

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра загальної та клінічної психології**

Випускна кваліфікаційна робота
на правах рукопису

**Галан Ліна Вікторівна
ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ, СХИЛЬНИХ ДО СИНДРОМУ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма Клінічна психологія
Робота на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Науковий керівник:
**ЖУРАВЛЬОВА ОЛЕНА
ВІКТОРІВНА**
доктор психологічних наук,
доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № _____
засідання кафедри загальної та
клінічної психології
від _____ 202__р.

Завідувач кафедри
Журавльова О.В. _____

ЛУЦЬК 2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми наукової роботи, вивчення літературних джерел та складання плану роботи. Підготовка документів з етики.	вересень — жовтень 2023 року	
3.	Підготовка першого розділу роботи та подання його керівнику	листопад 2023 року — січень 2024 року	
4.	Проведення емпіричного дослідження	лютий — травень 2024 року	
5.	Обробка результатів емпіричного дослідження	червень — липень 2024 року	
6.	Підготовка другого розділу роботи та подання його керівнику	серпень — вересень 2024 року	
7.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	жовтень 2024 року	
8.	Подача електронного варіанту роботи для перевірки на антиплагіат	листопад 2024 року	
9.	Допуск роботи до захисту	листопад 2024 року	
10.	Захист роботи	грудень 2024 року	

Студент

(підпис)

Ліна ГАЛАН

Керівник роботи

(підпис)

Олена ЖУРАВЛЬОВА

Галан Л. Особливості мотиваційної сфери працівників державної служби, схильних до синдрому професійного вигорання.

Магістерська робота присвячена проблемі особливостей прояву мотивації працівниками державної служби відповідно до рівня сформованості у них синдрому професійного вигорання. У праці проаналізовано широкий спектр наукових концепцій щодо сутності вказаних понять. Професійне вигорання визначено як глибоку трансформацію особистості, що є наслідком переживання хронічного стресу у процесі трудової діяльності та деструктивно впливає на емоційний стан працівника, його стосунки з соціальним оточенням і самосприйняття у професійній сфері.

Встановлено особливості змістового навантаження конструкту професійного вигорання та специфіку його прояву на афективному, мотиваційному та міжособистісному рівнях відповідно до міри його вираження у респондентів.

Визначено відмінності у мотиваційних профілях працівників із різним рівнем розвитку досліджуваного синдрому. Зокрема, державні службовці, схильні до вигорання, демонструють яскраво виражену спрямованість на такі зовнішні мотиви, як висока заробітна плата, комфортні умови праці та структурованість роботи. Натомість співробітники, яким воно не властиве, демонструють вищий рівень мотивації до креативності та соціальних контактів, що сприяє їхній активній соціальній взаємодії та творчій діяльності.

Виявлено наявність взаємозв'язку між професійним вигоранням особистості та низкою ціннісних орієнтацій у кар'єрі. Зокрема, вираженням є обернений взаємозв'язок діагностованого параметру із професійною компетентністю та пряма кореляція з орієнтаціями автономії, стабільності роботи та інтеграції стилів життя.

Встановлено, що у вибірці працівників із яскраво вираженим синдромом професійного вигорання, на відміну від осіб з низьким рівнем його сформованості, найчастіше фіксується безособова каузальна орієнтація.

Ключові слова: професійне вигорання, мотивація, ціннісні орієнтації, каузальна атрибуція.

Features of the motivational sphere of civil service employees prone to burnout syndrome

The master's thesis is dedicated to the problem of motivational characteristics among civil service employees, in relation to the level of burnout syndrome they experience. The work analyzes a broad range of scientific concepts regarding the essence of these phenomena. Burnout is defined as a profound transformation of personality resulting from chronic stress in professional activity, which negatively affects the employee's emotional state, relationships with others, and self-perception in the workplace.

The study identifies the specific content and manifestations of burnout at affective, motivational, and interpersonal levels, according to its severity among respondents. Differences in motivational profiles are highlighted among employees with varying levels of burnout. Notably, civil service employees prone to burnout demonstrate a strong focus on external motivators such as high salary, comfortable working conditions, and structured work environments. In contrast, employees with lower burnout levels show higher motivation toward creativity and social interactions, which support their active social engagement and creative activities.

The study also reveals correlations between burnout and several career-related values. Specifically, there is an inverse relationship between burnout and professional competence, and a positive correlation with orientations toward autonomy, job stability, and lifestyle integration.

It was found that employees with high levels of burnout, unlike those with low levels, more frequently exhibit an impersonal causal orientation.

