

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Вінницький навчально-науковий інститут економіки

Воронюк Вікторія Ігорівна

**Психологічні особливості емоційного вигорання чоловіків,
які працюють в бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи**

спеціальність: 053 — Психологія
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконав студентка групи
ПСзм-22
В. І. Воронюк

ВІННИЦЯ - 2025

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ..... | 6 |
| 1.1. Сутність та структура емоційного вигорання у психологічній науці... | 6 |
| 1.2. Психологічні чинники розвитку емоційного виснаження та механізми його формування..... | 12 |
| 1.3. Основні підходи до діагностики та оцінювання емоційного вигорання. | 19 |
| РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ЧОЛОВІКІВ, ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ БІЗНЕСУ..... | 25 |
| 2.1. Соціально-психологічні особливості чоловіків як професійної групи... | 25 |
| 2.2. Психологічні детермінанти виникнення емоційного вигорання у представників бізнес-середовища..... | 29 |
| РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ..... | 36 |
| 3.1. Результати дослідження особливостей емоційного вигорання в бізнес-сфері..... | 36 |
| 3.2. Психологічні стратегії профілактики та подолання емоційного вигорання серед чоловіків-бізнесменів..... | 40 |
| ВИСНОВКИ..... | 47 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 51 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах повномасштабної воєнної агресії, яка триває в Україні, все більше уваги привертають питання психічного здоров'я громадян. Серед численних психологічних викликів, що виникають у цей період, особливе місце займає феномен емоційного вигорання. Цей стан відображає тривалий вплив стресу, що виникає внаслідок надмірного психоемоційного навантаження, і здатен суттєво впливати на професійну ефективність та загальне самопочуття людини.

Разом із цим, варто зазначити, що особливо вразливою групою до проявів емоційного виснаження є чоловіки, які працюють у сфері бізнесу. Адже саме на них, у багатьох випадках, покладається відповідальність за збереження функціонування підприємств, забезпечення працівників, прийняття стратегічних рішень в умовах невизначеності та постійної загрози. Постійне перебування в напрузі, тиск зовнішніх обставин, фінансова нестабільність – усе це створює підґрунтя для розвитку синдрому емоційного вигорання.

Попри наявність численних досліджень у сфері професійного вигорання, психологічні особливості його проявів саме у чоловіків-бізнесменів у контексті воєнної кризи залишаються недостатньо вивченими. З огляду на це, актуальність дослідження зумовлена як практичною потребою в розробці ефективних психологічних рекомендацій, так і необхідністю глибшого теоретичного осмислення проблеми.

Метою кваліфікаційної роботи є виявлення психологічних особливостей емоційного вигорання у чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи, а також розробка рекомендацій щодо профілактики та подолання цього стану з урахуванням специфіки професійної діяльності.

Завдання дослідження:

- проаналізувати основні наукові підходи до розуміння поняття емоційного вигорання, його структури та ознак;
- виокремити психологічні чинники та механізми розвитку синдрому

емоційного вигорання;

– окреслити підходи до діагностики та оцінювання рівня емоційного виснаження;

– розглянути соціально-психологічні особливості чоловіків як професійної групи у сфері бізнесу;

– визначити психологічні детермінанти, що сприяють виникненню емоційного вигорання у чоловіків-бізнесменів в умовах війни;

– провести емпіричне дослідження проявів емоційного вигорання у чоловіків, які працюють у бізнес-структурах;

– сформулювати практичні рекомендації щодо подолання та профілактики емоційного вигорання в цій категорії працівників.

Об’єкт дослідження – процес емоційного вигорання як психологічне явище в умовах професійної діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості проявів емоційного вигорання у чоловіків, які працюють у бізнес-організаціях в умовах воєнної кризи.

Методи дослідження. У процесі дослідження були використані такі методи: теоретичні: аналіз і узагальнення наукової літератури з проблеми емоційного вигорання; емпіричні: тестування за методиками В. Бойко, опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової, спостереження; статистичні: кількісний аналіз результатів дослідження, обробка даних з використанням математико-статистичних методів.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною основою роботи стали праці вітчизняних і зарубіжних учених у сфері психології праці, стресу та емоційного вигорання, зокрема дослідження А. Леонтьєва, В. Бойка, К. Маслач, С. Джексона, Н. Самоукіної, Є. Ільїна та інших. Емпіричну базу склали результати обстеження чоловіків, зайнятих у бізнес-сфері, які працюють в умовах воєнної нестабільності на території України.

Елементи наукової новизни. У ході дослідження було встановлено, що в

умовах воєнного стану працівники бізнес-організацій демонструють значну схильність до емоційного виснаження, яке у багатьох випадках набуває ознак уже сформованого синдрому вигорання. Результати також показали, що недостатній рівень стресостійкості, поряд із надмірно вираженою мотивацією до професійної діяльності, можуть виступати чинниками, які сприяють розвитку цього психологічного стану. Спираючись на отримані емпіричні дані, було розроблено низку практичних вправ, спрямованих на подолання симптомів емоційного вигорання у працівників бізнес-сфери.

Практичне значення дослідження. Отримані результати можуть бути використані у роботі практичних психологів, HR-фахівців та керівників бізнес-структур для своєчасного виявлення симптомів емоційного вигорання у працівників-чоловіків, а також для розробки профілактичних і відновлювальних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я та професійної ефективності в умовах підвищеного стресу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідались, обговорювались та отримали позитивну оцінку на всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання розвитку науки, економіки та соціуму в умовах війни та повоєнного відновлення» (м. Вінниця, 16-17 жовтня 2025 року).

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури із джерел та додатків. Обсяг основного тексту роботи 53 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Сутність та структура емоційного вигорання у психологічній науці

У сучасній психологічній науці поняття емоційного вигорання дедалі частіше стає предметом уваги дослідників, що зумовлено зростанням психоемоційного навантаження в умовах нестабільного соціального середовища. Особливо актуально це явище постає в контексті професійної діяльності, де регулярний контакт із високими вимогами, відповідальністю та стресогенними факторами поступово призводить до внутрішнього виснаження. Уперше цей феномен був описаний ще в середині ХХ століття, однак з того часу його розуміння суттєво еволюціонувало, від поверхового опису симптомів до цілісного уявлення про його динаміку, структуру та психологічні механізми.

У період воєнної нестабільності розвиток емоційного вигорання у працівників бізнес-сфери відбувається значно швидше, ніж у мирний час. Особливо це стосується чоловіків, які стикаються з додатковим тиском, обмеженнями та підвищеною соціальною відповідальністю. В умовах тривалого стресу організм реагує на надмірне емоційне навантаження шляхом формування захисної реакції, що проявляється у вигляді хронічної втоми, зниження мотивації, внутрішнього виснаження та відчуття спустошеності.

У психології емоційне вигорання розглядається як складний багаторівневий стан, що виникає переважно в осіб, чия діяльність передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію та високий рівень соціальної напруги. Постійне спілкування, необхідність приймати рішення у складних умовах та відповідальність за інтереси інших створює передумови для розвитку виснаження.

Ситуація воєнного конфлікту ще більше загострює ці чинники. Люди

перебувають у стані постійної психологічної напруги, занепокоєні за власну безпеку та долю близьких, стежать за тривожними новинами, що лише підсилює внутрішнє напруження. Усе це в комплексі сприяє перевантаженню нервової системи та формуванню стану, який за своїми проявами ідентифікується як емоційне вигорання.

У період повномасштабної війни симптоми емоційного вигорання спостерігаються у значній частині населення. За орієнтовними оцінками, з проявами цього стану стикається майже кожна друга людина. В умовах постійного стресу, емоційної нестабільності та перевантаження нервової системи симптоматика вигорання має яскраво виражений характер.

У період повномасштабної війни симптоми емоційного вигорання спостерігаються у значній частині населення. За орієнтовними оцінками, з проявами цього стану стикається майже кожна друга людина. В умовах постійного стресу, емоційної нестабільності та перевантаження нервової системи симптоматика вигорання має яскраво виражений характер.

Серед типових ознак емоційного виснаження можна виокремити наступні: підвищена чутливість до інформаційного простору, зокрема до новин, пов'язаних із війною, бажання уникати або повністю обмежити контакт із подібним контентом; втома від соціальної активності, включаючи волонтерську діяльність, навіть якщо раніше вона викликала мотивацію та задоволення; зниження когнітивної продуктивності; хронічна втома, апатія, дратівливість; погіршення фізичного стану – головний біль, болі в спині, напруження в тілі, погіршення зору тощо; пригнічений настрій та відчуття внутрішньої спустошеності (табл. 1.1).

Ці симптоми можуть виявлятися як окремо, так і в сукупності, залежно від індивідуальних особливостей людини – її темпераменту, емоційної чутливості, особистого досвіду та психофізіологічної стійкості.

Важливо підкреслити, що емоційне вигорання в умовах війни не виникає раптово, воно формується поступово, проходячи декілька стадій. Часто людина ще здатна функціонувати на зовні «нормальному» рівні, хоча внутрішньо вже

відчуває сильне виснаження. У деяких випадках стан може набути критичної форми, що потребує негайної психологічної допомоги.

Таблиця 1.1

Основні симптоми емоційного вигорання під час війни

| Симптом | Прояви |
|---------------------------------|--|
| Психоемоційне виснаження | Хронічна втома, апатія, байдужість |
| Інформаційне перенасичення | Роздратування через новини, бажання уникати контенту |
| Зниження когнітивної активності | Проблеми з концентрацією, зниження продуктивності |
| Погіршення фізичного стану | Головний біль, біль у спині, розлади сну |
| Емоційна нестабільність | Дратівливість, тривожність, відчуття спустошення |

Складно автором на основі аналізу джерел

У науковій літературі виокремлюють такі етапи розвитку емоційного вигорання:

1. Фаза мобілізації (емоційне піднесення): характерна для початку кризових подій, коли люди відчують внутрішню потребу бути корисними – активно долучаються до волонтерства, підтримують інших, сповнені віри у швидке завершення війни.

2. Стадія стомлення: на фоні хронічного стресу знижується ресурсність, з'являється дратівливість, розчарування, внутрішнє напруження. Людина поступово втрачає енергію, яку вклала у допомогу та активну діяльність.

3. Етап глибокого виснаження: психоемоційний фон погіршується, можуть з'явитися ознаки депресивного стану. Часто цей період супроводжується психосоматичними симптомами – болями у тілі, порушеннями сну, тривожними розладами, а також афективними спалахами.

4. Тотальне виснаження: ця стадія має найбільш небезпечний характер, оскільки охоплює всі сфери життя людини – професійну, особисту, соціальну. Спостерігаються ознаки професійної деформації, зловживання психоактивними речовинами, соціальна ізоляція. У таких випадках потрібне обов'язкове втручання спеціаліста – психолога або психіатра.

Емоційне вигорання в умовах війни – це стан, що потенційно може

торкнутися будь-кого. Водночас існують категорії людей, які є особливо вразливими до цього явища. Передусім до групи ризику належать ті, чия діяльність пов'язана з постійною допомогою іншим або роботою в стресогенному середовищі – волонтери, медичні працівники, психологи, рятувальники, журналісти. Окрім того, підвищену увагу до власного психоемоційного стану мають звертати особи з високим рівнем емпатії, а також ті, хто схильний до емоційного реагування або не дотримується принципів інформаційної гігієни [37].

