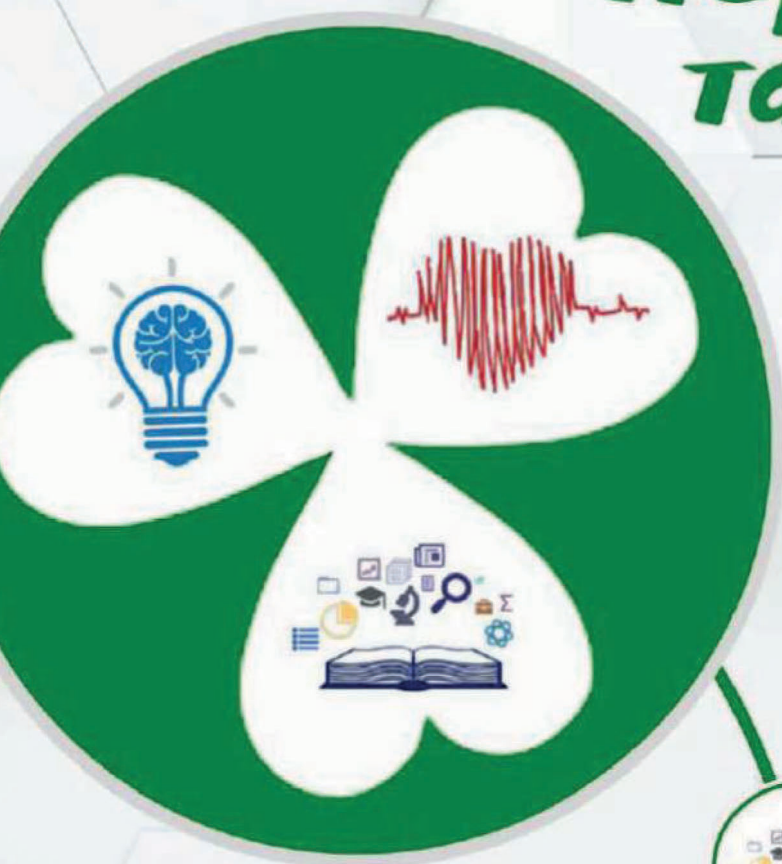




Наукові перспективи
Видавнича група

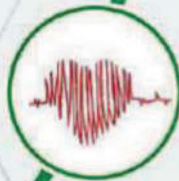
Перспективи та інновації науки



СЕРІЯ "ПЕДАГОГІКА"



СЕРІЯ "ПСИХОЛОГІЯ"



СЕРІЯ "МЕДИЦИНА"



№11(45)2024

Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського

Видавнича група «Наукові перспективи»

Луганський державний медичний університет

Громадська наукова організація «Система здорового довголіття в мегаполісі»

Християнська академія педагогічних наук України

Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання

за сприяння КНП "Клінічна лікарня №15 Подільського району м.Києва", Центру дієтології Наталії Калиновської

«Перспективи та інновації науки»

(Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)

Випуск № 11(45) 2024

Київ – 2024

Ivan Horbachevsky Ternopil National Medical University

Publishing Group «Scientific Perspectives»

Luhansk State Medical University

Public scientific organization "System of healthy longevity in the metropolis"

Christian Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

All-Ukrainian Association of Teachers and Psychologists of Spiritual and Moral
Education

*with the assistance of the KNP "Clinical Hospital No. 15 of the Podilsky District of Kyiv", Nutrition Center of
Natalia Kalinovska*

"Prospects and innovations of science"

(Series " Pedagogy ", Series " Psychology ", Series " Medicine ")

Issue № 11(45) 2024

Kiev – 2024

ISSN 2786-4952 Online

УДК 001.32:1/3](477)(02)

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11\(45\)](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11(45))

«Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»):
журнал. 2024. № 11(45) 2024. С. 2111



**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 27.09.2021
№ 1017 журналу присвоєно категорію "Б" із психології та педагогіки**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 27.04.2023
№ 491 журналу присвоєно категорію "Б" із медицини: спеціальність 222**

Рекомендовано до видавництва Президією громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення від 18.11.2024, № 15/11-24)

Журнал видається за підтримки КНП "Клінічна лікарня №15 Подільського району м.Києва", Центру дієтології Наталії Калиновської.



Журнал заснований з метою розвитку наукового потенціалу та реалізації кращих традицій науки в Україні, за кордоном. Журнал висвітлює історію, теорію, механізми формування та функціонування, а, також, інноваційні питання розвитку медицини, психології, педагогіки та. Видання розраховано на науковців, викладачів, педагогів-практиків, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, здобувачів вищої освіти, громадсько-політичних діячів.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), Research Bible, міжнародної пошукової системи Google Scholar.