Keywords: burnout, motivation, values, causal attribution.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	
Ошибка! Закладка не определена.	
РОЗДІЛ І КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТЬ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ	
.....Ошибка! Закладка не определена.	
1.1. Теоретичний аналіз підходів до визначення концепту професійного вигорання.....	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення поняття мотивації	Ошибка! Закладка не определена.5
РОЗДІЛ ІІ ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	О
шибка! Закладка не определена.6	
2.1. Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження.....	Ошибка! Закладка не определена.6
2.2. Емпіричне вивчення психологічного змісту синдрому професійного вигорання у державних службовців	Ошибка! Закладка не определена.8
2.3. Аналіз взаємозв'язку особливостей прояву синдрому професійного вигорання та мотиваційного профілю працівника	43
2.4. Встановлення специфіки взаємозв'язку синдрому професійного вигорання та ціннісних орієнтацій у кар'єрі державного службовця	Ошибка! Закладка не определена.8
2.5. Визначення особливостей прояву каузальних орієнтацій у державних службовців, схильних до професійного вигорання.....	50
ВИСНОВКИ.....	О
шибка! Закладка не определена.	
СПИСОК	ВИКОРИСТАНИХ
ДЖЕРЕЛ.....	Ошибка! Закладка не определена.5
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Професійна діяльність займає одну з ключових позицій у житті людини, адже стає не лише засобом забезпечення матеріальних потреб, але й важливим фактором для самореалізації та самовираження особистості. У сучасному світі, з його високою динамічністю і швидкими змінами в соціально-економічному оточенні, працівники стикаються зі зростаючою конкуренцією на ринку праці, неперервними змінами в організаційному середовищі та великим обсягом роботи.

Окреслені тенденції створюють умови для виникнення синдрому професійного вигорання, який породжує деструктивні наслідки як для окремої особистості, так і для організації загалом, детермінуючи зниження продуктивності праці, втрати кваліфікованих кадрів і погіршення робочого клімату.

Незважаючи на те, що професійне вигорання все частіше стає об'єктом наукових досліджень, деякі його аспекти залишаються недостатньо висвітленими. Зокрема, мотиваційна сфера працівників, схильних до виникнення вказаного синдрому, вимагає додаткової уваги. Вивчення цього аспекту може виявитися корисним для розробки психологічних стратегій підтримки і протидії вигоранню, а також для створення ефективних програм управління та психосоціальної підтримки для тих, хто схильний до цього негативного явища. Особливу увагу слід приділити таким групам працівників, як державні службовці на рівні місцевих органів виконавчої влади, які реалізують важливі виконавчо-розпорядчі функції у відповідних

адміністративно-територіальних одиницях, а, відтак, в цілому є основою стабільного соціально-економічного розвитку країни.

Об’єкт дослідження – феномен професійного вигорання особистості.

Предмет дослідження – особливості прояву мотиваційних характеристик у державних службовців, схильних до професійного вигорання.

Мета роботи полягає у вивченні особливостей мотиваційної сфери працівників державної служби відповідно рівня прояву синдрому професійного вигорання.

Відповідно до мети дослідження було визначено його ключові **завдання**:

- проаналізувати основні наукові підходи до концептуалізації сутності поняття професійного вигорання;
- здійснити теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості у сучасній науковій літературі;
- вивчити особливості змістового навантаження синдрому професійного вигорання відповідно до загального рівня його прояву у працівників державної служби;
- емпірично перевірити гіпотезу щодо наявності взаємозв’язку між професійним вигоранням та специфікою мотиваційного профілю індивіда;
- визначити особливості прояву ціннісних орієнтацій у кар’єрі державними службовцями відповідно до рівня сформованості професійного вигорання;
- емпірично перевірити припущення щодо взаємозв’язку професійного вигорання з каузальною орієнтацією, властивою працівнику.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали праці, що тлумачать психологічні основи розвитку синдрому професійного вигорання (Е. Аронсон, Р. Голембієвський, Г. Демеруті, А. Камровська, Л. Карамушка, К. Масlach, А. Пайнс, О. Стельмах, Т. Титаренко, Х. Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі та ін.). Окрім цього, в основу дослідження покладені загальні

положення теорії мотивації (С. Адамс, Е. Десі, Дж. Ліповська, У. Мак-Дугал А. Маслоу, Р. Райан, О. Хміляр та ін.).