У психологічній літературі виокремлено кілька основних теоретичних підходів до розуміння синдрому професійного вигорання (табл. 1.2). Кожен із них подає свою концептуальну модель цього явища.

Таблиця 1.2

Теоретичні підходи до розуміння емоційного вигорання

| Підхід | Суть моделі | Представники |
|-----------------|---|------------------------------------|
| Одновимірний | Вигорання як реакція на тривалий стрес і взаємодію з людьми | Березовська Л.І., Мирончук Н.М. |
| Двовимірний | Емоційне виснаження + деперсоналізація | Міщенко М.С. |
| Трикомпонентний | Виснаження, деперсоналізація, зниження досягнень | К. Маслач, С. Джексон |

Складено автором за даними [16; 19; 23]

Так, один із підходів трактує вигорання як наслідок тривалого перебування у психологічно напружених ситуаціях, що супроводжуються постійною взаємодією з людьми та необхідністю надавати емоційну підтримку. У межах цієї концепції вигорання розглядається як форма хронічного виснаження – як психічного, так і фізичного – що веде до втрати інтересу до професійної діяльності й емоційного знесилення.

Інший підхід пропонує двокомпонентну модель синдрому, акцентуючи увагу на двох основних елементах – емоційному виснаженні та деперсоналізації. У цьому контексті деперсоналізація проявляється у відстороненому чи негативному ставленні до інших людей – клієнтів, колег, пацієнтів – або навіть

до самого себе, що в кінцевому підсумку призводить до втрати сенсу у виконуваний роботі.

Нарешті, третя концепція, розроблена американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексоном, пропонує трикомпонентну модель вигорання. Вона включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження суб'єктивного відчуття професійної успішності. На думку авторів, вигорання не обмежується лише емоційною втомою та втратою залученості – важливу роль відіграє також зменшення впевненості у власній компетентності, що безпосередньо впливає на якість професійного функціонування [16, с. 111].

У науковому просторі України проблема емоційного вигорання активно досліджується в контексті професійної діяльності, особливо в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Аналіз праць вітчизняних авторів свідчить про наявність різних підходів до розуміння цього феномена, що, своєю чергою, дозволяє глибше осмислити його природу та механізми формування.

Так, Л.І. Березовська трактує емоційне вигорання як один із видів психологічного захисту – у формі повного або часткового «вимикання» емоцій у відповідь на психотравмуючі ситуації, зокрема ті, що виникають у професійній діяльності [14, с. 75]. На її думку, така реакція дає змогу особистості тимчасово адаптуватися до надмірного емоційного тиску, але водночас веде до втрати емоційної чутливості.

М.С. Міщенко акцентує увагу на тому, що вигорання найчастіше виникає у представників «емоційно насичених» професій – там, де постійна взаємодія з людьми є невід'ємною складовою трудового процесу. У таких випадках тривале емоційне напруження стає основною причиною виснаження [28].

Р. Павелкін звертає увагу на контекстуальну специфіку розвитку синдрому вигорання. На його думку, психічне виснаження може формуватися не лише в межах професійної діяльності, а й у зв'язку з масштабними зовнішніми подіями – зокрема, на тлі воєнних дій та постійного потоку травмуючих новин, що мають серйозний вплив на психічний стан особистості [30, с. 145].

У свою чергу, Н.М. Мирончук також інтерпретує вигорання як захисний

механізм, однак доповнює цю ідею думкою про те, що такий стан поступово набуває форми стереотипної професійної поведінки. Вона підкреслює, що втрата емоційної гнучкості у відповідь на психотравмуючі фактори може призводити до глибокого емоційного дисбалансу [33, с. 63].

Отже, узагальнюючи наведені підходи, можна сформулювати авторське визначення професійного вигорання як процесу комплексного виснаження – емоційного, психічного та фізичного – що виникає під впливом тривалого стресу й психологічного навантаження. Такий стан слід розглядати як адаптивну реакцію, яка, з одного боку, забезпечує тимчасовий захист від надмірного емоційного тиску, але з іншого – призводить до формування жорсткої, стереотипної поведінки, що знижує професійну ефективність та ускладнює міжособистісну взаємодію.

У структурі професійного вигорання зазвичай виокремлюють кілька основних компонентів, кожен із яких відображає певний рівень психоемоційного виснаження та форму реагування на хронічний стрес (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Компоненти професійного вигорання

| Компонент | Коротка характеристика |
|-------------|---|
| Напруження | Постійна втома, зниження енергії |
| Резистенція | Емоційне відсторонення, формування захисних реакцій |
| Виснаження | Психофізична перевтома, втрата сенсу діяльності |

Складено за даними [13; 23]

Першим етапом формування синдрому є стан напруження – він характеризується появою постійної втоми, відчуттям емоційного виснаження та зниженням енергії, що виникають унаслідок тривалого перебування в умовах професійного перевантаження.

Наступним компонентом вважається резистенція, яка проявляється в надмірному напруженні емоційної сфери, через що активуються психологічні захисні механізми. У цей період людина може ставати менш чутливою до зовнішніх подій, демонструвати відстороненість, емоційну холодність або навіть

байдужість до своїх обов'язків та до оточення.

Третій компонент – це виснаження, яке супроводжується глибоким психофізичним занепадом, втратою сенсу професійної діяльності, порожнечою та зниженням віри у власні досягнення. Саме на цьому етапі з'являються ознаки професійної деформації та вираженого розчарування.

Загалом рівень прояву професійного вигорання зумовлюється низкою чинників – зокрема, умовами праці, кваліфікацією фахівця, особливостями організаційного середовища та індивідуальними рисами особистості. Хронічні стреси, які залишаються без належного вирішення, а також втрата контролю над ситуацією створюють передумови для зниження професійної мотивації, зменшення продуктивності та емоційного виснаження. У зв'язку з цим проблема потребує комплексного підходу – як на рівні окремого працівника, так і на рівні організаційної підтримки.

1.2. Психологічні чинники розвитку емоційного виснаження та механізми його формування

Протягом останніх кількох десятиліть у психологічній науці дедалі більшого значення набуває проблема професійного вигорання – стану, що виникає під впливом робочого середовища та супроводжується емоційними, психічними й фізичними порушеннями. Особливо це явище загострюється в умовах урбанізованого суспільства, де працівники постійно стикаються з високими вимогами, конкуренцією та браком ресурсів. Всесвітня організація охорони здоров'я охарактеризувала професійний стрес як одну з провідних проблем XXI століття, вказуючи на її універсальний характер і масове поширення [12].

Значущість цього стану підтверджується і тим, що у 11-му перегляді Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) феномен емоційного вигорання включено до розділу, що стосується труднощів адаптації, управління особистим

життям і стресовими ситуаціями [11].

Як зауважують науковці, люди, які переживають стан вигорання, часто втрачають інтерес до роботи, демонструють зниження активності, емоційне виснаження, мають труднощі з концентрацією, пам'яттю, сном, а також схильні до депресивних проявів. Знижується не лише професійна мотивація, а й загальний інтерес до життя [3].

Попри те, що ще у другій половині ХХ століття синдром емоційного вигорання став предметом наукових досліджень, а з 1974 року з'явилась велика кількість публікацій на цю тему, досі не існує єдиного погляду на його першопричини. Як українські, так і зарубіжні вчені поки що не дійшли спільного визначення поняття «синдром професійного вигорання».

Перші згадки про феномен емоційного вигорання з'явилися у 1970-х роках у США. Сам термін уперше запропонував Г. Брейдлі, описуючи психологічні труднощі співробітників, які працювали в пенітенціарній системі та контактували з умовно засудженими.

У 1974 році було зафіксовано різке зростання кількості скарг на співробітників соціально-психологічних служб, які працювали з людьми, що пережили стресові або травматичні події. Вчені визначили цей феномен як специфічний тип стресу – так звану «хворобу спілкування». У тому ж році американський психіатр Герберт Фройденбергер опублікував статтю «Вигорання персоналу», в якій, ґрунтуючись на власному досвіді, описав стан емоційної та фізичної виснаженості, пов'язаної з надмірною залученістю у проблеми інших людей. Він запропонував термін «синдром вигорання співробітників» для опису психологічного стану осіб, які тривалий час працюють у середовищі високої емоційної напруги. У своїй праці Фройденбергер також окреслив напрямки профілактики та боротьби з цим станом, а запропоновані ним концепції стали основою для багатьох подальших досліджень у цій галузі [3].

У процесі поглибленого аналізу проблеми емоційного вигорання варто звернутися до концепції, розробленої американською соціальною психологинею Крістіною Маслач з Каліфорнійського університету в Берклі (табл. 1.4). Вона

запропонувала розуміння вигорання як багатовимірного явища, що включає емоційне й фізичне виснаження, втому, втрату сил та відчуття безпорадності. Її перша публікація на цю тему – стаття в журналі Human Behavior (1976) – викликала широкий інтерес серед фахівців різних сфер [6].

Таблиця 1.4

Основні концепції емоційного вигорання та їх автори

| Автори | Підхід | Основні компоненти | Інструменти |
|--------------------------|-------------------------------|---|---------------------------------|
| Г. Фройденбергер | Клінічне визначення вигорання | Фізичне й емоційне виснаження, «хвороба спілкування» | – |
| К. Маслач, С. Джексон | Трикомпонентна модель | Емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень | Maslach Burnout Inventory (MBI) |
| А. Пайнс, Е. Аронсон | Виснаження як ядро вигорання | Фізичне, емоційне, когнітивне виснаження | Burnout Measure (BM, BMS) |
| Б. Парман, Х. Хартман | Чотирьохфакторна модель | Емоційне виснаження, деперсоналізація, соціальне відчуження, редукція досягнень | – |

Складено за даними [17; 28]

Упродовж наступного десятиліття К. Маслач разом зі співробітниками провела низку досліджень, які стали основою для формування теоретичної моделі вигорання. Серед найважливіших публікацій – Characteristics of staff burnout in mental health settings (A. Pines, C. Maslach, 1978) та The measurement of experienced burnout (C. Maslach, S. Jackson, 1981). Саме в межах цієї роботи було створено Maslach Burnout Inventory (MBI) – опитувальник, що містить 22 твердження, з яких 10 безпосередньо стосуються емоційних труднощів, пов'язаних із професійною діяльністю. Запропонована методика дозволила виявити, що емоційне вигорання притаманне не лише соціальним працівникам і медикам, а й педагогам, військовим, працівникам пенітенціарної системи, менеджерам та іншим професіоналам [1].

Цінним доповненням до концепції Маслач є підхід А. Пайнса та Е. Аронсона, які створили власний діагностичний інструмент – Burnout Measure (BM). У межах цієї моделі вигорання визначається як стан фізичного, емоційного

та когнітивного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування в умовах високого емоційного напруження [2]. Важливо, що цей підхід не обмежує поняття вигорання лише рамками професійної діяльності, навпаки, він дозволяє застосовувати діагностику у будь-якій сфері життя, включно з міжособистісними відносинами [1], а також вивчати наслідки соціально-політичних конфліктів [7].