Голова редакційної колегії:

**Жукова Ірина
Віталіївна**

кандидат наук з державного управління, доцент, Лауреат премії Президента України для молодих вчених, Лауреат премії Верховної Ради України молодим ученим, директор Видавничої групи «Наукові перспективи», директор громадської наукової організації «Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління» (Київ, Україна)

Головний редактор: Чернуха Надія Миколаївна — доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна).

Заступник головного редактора: Торяник Інна Іванівна - доктор медичних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник лабораторії вірусних інфекцій Державної установи «Інститут мікробіології та імунології імені І.І. Мечникова Національної академії медичних наук України» (Харків, Україна);

Заступник головного редактора: Сіданіч Ірина Леонідівна — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (Київ, Україна);

Заступник головного редактора: Жуковський Василь Миколайович — доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри англійської мови Національного університету "Острозька академія" (Рівне, Україна).

Редакційна колегія:

1. Бабова Ірина Костянтинівна - доктор медичних наук, професор, професор кафедри дефектології та фізичної реабілітації, ДЗ "Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського" (Одеса, Україна)
2. Бабчук Олена Григоріївна – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
3. Бахов Іван Степанович — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології та перекладу Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
4. Балахтар Катерина Сергіївна - здобувач ступеня доктора філософії (PhD) за спеціальністю 053. Психологія, старший викладач кафедри іноземних мов в Національному університеті ім. О. О. Богомольця (Київ, Україна)
5. Баргуська Ірина Олександрівна - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
6. Біляковська Ольга Орестівна – доктор педагогічних наук, професор кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи Львівського національного університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)
7. Вадзюк Степан Нестерович - доктор медичних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, почесний академік Національної академії педагогічних наук України, завідувач кафедри фізіології з основами біоетики та біобезпеки Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського України (Тернопіль, Україна)
8. Вовк Вікторія Миколаївна - кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Державного університету ім. Станіслава Сташіца в Пілі (м. Піла, Польща)
9. Гвождєв Сильвія — кандидат наук, Державна професійна вища школа ім. Якуба з Парадижу в Гожуві-Великопольському (Польща)
10. Гетманенко Людмила Миколаївна - старша викладачка кафедри природничо-математичної освіти і технологій Інституту післядипломної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (Київ, Україна)

- Чепуренко Я.О.** 1006
ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА
- Чичкевич О.Б.** 1017
ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ ПРАВА
- Шаповал Л.В.** 1028
ГАЛУЗЕВА ТА МІЖГАЛУЗЕВА ІНТЕГРАЦІЇ ЗНАНЬ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ БІОЛОГІЇ ЛЮДИНИ
- Шевчук Г.Й., Кравець С.-К.** 1040
ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ОСОБАМИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ
- Шпалярєнко Ю.А.** 1049
ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В ЗАКЛАДАХ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ
- Шумський О.Л.** 1057
ДОСВІД КНР ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ АВТЕНТИЧНИХ ПІСЕНЬ У НАВЧАННІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ
- Ярхо Т.О., Ємельянова Т.В., Легейда А.В., Легейда Д.В., Медведєв Є.П., Вишневецький О.Л.** 1070
ГЕНЕРАЛІЗОВАНИЙ ВИКЛАД СУТНОСТІ МОДЕЛЕЙ СИСТЕМ МАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ: ПІДГОТОВКА ДО ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ІСПИТУ. ЧАСТИНА 2. СМО З НЕОБМЕЖЕНОЮ ЧЕРГОЮ

СЕРІЯ «Психологія»