Для вирішення поставлених завдань були застосовані такі методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, абстрагування, систематизація наукових досліджень із проблематики професійного вигорання та мотивації;
- емпіричні: методика К. Масlach «Діагностика професійного вигорання», тест «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна, методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна, методика «Шкала каузальної орієнтації» Е.Дессі, Р.Райана;
- методи статистичної обробки результатів та методи кількісного і якісного аналізу результатів дослідження.

Дозвіл Комітету з етики наукових досліджень кафедри загальної та клінічної психології ВНУ імені Лесі Українки для проведення дослідження: Протокол № 3 від 03.12.2023 року.

База дослідження. В емпіричному дослідженні взяло участь 67 осіб, працівники державної служби м. Луцька. З них 35 % - чоловіки, 65 % - жінки, віком від 24 до 56 років.

Наукова новизна дослідження полягає в розширенні уявлень щодо сутності конструкту професійного вигорання шляхом встановлення широкого спектру його взаємозв'язків із характеристиками мотиваційного профілю працівників державної служби, їхніми ціннісними та каузальними орієнтаціями.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані психологами з метою підвищення ефективності діяльності як працівників, так і організації загалом. Окрім цього, дані наукової праці можуть використовуватись при розробці курсів „Організаційна психологія”, «Соціальна психологія», Психологія управління”, „Психологія особистості”.

Структура й обсяг наукової праці. Наукова праця складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел, що налічує 45 найменувань. Основний її текст викладено на 54 сторінках комп'ютерного набору.

РОЗДІЛ І

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТЬ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Теоретичний аналіз підходів до визначення концепту професійного вигорання

Професійна сфера є невід'ємною частиною життя людини, яка не лише значною мірою впливає на рівень її психологічного здоров'я, економічного благополуччя та соціальне становище, а й є важливою складовою особистісної ідентичності та самореалізації. Поряд із цим стрімке зростання темпу суспільного життя породжує необхідність швидкої адаптації особистості до мінливих умов професійного середовища, зростання конкуренції на ринку праці вимагає постійного вдосконалення навичок та підвищення продуктивності. З огляду на це, безперервний вплив стресогенних чинників спричиняє емоційне виснаження, яке в свою чергу може детермінувати формування професійного вигорання.

Актуалізація окресленої проблематики підтверджується і результатами низки досліджень. Так, відповідно до даних статистики станом на 2019 рік від синдрому професійного вигорання страждає близько 210 мільйонів населення з усього світу. Згідно з результатами опитування американської компанії «Kronos» 95 % HR-фахівців саме у прояві вказаного феномену вбачають ключову причину плинності персоналу. Одночасно 87 % з них подолання цих труднощів визначають як один із основних пріоритетів власної діяльності. У 2020 році польська дослідницька організація ARC Rynek i Opinia зафіксувала,

що 31 % офісних працівників відчують емоційне вигорання, пов'язане з роботою. Подібне опитування було проведено і в Україні всеукраїнським порталом з пошуку роботи. Відзначено, що 64 % респондентів перебувають у стані вигорання, при цьому 22 % осіб вважають, що погіршення їх самопочуття є безпосереднім наслідком професійної діяльності.

Зауважимо, що стрімке зростання інтересу зі сторони науковців, менеджерів, політиків до окресленої проблематики було зафіксоване у другій половині XX століття внаслідок збільшення числа смертей на робочому місці, не пов'язаних із травматизмом. Так, у 1969 році в Японії був запроваджений та набув популярності термін «кароші», що тлумачиться як «смерть від надмірної роботи». До найбільш поширених причин «кароші» відносять серцеві напади, інсульти, спричинені хронічним стресом та відсутністю належного відпочинку. Відзначимо, що подібні тенденції характерні і для інших країн, адже відповідно до даних представлених ВООЗ у 2016 році майже 750 тисяч смертей у всьому світі стали наслідком надмірно високої інтенсивності праці (Ануфрієв, Капля, 2021)

Таким чином, попри те, що професійне вигорання має тривалу історію вивчення, у центрі наукових інтересів вчених воно опинилась лише у вісімдесятих роках XX століття. У межах окресленої тематики найчастіше виокремлюються теоретичні та емпіричні дослідження зорієнтовані на: операціоналізацію конструкту професійного вигорання; деталізацію симптомів та джерел його виникнення; розкриття особливостей динаміки протікання; характеристики наслідків як для особистості працівника, так і для організації.