Як і у випадку з МВІ, опитувальник ВМ створювався на основі клінічної практики та емпіричних досліджень. Автори поступово відійшли від суто теоретичного трактування вигорання, звернувшись до його симптоматичного опису. У центрі уваги опинилися такі прояви, як відчуття безсилля, зниження ентузіазму, відчуття «пастки» та втрата віри у власну цінність. Важливо, що ці симптоми не обов'язково пов'язані з роботою, тому інструмент ВМ може використовуватися й для діагностики загального психоемоційного стану людини [24, 25].

Водночас, подальші дослідження щодо валідності та структури ВМ показали, що цей інструмент охоплює переважно загальні аспекти емоційного виснаження, ніж цілісну картину синдрому професійного вигорання [2]. Попри це, основна ідея про те, що виснаження – єдиний базовий компонент вигорання, зберігає свою наукову актуальність. Наприклад, дані адаптації французької короткої версії опитувальника Burnout Measure Short version (BMS) (Maslach-Pines, 2005) свідчать про те, що основою вигорання є саме виснаження психоемоційних ресурсів [4].

Крім того, науковці К. Маслач разом із С. Джексоном подають власне визначення емоційного вигорання як складного синдрому, який виникає під впливом тривалого хронічного стресу. Він включає фізичну та емоційну втому, зниження емпатії до інших, дезорієнтацію в професійних обов'язках і знецінення власної ефективності [2].

Один із сучасних підходів до розуміння емоційного вигорання представлений у чотирьохфакторній моделі, запропонованій Б. Парманом і Х. Хартманом. Згідно з цією концепцією, вигорання розглядається як результат поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації професійної діяльності,

соціального відчуження в межах трудового колективу, а також зниження суб'єктивної оцінки власних досягнень. У рамках цієї моделі наголошується на тому, що вигорання є не лише наслідком тривалого психофізичного перевантаження, а й відображенням змін у ставленні особистості до своєї праці [28].

Зокрема, деперсоналізація виявляється у втраті індивідуального підходу до виконання професійних завдань, а також у зниженні зацікавленості результатами власної діяльності. Водночас зниження рівня особистих досягнень означає, що працівник перестає сприймати свої професійні успіхи як значущі або пропорційні докладеним зусиллям. Сукупність цих компонентів веде до серйозних психологічних змін, що можуть супроводжуватись фізичним виснаженням – типовими ознаками розвитку синдрому вигорання.

У сучасному науковому дискурсі можна зустріти різні терміни, що використовуються для опису цього явища – емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійне виснаження. За спостереженням Н. Коновчук, поняття «емоційне вигорання» має ширше значення, оскільки охоплює не лише трудовий контекст, а й загальний стан психоемоційного виснаження особистості, включаючи компонент як окремий випадок [21].

Від часу першого опису феномена емоційного вигорання дослідники постійно відзначають зростання його поширеності. Йдеться не лише про збільшення кількості людей, які стикаються з проявами синдрому, а й про розширення спектра професій, у яких він виявляється. Якщо спочатку вигорання переважно вивчалось у представників допоміжних та соціально орієнтованих спеціальностей, педагогів, медиків, соціальних працівників, менеджерів, торгових агентів, то зараз межі цієї групи значно розширилися. Це підтверджується працями вітчизняних дослідників, зокрема Н. Адаменко, А. Арутюнової, І. Асєєвої, О. Бабич, М. Борисової, О. Рукавішнікова, Н. Водоп'янової та інших [18].

Наразі синдром емоційного вигорання почав активно фіксуватися і серед представників тих професій, що раніше не входили до категорії «людина–

людина». Така тенденція свідчить про універсальний характер вигорання як психоемоційного явища, що виходить за межі конкретного виду діяльності. З огляду на постійне зростання темпу життя, посилення економічного тиску та психологічної напруги, вже не можна виокремити лише окремі професійні групи як уразливі. На сьогодні цей стан може виникнути в будь-якій сфері, від державного управління до приватного бізнесу, від виробничих спеціальностей до інтелектуальної праці.

Враховуючи зростання поширеності емоційного виснаження серед фахівців різних сфер, зокрема тих, чия діяльність пов'язана з високим рівнем стресу, постає потреба у перегляді наявних підходів до вивчення цього явища. Актуальним стає удосконалення існуючих діагностичних інструментів і розробка нових методик, що дозволять своєчасно виявляти ознаки вигорання та запобігати його розвитку серед осіб, які тривалий час перебувають під емоційним та психічним тиском.

Аналіз сучасної наукової літератури свідчить про розширення термінологічного поля навколо цього феномену (табл. 1.5). Так, поняття «психічне вигорання» охоплює ширший спектр явищ, ніж «професійне вигорання», оскільки може виникати не лише внаслідок трудових чинників, а й під впливом особистісних труднощів, проблем у сім'ї, емоційних переживань, пов'язаних із навчанням або соціальними ситуаціями.

Таблиця 1.5

Порівняння понять: емоційне, професійне та психічне вигорання

| Критерій | Емоційне вигорання | Професійне вигорання | Психічне вигорання |
|----------------------|--------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Основна сфера прояву | Емоційна | Професійна діяльність | Усі сфери життя |
| Основні симптоми | Втрата емпатії, емоційна втома | Деперсоналізація, втрата мотивації | Виснаження всіх психічних ресурсів |
| Причини | Емоційне перенапруження | Робочий стрес | Хронічний життєвий стрес |
| Глибина впливу | Середня | Висока (професійна) | Комплексна (усі рівні психіки) |

Складено за даними [2; 5]

Термін «емоційне вигорання» використовується тоді, коли акцент ставиться на виснаженні саме емоційного ресурсу особистості, йдеться передусім про втрату здатності до емоційного включення, співпереживання, емпатії. Таким чином, емоційне вигорання охоплює переважно психоемоційну складову функціонування.

Водночас «психічне вигорання» передбачає більш цілісне ураження особистості – воно включає порушення не лише емоційного фону, а й інтелектуальної активності, мотиваційної сфери, вольових процесів, а також здатності до саморегуляції. Це дозволяє розглядати його як системне явище, що зачіпає основні рівні психічного функціонування особистості та має довготривалий негативний вплив на загальний стан людини.

1.3. Основні підходи до діагностики та оцінювання емоційного вигорання

У психологічній науці питання розробки інструментів для вивчення психологічних особливостей особистості займає важливе місце як у теоретичних, так і в прикладних дослідженнях. Застосування психодіагностичних методик, зокрема опитувальників, тестів, анкет, дозволяє не лише ідентифікувати симптоми емоційного вигорання, а й отримати інші значущі дані, що слугують основою для профілактики цього стану.

У психології методи дослідження умовно поділяються на дві основні категорії:

- непрямі (Unobtrusive Measures) – передбачають вивчення людини без її усвідомленої участі в дослідженні;

- активні (Reactive Methods) – передбачають безпосередню взаємодію з респондентом через опитування, тестування, інтерв'ювання [34].

Одним із найпоширеніших інструментів діагностики емоційного вигорання є опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI), який у деяких

джерелах згадується як методика «Синдром вигорання» (табл. 1.6). Цей інструмент вважається «золотим стандартом» у дослідженнях даного феномена та активно використовується в науковій практиці. За підрахунками фахівців, МВІ застосовується у 88% наукових публікацій, що стосуються теми вигорання [9].

Таблиця 1.6

Порівняльна характеристика основних методик діагностики емоційного вигорання

| Методика | Автор / Рік | К-ть питань | Основні шкали (компоненти) | Призначення | Переваги | Обмеження |
|---|-------------------------------|-------------|--|--|---|---|
| MBI – Maslach Burnout Inventory | С. Maslach, S. Jackson (1981) | 22 | ЕЕ – емоційне виснаження; DP – деперсоналізація; РА – зниження особистих досягнень | Діагностика професійного вигорання у фахівців «юдина–людина» | Висока валідність, золотий стандарт | Психометричні недоліки, культурні обмеження |
| PFI – Stanford Professional Fulfillment Index | Trockel et al. (2018) | 16 | Виснаження; Міжособистісне відчуження; Професійна самореалізація | Оцінка вигорання і професійного задоволення | Чутливість до змін, сучасний інструмент | Менш поширений, потребує адаптації |
| WBI – Well-Being Index | Mayo Clinic | 9 | Дистрес; Вигорання; Втома; Тривога; Депресія | Швидка оцінка загального дистресу | Короткий, зручний для скринінгу | Менш деталізує компоненти вигорання |
| SBI – Spanish Burnout Inventory | V. Gil-Monte (2019) | 20 | Ентузіазм; Психологічне виснаження; Байдужість; Почуття провини | Діагностика професійного вигорання | Включає унікальну шкалу провини | Менше досліджений у Східній Європі |
| Оцінка власного потенціалу вигорання (Гібсон) | J. Gibson | 18 | Деперсоналізація; Емоційне виснаження; Особисте задоволення | Оцінка індивідуального потенціалу вигорання | Компактність; швидкість | Менш точний у клінічній діагностиці |
| Самооцінка стійкості до стресу | Київська медична академія | – | Стресостійкість | Виявлення ризику дезадаптації | Простота застосування | Не дає повної картини вигорання |
| Методика Д. Грінберга | J. Greenberg | – | Міжособистісні, поведінкові та мотиваційні прояви вигорання | Комплексна оцінка проявів вигорання | Деталізує поведінкові аспекти | Потребує кваліфікованої інтерпретації |

Складено за даними [9; 20; 34]

Опитувальник охоплює три основні складові синдрому: емоційне

виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Його першочергове призначення – діагностика вигорання у фахівців, чия діяльність пов'язана з постійною взаємодією з іншими людьми (педагоги, медики, менеджери тощо) [19].

Наразі існує п'ять адаптованих версій МВІ:

- 1) МВІ-GS – універсальна версія для загальної популяції;
- 2) МВІ-HSS – для працівників соціальної сфери;
- 3) МВІ-HSS (MP) – для медичних фахівців;
- 4) МВІ-ES – для педагогів та освітян;
- 5) МВІ-GS (S) – для студентів.

Методика включає 22 запитання, згруповані за трьома шкалами. Респонденти оцінюють частоту проявів за шкалою: «ніколи», «кілька разів на рік», «раз на місяць», «раз на тиждень», «щодня» тощо.

Оцінка результатів зазвичай базується на таких критеріях:

- 1) емоційне виснаження (EE) – високий рівень (27 балів і більше);
- 2) деперсоналізація (DP) – високий рівень (10 балів і більше);
- 3) зниження особистих досягнень (PA) – низький рівень (менше 33 балів).

Залежно від поєднання цих показників встановлюється наявність або відсутність вигорання, а також оцінюється його інтенсивність. На основі даних МВІ можна розробляти індивідуальні чи групові програми для подолання або профілактики синдрому вигорання. Методика застосовується у тренінговій, консультативній, самодіагностичній та дослідницькій практиці [19; 34; 5].

Попри широке використання, опитувальник МВІ зазнає й критики. Зокрема, дослідники зазначають низку технічних та психометричних обмежень, які можуть ускладнювати точне вимірювання явища вигорання. Це стало підґрунтям для розробки альтернативних методик, що дозволяють комплексніше оцінити психоемоційний стан особистості [9].