- Kargina N.V., Melnychuk I.V.** 1087
FEATURES OF PROVIDING PSYCHOLOGICAL ASSISTANCE TO PERSONS WITH A LOW LEVEL OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS
- Балабушка Є.О., Смовж М.А., Барановська Т.М., Латуїн Ю.О.** 1095
ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ СТІЙКОСТІ ДО СИНДРОМУ ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЇ ВЧИТЕЛЯ
- Баранова А.П.** 1107
ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ФОРМУВАННЯ ОБРАЗУ МАЙБУТНЬОГО В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Белов О.О., Новицький А.В., Лукаш Н.Д. <i>ПОСТТРАВМАТИЧНЕ ЗРОСТАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ СТРЕСУ ВІЙНИ</i>	1118
Белякова С.М., Лаба О.А. <i>СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАНІПУЛЯТИВНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДЛІТКАМИ В ПРОЦЕСІ СПІЛКУВАННЯ</i>	1130
Белякова С.М., Постригань С.П. <i>СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЛЬОВИХ ОЧІКУВАНЬ У МІЖСОБИСТІСНІЙ ВЗАЄМОДІЇ ПОДРУЖЖЯ</i>	1140
Белякова С.М., Струтинська А.Ю. <i>ОСОБЛИВОСТІ КОРЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ</i>	1153
Беляєвська Т.В. <i>РОЗВИТОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЯК КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ АРТТЕРАПІЇ</i>	1164
Бондаренко Н.О. <i>ПРОБЛЕМА КОМПЛАСЕНСУ ПРИ ВТОРИННІЙ ПРОФІЛАКТИЦІ ІНСУЛЬТУ ОЧИМА СІМЕЙНИХ ЛІКАРІВ</i>	1176
Бочелюк В.Й., Панов М.С., Жадленко І.О. <i>КОНФЛІКТИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ</i>	1190
Бульченко Д.В. <i>РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА</i>	1199
Варнавська І.В. <i>ВИБІР МЕТОДІВ ТА ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ</i>	1214
Волинець Н.В., Корсун В.С. <i>ОСОБЛИВОСТІ ТРАВМАТИЧНОГО ДОСВІДУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УМОВАХ ВІЙНИ</i>	1224
Голодний М.І. <i>ЗМІНА ОСОБИСТІСНИХ ЦІННОСТЕЙ У ВЕТЕРАНІВ ПІД ВПЛИВОМ ВІЙСЬКОВОГО ДОСВІДУ</i>	1240
Гудінова І.Л. <i>ЕТАПИ, ПЕРІОДИ, РЕЗУЛЬТАТИ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЖИТТЄВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВОЛОНТЕРА</i>	1255

УДК 159.942

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11\(45\)-1214-1223](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11(45)-1214-1223)

Варнавська Інна В'ячеславівна кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальних та поведінкових наук, Херсонський державний аграрно-економічний університет, просп. Університетський, 5/2, м. Кропивницький, 25000, тел.: (099) 489-06-20, <https://orcid.org/0000-0002-3061-0665>

ВИБІР МЕТОДІВ ТА ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Анотація. Емоційне вигорання є наслідком тривалої психологічної та емоційної напруги на роботі, набуло значного поширення в різних професійних сферах, зокрема серед медичних працівників, вчителів, соціальних працівників і представників інших професій, що передбачають високий рівень емоційного спілкування. В умовах сучасного світу, де зростають вимоги до продуктивності та ефективності праці, це явище може мати серйозні наслідки для психічного здоров'я працівників, їх професійної діяльності, а також для організацій у цілому. Тому важливо своєчасно виявляти емоційне вигорання та розробляти адекватні методи його діагностики.

Огляд наукових публікацій свідчить про зростаючий інтерес до проблеми емоційного вигорання. У дослідженнях розглядаються різні аспекти цього явища: його причини, прояви, а також стратегії профілактики та подолання. В українському контексті з'являються нові дані, що свідчать про актуальність проблеми, а також про необхідність адаптації наявних діагностичних інструментів до специфіки вітчизняного ринку праці.

Основною метою цієї статті є всебічний аналіз методів і інструментів для діагностики емоційного вигорання, а також визначення їхньої доцільності та ефективності в умовах українського соціокультурного середовища. Стаття розглядає основні підходи до діагностики емоційного вигорання, які включають як якісні, так і кількісні методи. Основну увагу приділено психометричним тестам, клінічним інтерв'ю, спостереженню та самооцінці, що дають змогу отримати об'єктивні дані про стан працівника. У статті також обговорюються переваги та недоліки кожного з інструментів, акцентуючи увагу на тому, що важливо враховувати контекст і специфіку професійної діяльності при виборі методів діагностики.

У дослідженні підкреслюється, що для ефективної діагностики емоційного вигорання необхідно вибирати відповідні методи, які враховують специфіку професійної діяльності, психологічні та соціальні фактори, що впливають на стан працівників. Краще розуміння емоційного вигорання та

його діагностики дозволить своєчасно виявляти проблеми, запроваджувати профілактичні заходи і покращити якість життя працівників та ефективність організацій.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійна діяльність, психологічні фактори, методи діагностики, психологічні тести, самоаналіз

Varnavska Inna Vyacheslavivna Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social and Behavioral Sciences of Kherson State Agrarian and Economic University, Ave. 5/2 University St., Kropyvnytskyi, 25000, tel.: (099) 489-06-20, <https://orcid.org/0000-0002-3061-0665>

SELECTION OF METHODS AND TOOLS FOR DIAGNOSING EMOTIONAL BURNOUT

Abstract. Emotional burnout is a consequence of prolonged psychological and emotional stress at work, and has become widespread in various professional fields, in particular among healthcare workers, teachers, social workers and representatives of other professions that involve a high level of emotional communication. In today's world, where there are growing demands on productivity and efficiency, this phenomenon can have serious consequences for the mental health of employees, their professional activities, and for organisations as a whole. Therefore, it is important to detect emotional burnout in a timely manner and develop adequate methods for its diagnosis.

