинник емоційного вигорання	15
Висновки до 1 розділу	18
Розділ 2	
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ДИСПОЗИЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	20
2.1. Методи та організація емпіричного дослідження	20
2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження	24
Висновки до розділу 2	30
ВИСНОВКИ	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34
АНОТАЦІЯ	37

ВСТУП

У сучасному суспільстві вплив стресових факторів може суттєво позначатися на психічному здоров'ї особистості. Емоційне вигорання є актуальною проблемою психології, що стає все більш важливою для розуміння процесів адаптації та підтримки психічного здоров'я в умовах інтенсивного навантаження та стресових ситуацій. Особливу увагу варто зосередити на вивченні особистісних диспозицій, які можуть вплинути на виникнення емоційного вигорання.

Емоційне вигорання – багатофакторне явище, яке виникає внаслідок хронічного стресу та значного емоційного та фізичного навантаження, пов'язаного з професійною/навчальною діяльністю. Одним з важливих аспектів дослідження є вивчення особистісних диспозицій, які можуть як сприяти, так і перешкоджати розвитку емоційного вигорання. Особистісні диспозиції, такі як установки, мотивації, цінності та поведінкові тенденції, визначають те, як люди сприймають і реагують на стресові ситуації. Вивчення цього аспекту має велике теоретичне і практичне значення з точки зору профілактики емоційного вигорання та формування професійної стійкості.

Незважаючи на те, що проблемі емоційного вигорання присвячено чимало досліджень, які були проведені такими вченими як В. М. Павленко, А.Ю. Василенко, Л. Карамушка, В. Шафуелі, С. Майер, К. Маслач, С. Джексон, взаємозв'язок між особистісними особливостями та емоційним вигоранням у студентів-психологів ще недостатньо вивчений. Дослідження цієї проблеми важливе не тільки з точки зору наукових пошуків, а й практичного застосування, оскільки знання про механізми емоційного

вигорання та особистісні диспозиції, що до нього призводять, можуть стати основою для створення ефективних психопрофілактичних програм і стратегій підтримки майбутніх психологів.

Мета дослідження: дослідити особистісні диспозиції як чинники емоційного вигорання у студентів-психологів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми особистісних диспозицій в контексті емоційного вигорання.
2. Виміряти рівень емоційного вигорання у студентів-психологів.
3. Дослідити особистісні диспозиції у студентів-психологів.
4. Здійснити аналіз взаємозв'язку між особистісними диспозиціями та рівнем емоційного вигорання у студентів-психологів.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання.

Предмет дослідження: особистісні диспозиції як чинники емоційного вигорання.

Гіпотеза дослідження:

Гіпотеза 1: Існує взаємозв'язок між особистісними диспозиціями (перфекціонізмом, тривожністю, цинізмом) та рівнем емоційного вигорання: чим вищий рівень цих диспозицій, тим вище рівень емоційного вигорання.

Гіпотеза 2: Взаємозв'язок між тривожністю та рівнем емоційного вигорання статистично більший, ніж з іншими обраними диспозиціями.

Методи: Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання». (Дж. Гібсон), Багатомірна шкала перфекціонізму Р. Фроста, Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна, Шкала ворожості Кука-Медлей. Статистично-математичні методи: перевірка нормальності розподілу за

допомогою критерію Колмогорова-Смірнова, кореляційний аналіз, регресійний аналіз.

Характеристика вибірки: студенти 1-4 курсів факультету психології з різних закладів вищої освіти у Харкові. Вік 17-23 роки.

Результати даного дослідження можуть бути використані для розробки програм профілактики емоційного вигорання серед студентів-психологів, також для оптимізації навчальних програм для майбутніх психологів з метою підвищення їхньої стійкості до стресу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНИХ ДИСПОЗИЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

У розділі висвітлено результати теоретичного аналізу наукових джерел із проблеми особистісних диспозицій в контексті емоційного вигорання. Розглянуто такі поняття, як емоційне вигорання, перфекціонізм, цинізм та тривожність, а також різні підходи до вивчення кореляції між рівнем емоційного вигорання та трьома визначеними нами особистісними диспозиціями. Також проаналізовано сучасний стан дослідження емоційного вигорання, його поширеність, причини виникнення та можливі наслідки.

1.1. Теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання

Незважаючи на велику кількість теоретичних та емпіричних досліджень такого феномену як “емоційне вигорання”, він не відноситься до чітко визначеного поняття в сукупності психологічних знань.

Першим дослідником даного феномену варто вважати Герберта Фрейденбергера, який ще у 1974 році дав досить чітке визначення емоційному вигоранню у статті «Вигорання співробітників» в «Journal of Social Issues». Стаття заснована на його спостереженнях за волонтерами (включаючи його самого) у безкоштовних наркологічних клініках. Він описав феномен, що спостерігав у себе і своїх колег (виснаження, втрата мотивації і відповідальності) і назвав його метафорою «вигорання» [9, с. 3]. Цим терміном позначається психічний стан людей, які інтенсивно і тісно спілкуються з іншими. Саме ця стаття спонукувала багатьох дослідників на вивчення цього питання, яке залишається актуальним і в наш час. На різних етапах розвитку зарубіжної та вітчизняної науки феномен вигорання був

визнаний у психології стресових ситуацій (вигорання як наслідок стресу), психології професійної діяльності (вигорання як форма професійного впливу на людину) та такому напрямі, як екзистенціальна психологія (фізичне і психічне виснаження в результаті тривалого впливу емоційно-стресових ситуацій, тобто вигорання як стан).

Емоційне вигорання вважається реакцією на стрес, що виникає внаслідок низки зовнішніх і внутрішніх передумов. На думку провідних вчених, емоційне вигорання можна визначити як дистрес у його крайніх проявах, але момент, коли стрес переходить у вигорання, чітко визначити неможливо.

Більшість сучасних дослідників вважають, що саме трикомпонентна модель емоційного вигорання, яка запропонована К. Маслах та Сьюзан Джексон, є найбільш точною у визначенні цього феномену та його складових. Синдром вигорання розуміється як стан фізичного, емоційного й розумового виснаження, що найбільше проявляється в професіях соціальної сфери. Емоційне вигорання може характеризуватися виникненням таких відчуттів як:

- емоційна виснаженість (втома, зниження емоційних ресурсів спілкування),
- деперсоналізація (негативне, цинічне відношення до клієнтів),
- редукція професійних досягнень (відчуття неефективності, некомпетентності й неадекватності) [6, с.7].

Появу цих факторів провокує провідна діяльність людини, найчастіше робота у сфері “людина-людина”. Варто зазначити, що виникнення специфічних кластерів симптомів може бути зумовлено не тільки інтенсивністю спілкування в професійній діяльності, але й тривалою напруженістю в родині та суспільстві, наявністю індивідуальних

особливостей поведінки, несприятливими матеріальними та сімейними умовами тощо.