У сучасній психології активно використовуються низка інструментів для оцінки емоційного вигорання та пов'язаних із ним психологічних станів. Серед них важливе місце посідають такі опитувальники, як Stanford Professional

Fulfillment Index (PFI), Well-Being Index (WBI) та Spanish Burnout Inventory (SBI).

Стенфордський індекс професійної самореалізації (PFI) – це опитувальник, який складається з 16 запитань і має на меті вимірювання двох основних аспектів:

- професійного вигорання, що включає втому від роботи та міжособистісне відчуження;
- рівня професійної самореалізації.

Оцінювання відповідей відбувається за п'ятибальною шкалою Лайкерта:

- для шкали самореалізації: від «зовсім не вірно» до «цілком вірно»;
- для шкал вигорання: від «зовсім ні» до «надзвичайно».

Дослідження показали, що шкали PFI корелюють із результатами таких інструментів, як:

- PROMIS (Information System for Patient-Reported Outcomes) – особливо за шкалами тривожності, депресії та порушень сну;
- WHOQOL-BREF – міжнародною методикою Всесвітньої організації охорони здоров'я, яка вимірює якість життя.

PFI виявляє достатню чутливість до змін психологічного стану у межах 8-40 балів, що робить його ефективним для моніторингу динаміки станів виснаження.

Індекс добробуту (WBI) призначений для оцінювання рівня дистресу в основних сферах життєдіяльності, зокрема:

- професійного вигорання,
- хронічної втоми,
- тривожних або депресивних станів,
- зниження фізичної та психічної якості життя.

Цей інструмент дозволяє комплексно охопити як емоційні, так і соматичні прояви психоемоційного напруження.

Іспанський індекс вигорання (SBI), розроблений В. Гіл-Монте у 2019 році, створено як альтернативу MBI (Maslach Burnout Inventory) з метою подолання його обмежень. SBI використовується в різних європейських країнах і дозволяє

детальніше аналізувати симптоматику професійного вигорання, зокрема у контексті міжособистісних труднощів у робочому середовищі. Інструмент ґрунтується на концепції, що хронічний стрес у міжособистісних стосунках на роботі є вагомим фактором формування вигорання. Опитувальник містить 20 запитань, об'єднаних у чотири підшкали:

1. Ентузіазм щодо роботи – прагнення до досягнень, сприймання роботи як джерела радості (аналог професійних досягнень у МВІ).

2. Психологічне виснаження – емоційна та фізична втома внаслідок хронічного професійного стресу (відповідає шкалі емоційного виснаження в МВІ).

3. Байдужість (лінь) – формування цинічного ставлення до клієнтів або колег (аналог деперсоналізації).

4. Почуття провини – новий компонент, введений Гіл-Монте, що фіксує усвідомлення людиною власної неприйнятної поведінки або негативного ставлення до інших у професійному контексті.

Цей четвертий компонент вирізняє SBI серед інших інструментів і дозволяє глибше зрозуміти психологічні механізми, що лежать в основі вигорання.

У межах моделі SBI виділяють два основних профілі розвитку синдрому емоційного вигорання. В обох випадках байдужість або емоційне відчуження трактується як захисна реакція, спрямована на подолання стресу, спричиненого когнітивними та емоційними перевантаженнями.

Перший профіль характеризується зниженим рівнем ентузіазму, вираженим емоційним виснаженням, але без сильного почуття провини. Особи з таким профілем, попри наявність певного стресу, здатні зберігати функціональну працездатність.

Другий профіль свідчить про глибшу форму вигорання: наявні всі його основні симптоми, включаючи дисфункціональну бездіяльність, яка розглядається як механізм подолання стресу на тлі глибокого психоемоційного виснаження [9].

Інструменти діагностики емоційного вигорання

1. Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон). Ця методика дає змогу виміряти три основні компоненти вигорання:

- деперсоналізацію;
- рівень емоційного виснаження;
- особисте задоволення від професійної діяльності.

Кожен показник оцінюється на трьох рівнях (низький, середній, високий), що дозволяє комплексно проаналізувати стан досліджуваної особи. Інструмент включає 18 запитань, відповіді на які оцінюються за шестибальною шкалою, що забезпечує швидку діагностику та формування корекційних програм [20].

2. Методика «Самооцінка стійкості до стресу». Розроблена у Київській медичній академії, ця методика орієнтована на визначення індивідуального рівня стресостійкості. Вона дозволяє оцінити, наскільки людина здатна протистояти психогенним та соматогенним чинникам, що викликають дистрес. Результати цієї методики мають профілактичне значення, оскільки допомагають вчасно виявити ризики дезадаптації особистості у відповідь на критичні життєві ситуації.

3. Методика Дж. Грінберга «Дослідження синдрому «вигорання». Спрямована на вивчення поведінкових і мотиваційних аспектів вигорання, зокрема на: міжособистісному рівні, особистісному рівні, рівні внутрішньої мотивації. Застосування цієї методики дозволяє виявити глибші психологічні прояви синдрому та диференціювати його етапи.

Науковці зазначають, що для підвищення достовірності результатів доцільно комбінувати 2-3 методики. Такий підхід забезпечує більш об'єктивну діагностику та підтвердження отриманих даних.

В умовах військового конфлікту особливої актуальності набуває стресовий чинник, який суттєво посилює ризики розвитку вигорання. Серед основних тригерів:

- постійне відчуття загрози (особистої або опосередкованої),
- надмірне навантаження;

- різкі зміни умов і ритму праці;
- нестабільність професійного середовища.

Ці обставини сприяють швидкому виснаженню ресурсів особистості, особливо в емоційній сфері, що потребує вчасної діагностики та інтервенції.

Попри наявність великої кількості інструментів для виявлення та вимірювання емоційного вигорання, більшість із них розроблені англійською мовою. Це створює труднощі для україномовних користувачів, обмежуючи доступ до ефективної самодіагностики та психопрофілактики. Відтак, постає потреба у локалізації іноземних методик, адаптації та стандартизації інструментів під український соціокультурний контекст.

РОЗДІЛ 2

СПЕЦИФІКА ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ЧОЛОВІКІВ, ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ БІЗНЕСУ

2.1. Соціально-психологічні особливості чоловіків як професійної групи

Психологічні особливості сучасної людини багато в чому є результатом еволюційних механізмів виживання, що сформувалися впродовж тисячоліть. Ці адаптаційні стратегії, притаманні нашим предкам, мали певні відмінності залежно від статі.

Низка дослідників критично ставиться до переважно біологічного підходу в інтерпретації людської поведінки, наголошуючи на необхідності врахування соціокультурного контексту. Саме соціальне середовище значною мірою формує особистість, її реакції та поведінкові стратегії. Водночас результати численних кроскультурних досліджень засвідчують сталість середньостатистичних відмінностей між чоловіками й жінками, які не залежать безпосередньо від соціальних норм, культурних очікувань чи традиційних гендерних ролей. Відмінності стосуються особливостей нервової системи, стилю взаємодії з оточенням, формування міжособистісних стосунків, а також низки характерологічних рис (табл. 2.1).

Варто розглянути деякі з них. Так, мислення та увага в чоловіків часто мають високу ступінь концентрації, однак менш стійкі до тривалого психоемоційного навантаження. Образно чоловічу психіку можна уподібнити до вузького і потужного струменя води: чим більш сфокусований напрям, тим вища ефективність і проникна сила. Та варто лише розпорошити цей потік на кілька напрямків — сила одразу знижується. Саме тому чоловіки, які здатні чітко визначати пріоритети й зосереджуватись на головному, часто досягають вищих результатів у професійній та особистісній реалізації. Утім, така спрямованість має й зворотний бік — чоловіки менш витривалі до довготривалого стресу та

емоційної напруги, ніж жінки.

Таблиця 2.1

Психологічні особливості чоловіків і жінок у контексті адаптаційної поведінки

| Параметр | Чоловіки | Жінки |
|-------------------------|---|---|
| Мислення та увага | Висока концентрація, спрямованість на одне завдання; гірша витривалість до тривалого стресу | Ширше поле уваги; краща витривалість до психоемоційного навантаження |
| Реакція на помилки | Схильність сприймати помилку як особисту поразку; рідко просять допомогу | Легше визнають потребу в підтримці; менше сприймають це як ознаку слабкості |
| Потреба у схваленні | Потреба визнання з боку партнера як підтвердження власної спроможності | Більше значення надають емоційній підтримці та співпереживанню |
| Інтереси та пізнання | Аналітичні, технічні, інженерні нахили; схильність до експериментування | Соціальні, комунікативні та емпатійні інтереси |
| Ставлення до кар'єри | Професійна реалізація – важливий елемент самооцінки | Більша гнучкість у балансуванні професійної та особистої сфер |
| Комунікативна поведінка | Менша відкритість у вираженні емоцій; уникання демонстрації слабкості | Вища комунікативна чутливість; більша відкритість у вираженні почуттів |
| Поведінка в стресі | Схильність до самозамикання, концентрації на вирішенні проблеми | Схильність до пошуку соціальної підтримки, відкритого обговорення труднощів |

Складено за даними [9; 20; 34]

Ставлення до помилок також має гендерні особливості. Для багатьох чоловіків власна помилка розцінюється як особистий провал чи свідчення некомпетентності. Через це вони схильні уникати відкритого визнання невдач і рідко звертаються по допомогу. Прохання про підтримку може сприйматися ними як вияв слабкості або втрата контролю над ситуацією. Навпаки, жінки зазвичай легше приймають потребу в допомозі, не вбачаючи в цьому приниження чи втрати статусу. Ця особливість іноді стає джерелом непорозуміння: коли жінка пропонує допомогу, чоловік може інтерпретувати це як натяк на власну неспроможність. Відтак, важливо враховувати ці нюанси у міжособистісній взаємодії, зокрема в партнерських і професійних стосунках.

Інтереси чоловіків часто мають аналітичний, дослідницький і новаторський характер. Ще з дитинства хлопчики більше цікавляться будовою предметів, ніж їх функціональним призначенням. Їх приваблює процес розбору,

вивчення й експериментів, що нерідко проявляється у прагненні модифікувати або перетворювати об'єкти, звідси численні «розібрані» іграшки в дитячому віці. Це вказує на притаманну їм схильність до пошуку нових рішень, інженерного мислення та нестандартних підходів.

Усі ці особливості не є критерієм «кращості» чи «гіршості» певної статі. Натомість вони демонструють різні механізми адаптації, що зумовлені як біологічною основою, так і впливом соціального середовища. Їхнє розуміння сприяє формуванню більш ефективної взаємодії між людьми з урахуванням їх психологічних особливостей.

Чоловіки демонструють підвищену чутливість до власних помилок. Для них невдача часто інтерпретується не просто як технічна похибка, а як ознака особистої неспроможності. Такий підхід ускладнює відкритість у ситуаціях, які потребують сторонньої допомоги або визнання поразки. Здебільшого чоловіки намагаються самостійно вирішити проблему, не залучаючи до цього інших. Адже для багатьох з них важливо зберегти образ компетентності в очах жінки, що сприймається як підтвердження власної сили й авторитету.