A review of scientific publications shows a growing interest in the problem of emotional burnout. The studies examine various aspects of this phenomenon: its causes, manifestations, as well as strategies for prevention and overcoming. In the Ukrainian context, new data are emerging that demonstrate the relevance of the problem, as well as the need to adapt existing diagnostic tools to the specifics of the domestic labour market.

The main purpose of this article is a comprehensive analysis of methods and tools for diagnosing emotional burnout, as well as determining their feasibility and effectiveness in the Ukrainian socio-cultural environment. The article examines the main approaches to the diagnosis of emotional burnout, which include both qualitative and quantitative methods. The main attention is paid to psychometric tests, clinical interviews, observation and self-assessment, which provide objective data on the employee's condition. The article also discusses the advantages and disadvantages of each tool, emphasising that it is important to take into account the context and specifics of professional activity when choosing diagnostic methods.

The study emphasises that in order to effectively diagnose emotional burnout, it is necessary to choose appropriate methods that take into account the specifics of professional activity, psychological and social factors that affect the condition of employees. A better understanding of emotional burnout and its diagnosis will allow

timely detection of problems, implementation of preventive measures and improvement of the quality of life of employees and the efficiency of organisations.

Keywords: emotional burnout, professional activity, psychological factors, diagnostic methods, psychological tests, self-analysis

Постановка проблеми. Емоційне вигорання стало одним із найпоширеніших психологічних станів, з яким стикаються працівники різних професій, особливо ті, що пов'язані з високими психоемоційними навантаженнями: лікарі, педагоги, соціальні працівники, представники правоохоронних органів тощо. Вигорання проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні почуття власної компетентності. Це комплексне явище значно впливає на професійну діяльність і якість життя загалом, тому важливо вчасно його діагностувати, щоб запобігти негативним наслідкам.

Ефективна діагностика емоційного вигорання потребує використання надійних методів та інструментів, що дозволяють точно оцінити стан людини та виявити ступінь проблеми. Існує кілька основних підходів до діагностики емоційного вигорання, що включають психометричні тести, інтерв'ю, спостереження, а також спеціалізовані опитувальники. Кожен із них має свої особливості, які важливо враховувати при виборі методу для певної категорії працівників. Вважаємо за необхідне проаналізувати основні підходи, методи та інструменти, що застосовуються для діагностики емоційного вигорання, а також порівняльний аналіз їх ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій українських науковців свідчить про зростаючий інтерес до цієї проблеми, особливо в контексті специфічних умов праці в Україні. Українські дослідники наголошують на необхідності дослідження причин, профілактики та можливих шляхів подолання емоційного вигорання серед працівників різних сфер, включаючи педагогів, медичних працівників, соціальних працівників та інших.

Українські вчені, такі як Бурлачук Л. Ф. та Морозова М. О. (2019), детально досліджують психологічні аспекти емоційного вигорання та його прояви у професійному середовищі. В їх роботах розглядаються фактори, що сприяють розвитку вигорання, серед яких: постійний стрес, недостатність підтримки з боку керівництва, відсутність можливостей для особистісного розвитку, низька оплата праці. Зокрема, акцентується увага на тому, що емоційне вигорання часто виникає у працівників, чия професія передбачає постійне емоційне навантаження [1].

Інші дослідники, як-от Варнавська І. В. (2023), у своїх роботах розглядають чинники профілактики синдрому емоційного вигорання серед педагогів. Вона вказує, що профілактичні заходи повинні включати систематичну психологічну підтримку, зниження навантаження, а також навчання навичкам управління емоціями та стресом. Її дослідження свідчить

про необхідність створення підтримуючого професійного середовища, яке сприятиме профілактиці вигорання серед освітян [2].

Методи діагностики емоційного вигорання також є темою активного дослідження українських науковців. Так, Гудкова Т. М. (2019) розглядає управління стресом та емоційним вигоранням як основні засоби профілактики та наголошує на важливості адаптації діагностичних інструментів до українських умов. Вона зазначає, що необхідно використовувати як стандартизовані методи, такі як опитувальник Маслач (Maslach Burnout Inventory), так і розробляти нові методики, що враховують культурні та соціальні особливості України [3].