Так, поняття «вигорання» було введено у науковий обіг американським психіатром Г. Фройденбергом (Freudenberger, 1974). У 1974 році вчений опублікував статтю під назвою «Вигорання персоналу», яка стала результатом його спостережень за волонтерами у безкоштовному центрі реабілітації для наркозалежних. Вчений вважав, що розвиток вказаного стану характерний насамперед для осіб, які перебувають у емоційно напруженій атмосфері та в

межах професійних обов'язків активно взаємодіють з іншими, тобто їх праця належить до системи «людина-людина». Комплекс симптомів, які свідчать про виснаження від роботи, на думку автора, включає порушення сну, головний біль, ригідне мислення, прояв неконтрольованого гніву тощо (Freudenberger, Richelson, 1970).

Перший етап дослідження синдрому професійного вигорання, який тривав до кінця 70-х років характеризувався появою праць казуїстичного та описового характеру. Авторами вказаних робіт були переважно не науковці, а практики, які спостерігали за працівниками, сповненими ентузіазму, який із плином часу трансформувався у широкий спектр негативних проявів, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків. Зафіксовані симптоми, в свою чергу, класифікувались на групи, зокрема, когнітивні, афективні, біхевіоральні та пов'язані з мотивацією (Schaufeli, Enzmann, 1998).

М. Буріш, здійснивши ґрунтовний аналіз літератури виокремив понад 130 подібних симптомів (Burisch, 2000). Більшість із перерахованих проявів, виявились неспецифічними, тобто такими, які можуть супроводжувати і інші стани, наприклад, психосоматичні розлади, порушення адаптації, депресію тощо. Поряд із цим явище вигорання все більше викликало інтерес у представників різних сфер діяльності (політиків, медійників та ін.), що згодом виявилось у надмірному популізмі та загрозі «девальвації» терміну.

Однак, на початку 1980-х років були розроблені перші інструменти для діагностики цього феномену. Вказаний факт зумовив початок другого етапу вивчення професійного вигорання, що отримав назву емпіричного.

Відома представниця соціальної психології К. Масlach, у ході проведення інтерв'ю з людьми, професії яких передбачають надання допомоги іншим, дійшла висновку, що численні симптоми, які вони відчують та описують, можна об'єднати у окремі групи з метою подальшої емпіричної верифікації. У своїй концепції вчена акцентувала увагу саме на інтерперсональних факторах взаємодії між особистістю, яка надає соціальні послуги, з тією людиною, яка їх отримує. Враховуючи саме цей аспект у 1981

році К. Масlach у співпраці з С. Джексоном розробила найкращий стандартизований інструмент для діагностики професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory), який набув значної популярності серед наукової спільноти. Активне застосування вченими цього опитувальника, дає змоги порівнювати результати, отримані у дослідженнях у різних популяціях.

Слід зауважити, що єдине розуміння сутності професійного вигорання на сьогодні відсутнє. Як зазначалось вище, однією з найпоширеніших є багатокомпонентна концепція К. Масlach, згідно з якою цей феномен тлумачиться як психологічний синдром, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, що виникають у процесі активної взаємодії особистості з іншими у процесі трудової діяльності.

Емоційне виснаження є першою реакцією на надмірне навантаження та професійний стрес, що виявляється у відчутті постійної загальної втоми, браку енергії, зниженні рівня ентузіазму. Втрата інтересу до професійних задач супроводжується виникненням переконань щодо відсутності сенсу їх виконання. Негативні емоційні стани такі, як пригніченість, дратівливість, депресивність, імпульсивність часто поєднуються із соматичними проявами, наприклад, порушеннями сну, шлунково-кишковими розладами, головним болем тощо (Bilska, 2010).

Деперсоналізація передбачає максимальне дистанціювання особистості від колег і клієнтів. Людина намагається максимально обмежити власне включення у виконання професійної діяльності з метою уникнення розчарування. Характерною рисою вказаної стадії є прояв цинічного ставлення до оточуючих, що відіграє роль своєрідного захисного механізму, спрямованого на збереження емоційних та фізичних ресурсів. Форма деперсоналізації залежить від специфіки професійної діяльності, наприклад, лікар може виявляти подібне знеособлення трактуючи пацієнтів як хворих суб'єктів, а не людей (Bilska, 2004).

Редукція особистих досягнень виявляється у знеціненні власної професійної компетентності, досягнень, втраті впевненості у своїх

можливостях. Як наслідок, рівень задоволення від діяльності суттєво знижується, що впливає і на подальшу якість роботи, таким чином лише поглиблюючи схильність до самокритики та переконання щодо власної безпорадності.