Жінки, навпаки, значно легше визнають потребу в допомозі. Пропозиція підтримки, озвучена жінкою, чоловік може хибно трактувати як натяк на свою неспроможність або невпевненість у його здібностях. Це нерідко призводить до комунікативних непорозумінь у міжособистісних стосунках. Щоб уникнути подібних ситуацій, жінкам важливо дотримуватись тактовності у висловлюваннях, демонструючи підтримку, а не сумнів у можливостях партнера. Водночас чоловікам доцільно усвідомлювати, що прохання чи пропозиція допомоги не є ознакою слабкості, а навпаки – свідченням партнерства й турботи.

Чоловічі інтереси нерідко мають інженерний, дослідницький або інноваційний характер. Ще з раннього дитинства хлопчики демонструють цікавість до структури предметів і механізмів, для них важливо не лише користуватись річчю, а й зрозуміти, як вона влаштована. Це прагнення до експериментування часто проявляється у спробах розібрати й переосмислити функціонування об'єктів, що іноді призводить до їх пошкодження. Така

поведінка свідчить про наявність конструктивного мислення і схильність до нестандартного використання ресурсів.

Професійна реалізація для чоловіків часто є важливим аспектом самооцінки. Хоча це не означає автоматичне нехтування іншими сферами життя, такими як родина чи стосунки, саме кар'єрні досягнення значною мірою впливають на відчуття внутрішньої гідності й упевненості. За відсутності успіху в професійній сфері чоловікові складно повністю реалізувати себе в емоційному чи міжособистісному аспекті. Така установка частково пояснюється еволюційними програмами, згідно з якими чоловік виконував функцію забезпечувача та захисника. Хоча сучасне суспільство пропонує значно ширші й рівноправніші можливості, ці глибинні установки зберігають свою силу як архетипи поведінки.

Жінки, які демонструють визнання і підтримку чоловічих зусиль, відіграють важливу роль у формуванні його внутрішньої стабільності. Для більшості чоловіків схвалення з боку партнерки є підтвердженням власної значущості. У психологічному сенсі любов сприймається ними не стільки як емоційне тепло, скільки як оцінка результатів діяльності: «Мене цінують за те, що я роблю». Тому похвала, навіть за незначні зусилля, може бути надзвичайно важливою.

Узагальнюючи, можна зазначити, що соціально-психологічні особливості чоловіків як професійної групи зумовлені як еволюційними механізмами адаптації, так і впливом сучасного соціального середовища. Схильність до аналітичного мислення, потреба у визнанні, фокус на професійній реалізації та підвищена чутливість до помилок формують унікальний профіль поведінки, що впливає на стиль комунікації, стресостійкість і ставлення до труднощів. Розуміння цих особливостей сприяє ефективнішій міжособистісній взаємодії та створенню психологічно безпечного середовища для чоловіків у професійній сфері.

2.2. Психологічні детермінанти виникнення емоційного вигорання у представників бізнес-середовища

Проблема емоційного вигорання тісно пов'язана з гендерно зумовленими особливостями психоемоційного реагування людини на стресові навантаження. Відмінності між чоловіками та жінками охоплюють не лише форми переживання емоційної напруги, але також способи її подолання, рівень стресостійкості, особливості емоційної саморегуляції, структуру психологічного захисту та ефективність отримання й використання соціальної підтримки. З огляду на це, аналіз феномену емоційного вигорання без врахування гендерного чинника не дає змоги всебічно охопити суть цього явища, оскільки ігнорує основні психобіологічні та соціокультурні аспекти реагування особистості на стрес.

Наукові уявлення про природу гендерних відмінностей у контексті вигорання представлені у двох основних підходах – біопсихологічному та соціально-психологічному. Біопсихологічний підхід акцентує на нейрофізіологічних механізмах, відмінностях у гормональному фоні (зокрема, у співвідношенні кортизолу, тестостерону та окситоцину), реактивності вегетативної нервової системи, рівні порогу збудження, а також на варіативності у гіпокампульно-лімбічній активності при переживанні тривалого стресу [29].

Згідно з теорією соціального навчання А. Бандури, гендерна поведінка формується через спостереження за моделями, які вважаються прийнятними у певному культурному середовищі. У межах цього підходу чоловіків частіше асоціюють із вольовими якостями, автономністю, контролем над емоціями, тоді як жінки соціально заохочуються до вираження емпатії, емоційної відкритості та турботи. Ці відмінності формують контрастні типи реагування на стрес: чоловіки демонструють раціоналізацію, емоційне відчуження та активізацію діяльності, жінки – афективні прояви, підвищену чутливість, знижену самооцінку та прагнення до емоційної підтримки.

Дані численних емпіричних досліджень (Maslach & Jackson, 1986; Бойко В. В., 2008; Рукшина С. М., 2017) підтверджують існування відмінностей у

симптоматиці вигорання за гендерною ознакою. У чоловіків вигорання найчастіше проявляється через емоційну скутость, іронічність або агресію, які поєднуються зі спробами контролювати ситуацію та приховати ознаки виснаження. Типова стратегія – уникання усвідомлення проблеми, що посилює ризик переходу стану у хронічну форму. Жінки натомість частіше виявляють симптоми у формі підвищеної тривожності, апатії, пригніченості, а також можуть демонструвати емоційну нестабільність на тлі самозвинувачення або внутрішнього конфлікту між особистими й професійними очікуваннями.

Таким чином, чоловіки демонструють переважно екстернальний тип вигорання, орієнтований на зовнішню поведінку, тоді як у жінок домінує інтернальний тип, пов'язаний із глибокими внутрішніми переживаннями, емоційною вразливістю та порушенням самооцінки (табл. 2.2) [35].

Таблиця 2.2

Порівняння екстернального та інтернального типів емоційного вигорання

| Критерій | Екстернальний тип | Інтернальний тип |
|-------------------------------------|--|---|
| Основний вектор прояву | Зовнішньо-поведінковий | Внутрішньо-емоційний |
| Переважає у | Чоловіків | Жінок |
| Типова реакція на стрес | Уникання, дистанціювання, контроль | Тривожність, пригніченість, самозвинувачення |
| Поводження в професійній сфері | Раціоналізація проблем, посилена активність, відмова від допомоги | Схильність до самоаналізу, зниження мотивації, звернення по підтримку |
| Емоційний фон | Емоційна відстороненість, дратівливість, агресія | Плаксивість, зниження настрою, чутливість |
| Психологічні захисти | Заперечення, витіснення, компенсація | Ідентифікація, інтроєкція, залежність |
| Ставлення до слабкості | Заперечення або приховування втоми й виснаження | Усвідомлення переживань, схильність до самокритики |
| Рівень соціальної підтримки | Низький – уникає просити допомогу | Високий – активно шукає підтримку |
| Ризики | Психосоматичні розлади, трудоголізм, конфлікти | Тривожні або депресивні стани, емоційна залежність |
| Необхідний вектор психопрофілактики | Формування навичок емоційної відкритості, визнання втоми, розвиток гнучкості | Зміцнення самооцінки, розвиток стресостійкості, підвищення автономії |

Складено за даними [35]

Особливо виразними гендерні відмінності є у професійній сфері, зокрема в бізнес-середовищі, де інтенсивність трудових навантажень, конкуренція та швидкий темп змін створюють сприятливе підґрунтя для формування синдрому вигорання. Чоловіки, які обіймають управлінські посади або діють у лідерських ролях, часто змушені відповідати стереотипним очікуванням – демонструвати силу, витримку, рішучість і здатність приймати складні рішення. Наявність емоційних переживань або визнання втоми сприймається ними як слабкість або втрата контролю. Це провокує емоційну ригідність, тобто знижену здатність до вираження й осмислення власних почуттів, що, своєю чергою, знижує рівень адаптації та посилює вигорання.

На противагу цьому, жінки у професійному контексті часто стикаються з подвійним навантаженням, необхідністю поєднувати кар'єру з традиційними сімейними ролями. Такий «психоемоційний тягар» призводить до хронічного перевантаження, що може вилитися у синдром виснаження. Водночас жінки, як правило, мають вищий рівень готовності звертатися по допомогу, обговорювати проблеми, залучати ресурси соціальної підтримки, що знижує рівень ризику повного емоційного знецінення [36].

У період воєнної кризи соціальні й психологічні стереотипи, пов'язані з гендером, ще більше загострюють прояви емоційного вигорання. Чоловіки в таких умовах перебувають під посиленням тиском відповідальності, за безпеку родини, стабільність бізнесу, збереження життєздатності колективу. Очікування відповідати ролі «захисника» створюють додаткове психоемоційне навантаження. Зовні це проявляється через посилення контролю, прагнення бути незламним, уникнення будь-яких проявів слабкості, що в результаті сприяє накопиченню емоційного виснаження.

Натомість жінки в кризовий період часто стають емоційним ядром підтримки в сім'ї або команді. Їхня стратегія полягає у створенні емоційно безпечного простору, як у професійному, так і в особистому житті. Вони активніше використовують емоційно-експресивні засоби для подолання стресу, що частково полегшує їх адаптацію, однак може спричинити перевантаження

внаслідок співпереживання та недостатнього особистісного ресурсу.

Отже, у бізнес-середовищі в умовах війни чоловіки частіше стикаються з емоційним вигоранням, спричиненим зовнішнім тиском, надмірною відповідальністю та відсутністю безпечного простору для емоційної розрядки. Водночас жінки частіше виснажуються через надмірне залучення до емоційної підтримки інших, що формує власний вектор професійного вигорання. Таким чином, розуміння гендерно зумовлених форм вигорання є критично важливим для розробки диференційованих програм психопрофілактики в період соціальної нестабільності [27].

Емоційне вигорання як психоемоційне виснаження в контексті професійної діяльності має складну детерміновану природу та тісно пов'язане з індивідуальними й гендерно обумовленими особливостями реагування особистості на тривалий стрес. Серед чоловіків, що працюють у сфері бізнесу, ризику розвитку цього синдрому зростають унаслідок поєднання високої професійної відповідальності, інтенсивної конкуренції, орієнтації на результат і постійної нестабільності зовнішнього середовища. Зокрема, в умовах воєнної кризи ці чинники посилюються багат шаровими викликами, від економічної невизначеності до зростання особистої та соціальної відповідальності, що створює сприятливий ґрунт для формування вигорання.

Індивідуально-психологічні чинники значною мірою обумовлюють специфіку розвитку емоційного вигорання в чоловіків. Типовими особистісними характеристиками представників бізнес-середовища є:

- надмірне почуття обов'язку та відповідальності;
- схильність до гіперконтролю й перфекціонізму;
- висока мотивація до досягнення успіху та соціального визнання;
- низький рівень емоційної відкритості та рефлексивності.

Подібні особливості сприяють тому, що чоловіки рідше звертаються за психологічною допомогою, схильні до емоційного стримування й пригнічення внутрішніх переживань, що, у свою чергу, призводить до хронічної внутрішньої напруги та прогресуючого виснаження.

Соціально-психологічні фактори професійного середовища також чинять значний вплив на динаміку вигорання. Робота у сфері бізнесу передбачає високу інтенсивність міжособистісної взаємодії, постійне прийняття рішень в умовах невизначеності, управління персоналом, контроль над фінансовими результатами та відповідальність перед інвесторами чи партнерами. До найбільш значущих чинників, що сприяють формуванню вигорання, належать:

- часті конфлікти у команді або з партнерами;
- обмежені часові ресурси, що створюють додатковий тиск;
- недостатній рівень соціальної підтримки внаслідок конкуренції;
- порушення балансу між особистим і професійним життям.