Українські науковці також акцентують на ролі психологічних та соціальних факторів у розвитку вигорання. Савчук А. С. (2020) наголошує на значенні індивідуальних особливостей, таких як рівень стресостійкості, здатність до самоконтролю, наявність мотивації до професійного розвитку. Він відзначає, що підтримка з боку колег і керівництва суттєво впливає на стійкість до стресу та знижує ризик емоційного вигорання [4].

Мета статті – виокремити і дослідити основні методи та інструментів для діагностики емоційного вигорання.

Виклад основного матеріалу.

Емоційне вигорання стало одним із найпоширеніших психологічних станів, з яким стикаються працівники різних професій, особливо ті, що пов'язані з високими психоемоційними навантаженнями: лікарі, педагоги, соціальні працівники, представники правоохоронних органів тощо. Вигорання проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні почуття власної компетентності. Це комплексне явище значно впливає на професійну діяльність і якість життя загалом, тому важливо вчасно його діагностувати, щоб запобігти негативним наслідкам.

Ефективна діагностика емоційного вигорання потребує використання надійних методів та інструментів, які дозволяють точно оцінити стан людини та виявити ступінь проблеми. Існує кілька основних підходів до діагностики емоційного вигорання, що включають психометричні тести, інтерв'ю, спостереження, а також спеціалізовані опитувальники. Кожен із них має свої особливості, які важливо враховувати при виборі методу для певної категорії працівників. Цей текст охоплює основні підходи, методи та інструменти, що застосовуються для діагностики емоційного вигорання, а також порівняльний аналіз їх ефективності.

Для діагностики емоційного вигорання існують різні підходи, які можна умовно поділити на кілька категорій:

Психометричний підхід. Цей підхід базується на використанні стандартизованих тестів та опитувальників, які дозволяють оцінити психологічні та емоційні аспекти стану особистості. Психометричний підхід дозволяє отримати кількісні показники рівня вигорання, що є дуже корисним для

аналізу великих груп працівників або проведення наукових досліджень. Наприклад, такі тести, як опитувальник Маслач (МВІ), є високонадійними та валідними інструментами для оцінки рівня емоційного вигорання.

Клінічний підхід. Включає проведення інтерв'ю з фахівцем, який допомагає глибше зрозуміти психологічний стан працівника та виявити особливості, що можуть впливати на емоційне вигорання. На відміну від психометричного підходу, клінічне інтерв'ю дозволяє не тільки кількісно оцінити вигорання, а й зрозуміти психологічні, соціальні та організаційні фактори, що його спричиняють.

Методи спостереження та самооцінки. Спостереження та самооцінка є корисними для виявлення ранніх ознак емоційного вигорання. Спостереження за поведінкою працівників може допомогти виявити симптоми, такі як дратівливість, зниження продуктивності або відчуження від колективу. Самооцінка, у свою чергу, дозволяє працівникам самостійно оцінити свій стан за допомогою спеціальних опитувальників або шкал.

Розглянемо детальніше найбільш поширені методи та інструменти, що застосовуються для діагностики емоційного вигорання.

Опитувальник Маслач (Maslach Burnout Inventory, МВІ), що є одним з найбільш відомих інструментів для діагностики емоційного вигорання, розробленим Крістіною Маслач і Сьюзан Джексон у 1981 році. МВІ складається з трьох основних субшкал: емоційне виснаження (відображає ступінь втоми від роботи), деперсоналізація (проявляється як відчуження від колег чи клієнтів) та зниження особистих досягнень (почуття власної неефективності). МВІ широко використовується у медичній сфері, освітніх закладах та організаціях.

Варто наголосити на перевагах МВІ: цей опитувальник є стандартизованим, надійним і має високу валідність, що дозволяє отримувати об'єктивні дані про рівень емоційного вигорання у респондентів. Завдяки кількісним показникам він може бути використаний для порівняння результатів між різними групами людей, а також для оцінки динаміки вигорання у часі. Незначний недолік МВІ: незважаючи на популярність, опитувальник має певні обмеження. Він переважно орієнтований на працівників сфер обслуговування, а тому результати можуть бути менш точними для представників інших професійних груп, таких як інженери або працівники виробництва.