Вигорання прогресує дуже повільно, К. Масляч класифікує синдром наступним чином:

- I стадія - 3-5 років;
- II стадія - 5-15 років;
- III стадія - 10-20 років.

Для кожного етапу характерні певні ознаки. На основі теоретичних та емпіричних досліджень багатьох авторів, П. Сидоров та О. Матвієнко [22] було виокремлено певну низку симптомів, які властиві синдрому емоційного вигорання. Вони розділили симптоми на 5 груп: психофізичні, соціально-психологічні, поведінкові, когнітивні, соціальні.

До 1 групи (психофізичні симптоми) можна віднести: почуття постійної втоми не лише вечорами, але і вранці, відразу після сну; відчуття емоційного і фізичного виснаження; апатія; загальна астенизація; часті безпричинні головні болі; постійні розлади шлунково-кишкового тракту; різка втрата або різке збільшення ваги; повне або часткове безсоння; постійна загальмованість та сонливість; задишка або порушення дихання за фізичного або емоційного навантаження; помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості.

До 2 групи (соціально-психологічні симптоми) відносять: байдужість, пасивність і депресія; підвищена дратівливість через дрібні події; спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, відхід у себе; постійне безпричинне переживання негативних емоцій; почуття неусвідомленої підвищеної тривожності; почуття гіпервідповідальності та постійне почуття страху, що «не вийде» або «я не впораюся»; загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи.

Поведінкові симптоми включають в себе: відчуття, що робота стає дедалі важчою; людина помітно змінює свій робочий режим; постійно, без необхідності, бере роботу додому, але вдома її не робить; не може приймати рішення; зниження ентузіазму по відношенню до роботи/навчання, байдужість до результатів; невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях; підвищення імпульсивності; зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, застосування наркотичних засобів.

В групі когнітивних симптомів містяться: зниження інтересу до нових теорій та ідей; зниження інтересу до життя; перевагу людина надає рутині, ніж творчому підходу; цинізм або байдужість; низька участь або відмова від участі у розвиваючих експериментах – тренінгах, освіті, самоосвіті; формальне виконання роботи.

Остання група пов'язана з соціальними зв'язками та містить у собі такі симптоми: низька соціальна активність; зниження інтересу до дозвілля, захоплень; соціальні контакти обмежуються роботою/навчанням; мізерні відносини вдома; почуття ізоляції, нерозуміння інших та іншими; почуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег [22, 3-4].

Хоча емоційне вигорання є не різновидом стресу, а наслідком комбінованої дії зовнішніх і внутрішніх стресових факторів у системі особистих і трудових відносин, своєчасне впровадження профілактичних методів і заходів може суттєво знизити його ризик. Базуючись на аналізі численних досліджень, було виявлено, що ризик емоційного вигорання нижчий у людей, яким властиві певні характеристики, здебільшого це стосується міцного здоров'я та свідомого піклування про нього (регулярні заняття спортом, фізкультурою, дотримання здорового способу життя). Також емоційне вигорання може оминати стороною особистостей з високою або

нормальною самооцінкою, комунікабельних, відкритих, готових розраховувати на власні сили і постійно прагнути підвищувати свій робочий і особистісний рівень [16, с. 146].

1.2. Особистісні диспозиції як чинники емоційного вигорання

Кожна диспозиційна структура, властива індивідові, зароджується у його внутрішньому світі та проявляється в його вчинках. Особливе бачення обставин, очікуваних суспільством, та відповідні дії в цих ситуаціях — це і є суть особистісної диспозиції. Ці схильності виникають внаслідок взаємодії генетичних факторів та соціального середовища, і можуть впливати на вибір людиною певних моделей поведінки у складних, стресових ситуаціях. В аспекті емоційного вигорання, визначну роль можуть відігравати такі диспозиції як цинізм, перфекціонізм та тривожність. Цинізм підштовхує до емоційного відсторонення та втрати ентузіазму, перфекціонізм спонукає людину до самовиснаження заради досягнення нереалістичних цілей, а тривожність посилює відповідь на стрес у професійному житті. Аналіз цих індивідуальних особливостей дозволяє більш детально зрозуміти сутність такого феномену як емоційне вигорання.

1.2.1. Цинізм як чинник емоційного вигорання

В контексті емоційного вигорання доцільно розглядати поняття організаційного цинізму. Цинізм - це відсутність пристрасті або байдужість до роботи, втрата професійної етики, розчарування, роздратування, негативне ставлення до клієнтів/колег або його відсутність. Хоча цинізм традиційно вважався рисою особистості, яка характеризується презирством і слабкими міжособистісними зв'язками, організаційний цинізм здебільшого розглядається як стан. Багато вчених вважають, що цинічний світогляд є особистісною властивістю, яка проявляється по відношенню до всіх і до всього навколо - циніки вважають інших егоїстичними та апатичними, вони

сумніваються в мотивах інших, недовірливі та насторожені. Вважається, що цинізм походить від поширеної риси особистості, яка характеризується відсутністю віри в інших і зневагою до них. Ця риса включає в себе вроджену недовіру до причин поведінки, яка не реагує на подразники навколишнього середовища. Раніше існувало хибне уявлення про визначення цинізму як недоліку характеру.

Термін «організаційний цинізм» описує поведінку цинічних осіб в організації. Організаційний цинізм є результатом непрямих процесів, які передбачають експлуатацію працівників і прояви егоїзму в організаціях. Організаційний цинізм часто пов'язаний із низьким очікуванням успіху після змін в організації.

У 1998 році Дієго Белліні виокремив три ключові аспекти організаційного цинізму: когнітивний, афективний і поведінковий.

Когнітивний аспект організаційного цинізму передбачає переконання в тому, що як організація, так і сам роботодавець позбавлені чесності. Люди з високим рівнем організаційного цинізму переконані, що діяльність їхньої організації ґрунтується виключно на власних інтересах, ігноруючи принципи справедливості, щирості та чесності. Вони сумніваються у щирості цілей будь-яких ініціатив організації та підозріло ставляться до її мотивів. Внаслідок цього, такі працівники не сприймають напрямки або пояснення від організації як істинні. Вони зауважують розрив між офіційними цінностями компанії та її реальними діями.

Афективний аспект організаційного цинізму включає емоційні реакції на негативне сприйняття роботодавця. Циніки можуть переживати широкий спектр емоцій, таких як нервозність, страждання, гнів, огида, сарказм, страх та сором. Також спостерігається роздратування, напруга, тривожність,

песимізм та почуття безнадії. Такі емоції породжують глибоке розчарування у взаємодії з організацією.

Поведінковий аспект організаційного цинізму проявляється у схильності до негативної та часто зневажливої поведінки. Наприклад, працівники з високим рівнем організаційного цинізму можуть відкрито критикувати організацію, звинувачуючи її в нечесності і нещирості. Саркастичний гумор стає популярним способом вираження цинічних поглядів. Такі працівники також активно обговорюють внутрішню політику та практики компанії як у професійному середовищі, так і поза роботою [27, с. 115].