Таке стресогенне середовище формує умови для хронічного емоційного перенавантаження, що з часом трансформується в клінічні симптоми вигорання – емоційне виснаження, цинізм і зниження особистих досягнень.

Гендерно-рольові настановлення також відіграють важливу роль у формуванні реакцій на стрес у чоловіків. Культурні уявлення про «традиційну маскуліність» формують очікування щодо демонстрації сили, автономності, рішучості та емоційної стриманості. У бізнес-культурі ці установки ще більше підкріплюються необхідністю тримати імідж успішності, впевненості та компетентності навіть за умов психологічного виснаження.

Таке напруження між внутрішніми потребами (у підтримці, відпочинку, визнанні) і зовнішніми очікуваннями призводить до внутрішнього конфлікту, що приглушує емоційні реакції й значно знижує здатність до адекватної саморегуляції. У підсумку це веде до формування функціонального блоку на рівні емоційної сфери, що є критичним маркером вигорання.

Когнітивно-оцінні чинники, відповідно до моделі Р. Лазаруса, полягають у тому, як людина інтерпретує стресову ситуацію та оцінює власні ресурси для її подолання. У чоловіків, залучених до бізнес-середовища, часто спостерігається:

- переоцінка власних можливостей і нехтування ознаками перенавантаження;
- недооцінювання довгострокових наслідків хронічного стресу;

– переконання у тому, що звернення по допомогу є ознакою слабкості.

Такі когнітивні спотворення спричиняють ефект накопичення – психологічне виснаження не усвідомлюється або ігнорується, допоки не переходить у критичну фазу. Коли реальні результати діяльності не відповідають очікуванням, формується стан когнітивного дисонансу, що запускає негативні емоційні реакції, почуття неефективності та внутрішнє вигорання.

Соціокультурний та ситуативний вимір воєнної кризи значно ускладнює психологічний стан чоловіків у бізнес-сфері. У періоди гострої нестабільності та невизначеності, викликаних війною, посилюються:

- страх втрати контролю над подіями;
- екзистенційна тривога за власне майбутнє й добробут близьких;
- тиск соціальної відповідальності за збереження бізнесу, робочих місць та підтримку родини.

Ці обставини призводять до виснаження внутрішніх ресурсів, підвищення рівня тривожності й ускладнення емоційної саморегуляції. У цьому контексті роль «захисника» і «опори» набуває надмірного емоційного навантаження, що стає одним із основних тригерів формування синдрому емоційного вигорання.

Формування емоційного вигорання серед чоловіків бізнес-організацій обумовлене комплексною взаємодією особистісних, когнітивних, соціально-психологічних, гендерних і ситуативних факторів. Усвідомлення цих закономірностей є критично важливим для своєчасної діагностики, профілактики та розробки цілеспрямованих психокорекційних програм, спрямованих на збереження емоційного здоров'я та підвищення стресостійкості чоловіків у професійно складних і кризових умовах.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ

3.1. Результати дослідження особливостей емоційного вигорання в бізнес-сфері

Метою проведеного емпіричного дослідження було комплексне визначення рівня сформованості синдрому емоційного вигорання серед чоловіків, зайнятих у бізнес-організаціях, а також встановлення особливостей взаємозв'язку між показниками вигорання, професійним досвідом, посадовими обов'язками та специфічними індивідуально-психологічними характеристиками респондентів. Такий підхід дав можливість не лише описати загальний стан емоційного виснаження, а й виявити детермінанти, що впливають на його інтенсивність та прояви в умовах сучасної соціально-економічної та воєнної нестабільності.

Для діагностики емоційного вигорання застосовано дві валідні й методологічно різні психодіагностичні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка та опитувальник Maslach Burnout Inventory (МВІ), розроблений К. Маслач і С. Джексоном та адаптований Н. Є. Водоп'яноюю. Поєднання цих інструментів забезпечило можливість оцінити синдром вигорання в декількох площинах: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень, а також стадійну динаміку формування синдрому за моделлю Бойка.

Вибірка дослідження охопила 60 чоловіків віком від 25 до 55 років, зайнятих у різних секторах бізнесу – торговельному, фінансовому, логістичному та управлінсько-адміністративному. За посадовою структурою 38 % учасників обіймали керівні посади (директори, топменеджери, управлінці високої ланки), тоді як 62 % працювали на позиціях середнього менеджменту або були виконавцями.

Професійний стаж варіювався у широких межах: від 2 до 20 років, середній показник становив 8,1 року. Це дозволило простежити, як тривалість професійної діяльності корелює з рівнем емоційного виснаження.

Результати за методикою В. Бойка виявили таку структуру рівнів вигорання:

- високий рівень – 25 % респондентів;
- середній рівень – 41 %;
- низький рівень – 24 %.

Аналіз стадій синдрому показав, що 60 % учасників перебувають на стадії резистенції, тобто стані хронічного психоемоційного напруження, який супроводжується захисним зниженням емоційної залученості. Понад половина чоловіків (55 %) продемонструвала ознаки стійкого емоційного виснаження, що вказує на дефіцит адаптивних ресурсів та порушення механізмів психологічного відновлення.

Дані опитувальника МВІ підтвердили отримані результати. Середні показники становили:

- емоційне виснаження – 29,1 бала (високий рівень);
- деперсоналізація – 13,2 бала (середній рівень);
- редукція особистих досягнень – 57,7 бала (низький рівень).

Отримані результати свідчать, що попри виражене виснаження та певний рівень емоційного відчуження, професійна мотивація і відчуття компетентності в частини чоловіків залишаються відносно збереженими. Це вказує на можливість подальших корекційних інтервенцій та розвиток ресурсів відновлення.

Порівняльний аналіз за посадою показав, що керівники значно частіше демонструють високий рівень емоційного виснаження ($M = 34,2$ бала), ніж спеціалісти середньої ланки ($M = 30,1$ бала). Це пов'язано з інтенсивним когнітивним та емоційним навантаженням, необхідністю приймати відповідальні рішення в умовах невизначеності та обмеженим часом на відпочинок.

Аналіз впливу стажу роботи засвідчив, що найбільш високий рівень вигорання характерний для працівників із досвідом понад 10 років, серед них 36 % показали рівень вигорання вище середнього. Натомість працівники зі стажем до 5 років демонстрували нижчі показники емоційного виснаження, але вищу тривожність і невпевненість у перспективності професійного розвитку, що свідчить про інший тип психологічного навантаження.

Для з'ясування взаємозв'язку між рівнем емоційного вигорання та індивідуально-психологічними особливостями чоловіків, зайнятих у бізнес-середовищі, у дослідженні було застосовано дві психодіагностичні методики: «Шкалу емоційної стабільності», що дозволяє оцінити здатність особистості до емоційної саморегуляції, та опитувальник для визначення рівня самооцінки стресостійкості. Використання цих інструментів надало змогу виявити, наскільки індивідуальні риси характеру пов'язані з проявами вигорання в умовах професійного навантаження та зовнішніх соціальних викликів.

Аналіз отриманих результатів засвідчив наявність достовірного негативного кореляційного зв'язку між рівнем емоційної стабільності та показниками емоційного виснаження ($r = -0,42$; $p < 0,05$). Це означає, що чим нижча здатність респондента до емоційної рівноваги та регуляції афективних станів, тим вища ймовірність розвитку симптомів емоційного виснаження. Така тенденція є логічно обґрунтованою, адже низька емоційна стабільність обмежує ресурси особистості для подолання напруги, що накопичується під час стресу.

Крім того, було виявлено помірний позитивний зв'язок між рівнем емоційного вигорання та ситуативною тривожністю ($r = 0,37$; $p < 0,05$). Цей результат свідчить про те, що чоловіки з підвищеним рівнем ситуативної тривожності частіше переживають емоційне виснаження, відчуття внутрішнього напруження та втрату енергії у відповідь на змінні або загрозливі життєві обставини. Зважаючи на актуальний соціокультурний контекст, зокрема, вплив воєнного стану, економічної нестабільності та посиленої соціальної відповідальності – тривожність виступає як вагомий психологічний тригер для активізації вигорання у представників чоловічої статі.

Отримані емпіричні дані дозволяють зробити висновок, що синдром емоційного вигорання у чоловіків, які працюють у сфері бізнесу, формується внаслідок складної взаємодії зовнішніх та внутрішніх факторів. Домінантними симптомами є:

- емоційне виснаження (відчуття постійної втоми, зниження енергії);
- підвищена дратівливість і нервозність;
- суб'єктивне відчуття перевантаження;
- а на пізніх етапах – зниження емпатійності, професійної мотивації і задоволеності результатами діяльності.

Характерною рисою емоційного реагування чоловіків є схильність до емоційного стримування, приховування власних переживань і використання раціоналізації як захисного механізму. Це ускладнює своєчасне усвідомлення ними свого психоемоційного стану та знижує ймовірність звернення по допомогу, що створює ризик хронізації вигорання.

Аналіз даних показав, що основна маса респондентів має середній рівень емоційного вигорання з вираженою тенденцією до зростання рівня емоційного виснаження. Найбільш уразливою групою виявились чоловіки з тривалим професійним досвідом (понад 10 років), а також особи, які займають керівні посади. Варто зазначити, що саме на них припадає основний тиск відповідальності за колектив, фінансові рішення, а також необхідність ухвалення рішень у ситуації невизначеності. Крім того, такі фахівці рідше мають можливість отримати повноцінну емоційну підтримку через високий соціальний статус або очікування ролі «сильного лідера».

Насамкінець, дослідження підтверджує, що воєнна криза виконує роль підсилювального фактору емоційного вигорання, вона актуалізує базові страхи, екзистенційні переживання та збільшує навантаження як у професійній, так і в особистій сфері. За цих умов підтримка психологічної стійкості, розвиток навичок емоційної саморегуляції та своєчасне виявлення ознак виснаження стають критично важливими для збереження психічного здоров'я чоловіків у бізнес-структурах.

3.2. Психологічні стратегії профілактики та подолання емоційного вигорання серед чоловіків-бізнесменів

У процесі проведення емпіричного дослідження було здійснено глибше занурення у досвід працівників бізнес-організацій, зокрема тих, хто вже переживає або лише наближається до формування синдрому емоційного вигорання. Особисті бесіди з респондентами, а також результати анкетування дозволили краще зрозуміти суб'єктивне сприйняття власного психоемоційного стану, усвідомлення ризиків вигорання та загальну поінформованість про цю проблему.

Більшість учасників опитування зазначили, що упродовж останніх місяців спостерігали у себе ознаки тривалого психоемоційного напруження, зокрема, підвищену тривожність, стомлюваність, роздратованість, зниження зацікавленості до роботи, порушення сну та концентрації. Водночас значна частина респондентів не ідентифікувала ці прояви як ознаки синдрому емоційного вигорання або ж не володіла інструментами самодіагностики, що дозволяють вчасно розпізнати критичні сигнали з боку психіки.