На думку К. Маслач, професійне вигорання є синдромом, характерним виключно для людей робота яких пов'язана з наданням соціальних послуг, тісним включенням у систему міжособистісних відносин. У англійській науковій літературі вказані професії об'єднуються поняттям «human services». До них належать медичний персонал, психологи, соціальні працівники, вчителі, вихователі (Maslach, 2000).

Альтернативне розуміння цього конструкту запропонували А. Пайнс та А. Аронсон. З точки зору вчених, це стан фізичного, емоційного та психологічного виснаження, спричиненого тривалим перебуванням в афективно напружених та виснажливих ситуаціях (Pines, 2000). Попри те, що автори згадують три виміри синдрому, все ж вважають, що вони в результаті вкладаються в однофакторну модель, де єдиним компонентом є загальне виснаження. З огляду на це, дискусійним стає питання щодо критеріїв відокремлення синдрому вигорання від стресу, з яким існує сильна кореляція (Maslach 2000, Булатевич, 2005). У цьому контексті особливої уваги заслуговує представлена вченими думка, відповідно до якої розвиток вигорання можливий лише у випадку наявності ідентифікації працівника із власною діяльністю, узалежненні власної самоцінності від професійних успіхів, тоді як у ситуації, коли особистість обрала роботу керуючись виключно фінансовими інтересами, у неї може виникнути стрес, але не вказаний синдром.

Окрім цього, А. Пайнс та А. Аронсон вважали, що вигорання може виникати не лише у людей, праця яких пов'язана з інтенсивним спілкуванням, і загалом подібні симптоми інколи проявляються не у контексті професійної діяльності, наприклад, у подружжя, яке тривалий час перебуває у конфліктних і емоційно напружених стосунках тощо (Pines, 2000).

Широкий спектр інших дефініцій професійного вигорання, представлений у науковій літературі, відрізняється контекстом застосування та кількістю виокремлених вимірів у явищі.

Так, М. Ксьондзина визначає професійне вигорання як психологічний стан, під час якого людина відчуває себе виснаженою, а її мотивація стрімко знижується. У цьому разі працівник знецінює себе та свої досягнення. Він відчуває себе розгубленим, адже те, що колись було джерелом радості, навпаки стає причиною проблем.

Я. Пекарська описала досліджуваний синдром як реакцію на тривале перевантаження обов'язками, занадто складні та відповідальні завдання, а також монотонну, нудну та виснажливу роботу (Gembalska-Kwiecień, Żurkowski, 2016). На її думку, вказаний стан може детермінуватись нереалістичними вимогами до результатів або низьким рівнем контролю, наприклад, при нераціональній організації робочого часу, надмірній зайнятості, коли робота несумісна з іншими цінностями тощо.

На відміну від вище представлених структурно-результативних тлумачень, ряд вчених розглядає професійне вигорання як динамічний процес і представляє процесуальні (стадійні) моделі.

Так, В. Шауфелі та Д. Ензман визначають професійне вигорання як стійкий негативний стан, пов'язаний з роботою, який виникає у цілком здорових людей. Воно характеризується відчуттям хронічного виснаження, що супроводжується психічним, фізичним дискомфортом, зниженням ефективності праці та мотивації, дисфункціональним ставленням до роботи та дезадаптивною поведінкою. Цей стан розвивається поступово внаслідок невідповідності між очікуваннями особистості та реальними результатами її праці. На думку вчених, вигорання поглиблюється внаслідок неадекватного застосування копінг-стратегій (Schaufeli, Enzmann, 1998).

Відповідно до концепції С. Ліцке, професійне вигорання – це стан емоційного, духовного та тілесного виснаження. Вчена акцентує увагу на тому, що зафіксувати точку початку цього процесу досить складно. Зазвичай

він протікає дуже повільно і непомітно, а проявляється раптово і з великою силою. Він є результатом тривалого або повторюваного напруження внаслідок багаторічної інтенсивної роботи та взаємодії з іншими людьми. Розвиток досліджуваного феномену супроводжується болісним усвідомлення працівника, що він більше не в змозі допомогти іншим, оскільки цілковито вичерпав власні ресурси.

Вчена виокремлює два види професійного вигорання:

1. Активне, зумовлене зовнішніми факторами, зокрема, надто високими вимогами та іншими організаційними аспектами.
2. Пасивне як внутрішня реакція організму на вищезгадані причини (Litzke, 2000).

На думку С. Ліцке, формування синдрому професійного вигорання охоплює наступні послідовні стадії:

1. Прагнення до постійного підтвердження власної значущості. Бажання працювати трансформується у примус діяти ефективно внаслідок завищених очікувань до власної особистості, що породжує постійне пришвидшення темпу роботи.