Наслідки організаційного цинізму в основному вивчені на індивідуальному рівні. У 2000 році Абрахам Р. у своїй монографії виділила три типи цинізму — цинізм особистості, цинізм співробітників і цинізм організаційних змін. Вона виявила, що цинізм щодо особистісних і організаційних змін призводить до зниження задоволеності роботою серед працівників. Усі три типи цинізму передбачали відчуження серед працівників [27, с. 122].

Емоційно виснажені студенти/працівники часто демонструють цинічне ставлення та поведінку як своєрідний захисний механізм проти подальшого виснаження. У таких ситуаціях вони починають негативніше ставитися до організації й демонструвати зневажливу поведінку щодо колег чи одногрупників. Коли працівники відчувають виснаження емоційних ресурсів, їхньою головною метою стає мінімізація впливу робочих стресорів. Натомість вони схильні обирати пасивні механізми захисту, щоб ізолювати себе від джерел стресу та зберегти залишкові ресурси. Замість того, щоб намагатися вплинути на обставини роботи чи покращити умови в колективі, вони знижують свою залученість, ідентифікацію з компанією та витрачені зусилля для досягнення цілей. Таким чином, емоційне виснаження значною

мірою посилює цинізм у працівників, оскільки це стає для них способом самозбереження [18].

1.2.2. Перфекціонізм як чинник емоційного вигорання

Сучасні реалії студентського життя мають низку викликів: шалений темп навчання, потреба в одночасному засвоєнні різних предметів, відповідальність за особисті академічні успіхи та безперервний особистий розвиток. Бажання відповідати найвищим навчальним вимогам нерідко посилюється такою рисою характеру як перфекціонізм. В такому середовищі перфекціонізм виражається в прагненні студента виконати все ідеально, уникнути найменших похибок та відповідати своєму власному, ідеалізованому розумінню успіху й професіоналізму в обраній галузі.

Перфекціонізм є стійкою особистісною рисою, що визначається як схильність людини прагнути до досконалості та встановлювати надзвичайно високі стандарти в поєднанні зі схильністю до надмірної критичності в оцінці.

Перфекціонізм найбільше впливає на певні сфери життя, зокрема на професійну діяльність або навчання (школа, університет). Існує багато способів, як перфекціонізм впливає на навчання. Наприклад, надзвичайно високі стандарти роботи перфекціоністів призводять до зниження продуктивності та ефективності. Перфекціоністи, як правило, мають низьку толерантність до невизначеності, що може призводити до зниження задоволеності виконаним завданням. Вони часто більше хвилюються і думають про свою роботу, що обмежує їхні можливості для відпочинку та розслаблення після роботи, негативно впливаючи на баланс між сферами життя особистості [15].

Перфекціонізм має як позитивні, так і негативні аспекти, залежно від того, як він спрямований. Для позитивного (здорового) перфекціонізму

характерними є зосередженість на досягненні успіху, позитивне ставлення до себе та своїх можливостей, висока мотивація та вміння насолоджуватися процесом виконання обов'язків. Негативний (нездоровий) перфекціонізм, в свою чергу, ґрунтується на страху помилок та невдач, занадто високих стандартах та вимог до власних можливостей, а також набажанні уникнути негативних результатів та оцінки з боку інших.

З одного боку, перфекціонізм сприяє розвитку професійних навичок, оскільки стимулює до постійного вдосконалення та пошуку ефективних рішень. З іншого боку, надмірний ідеалізм може викликати стрес і розчарування, що призводить до зниження продуктивності та професійного виснаження. Канадські дослідники П. Х'юїтт і Г. Флетт запропонували тривимірну модель перфекціонізму: 1) перфекціонізм, орієнтований на себе – передбачає встановлення нереалістичних, суворих стандартів для себе, а також сувору оцінку та засудження своєї поведінки. Цей тип також супроводжується сильною мотивацією досягти досконалості та уникати невдач. Самоорієнтований перфекціонізм — це самоініціативна вимога до людини бути досконалим; 2) перфекціонізм, орієнтований на інших – передбачає встановлення нереалістичних стандартів для значимих інших людей, вимагаючи досконалості від інших і суворо оцінюючи їхню роботу. Тобто, перфекціонізм, орієнтований на інших, — це вимога, щоб інші були досконалими. 3) перфекціонізм, визначений суспільством –люди, які мають високий рівень соціально встановленого перфекціонізму, вважають себе суб'єктами перфекціоністських очікувань інших. Вони вважають, що інші суворо їх оцінюють і тиснуть на них, щоб вони були ідеальними [15, с. 23].

Т.В. Грубі досліджувала особливості впливу перфекціонізму на професійну діяльність і дійшла висновку, що, хоча перфекціонізм може мати позитивний вплив на професійну діяльність, у більшості випадків цей вплив

є негативним [5]. З цього можна зробити висновок, що перфекціонізм може бути чинником професійного вигорання. Перфекціонізм може призвести до стресу через схильність створювати, підтримувати, посилювати і навіть передбачати стресові події. Це відбувається тому, що перфекціоністи прагнуть ірраціональних і нереалістичних цілей, використовують неефективні стратегії подолання, часто мають тріумфалістське мислення і постійно турбуються про майбутнє.

Вчені з'ясували, найчастіше професійне вигорання спіткає спеціалістів у сфері «людина-людина». Йдеться про психологів і педагогів, яким властивий перфекціонізм, надмірна працездатність. Це пов'язано з тим, що фахівці цих професій вимагають досконалості, і все, що не відповідає їхнім вимогам у кар'єрі та роботі, нівелює їхнє задоволення процесом і результатами праці, що призводить до відчуття неповноцінності і змушує працювати ще старанніше. Оскільки результати, як правило, однакові і цілком передбачувані, вони ніби потрапляють у замкнене коло: прагнення досконалості (вищості) → відсутність результатів → відчуття безнадійності та вразливості → продовження прагнення до досконалості → знову відсутність бажаних результатів [2].

Наслідки перфекціонізму для емоційного стану можуть проявлятися у частому відчутті незадоволеності собою, смутку, тривоги, сорому та провини. Отже, емоційне вигорання - це тип психологічного захисного механізму, що розвивається у відповідь на певні травмуючі дії, виявляючись у вигляді повного або часткового усунення емоцій (зниження енергії). Основною причиною вигорання та його основних симптомів є взаємодія з людьми, які не відповідають вимогам і стандартам, встановленим перфекціоністами.

1.2.3. Особистісна тривожність як чинник емоційного вигорання

Тривожність - це поширений психологічний стан, який виступає як захисний фактор від загрозливих ситуацій. Однак хронічна тривога може призвести до психологічного стресу, який впливає на повсякденне функціонування людини. Аналіз наукових досліджень, присвячених тривожності, показує, що люди з високим рівнем тривожності мають кілька негативних аспектів. По-перше, вони сприймають світ і навколишнє середовище як ворожі та небезпечні. По-друге, високий рівень тривожності може негативно впливати не лише на адаптацію до соціального середовища, а й на професійну та навчальну діяльність. Молоді люди з високим рівнем тривожності можуть відчувати розчарування і незадоволеність своєю роботою.