Особливо вразливою категорією виявилися індивідуальні підприємці або працівники мікробізнесу, які, працюючи без команди або за умов мінімальної підтримки, часто демонструють надмірну трудову залученість. Їм властиво подовжувати робочий день, нехтувати відпочинком, намагатися задовольнити потреби усіх клієнтів одночасно. Відсутність чітких меж між особистим і професійним простором, як правило, призводить до поступового виснаження, втрати працездатності й порушення емоційного фону. Якщо така ситуація триває тривалий час – синдром емоційного вигорання стає майже неминучим.

Для забезпечення ефективної підтримки працівників бізнес-структур та запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання доцільним є впровадження багаторівневої системи профілактики, яка охоплює індивідуальний, груповий та організаційний підходи (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Рівні профілактики емоційного вигорання працівників бізнес-середовища

| Рівень впливу | Основні завдання | Приклади інтервенцій |
|----------------|--|---|
| Індивідуальний | Формування навичок саморегуляції, розвиток емоційної свідомості та особистої стійкості | <ul style="list-style-type: none"> • Психоедукація • Психологічне консультування • Релаксаційні техніки (дихання, майндфулнес) • Розвиток емоційного інтелекту • Створення особистого режиму відновлення |
| Груповий | Підвищення згуртованості, розвиток емоційної підтримки в колективі | <ul style="list-style-type: none"> • Тренінги командної роботи • Групові психологічні вправи • Розвиток культури взаємоповаги • Супервізії/інтервізії |
| Організаційний | Формування сприятливого психологічного клімату, створення умов для відпочинку та відновлення | <ul style="list-style-type: none"> • Оптимізація графіка роботи • Впровадження корпоративних програм підтримки • Політика work-life balance • Превентивна діагностика ризиків вигорання |

Складено за даними [21; 24]

На рівні особистості пріоритетним є розвиток здатності розпізнавати власні емоційні стани, ефективно регулювати рівень стресу та формувати адаптивні реакції на зовнішні виклики. Найбільш ефективними стратегіями, що були рекомендовані в межах дослідження, стали:

1. Психоедукація – ознайомлення з поняттям емоційного вигорання, його симптоматикою та наслідками. Це сприяє формуванню уважного ставлення до власного психічного стану.

2. Консультування з фахівцями – індивідуальні зустрічі з психологами допомагають виявити внутрішні конфлікти, неусвідомлені очікування або невіршені емоції, які сприяють накопиченню психоемоційного навантаження.

3. Техніки саморегуляції – регулярне використання дихальних вправ, практик майндфулнес, коротких перерв для відновлення упродовж робочого дня суттєво знижує загальний рівень стресу.

4. Розвиток емоційної компетентності – навчання розпізнаванню та коректному вираженню власних емоцій, а також навичкам ефективної комунікації без емоційного пригнічення.

5. Відновлювальні практики — впровадження хобі, фізичної активності,

сімейного часу та «інформаційного детоксу» як частини повсякденного життя дозволяє збалансувати енергетичні ресурси організму.

Результати дослідження виявили, що значна частина чоловіків, зайнятих у бізнес-середовищі, перебувають у стані помірного емоційного вигорання, із тенденцією до поглиблення симптомів емоційного виснаження та зниження професійної ефективності. Найуразливішими виявилися ті, хто не мають соціальної підтримки, перевантажені роботою, або мають обмежені ресурси для емоційного відновлення.

Ці висновки підтверджують важливість системного підходу до профілактики синдрому емоційного вигорання серед чоловіків у бізнесі, особливо в умовах воєнної невизначеності. Підтримка ментального здоров'я має стати пріоритетом як для керівництва, так і для самих працівників, які прагнуть зберегти високу продуктивність без шкоди для психоемоційного благополуччя.

Комплексний підхід до профілактики емоційного вигорання: індивідуальний, груповий та організаційний рівні. Індивідуальний рівень профілактики емоційного вигорання ґрунтується передусім на розвитку навичок самоспостереження, саморефлексії та саморегуляції. Одним із ефективних інструментів у цьому напрямку є ведення особистого «енергетичного щоденника», в якому фіксуються моменти зниження ресурсу, а також дії, що сприяють відновленню. Такий підхід дозволяє не лише ідентифікувати персональні тригери вигорання, а й простежити закономірності емоційних коливань у динаміці робочого процесу.

Крім того, важливою складовою індивідуальної профілактики є:

- розвиток емоційної свідомості – здатності розпізнавати, називати й усвідомлювати власні емоції;
- освоєння технік самозаспокоєння і відновлення – дихальні вправи, візуалізація, тілесні практики;
- створення режиму праці та відпочинку, що враховує біоритми, особливості навантаження та необхідність у регулярних паузах.

Групова профілактика спрямована на формування атмосфери

взаємопідтримки в колективі, де працівники можуть відкрито обговорювати труднощі, ділитися досвідом і спільно знаходити ресурси для подолання емоційного виснаження.

Ефективні групові методи профілактики:

1. Тренінги розвитку стресостійкості – програми, що включають навчання навичкам управління емоціями, подолання тривожності, формування установок на позитивне мислення та психологічну гнучкість.

2. Психологічні групи підтримки для чоловіків-підприємців, що функціонують за принципом безоціночної комунікації. Учасники мають можливість висловлювати емоції, ділитися особистими викликами без страху осуду, що сприяє зниженню рівня ізоляції та покращенню загального психоемоційного фону.

3. Тімбілдинги й неформальні командні заходи, які не лише зміцнюють внутрішньогрупові зв'язки, але й створюють позитивний емоційний клімат.

4. Когнітивно-поведінкові та гуманістичні інтервенції, що впроваджуються у вигляді міні-групових сесій або тренінгів, допомагають переосмислити ставлення до роботи, зменшити надмірну самокритику та сприяти формуванню позитивної професійної ідентичності.

Організаційний рівень профілактики передбачає створення таких умов, у яких знижується ризик виникнення хронічного психоемоційного перенавантаження. Він включає управлінські рішення, кадрову політику, норми внутрішньої комунікації та корпоративну культуру.

Основні напрями профілактики на цьому рівні:

1. Регулювання навантаження – запобігання надмірній кількості завдань, введення чітких рамок робочого часу, передбачення часу на відпочинок, можливість відпусток без перешкод.

2. Гнучкі формати праці – часткова або повна дистанційна робота, змінний графік, гнучкий час початку і завершення робочого дня, що особливо актуально в умовах соціальної турбулентності та воєнних викликів.

3. Психологічна підтримка на рівні організації – забезпечення постійного

доступу до фахівця (психолога, коуча, HR-консультанта), який займається моніторингом емоційного клімату, проводить тренінги та індивідуальні консультації.

4. Підтримка корпоративних цінностей, що акцентують повагу до особистості, врахування емоційних потреб працівників, відкритість до діалогу.

5. Культура зворотного зв'язку – регулярні зустрічі, де кожен співробітник має змогу відкрито висловлювати свої емоції, пропозиції або скарги без ризику санкцій чи осуду.

Успішна профілактика емоційного вигорання вимагає системного та комплексного підходу, що поєднує роботу на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях. В умовах підвищених стресових навантажень, особливо у період воєнної або соціальної кризи, саме поєднання цих рівнів дає можливість не лише знизити ризики вигорання, а й підтримати ефективність, згуртованість та психологічне благополуччя персоналу.

На підставі результатів проведеного емпіричного дослідження виникає потреба в розробці цілісної, структурованої моделі психологічної підтримки чоловіків, залучених до бізнес-середовища. Така модель має бути комплексною, адаптованою до умов воєнного часу й передбачати багатокomпонентну підтримку на всіх етапах взаємодії з працівником. Її доцільно реалізовувати у три етапи, кожен з яких виконує окрему функцію:

1. Діагностичний етап – первинне виявлення проявів емоційного вигорання. На цьому рівні проводиться психологічне тестування за допомогою стандартизованих методик, анкет та опитувальників (наприклад, шкал емоційного виснаження, деперсоналізації тощо). Також доцільним є проведення індивідуальних напівструктурованих інтерв'ю, спрямованих на глибше розуміння суб'єктивного емоційного стану працівників, їхнього ставлення до професійної ролі, поточних викликів та ресурсів.

2. Основний (інтервенційний) етап – активне впровадження заходів підтримки, зокрема:

– організація тренінгових програм з розвитку стресостійкості, адаптивного

мислення й навичок ефективної комунікації;

– впровадження елементів тренінгів емоційного інтелекту з акцентом на розпізнавання, регулювання та конструктивне вираження емоцій;

– створення та функціонування малих груп взаємопідтримки, де учасники можуть обговорювати виклики, обмінюватися досвідом та отримувати емоційне підкріплення без ризику оцінювання чи критики.

3. Підтримувальний етап – закріплення позитивних змін та довгостроковий супровід. Доцільно впроваджувати:

– періодичний психологічний моніторинг (кожні 3-6 місяців) для виявлення динаміки психоемоційного стану;

– індивідуальні психологічні консультації та супервізії для керівного складу, які несуть найбільше навантаження;

– функціонування спеціалізованих внутрішньокорпоративних просторів (наприклад, кімнат психологічного відновлення або кімнат довіри), де працівники можуть у безпечній атмосфері отримати психологічну допомогу або практикувати техніки релаксації.

Усі вищезазначені заходи повинні бути адаптовані до реалій воєнного стану, який супроводжується підвищеним рівнем тривожності, нестабільністю, обмеженістю ресурсів і високим ризиком професійного виснаження. В таких умовах особливо актуальною стає потреба у створенні надійного психологічного середовища, що сприяє стабільності, емоційному захисту та підтримці внутрішнього балансу.

Ефективна профілактика синдрому емоційного вигорання у чоловіків, зайнятих у бізнес-сфері, вимагає системного підходу, який передбачає взаємопов'язане функціонування індивідуальних, групових та організаційних рівнів впливу. Така багаторівнева модель дає змогу не лише запобігти розвитку хронічного психоемоційного виснаження, а й забезпечити високу працездатність, збереження мотивації та психічне здоров'я в умовах тривалого стресу.

Особливу цінність ця модель набуває в контексті військової кризи, коли

потреба в психологічній стійкості, контролі над життєвими обставинами та збереженні функціональних ролей у бізнесі й родині стає критичним ресурсом виживання та адаптації. У такій ситуації роль психологічної підтримки перетворюється з факультативної складової на стратегічно важливу умову стабільного функціонування чоловіків у професійному та особистісному контексті.

Отже, у процесі емпіричного дослідження було виявлено, що значна частина чоловіків у бізнес-сфері перебуває у стані помірного емоційного вигорання, часто не усвідомлюючи його проявів і не маючи інструментів для самодіагностики. Найуразливішими виявилися індивідуальні підприємці, які демонструють надмірну трудову залученість за відсутності підтримки. Для запобігання прогресуванню вигорання запропоновано багаторівневу модель профілактики: на індивідуальному рівні акцент зроблено на розвиток емоційної обізнаності, навичок саморегуляції та ресурсного стилю життя; на груповому – на створенні середовища взаємопідтримки, тренінгах і психологічних інтервенціях; на організаційному – на регулюванні робочого навантаження, доступі до психологічної допомоги та формуванні культури *work-life balance*. У складних соціально-економічних умовах, особливо під час війни, реалізація комплексної програми підтримки психологічного здоров'я є ключовим чинником збереження ефективності, мотивації та емоційної стійкості працівників бізнес-середовища.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та емпіричне дослідження емоційного вигорання серед чоловіків, зайнятих у сфері бізнес-організацій, дозволило визначити основні психологічні чинники цього явища, виявити його гендерні особливості та окреслити напрямки ефективної профілактики і психологічної підтримки. Отримані результати підтвердили, що емоційне вигорання має комплексну природу та формується під впливом одночасної дії зовнішніх (організаційних, соціальних, економічних) та внутрішніх (особистісних, емоційних, когнітивних) факторів.