Опитувальник на емоційне виснаження (Shirom-Melamed Burnout Measure, SMBM) є ще одним ефективним інструментом для оцінки вигорання. На відміну від МВІ, цей опитувальник зосереджений на вимірюванні емоційного і фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалих навантажень. SMBM враховує не лише психологічний аспект вигорання, але й фізичні прояви, такі як слабкість і втома. Переваги SMBM: підходить для широкого кола професій і дозволяє отримати інформацію про фізичний аспект вигорання, що особливо корисно для представників важких професій або для

тих, хто працює у стресових умовах. Основні недоліки: SMBM не охоплює такі аспекти, як деперсоналізація чи зниження особистих досягнень, тому може бути недостатньо точним для комплексної оцінки вигорання у деяких професійних групах.

Доречний у використанні Copenhagen Burnout Inventory (CBI), що оцінює вигорання у трьох контекстах: особисте вигорання, робоче вигорання та вигорання у взаємодії з клієнтами. Така структура дозволяє точніше визначити, у якій сфері життя виникають симптоми вигорання. Щодо переваги CBI: цей опитувальник є досить гнучким і підходить для різних груп працівників. Він дозволяє детально оцінити вплив роботи на емоційний стан особистості та виявити вигорання у різних контекстах. Недоліки CBI: як і більшість опитувальників, базується на самооцінці, що може призвести до суб'єктивних похибок через схильність працівників мінімізувати чи перебільшувати свої проблеми.

Опитувальник Голдберга є одним із найбільш поширених методів оцінки рівня стресу та емоційного вигорання у працівників. Цей інструмент дозволяє виявити психологічний стан людини та рівень стресу, що є важливим показником при діагностиці вигорання. Опитувальник широко використовується у різних галузях, таких як медицина, педагогіка, управління персоналом, а також у дослідженнях, спрямованих на зменшення впливу стресу на працівників.

Більш детально зупинимося на особливостях використання опитувальника Голдберга (General Health Questionnaire, GHQ), що був розроблений для швидкої оцінки психічного здоров'я людини, зокрема рівня тривожності, депресії, соматичних симптомів, проблем зі сном та загального відчуття емоційного благополуччя. Існує декілька версій опитувальника (GHQ-12, GHQ-28, GHQ-60), які відрізняються кількістю запитань. Найпоширенішою є 28-питанькова версія, яка включає чотири підшкали: соматичні симптоми – дозволяє оцінити фізичний стан і виявити ознаки, які свідчать про фізичну втоми чи виснаження. Тривожність та безсоння – визначає рівень тривоги та проблеми зі сном, які є одними з головних симптомів вигорання. Соціальна дисфункція – виявляє зниження продуктивності, проблеми в міжособистісній взаємодії, що є типовими ознаками професійного вигорання. Депресивний стан – відображає емоційне виснаження, втрату інтересу до роботи та життя загалом.

Опитувальник Голдберга зазвичай заповнюється працівниками самостійно. Кожне запитання включає варіанти відповідей за чотирибальною шкалою: від "ніколи" до "дуже часто". Під час оцінки відповідей обчислюється загальний бал, що відображає загальний рівень стресу, а також бали за кожною з підшкал.

Сума балів – чим вищий загальний бал, тим більше людина схильна до стресу та емоційного вигорання. Порівняння балів за підшкалами – дозволяє

виявити, яка сфера (соматична, емоційна чи соціальна) є найбільш уразливою. Наприклад, високий бал за підшкалою "Соматичні симптоми" може свідчити про фізичне виснаження, тоді як підвищений рівень за підшкалою "Депресивний стан" вказує на емоційне вигорання.

Основні переваги опитувальника Голдберга:

- швидкість і зручність – заповнення опитувальника займає небагато часу (10-15 хвилин), що дозволяє його використовувати в умовах дефіциту часу;
- простота у використанні – опитувальник не вимагає спеціальної підготовки від респондента, що робить його доступним для широкої аудиторії;
- об'єктивність – завдяки чітко структурованим запитанням можна отримати об'єктивну інформацію про рівень стресу;
- широка сфера застосування – підходить для оцінки психічного стану не тільки в професійній сфері, а й для широкого кола завдань у клінічній практиці та соціальних дослідженнях.

Обмеження: суб'єктивність відповідей – люди можуть не завжди відверто відповідати на запитання через страх визнання проблеми або внутрішні обмеження. Також відсутність чіткої диференціації між типами стресу – опитувальник більше спрямований на загальне визначення рівня стресу, а не на детальну диференціацію його видів. І ще відсутність специфічного фокусу на вигорання – GHQ оцінює загальне психічне здоров'я, але не призначений спеціально для діагностики професійного вигорання. Для отримання точніших результатів його краще використовувати в комплексі з іншими інструментами, як-от MBI (Maslach Burnout Inventory).