Особистісну тривожність можна розглядати як рису характеру, що виявляється у схильності постійно відчувати тривогу в найрізноманітніших життєвих ситуаціях. Люди, схильні до таких станів, постійно насторожені та пригнічені, їм важко справлятися із зовнішнім світом, який вони сприймають як ворожий [1, с. 33]. У літературі міститься багато варіантів пояснень появи особистісної тривожності, але в сучасних дослідженнях виділяють 3 основні групи причин, які можуть вплинути на її розвиток: соціальна, психологічна та психофізіологічна. На соціальному рівні це пов'язано з труднощами у спілкуванні (страх оцінювання, відчуття самотності, важкість у встановленні контактів). На психологічному рівні особистісна тривожність пов'язана з неадекватним сприйняттям себе (низька самооцінка, перфекціонізм, негативне мислення). Що стосується психофізіологічного рівня, то особистісна тривожність обумовлена факторами, пов'язаними з особливостями роботи центральної нервової системи (реакція на стресову ситуацію у

тривожних осіб починається раніше, однак аналіз інформації вимагає більше часу).

Особистісна тривожність проявляється як почуття невпевненості в собі, вразливості, безпорадності та безсилля перед обличчям реальних або уявних зовнішніх чи внутрішніх чинників, що можуть становити певну загрозу самооцінці особистості, рівню домагань, задоволенню базових потреб тощо. На підставі теоретичних досліджень, особистісна тривожність в психологічній літературі здебільшого розглядається як переживання певних емоційних стилів, пов'язаних з мотивацією поведінки або діяльності [1, с. 34].

В свою чергу, низький рівень тривожності може змусити людей менше нервувати, коли вони припускаються помилок на роботі або у навчальному закладі, надати їм впевненості в тому, що вони можуть адекватно реагувати на критику і докладати зусиль для виправлення своїх помилок.

Тривожність розглядають як загальну реакцію на загрозові ситуації, яку можна розділити на два пов'язані компоненти: тривожність як риса і тривожність як стан. Риса тривожності - це стійка характеристика особистості, що визначає, наскільки людина сприймає стресову ситуацію як загрозову, тобто її схильність до тривоги. Іншими словами, схильність до тривоги відображає характерну тривожність, а стан тривоги - це реакція після того, як ситуацію було оцінено як загрозову. Тривога може виникати не безпосередньо в стресових ситуаціях, а напередодні, до того як ці стани виникнуть. Тривога як стан - це передчуття неприємностей. Однак тривога залежить від того, від кого суб'єкт очікує неприємностей: від себе (власна безпорадність), об'єктивна ситуація або інші люди [21].

Проаналізувавши велику кількість літератури, можна виділити певний вплив особистісної тривожності на емоційне вигорання. Такі дослідники як

Васипулос С. та Токер С. і Бірон М. у своїх дослідженнях довели, що вимоги до роботи, зовнішні зусилля та надмірна відданість пов'язані з підвищенням рівня тривожності, яка в свою чергу провокує емоційне вигорання [23,28]. Тобто, чим більш емоційно виснаженою, цинічною і менш ефективною по відношенню до своєї роботи людина відчуває себе, тим більше вона буде хвилюватися.

Деструктивна особистісна тривожність не тільки заважає людині ефективно виконувати свої обов'язки, а й може прискорювати розвиток емоційного вигорання. Більшість представників професії «людина-людина» мають ситуації, що створюють постійне емоційне напруження, що негативно впливає не тільки на психічне здоров'я, але й на «професійне довголіття» та сприяє виникненню емоційного вигорання. Звичайно, тривожні люди також можуть досить ефективно справлятися з різними видами діяльності, але в більшості випадків це досягається необґрунтованими методами і надмірними зусиллями, що лише підсилює емоційне виснаження [15].

Висновки до 1 розділу

1. Теоретичний аналіз наукових джерел дозволяє зробити висновок, що феномен емоційного вигорання залишається складним і багатогранним, внаслідок чого не існує єдиного визначення, яке б охоплювало всі його аспекти. Сучасне розуміння цього феномену ґрунтується на трикомпонентній моделі К. Маслач та С. Джексона, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної успішності. Процес розвитку синдрому вигорання є поступовим і включає кілька різних етапів, кожен з яких має свої відмінні симптоми, які дозволяють визначити стадію. Синдром емоційного вигорання найчастіше властивий працівникам сфери

“людина-людина”. Він обумовлений як внутрішніми, так і зовнішніми факторами, включаючи особистісні характеристики та емоційний стан, а також професійні обставини та соціальні взаємодії. Між цими факторами існує складний взаємозв'язок, який має загальний вплив на рівень стресу та психологічне благополуччя в освітньому чи професійному середовищі.

2. Цинізм є важливим фактором у формуванні емоційного вигорання, особливо в професійній сфері. Виражається в зневажливому або негативному ставленні до праці, співробітників і клієнтів. Виділяють три компоненти цинізму: когнітивний (втрата віри в організацію), афективний (емоційне відсторонення) і поведінковий (пасивний опір). Працівники проявляють більш цинічні погляди та поведінку в умовах підвищеного емоційного вигорання в організаціях, а високий ступінь цинізму серед співробітників пов'язаний з нижчим рівнем залучення до роботи та підвищеним вигоранням.

3. Перфекціонізм – це особистісна характеристика, яка визначає прагнення людини досконало виконувати завдання та мати високі стандарти в професійній та особистій сферах. У психології перфекціонізм поділяється на три типи: самоспрямований - коли людина ставить перед собою високі стандарти і критично оцінює власні досягнення; орієнтований на інших - характеризується високими очікуваннями від інших і критичним ставленням до власної роботи - під впливом зовнішнього тиску, коли людина відчуває, що оточення вимагає від неї бути ідеальною. Постійне прагнення до недосяжних ідеалів, страх зробити помилку, негативне сприйняття критики та високий рівень самокритичності можуть призвести до хронічного стресу та, зрештою, до емоційного вигорання.

4. Тривожність є ще одним важливим фактором розвитку емоційного вигорання. Люди з високим рівнем тривожності схильні

сприймати світ як небезпечний, що підвищує ризик виникнення стресових реакцій. Особистісна тривожність проявляється через відчуття невпевненості, вразливості, безсилля та безпорадності у відповідь на реальні чи уявні загрози.. Деструктивна особистісна тривожність не тільки ускладнює здатність професійно виконувати завдання, але й сприяє прискореному розвитку вигорання. Дослідження показують, що тривожні люди частіше відчувають емоційне виснаження та вигорання через постійний внутрішній конфлікт і страх не виправдати очікувань.