2. Посилення відданості особистості професійній діяльності, що супроводжується проявом у неї ірраціональної установки відповідно до якої вона зобов'язана все виконувати самотійно, щоб довести власну цінність. Делегування завдань розглядається як обтяжливе таке, що забирає багато часу, а іноді сприймається як загроза власній незамінності.

3. Стадія нехтування фізичними та психологічними потребами. У працівника зникає бажання відпочинку, приємного спілкування тощо. Нерідко на цьому етапі спостерігається зловживання алкоголем, нікотинном, кофеїном, а також снодійними препаратами, оскільки починаються розлади сну.

4. Порушення балансу між внутрішніми потребами і зовнішніми вимогами. «Професійні компульсії» призводять до втрати великої кількості енергії і, зрештою, до виснаження. Починає проявлятися неадекватна поведінка, наприклад непунктуальність, плутанина у призначених зустрічах

тощо. Вагомого значення на вказаному етапі для уникнення подальшого професійного вигорання набуває здатність працівника визнати, що його стан не є виключно наслідком перевантаження, а й результатом власного внеску у зростаючу втрату енергії.

5. Переоцінка, яка супроводжується викривленням сприйняття реальності. У особистості змінюється порядок пріоритетів, соціальні контакти починають сприйматись як тягар, важливі життєві цілі девальвуються.

6. Працівник використовує механізм заперечення при зіткненні з проблемами, що є життєвонеобхідним для продовження функціонування. Симптомами цього стану є ізоляція від навколишнього світу, цинізм, агресивне знецінення реальності, відсутність терпіння і нетерпимість. Значно знижується працездатність і з'являються фізичні нездужання. Контакти з іншими людьми характеризуються відсутністю емпатії.

7. Цілковита втрата особистісних ресурсів. Соціальні контакти, які раніше підтримували сприймаються як ворожі та надмірно вимогливі. Індивід перебуває у стані дезадаптації, втрати перспектив та надії на позитивне майбутнє. З'являється відчуття автоматизації власних дій.

8. Значні зміни у поведінці. Процес ізоляції поглиблюється, а будь-який прояв з боку оточуючих інтерпретується як напад. Окрім цього, можуть виникати параноїдальні реакції.

9. Працівник втрачає відчуття, що є окремою особистістю. Поява відчуття того, що він більше не є автономним індивідом, а функціонує автоматично.

10. Внутрішня порожнеча. Людина відчуває себе виснаженою, зневіреною, час від часу переживає панічні атаки і фобічні реакції.

11. Депресія. Відчуття «внутрішнього» болю чергується з апатією, виникають суїцидальні думки.

12. Повноцінне вигорання. Працівник відчуває тотальне психічне, фізичне та емоційне виснаження, виникає висока сприйнятливність до інфекцій, ризик серцево-судинних захворювань та розладів травної системи.

Уваги заслуговує процесуальна модель професійного вигорання запропонована А. Камровською, що охоплює наступні стадії (Kamrowska, 2015):

- медовий місяць - період «закоханості» в роботу і повного задоволення професійними досягненнями;
- пробудження – усвідомлення людиною того, що оцінка роботи є надто завищеною. Однак намагаючись зберегти ідеалізовані уявлення працівник прикладає зусилля, щоб працювати все більше та продуктивніше;
- тяжка праця - виконання робочих завдань вимагає значно більше зусиль, що супроводжується виникненням труднощів у соціальних контактах;
- повне вигорання - розвивається фізичне та психічне виснаження, з'являються депресивні розлади, відчуття порожнечі та самотності, бажання звільнитись від професійних обов'язків.

Подібний погляд на процес формування досліджуваного синдрому був представлений Дж. Грінбергом. Так, автор виокремив п'ять стадій розвитку цього феномену.

Перша стадія (“медовий місяць”). Працівник відчуває оптимізм щодо власних професійних перспектив та з ентузіазмом виконує необхідні завдання. Проте внаслідок систематичної дії стресогенних факторів виконувана діяльність приносить все менше задоволення.

Друга стадія (“нестача палива”). В результаті перевантаження особистість відчуває надмірну втоми. Без достатнього зовнішнього контролю або додаткової мотивації індивід виконує свої обов'язки менш продуктивно та якісно.

Третя стадія (“хронічний симптом”). Нестача відпочинку детермінує відчуття хронічної втоми та нездатність раціонально розподіляти власні зусилля та час.