У дослідженнях і практиці опитувальник Голдберга використовується для оцінки емоційного стану працівників, що особливо важливо в умовах великого навантаження або ризику вигорання. Наприклад, серед працівників закладів освіти він дозволяє визначити рівень виснаження, щоб вчасно запровадити заходи підтримки, як-от психологічне консультування або тренінги з розвитку стресостійкості.

Наведемо приклад використання опитувальника Голдберга для оцінки рівня вигорання у педагогічних працівників. Для оцінки психоемоційного стану вчителів у школі адміністрація вирішує провести дослідження з використанням опитувальника Голдберга (GHQ-28), щоб визначити рівень стресу, тривожності та загальний рівень вигорання серед працівників.

Основні етапи проведення дослідження: інформаційна підготовка – адміністрація школи інформує педагогів про мету дослідження, пояснюючи, що його результати допоможуть вчасно виявити ознаки стресу та вигорання і запропонувати відповідні методи підтримки. Учасникам гарантують конфіденційність, що сприяє підвищенню відкритості у відповідях.

Заповнення опитувальника: кожен учасник отримує опитувальник GHQ-28, який містить 28 запитань, що охоплюють різні аспекти психологічного стану, зокрема:

- соматичні симптоми (наприклад, "Чи відчуваєте ви втому навіть після відпочинку?"),
- тривожність та безсоння (наприклад, "Чи часто ви відчуваєте занепокоєння або тривогу?"),
- соціальна дисфункція (наприклад, "Чи виникають у вас труднощі у виконанні повсякденних обов'язків?"),
- депресія (наприклад, "Чи відчуваєте ви втрату інтересу до того, що раніше приносило радість?").

Викладач, заповнюючи опитувальник, обирає відповідь на кожне питання за шкалою від "ніколи" до "дуже часто". Наприклад, якщо вчитель відзначає часті випадки тривоги та втрати інтересу до роботи, це може бути сигналом підвищеного ризику вигорання. Обробка даних: практичний психолог або залучений фахівець аналізує результати, підраховуючи бали для кожної категорії. Це дозволяє визначити загальний рівень психоемоційного стану кожного викладача і виділити тих, хто може бути у зоні ризику.

Інтерпретація результатів і подальші дії: Педагоги, у яких виявлені високі показники за шкалами тривожності, депресії або соціальної дисфункції, запрошуються на індивідуальні консультації з психологом. У разі потреби організуються групові заняття зі зниження стресу або тренінги з розвитку стресостійкості. Адміністрація закладу може також розглянути впровадження програм підтримки, як-от тайм-менеджмент, техніки релаксації, а також надання додаткових днів відпочинку.

Завдяки використанню опитувальника Голдберга вдається виявити педагогів, які відчувають значне навантаження та є у зоні ризику емоційного вигорання. Це дозволяє адміністрації закладу впровадити заходи для покращення робочих умов, забезпечити психоемоційну підтримку та запобігти поглибленню вигорання у педагогів. Наприклад, за результатами дослідження може бути організована серія тренінгів з саморегуляції емоцій і комунікативних навичок, що допомагає вчителям справлятися зі стресовими ситуаціями в роботі з учнями та батьками.

Опитувальник Голдберга є корисним інструментом для оцінки рівня вигорання у педагогічних працівників, оскільки дозволяє отримати об'єктивну картину емоційного стану вчителів і вчасно впровадити заходи підтримки. Це особливо важливо в освітній сфері, де збереження психічного здоров'я педагогів позитивно впливає на загальну атмосферу в навчальному закладі та якість навчального процесу. Таким чином, GHQ є ефективним інструментом для оцінки стресу та вигорання, зручним і швидким для використання, однак найкращих результатів досягає при його застосуванні у поєднанні з іншими методами діагностики вигорання.

Доречно зупинитися на методі інтерв'ю та спостереження, що дозволяє фахівцю детально дізнатися про специфіку роботи, особистий досвід працівника та його ставлення до професійних обов'язків. Інтерв'ю може бути

структурованим або напівструктурованим, що дає можливість отримати інформацію про внутрішній стан працівника та виявити приховані фактори стресу. Його переваги: метод інтерв'ю дозволяє глибше розкрити специфіку емоційного вигорання у конкретного працівника, враховуючи його особистісні особливості та професійний досвід. До недоліків варто віднести: метод є суб'єктивним і може потребувати багато часу на проведення, а також спеціальних навичок від інтерв'юера.

Вважаємо зупинитися більше детально на методі спостереження та самооцінки, що активно застосовуються в дослідженнях для оцінки емоційного вигорання, оскільки вони дозволяють отримати як зовнішнє спостереження поведінки працівників, так і їхнє власне уявлення про свій емоційний стан.