Розділ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ДИСПОЗИЦІЙ В
КОНТЕКСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Методи та організація емпіричного дослідження

Проведений теоретичний аналіз особистісних диспозицій в контексті емоційного вигорання показав нам, що перфекціонізм, цинізм та тривожність є внутрішніми факторами, які відчутно впливають на формування цього синдрому. Їх присутність може не тільки збільшувати чутливість особистості до вигорання, а й окреслювати особливості його виявів. Ми маємо на меті дійти до розуміння факторів, що можуть мати зв'язок з емоційним вигоранням та виявити кореляцію між цими диспозиціями.

Завдання:

1. Виміряти рівень емоційного вигорання у студентів-психологів.
2. Дослідити особистісні диспозиції у студентів-психологів.
3. Здійснити аналіз взаємозв'язку між особистісними диспозиціями та рівнем емоційного вигорання у студентів-психологів.

В дослідженні взяли участь студенти факультету психології різних ВНЗ Харкова. Експериментальна група склала 52 особи: 11 студентів 1 курс, 12 студентів 2 курс, 10 студентів 3 курс та 19 студентів 4 курс. 76, 9% респондентів жіночої статі, інші ж 23,07% – чоловічої. У дослідженні було застосовано стандартизовані та валідизовані психодіагностичні методики. Для виявлення рівня емоційного вигорання - методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон), для дослідження особистісних

диспозицій були застосовані такі методики: Багатовимірна шкала перфекціонізму Р.Фроста, Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна, Шкала ворожості Кука-Медлей.

Зупинимось на кожному з методів та розглянемо їх більш докладно.

1. Методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон) [6] (Додаток А)

Методику "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон) можна використати для виміру компонентів "вигорання". В цій методиці 18 запитань, які відповідають одному з компонентів "вигорання": деперсоналізація (1-4 п.), особиста задоволеність (5-11 п.), емоційне виснаження (12-18 п.). Досліджуваним пропонується обрати на кожне запитання одну із 6 варіантів відповідей. За кожним компонентом "вигорання" підраховується середній бал, а потім за ключем проводиться визначення рівня "вигорання" (низький, середній, високий).

2. «Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста» [8] (Додаток Б)

Опитувальник складається з 35 тверджень і побудований на шестикомпонентній моделі перфекціонізму. Ці компоненти відповідають таким складовим перфекціонізму концепції Р. Фроста: «особисті стандарти», «організованість», «занепокоєність помилками», «сумніви у власних діях», «батьківські очікування» та «батьківський критика». Для відповідей було запропоновано п'ятибальну шкалу, де 1 – «повністю не згоден», а 5 – «повністю згоден».

3. Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна [10] (Додаток В)

Методика є інформативним способом самооцінки рівня тривожності у даний момент (реактивна тривожність, як стан) і особистісної тривожності (як стійка характеристика людини). Бланк шкал самооцінки включає інструкцію і 40 питань-суджень, 20 з яких призначені для оцінки рівня ситуативної

тривожності (СТ) і 20 - для оцінки рівня особистісної тривожності (ЛТ). Методика є адаптованою та стандартизованою, а також має орієнтовні нормативи рівневої вираженості тривожності: від 20 до 34 балів - низький рівень тривожності; від 35 до 44 балів - середній рівень тривожності; вище 46 балів - високий рівень тривожності. Для цього дослідження було використано лише шкала самооцінки особистісної тривожності.

4. Шкала ворожості Кука-Медлей [11] (Додаток Г)

На меті методики визначення схильності респондента до прихованої агресивної та ворожої поведінки у взаємодії з навколишніми. Методика містить 27 тверджень, на які випробуваний повинен дати відповіді за 6-бальною шкалою. Відповіді випробуваних перетворюються на бали. Потім вони групуються у три шкали - цинізм, ворожість та агресивність. Для цього дослідження було використано шкалу цинізму.

Для дослідження особистісних диспозицій та емоційного вигорання було сформовано репрезентативну групу респондентів з урахуванням вимог щодо його проведення. Відповідні до мети дослідження було підібрано психодіагностичні методи та методи математичної обробки (результати дослідження опрацьовано із застосуванням перевірки нормальності розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова, кореляційного аналізу за допомогою критерію Пірсона, регресійний аналіз).

1. Критерій Колмогорова-Смірнова

Критерій Колмогорова-Смірнова дозволяє визначити, чи відрізняється розподіл від нормального (коли ексцес та асиметрія розподілу дорівнює 0). Суть методу полягає у порівнянні розподілу накопичених частот вибірки із теоретичним (очікуваним) нормальним розподілом.

2. Кореляційний аналіз

Кореляційний аналіз – метод дослідження взаємозалежності ознак у емпіричній сукупності, які є випадковими величинами з нормальним характером розподілу. Мета кореляційного аналізу — виявити чи існує істотна залежність однієї змінної від інших.

Критерій Пірсона

Критерій Пірсона є непараметричним методом, який дозволяє оцінити значущість відмінностей між фактичною (виявленою в результаті дослідження) кількістю результатів або якісних характеристик вибірки, що потрапляють у кожну категорію, та теоретичною кількістю, яку можна очікувати в групах, що вивчаються при справедливості нульової гіпотези. Іншими словами, метод дозволяє оцінити статистичну значущість відмінностей двох чи кількох відносних показників (частот, часток).

Регресійний аналіз – це кількісне вираження взаємозв'язку або взаємозалежності між залежною змінною (відповіддю) та однією або декількома незалежними змінними (предикторами).

Регресійний аналіз має два основні призначення:

- 1) опис залежності між змінними дає змогу виявити ймовірний причинно-наслідковий зв'язок;
- 2) визначення предиктора для залежної змінної, оскільки рівняння регресії дає змогу прогнозувати значення залежної змінної на основі значень незалежних змінних: виявлення закономірності, яка представлена у вигляді рівняння регресії.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Для аналізу рівня емоційного вигорання серед студентів-психологів було проведено кількісне дослідження. Далі представлено основні кількісні показники, отримані у процесі дослідження, а також їх інтерпретація у контексті існуючих теоретичних підходів (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1 Рівень емоційного вигорання серед респондентів

Компонент емоційного вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	49.1%	49.1%	1.8%
Особиста задоволеність	13.2%	77.4%	9.4%
Емоційне виснаження	22.6%	69.8%	7.5%

Аналіз даних, представлених у таблиці 2.1, показав, що серед опитаних найбільше осіб з середнім ступенем емоційного вигорання. Майже половина опитаних (49,1%) показали низький рівень деперсоналізації. Це означає, що вони зберігають емоційну включеність у свою роботу, здатні до співчуття та гуманного ставлення до інших. Такий результат вказує на позитивний психологічний стан. Ще 49,1% респондентів виявили середній рівень, що свідчить про часткове емоційне відсторонення або про початок формування захисних психологічних механізмів. Лише 1,8% продемонстрували високий рівень деперсоналізації. Це може вказувати на втрату інтересу до людей, емоційну холодність або професійну байдужість, що є ознаками глибокого професійного вигорання.