Четверта стадія (“криза”). Втрата психологічних ресурсів супроводжується погіршенням фізичного самопочуття, розвиваються хронічні захворювання, що суттєво впливає на працездатність індивіда.

П'ята стадія (“пробивання стіни”). Фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму та можуть спровокувати розвиток небезпечних хвороб, які загрожують життю людини. У працівника виникає широкий спектр проблем, що пов'язані як з кар'єрою, так і його особистим життям.

Одним із важливих векторів в межах окресленої проблематики є вивчення причин, які зумовлюють формування синдрому професійного вигорання. Так, наприклад, А. Камровська пропонує виокремлювати детермінанти цього стану на трьох рівнях (Kamrowska, 2015):

1. Індивідуальна площина:

- низька самооцінка, залежність від інших, пасивність, перфекціонізм;
- відчуття надмірного зовнішнього контролю;
- ірраціональні переконання;
- низький рівень творчого потенціалу;
- схильність до деструктивних копінг-стратегій, пов'язаних зі спрямованістю індивіда на уникнення складних ситуацій.

2. Міжособистісний рівень:

- міжособистісні конфлікти, суперництво, знущення;
- відсутність взаємної довіри, порушення комунікації;
- вербальна агресія;
- навмисні чи ненавмисні дії роботодавця, що зорієнтовані на зниження рівня відчуття самоцінності у працівників, наприклад, піддавання сумніву компетентності та блокування професійної діяльності.

3 Організаційний рівень:

- цілі установи, що суперечать особистісним цінностям і нормам працівника;
- стреси, пов'язані з фізичним оточенням (наприклад, шум, хімічні речовини, температура у приміщенні);
- стреси, пов'язані зі способом виконання роботи (наприклад, надто швидкий темп, монотонність, робота у вечірній та нічний час);

- стреси, пов'язані з функціонуванням працівника як члена організації (наприклад, відсутність можливості висловити свою думку з важливих питань);

- стреси, пов'язані з професійним розвитком - незадоволеність кар'єрним просуванням, відсутність можливостей кар'єрного росту, відсутність стабільності роботи, стиль управління, не адаптований до завдань організації та потреб працівників.

Дещо детальніше індивідуальні детермінанти професійного вигорання представлені Дж. Ліповською. Так, на думку вченої, усі індивідуальні причини виникнення цього синдрому можна об'єднати у три наступні групи (Lipowska, 2016):

1) Темпераментальні фактори особистості:

- надмірна емоційна нестійкість;
- зовнішній локус контролю;
- схильність до перфекціонізму;
- низький рівень самоцінності та несформованість особистісної ідентичності;
- відсутність лабільності у поглядах, надмірна жорсткість по відношенню до оточуючого соціального середовища;
- брак належного рівня автономності;
- недостатній рівень контролю своїх афективних проявів;
- деструктивні копінг-стратегії, що призводить до нездатності швидко відновлювати внутрішню рівновагу у стресових ситуаціях.

2. Фактори, що визначаються особистісними переконаннями:

- ідеалістичні уявлення щодо професійної діяльності;
- зміщення всіх інтересів у сферу роботи, що супроводжується нездатністю чітко диференціювати власне життя на приватне та професійне;
- знецінення власних зусиль, спрямованих на досягнення цілей.

3. Фактори пов'язані з компетентністю працівника:

- неналежна професійна підготовка;

- несформована здатність протидіяти стресовим ситуаціям;
- відсутність належних комунікативних навичок;
- низький рівень емоційного інтелекту.

У свою чергу, ґрунтовний огляд організаційних детермінант професійного вигорання у своїй праці представляє К. Маслач. Дослідниця стверджує, що ризик синдрому вигорання зростає, коли організаційне середовище характеризується наступними особливостями: (Maslach, 2000).

1. Надмірне робоче навантаження спричинене непомірними вимогами до працівника, які не можуть бути виконані через обмеженість часу та ресурсів. Якщо особистість не має можливості відпочити і відновити сили, хронічне робоче навантаження призведе до перевантаження і, як наслідок, до виснаження.

2. Відсутність у працівника будь-яких важелів впливу на ситуацію та можливості прийняття рішень, коли він перебуває під постійним наглядом керівництва. Відсутність вибору, брак автономії у вирішенні проблем та прийнятті рішень негативно впливає на почуття суб'єктності працівників, послаблює зв'язок з організацією та сприяє зниженню індивідуальної відданості своїй роботі.

3. Неадекватна винагорода. У ситуації неадекватної винагороди за виконану роботу, під якою розуміють низьку заробітну плату, відсутність соціальних пільг та похвали з боку керівництва, відбувається знецінення виконаної роботи в очах працівника, що деструктивно впливає на особисту відданість та оцінку власних досягнень.