Так, метод спостереження є ефективним для виявлення ознак емоційного вигорання в професійному середовищі, зокрема серед працівників, які регулярно працюють з людьми, таких як педагоги, медичні працівники та соціальні працівники. Наприклад, у школах або лікарнях можна організувати спостереження за поведінкою фахівців для виявлення симптомів емоційного виснаження, таких як зниження ініціативи, відсутність енергії, надмірна дратівливість або відстороненість.

Спостерігач, наприклад, психолог, може звертати увагу на частоту відвідувань працівником лікаря через хронічну втому чи постійне зниження продуктивності. Це допомагає отримати зовнішню оцінку стану працівника та побачити, як проявляються ознаки вигорання у його поведінці, не зважаючи на те, чи усвідомлює це сам працівник.

Метод самооцінки дозволяє фахівцеві самостійно оцінити рівень емоційного вигорання за допомогою анкет або опитувальників, таких як Масlach (МВІ). Фахівці самостійно відповідають на запитання щодо власного емоційного стану, наприклад: "Чи відчуваєте ви втому та виснаження на роботі?" або "Чи виникає у вас бажання уникати професійних обов'язків?". Такий підхід є особливо цінним, оскільки допомагає людині усвідомити наявність проблеми і можливі її причини.

Метод самооцінки також можна використовувати в корпоративних програмах профілактики вигорання, де працівники періодично проходять анонімні опитування. Це дає змогу виявити загальний рівень емоційного вигорання в колективі і вчасно запровадити заходи для підтримки здоров'я працівників, зокрема надання відпусток, впровадження гнучкого графіку роботи чи організацію тренінгів зі стресостійкості.

Використання обох методів у комплексі дозволяє отримати як об'єктивну інформацію з боку спостерігача, так і суб'єктивну оцінку від самого працівника. Це допомагає повніше оцінити емоційний стан працівника та підтвердити (або спростувати) наявність емоційного вигорання, зважаючи на можливі розбіжності між власним сприйняттям стану та зовнішніми ознаками.

Загалом, поєднання кількісних та якісних методів дозволяє досягти комплексної оцінки емоційного стану працівника. Наприклад, використання МВІ разом із спостереженням за поведінковими проявами може допомогти не тільки оцінити рівень вигорання, а й зрозуміти, як воно впливає на продуктивність та міжособистісні відносини. Поєднання опитувальників, таких як МВІ, SMBM або СВІ, з інтерв'ю та спостереженням надає всебічне уявлення про вигорання.

Висновки.

Діагностика емоційного вигорання є невід'ємною частиною роботи з персоналом, яка допомагає запобігати професійним захворюванням і покращувати якість життя працівників. Використання різних методів дозволяє отримати об'єктивні показники стану, виявити причини вигорання та обрати оптимальні методи для його профілактики.

Література:

1. Бурлачук, Л. Ф., & Морозова, М. О. (2019). *Психологічні аспекти професійного вигорання*. Київ: Либідь.
2. Варнавська, І. В. (2023). Чинники профілактики синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагогів. *Наука і техніка сьогодні* (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»), 13(27), 489-499.
3. Гудкова, Т. М. (2019). *Управління стресом та емоційним вигоранням у професійній діяльності*. Київ: ВД Академія.
4. Савчук, А. С. (2020). *Психологія професійного вигорання*. Київ: Наукова думка.

References:

1. Burlachuk, L. F., & Morozova, M. O. (2019). *Psykhologichni aspekty profesinyoho vyhorannya* [Psychological aspects of professional burnout]. Kyiv: Lybid'. [in Ukrainian].
2. Varnavs'ka, I. V. (2023). Chynnyky profilaktyky syndromu emotsiynoho vyhoryannya u profesyniy diyal'nosti pedahohiv. [Factors for preventing emotional burnout syndrome in the professional activity of educators] *Nauka i tekhnika s'ohodni* (Seriya «Pedahohika», Seriya «Pravo», Seriya «Ekonomika», Seriya «Fizyko-matematychni nauky», Seriya «Tekhnika»), 13(27), 489-499. [in Ukrainian].
3. Hudkova, T. M. (2019). *Upravlinnya stresom ta emotsiynym vyhoranniam u profesyniy diyal'nosti*. [Managing stress and emotional burnout in professional activity]. Kyiv: VD Akademiya. [in Ukrainian].
4. Savchuk, A. S. (2020). *Psykholojiya profesinyoho vyhorannya*. [Psychology of professional burnout]. Kyiv: Naukova dumka. [in Ukrainian].