Переважає більшість опитаних, а саме 77,4%, демонструє середній рівень задоволення своїми здібностями. Це сигналізує про стабільність мотивації та віру у власні здібності, хоча вже простежується втома або зменшення зацікавленості у професійному зростанні. 13,2% респондентів вказують на низький рівень задоволення, що може бути індикатором

зниження відчуття власної ефективності, сумнівів у навичках або втрати відчуття мети у власних діях. Разом з цим, 9,4% демонструють високий рівень задоволення, тобто зберігають позитивне сприйняття себе та позитивно оцінюють результати своєї праці.

Найбільше опитуваних (69,8 %) показали середній ступінь емоційного виснаження. Причинами можуть бути інтенсивний графік, емоційна складова навчання або брак ресурсів для якісного відпочинку. У 22,6 % респондентів виявили низький рівень виснаження, що вказує на стійкість до стресу та здатність до ефективного відновлення. Натомість 7,5 % продемонстрували високий рівень емоційного виснаження. Більшість опитаних ще не дійшли до стадії цілковитого емоційного відчуження від навчальних ролей та обов'язків, проте майже половина вже показує перші ознаки втрати емпатії та особистісного залучення.

Перейдемо до результатів за опитувальником “Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста”, яка дозволяє оцінити різні аспекти перфекціоністських установок, включаючи прагнення до високих стандартів, надмірну самокритику, страх помилок та вплив зовнішніх очікувань. Цей інструмент є важливим для розуміння психологічних характеристик студентів, оскільки перфекціонізм часто пов'язаний із високим рівнем стресу, тривожністю та ризиком емоційного вигорання (таблиця 2.2).

**Таблиця 2.2 Результати респондентів за опитувальником
“Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста”**

Шкала	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
«Занепокоєність помилки»	5.7%	32.1%	62.3%

«Організованість»	67.9%	32.1%	-
«Батьківська критика та сумніви у власних діях»	3.8%	60.4%	35.8%
«Особистісні стандарти та батьківські очікування»	49.1%	49.1%	1.8%
Загальний рівень перфекціонізму	32.1%	35.8%	32.1%

Шкала «Занепокоєння через помилки» має високий показник у 62.3% опитаних. Це свідчить про те, що особи, які взяли участь у дослідженні, схильні сприймати власні промахи як серйозні поразки, що, своєю чергою, провокує відчуття тривоги та емоційну напругу. У результаті знижується гнучкість, падає толерантність до невизначеності — фактори, котрі безпосередньо сприяють розвитку емоційного вигорання.

«Батьківська критика та сумніви» продемонстрували середній (60.4%) та високий (35.8%) рівні. Це вказує на наявність глибоко вкоріненої внутрішньої критики, а також залежність від сторонньої оцінки. Все це може слугувати черговим тригером емоційного вигорання.

Показник «Організованості» низький у 67.9%. Парадоксально, але за високих вимог до себе, виявляється недостатньо навичок ефективного планування. Це призводить до додаткового навантаження та зниження ефективності, посилюючи процес виснаження.

На загальному рівні перфекціонізму дані опитуваних розподілилися рівномірно, але незначно переважає середній рівень перфекціонізму.

Розглянемо результати отримані за допомогою “Шкали тривоги Спілбергера-Ханіна”, яка дозволяє виміряти як ситуаційну, так і особистісну тривожність, що є важливим показником емоційного стану студентів і може

впливати на їх психологічне благополуччя та загальну адаптивність (таблиця 2.3.).

Таблиця 2.3. Особистісна тривожність у досліджуваних

Рівень вираженості	Особистісна тривожність
Низький	1.9%
Середній	22.6%
Високий	75.5%

Згідно з відомостями Шкали Спілбергера-Ханіна, більшість респондентів (75.5%) демонструють високий рівень особистісної тривожності, що вказує на загальну психоемоційну нестійкість та схильність до переживань та стресових відповідей. Високий рівень тривожності може призводити до посилення емоційних реакцій, надмірної чутливості до стресових факторів, страху провалу та втрати віри у себе. У подібних обставинах навіть рутинні навчальні обов'язки здатні викликати відчутне психоемоційне виснаження.

Далі ми проаналізуємо результати респондентів за методикою “Шкала ворожості Кука-Медлей”, яка дозволяє оцінити рівень агресивності, ворожих установок та реакцій, що можуть суттєво впливати на якість міжособистісної взаємодії та загальний психологічний стан.

Таблиця 2.4. Рівень ворожості за шкалою Кука-Медлей

Шкала	Рівень вираженості			
	Низький	Середній до низького	Середній до високого	Високий

Цинізм	-	20.8%	11.3%	67.9%
Агресивність	-	24.5%	69.8%	5.7%
Ворожість	5.7%	20.8%	60.4%	13.2%

Серед всіх показників нас найбільше цікавить цинізм, він виражений у більшості на високому рівні, що свідчить про схильність до знецінення професійних/навчальних зусиль та скептицизму. Високий рівень цинізму, поєднаний з помірною агресією, сигналізує про пасивно-негативні стратегії самоконтролю емоцій, типові для професійного вигорання: дистанціювання, зневага, емоційне відмежування.

Перший етап математико-статистичної обробки результатів полягав у визначенні нормальності розподілу показників за методом Колмогорова-Смірнова. Аналіз результатів за всіма методиками показав, що розподіл показників є нормальним, тому при кореляційному аналізі ми використовували параметричний критерій Пірсона (таблиця 2.5.).

Таблиця 2.5. Результати обробки кореляції за Пірсоном

Змінна	Цинізм	Тривожність	Перфекціонізм	Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження
Цинізм	1.000000	0.153419	0.401814*	0.173844	0.231542	0.288027*
Тривожність	0.153419	1.000000	0.334398*	0.024469	-0.082356	0.305751*
Перфекціонізм	0.401814*	0.334398*	1.000000	0.276125*	0.441147*	0.230406
Деперсоналізація	0.173844	0.024469	0.276125*	1.000000	0.056986	0.523857*

Особиста задоволеність	0.231 542	-0.0823 56	0.441147 *	0.056986	1.00000 0	-0.017 720
Емоційне виснаження	0.288 027*	0.3057 51*	0.230406	0.523857*	-0.0177 20	1.0000 00

З таблиці видно, що компоненти емоційного вигорання мають позитивний зв'язок з такими диспозиціями як:

1. Емоційне виснаження корелює з цинізмом, тривожністю та деперсоналізацією (що є одним з компонентів вигорання в методиці). Цинізм може виражатися у зневажливому ставленні до одногрупників або викладачів, тому коли особа виснажена вона може віддалятися та використовувати прояви цинізму для збереження емоційного стану. Тривожність може проявлятися як страх перед невдачами та бажанням мати контроль над процесами в оточенні, тому людина з підвищеною тривожністю мають певну чутливість до стресу, що може пришвидшити виникнення емоційного виснаження. Деперсоналізація в цілому є одним з компонентів емоційного вигорання та проявляється як спроба відсторонення як від себе так і від інших задля збереження ресурсів.
2. Деперсоналізація та особиста задоволеність корелюють з перфекціонізмом. Перфекціонізм являє собою підвищену жагу дотримання стандартів, страх помилок та потреба у позитивній оцінці від інших. Тому через те, що особисті досягнення не будуть відповідати ідеалам буде виникати зниження особистої задоволеності. Також значний рівень перфекціонізму може сприяти деперсоналізації – особистість прагне емоційно віддалитися від невдач та власних переживань, щоб мати можливість функціонувати, таким чином починає пригнічувати емоції, виявляючи холодність або відчуженість.