По-перше, встановлено, що емоційне вигорання тісно пов'язане з гендерно обумовленими особливостями психоемоційного реагування. Чоловіки продемонстрували схильність до стримування емоцій, раціоналізації власних переживань, уникання зовнішньої підтримки та зосередженості на професійних досягненнях як головному критерію власної цінності. Такі особливості, будучи соціально та культурно закріпленими, формують сприятливий ґрунт для накопичення внутрішньої напруги та переростання її у хронічне виснаження. Це дозволяє стверджувати, що вивчення феномену емоційного вигорання без урахування гендерного контексту є неповним і може призводити до помилкових або поверхових інтерпретацій.

По-друге, згідно з результатами опитування та психодіагностичних методик, більшість чоловіків бізнес-сфери перебувають на середньому рівні емоційного вигорання, однак спостерігається стійка тенденція до зростання показників емоційного виснаження та деперсоналізації. Найчастіше виявленими компонентами стали стадія резистенції та емоційне виснаження, маркери тривалої роботи в умовах перенапруги та недостатнього психологічного відновлення. За шкалами МВІ встановлено, що рівень емоційного виснаження серед опитаних чоловіків відповідає високому показнику, що свідчить про дефіцит емоційних ресурсів, зниження життєвого тону та зменшення професійної енергії.

По-третє, значний вплив на формування вигорання мають індивідуально-психологічні чинники, серед яких провідним є рівень емоційної стабільності. Виявлений негативний кореляційний зв'язок між емоційною нестійкістю та показниками виснаження вказує на підвищену вразливість чоловіків зі слабшими навичками емоційної саморегуляції. Також зафіксований позитивний зв'язок між емоційним вигоранням та ситуативною тривожністю підкреслює, що високий рівень напруги, невизначеності та внутрішнього неспокою виступає каталізатором розвитку психологічного виснаження.

По-четверте, результати дослідження підтвердили суттєвий вплив професійних і соціально-психологічних факторів на інтенсивність формування синдрому вигорання у чоловіків бізнес-організацій. Постійний тиск конкурентного середовища, дефіцит часу, складні управлінські рішення, конфліктні ситуації в колективі, а також слабка культура психологічної підтримки в корпоративному середовищі створюють умови для розвитку хронічного стресу. Для керівників, які несуть підвищений тягар відповідальності, ці фактори проявляються ще відчутніше, саме вони продемонстрували найвищий рівень емоційного виснаження та зниження професійної мотивації.

Особливе значення у формуванні синдрому емоційного вигорання відіграють гендерно-рольові установки, що нав'язують чоловікам очікування демонструвати стійкість, автономність та здатність самотійно долати труднощі. У бізнес-середовищі ці установки підсилюються вимогами професійного успіху та високих результатів. У результаті формується внутрішній конфлікт між соціальною роллю «сильного та витривалого» професіонала та реальними емоційними потребами, що знижує здатність до своєчасного реагування на стресові перевантаження.

Окремо слід відзначити вплив воєнної кризи, яка суттєво змінює психологічний клімат суспільства та створює додаткові ризики для психічного здоров'я чоловіків. Економічна нестабільність, страх втрати бізнесу, відповідальність за добробут родини, постійна невизначеність та відчуття втрати

контролю – усе це виступає потужними стресогенними чинниками, що поглиблюють симптоматику вигорання. Таким чином, війна не лише підсилює загальні професійні ризики, а й активізує глибинні архетипні моделі поведінки, що додатково виснажують емоційні ресурси чоловіків.

П'ятим важливим результатом є обґрунтування необхідності системних профілактичних заходів, які мають реалізуватися на трьох рівнях: індивідуальному, груповому та організаційному.

1. На індивідуальному рівні важливими є розвиток емоційної компетентності, навичок саморегуляції, психоосвіта, консультування та формування здорових стратегій відновлення.

2. На груповому рівні доцільним є створення груп підтримки, проведення тренінгів, розвиток командної взаємодії та зміцнення неформальної комунікації між працівниками.

3. На організаційному рівні основними є оптимізація робочого навантаження, формування гнучких форматів роботи, забезпечення психологічного супроводу, розвиток корпоративної культури турботи та відкритої комунікації.

Комплексність профілактичних заходів є визначальною умовою їхньої ефективності, оскільки феномен емоційного вигорання не може бути усунутий лише через індивідуальні зусилля працівника, якщо організаційне середовище створює хронічний стрес.

Шостим підсумком роботи стало формування моделі психологічної підтримки для чоловіків у бізнес-сфері, яка охоплює діагностичний, навчальний та підтримувальний етапи й може бути інтегрована у корпоративні програми ментального здоров'я.

Узагальнюючи результати, можна зробити висновок, що емоційне вигорання серед чоловіків, зайнятих у бізнесі, є не просто наслідком перенавантаження чи стресу, а результатом багатокomпонентної взаємодії особистісних особливостей, професійних вимог, гендерних ролей і соціально-економічних умов. Тому його подолання потребує комплексного підходу, який

поєднує індивідуальну психологічну роботу, групову підтримку та системні зміни на рівні бізнес-структур.

Забезпечення психологічної стійкості чоловіків у бізнес-середовищі є важливою умовою не лише для їхнього особистого благополуччя, а й для ефективного функціонування підприємств у сучасних умовах, особливо в умовах воєнної нестабільності. Створення сприятливого психологічного середовища, впровадження профілактичних програм і формування культури турботи та взаємопідтримки є пріоритетними напрямками розвитку сучасних бізнес-організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко І.Г. Психологічні особливості впливу копінг-стратегій на саморозвиток особистості юнацького віку. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*, 2018. № 6. С. 4-8.
2. Арефнія С. В. Специфіка професійної діяльності державних службовців як один з факторів професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць*. 2013. Том. VI, Психологія обдарованості, Вип. 9. С. 71-80.
3. Белякова С.М., Шовкова К.О. Соціально-психологічні особливості розвитку сучасного підлітка. *Молодий вчений*. 2018. № 5 (57). С.454-458.
4. Боснюк В. Ф. Інтелектуально-емоційний ресурс копінг-поведінки рятувальника: монографія. В. О. Олефір., А. Перелигіна; Нац. ун-т цивіл. захисту України. Харків: ХНАДУ, 2016. 195 с.
5. Буркало Н. І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. *Психологічний часопис*. 2019. Том 5, № 7. С. 34-49.
6. Білоус М. Синдром «професійного вигорання» у фармацевтичних працівників. *Збірник матер. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвячений 50-літтю створення кафедри організації та економіки фармації Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького*. Львів, 2014. С. 14-16.
7. Булатевич Н. Синдром емоційного вигорання. *Автореферат*. Київ: 2004. 20 с.
8. Булах І. Психологічні чинники емоційного вигорання у майбутніх психологів. Київ, 2022. 67 с.
9. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Том 30 (69). №3. С. 130-135.
10. Величко А. Основні детермінанти емоційного вигорання особистості. *Вісник Київського Ін-ту бізнесу та технологій*. 2012. Вип. № 1 (17). С. 89-91.
11. Вознюк Н. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна*

робота в Україні: теорія і практика. 2015. № 1-4. С. 167-176.

12. Вольфовська Т. Становлення інтерактивних умінь як психологічна проблема інтеграції особистості в суспільне життя. *Педагогіка і психологія*. 2002. №4. С. 64-74.
13. Галецька І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89-95.
14. Главацька О. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41-45
15. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4. P. 46-62.
16. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. С. 3-125.
17. Зайчикова Т. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів: методичні рекомендації. Київ-Рівне, 2003. 24 с.
18. Карамушка Л. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. Київ: ІНК ОС, 2005. 366 с.
19. Карамушка Л., Гнускіна Г. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.
20. Корольчук М. С. Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія, Київ : Нац.-торг. екон. ун-т, 2017, 304 с.
21. Кириленко Т. Психологія: емоційна сфера особистості: навч. посіб. Київ: Либідь, 2007. 256 с.
22. Коваль Л. Підготовка соціальних педагогів та соціальних працівників в Україні. *Соціальна політика і соціальна робота*. 1998. № 1-2. С. 86-95.
23. Корнев М., Коваленко А. Соціальна психологія: підручник. Київ, 2004. 304 с.
24. Корнев М. Проблема групи та особистості у соціальній психології. Київ, 2004. 104 с.
25. Коць М. Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. № 14. С. 125-129.

26. Максименко С. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти. За ред. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.
27. Максименко С. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури: навч. посібн. для вищої школи. Київ: Наукова думка, 1998. 226 с.
28. Максименко Ю., Маліненко Т. Освітньо-кваліфікаційна характеристика фахівця з соціальної роботи. *Практична психологія і соціальна робота*. 2003. №10. с.43-48.
29. Маляр-Газда Н. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення. *Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини*. 2015. № 3. С. 15-18.
30. Марута Н., Чабан О., Каленська Г. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22-30.
31. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452.
32. Малкова Т. М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України) : монографія. Київ: 2012. 395 с.
33. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: Візаві, 2016. 236 с
34. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2010. №8. С. 736–745.
35. Олійник І. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні*

науки. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118-125.

36. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: у 3 т. Київ, 2018. Т. 1. Заг. ред. Н. Пророк. 208 с.

37. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: у 3 т. Київ, 2018. Т. 2. Заг. ред. Л. Царенко. 240 с.

38. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: у 3 т. Київ, 2018. Т. 3. Заг. ред. Л. Гридковець. 236 с.

39. Панок В. Г., Титаренко Т. М., Чепелева Н. В. та ін. Основи практичної психології. Підручник для ВЗО. Київ: Либідь, 1999. 536 с.

40. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. Педагогіка та психологія: збірник наукових праць. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204-210.

41. Помиткіна Л. Психодинамічна неконгруентність особистості: діагностика, корекція та консультування: Монографія. Київ: Книжкове ви-во НАУ, 2007. 180 с.

42. Татенко В. Психологія впливу: суб'єктна парадигма. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Зб. статей за ред. Максименка С., Слюсаревського М. та ін. Вип. 3. С. 4-18.

43. Швалб Ю. Принципи та моделі психологічної експертизи. *Практична психологія та соціальна робота*. №1. 2000. С. 22-25.

44. Шевчук В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123-130.

45. Шкраб'юк, В., & Білик, Д. (2020). Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*, 10 (86), С. 293-296.

46. Miller D. Stress and Burnout in HIV. AIDS. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213-219.

47. Cherniss C. Long-term consuences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1-11.

48. Maslach C. MBI : Maslach burnout inventory. Alto, Los Angeles, 1986. 248 p

49. Stavroula L. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. *World Health Organization*. 2010. 106 p.