Проведений кореляційний аналіз дав змогу виявити наявність статистично вагомого позитивного взаємозв'язку між тривожністю та емоційним виснаженням при показнику значущості $p \leq 0,01$ ($r = 0.780$). Це вказує на взаємообумовленість визначених показників. Відтак, високий рівень тривожності безпосередньо зумовлює збільшення емоційного виснаження, що є ключовою складовою емоційного вигорання.

Також було відзначено значущий позитивний кореляційний зв'язок між цинізмом та емоційним виснаженням ($r = 0.622$, $p \leq 0,01$), що вказує на ймовірність того, що цинічні настанови особистості здатні сприяти утворенню або поглибленню стану емоційного виснаження в умовах професійного чи освітнього навантаження.

Перфекціонізм продемонстрував помірний позитивний зв'язок з емоційним виснаженням ($r = 0.455$, $p \leq 0,05$). Разом з цим, в результатах регресійного аналізу цей показник не набув статистичної значущості ($p = 0.281$). Це дає змогу припустити опосередкований або вторинний характер його впливу, зокрема через підвищення тривожності.

Множинний регресійний аналіз підтвердив провідну роль тривожності як чинника розвитку емоційного вигорання (Додаток Д). Встановлено, що саме тривожність є найбільш вагомим предиктором емоційного вигорання ($\beta = 0.615$, $p \leq 0,001$), що узгоджується з результатами кореляційного аналізу. Також було встановлено вагомий внесок цинізму ($\beta = 0.302$, $p = 0.012$) у пояснення рівня емоційного вигорання, що підтверджує його роль як особистісного чинника у формуванні цього стану.

Отримані результати дозволяють підтвердити гіпотезу щодо наявності взаємозв'язку між особистісними диспозиціями та рівнем емоційного вигорання. Зокрема, тривожність демонструє найвищий рівень асоціації з усіма ключовими компонентами вигорання, такими як емоційне виснаження,

що дозволяє розглядати її як провідний психологічний чинник розвитку цього феномену.

Висновки до 2 розділу

Теоретичне вивчення проблеми особистісних диспозицій у контексті емоційного вигорання дало можливість для виокремлення етапів емпіричного дослідження цієї проблеми: вибір надійних методик для діагностики; формування вибірки респондентів; кількісна обробка первинних результатів емпіричного дослідження; проведення якісної обробки даних, їхня систематизація й узагальнення. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити особливості емоційного вигорання та його взаємозв'язок із такими особистісними змінними як перфекціонізм, тривожність та цинізм.

Кореляційний аналіз дозволив виявити значущі позитивні зв'язки між емоційним вигоранням та тривожністю, а також цинізмом. Виявлено також помірний позитивний зв'язок між емоційним виснаженням та перфекціонізмом, що свідчить про вплив надмірного прагнення до ідеалу на розвиток психологічного виснаження. Регресійний аналіз показав, що предикторами емоційного вигорання є високі показники особистісної тривожності та цинізму.

Отже, отримані дані свідчать про те, що емоційне вигорання постає як багатоаспектне явище, щільно переплетене з індивідуальними особливостями особистості, включаючи схильність до тривожності, цинізму та прагнення до досконалості. Це підкреслює нагальну потребу у психопрофілактичних програмах, метою яких є зменшення внутрішнього напруження,

вдосконалення здатності до емоційного самоконтролю та вироблення гнучких стратегій поведінки в умовах робочого стресу.

ВИСНОВКИ

Тож, проведене нами дослідження складалося з двох етапів: теоретичного аналізу проблеми особистісних диспозицій у контексті емоційного вигорання та їх емпіричного дослідження. У результаті можемо зробити наступні висновки.

1. Теоретичне опрацювання проблеми особистісних диспозицій у контексті емоційного вигорання дозволило встановити, що цей феномен є багатокompонентним психологічним явищем, яке включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісного задоволення. Особистісні диспозиції, такі як перфекціонізм, тривожність і цинізм, відіграють важливу роль у формуванні та розвитку синдрому емоційного вигорання, оскільки вони визначають індивідуальні стратегії реагування на стресові ситуації та професійні виклики.
2. Рівень емоційного вигорання серед студентів-психологів характеризується переважною вираженістю емоційного виснаження, яке часто досягає середнього рівня. Деперсоналізація перебуває на низькому або середньому рівні, що свідчить про відносно слабку інтенсивність цього аспекту вигорання. Особистісне задоволення також оцінюється на середньому рівні, що вказує на часткову втрату мотивації до навчання та професійного розвитку.

3. Аналіз особистісних диспозицій студентів-психологів продемонстрував високий рівень тривожності, значні показники цинізму та високі значення стурбованості помилками у структурі перфекціонізму. Це свідчить про схильність до емоційної чутливості, самокритики, недовіри до соціального оточення, що може ускладнювати адаптацію до навчання та професійного становлення, підвищувати ризик розвитку вигорання.
4. На основі проведеного кореляційного та регресійного аналізів встановлено позитивні кореляції між емоційним виснаженням та такими особистісними диспозиціями, як тривожність, цинізм та перфекціонізм. Тривожність та цинізм, як основні предиктори вигорання, вказують на важливість врахування цих особистісних рис у процесі профілактики емоційного вигорання серед студентів-психологів. Регресійний аналіз виявив, що високий рівень тривожності та цинізму є найбільш значущими факторами, що прогнозують розвиток емоційного вигорання. Ці результати підкреслюють необхідність розробки спеціалізованих профілактичних програм та заходів, спрямованих на зниження рівня тривожності та цинізму серед студентів, що навчаються за спеціальністю психологія. Зокрема, важливо включати методи роботи з емоційним самоконтролем, розвитком стресостійкості та соціальної підтримки в навчальний процес, що дозволить знизити ризики вигорання та сприяти збереженню психічного здоров'я майбутніх психологів. Таким чином, результати дослідження вказують на необхідність уваги до психологічного благополуччя студентів та важливість інтервенцій, спрямованих на попередження емоційного вигорання, зокрема через зменшення тривожності та цинізму в студентському середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берегова Н., Джигун Л. Особистісна тривожність психолога та її вплив на результативність професійної діяльності. *Psychology travelogs*. 2021. № 1. С. 30–38. URL: <https://doi.org/10.31891/pt-2021-1-3>
2. Бехтер Ю.К. Перфекціонізм як чинник емоційного вигорання психолога: кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» /Міністерство освіти і науки України - Запоріжжя: ЗНУ, 2024 - 92 с.
3. Більська, О. М. Перфекціонізм та трудоголізм як чинники виникнення синдрому емоційного вигорання : кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» /Міністерство освіти і науки України ; Херсонський держ. ун-т, Ф-т психології, історії та соціології, Кафедра практичної психології. – Херсон : ХДУ, 2020. – 51 с.
4. Бондаренко О.М. Вплив перфекціонізму на професійну ефективність психологів. Науковий вісник Національного університету ім. Тараса Шевченка. Вип. 15(2). 2022. С. 55-60
5. Грубі Т.В. Визначення поняття «перфекціонізм особистості». Педагогіка і психологія сьогодення: теорія та практика: зб. наук. пр. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 січ. 2016 р., м. Одеса). Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2016. С. 13–18
6. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016.- 60 с.
7. Калюжна Є.М. Психологічні механізми особистісної тривожності у підлітковому віці. – Київ, 2008. 27 с.
8. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. – 64 с.
9. Кононенко О. І. "Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання." *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки 2 (1) (2014). С. 81-85.

10. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / О. Я. Кляпець, Б. П. Лазоренко, Л. А. Лепіхова, В. В. Савінов ; За ред. Т. М. Титаренко. – К. : Міленіум, 2009. – 120 с.
11. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників: Збірник практичних матеріалів. – Київ, 2020. – 132с.
12. Наумова В.Ю. Феномен емоційного вигорання // Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г.Кременя, Ю.В.Ковбасюка– К.: Основа, 2014, – 496 с.
13. Олійник М. "Дослідження синдрому вигорання. КПТ орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні." Львів, 2021. С. 36–50.
14. Павленко, В. М., and А. Р. Дроздова. "Особливості прояву синдрому емоційного вигорання у безробітних та у представників професії систем людина-людина та людина-знак." *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Психологія* 46 (2011): 140-144.
15. Палкіна Д. Р. Перфекціонізм і трудоголізм як чинники професійного вигорання: кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» /Міністерство освіти і науки України - Чернівці: ЧНУ, 2023. - 78 с.
16. Стаднюк, Л. А., Давидович, О. В., Приходько, В. Ю., Олійник, М. В., & Ширяєва, М. І. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню. *Вісник наукових досліджень*, (1), (2017), С. 145-149.
17. Akova, İ., Hasdemir, Ö., & Kiliç, E. Evaluation of the relationship between burnout, depression, anxiety, and stress levels of primary health-care workers (Center Anatolia). *Alexandria Journal of Medicine*. 2021. 57(1), 52–60.
18. Atalay, M. O., Aydemir, P., & Acuner, T.. The Influence of Emotional Exhaustion on Organizational Cynicism: The Sequential Mediating Effect of Organizational Identification and Trust in Organization. *Sage Open*, 2022. URL: <https://doi.org/10.1177/21582440221093343>
19. Buzhynska S. M., Boichenko A. O. Influence of hypertension for the development of emotional pregnancy syndrome in students of pedagogical profile of teaching. *Theory and practice of modern psychology*. 2019. Vol. 5, no. 1. P. 87–92.

20. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. P. 159–165.
21. Koutsimani P., Montgomery A., Georganta K. Frontiers | the relationship between burnout, depression, and anxiety: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers*. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.00284/full>
22. Lyoshenko O., Kondratieva V. Diagnosis, prevention, correction of the “emotional burning” syndrome. *Lviv University Herald. Series: psychological sciences*. 2021. URL: <https://doi.org/10.30970/ps.2021.10.15>
23. Mark, G., and Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *Br. J. Health Psychol.* 17, 505–521.
24. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A New Perspective on a Critical Issue in Modern Workplaces*. Wiley-Blackwell.
25. Palovski Y. O. Psychological predictors of emotional burnout and job involvement in business managers. *Scientific notes of taurida national V.I. vernadsky university, series psychology*. 2021. No. 2. P. 42–49.
26. Perfectionism and Burnout in Athletes: The Mediating Role of Perceived Stress / L. F. Olsson et al. *Journal of Clinical Sport Psychology*. 2021. P. 1–20. URL: <https://doi.org/10.1123/jcsp.2021-0030>
27. Neharika Vohra , Nisha Nair , and Rahul Shee. Burnout, Organizational Cynicism, and Alienation: A Review of Negative Workplace Attitudes, Behaviours, and Cognitions. *Psychology: volume 3 / ed. by G. Misra. Oxford University Press*, 2019. P. 94-161.
28. Vasilopoulos, S. Job burnout and its relation to social anxiety in primary school teachers. *Hell. J. Psychol*, 2012. P. 18–44.

АНОТАЦІЯ

Артюх Е. С. Особистісні диспозиції як чинники емоційного вигорання у студентів-психологів: кваліфікаційна робота бакалавра/ Е. С. Артюх. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. – 45 с.

Дипломна робота бакалавра присвячена дослідженню особистісних диспозицій як чинників емоційного вигорання у студентів, що здобувають освіту за спеціальністю «Психологія».

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел із 28 найменувань, додатків; містить 6 таблиць.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні основи поняття емоційного вигорання, його стадії, симптоматику та моделі. Окрему увагу приділено аналізу особистісних диспозицій – тривожності, перфекціонізму та цинізму – в контексті впливу на розвиток вигорання.

У другому розділі описано організацію й методи емпіричного дослідження, охарактеризовано вибірку, методи дослідження та його процедуру. Також цей розділ присвячений аналізу результатів емпіричного дослідження та встановленню взаємозв'язку між рівнем емоційного вигорання та особистісними диспозиціями студентів-психологів. Проведено кореляційний та регресійний аналізи, зроблено висновки щодо статистичної значущості отриманих зв'язків.

Ключові слова: емоційне вигорання, тривожність, перфекціонізм, цинізм, студенти-психологи, особистісні диспозиції.

ANNOTATION

Artiukh E. Personal dispositions as factors of Emotional Burnout among Psychology students (Bachelor's Work). Kharkiv: Kharkiv National University named after V. N. Karazin, 2025. 45 p.

The bachelor's thesis is dedicated to the study of personal traits as factors of emotional burnout among psychology students.

The work consists of an introduction, two chapters, conclusions, a list of references with 28 sources, and appendices. It comprises 6 tables.

The first chapter explores the theoretical bases of emotional burnout, its stages, symptoms, and models. Particular attention is given to the analysis of personal dispositions—*anxiety, perfectionism, and cynicism*—regarding their influence on burnout development.

The second chapter describes the organization and methods of the empirical research and characterizes the sample, research methods, and procedure. This chapter also presents the analysis of the empirical data and shows the relationship between the degree of emotional burnout and the personal traits of psychology students. Correlation and regression analyses were conducted, and conclusions were made regarding the statistical significance of the acquired results.

Keywords: emotional burnout, anxiety, perfectionism, cynicism, psychology students, personal traits.