4. «Розпад» трудового колективу відбувається, коли співробітники втрачають сенс і бажання підтримувати позитивні стосунки один з одним. Особливо небезпечними є хронічні конфлікти, які спричиняють розчарування, взаємну ворожість і відсутність відчуття соціальної підтримки.

5. Брак справедливості виникає тоді, коли правила окремих організаційних структур є нечіткими і не дають працівникам відчуття взаємної поваги та визнання. Вказана особливість може проявлятися в розподілі

обов'язків або в системі винагороди працівників. За таких умов вони відчують себе скривдженими, тому рівень їх відданості знижується, емоційне виснаження та цинізм зростають.

6. Ціннісний конфлікт - це розбіжність між вимогами робочої ролі та особистою системою цінностей працівника. Людина, яка переживає ціннісний конфлікт, відчуває себе зобов'язаною діяти неетично, що не відповідає її стандартам.

Особливий інтерес до вивчення чинників професійного вигорання виявили і вітчизняні науковці. Наприклад, Т. Титаренко відзначила, що слід виокремлювати три групи таких факторів: статусно-рольові, особистісні та корпоративні. На думку дослідниці, вказаний стан, зазвичай, проявляється у «трудоголіків», ключовим пріоритетом яких є досягнення успіху у професійній сфері, що спонукає їх до надмірно відповідального ставлення до своїх обов'язків і нерівномірного розподілу власних особистісних ресурсів між різними сферами життя (Каткова, Титаренко, 2020).

Особливу увагу на соціальні детермінанти звернула О. Стельмах. На думку дослідниці, вагомого значення серед них набувають (Стельмах, 2022):

- значущі негативні зміни у близькому соціальному оточенні (наприклад, смерть близьких, розлучення);
- тривале афективне перевантаження;
- надмірно інтенсивна інтелектуальна праця;
- нераціональний тайм-менеджмент в організації, що вимагає постійного швидкого темпу виконання обов'язків, що зумовлює хронічну втому, дратівливість;
- систематичне порушення режиму праці та відпочинку;
- відсутність елементів творчості в роботі;
- екстримальні ситуації.

Цікавий підхід до класифікації причин професійного вигорання був представлений науковцями лабораторії організаційної та соціальної

психології Інституту психології імені С. Костюка НАПН України. Зокрема, вчені запропонували їх поділ на три наступні групи (Карамушка, 2004):

1. Чинники макрорівня (визначаються діяльністю суспільства загалом);
2. Чинники мезорівня (пов'язані з функціонуванням підприємницьких організацій);
3. Чинники мікрорівня (стосуються самих підприємств).

Теоретичний аналіз наукової літератури, присвяченої окресленій проблематиці, засвідчує значний інтерес науковців і до наслідків та симптомів прояву у працівників синдрому професійного вигорання. Так, у своїй праці А. Гембальська-Квечень і З. Жураковські відзначають, що досліджуваний конструкт включає три компоненти (Gembalska-Kwiecień, Żurkowski, 2016):

1. Фізичне виснаження, що передбачає:
 - брак енергії, хронічну втому, слабкість;
 - напругу, судоми в м'язах ший та плечей, біль у спині;
 - зміну харчових звичок, зміну маси тіла;
 - підвищену сприйнятливість до застуди та вірусних інфекцій;
 - порушення сну, нічні кошмари, надмірне вживання ліків або алкоголю, щоб протидіяти фізичному виснаженню.
2. Емоційне виснаження виявляється у наступних ознаках:
 - відчутті зневіри, безпорадності, безнадійності;
 - втраті віри у позитивне майбутнє та хороші перспективи;
 - неконтрольованому плачі;
 - дисфункції механізмів контролю емоцій;
 - почутті розчарування, емоційної порожнечі;
 - надмірній афективній збудливості;
 - відчутті спустошеності, відчаю, самотності;
 - «паралічу» волі до дії.
3. Психологічне виснаження:
 - негативне ставлення до себе, до роботи, до життя;
 - розвиток зневажливого ставлення до клієнтів (цинізм, агресія);

- втрата самоповаги, відчуття власної некомпетентності, почуття неповноцінності;
- розрив контакту з клієнтами та колегами.

Сила та інтенсивність прояву окремих вказаних ознак може варіюватися і залежати від індивідуальних або ситуативних факторів (Зайчикова, 2005).

З точки зору К. Маслач, можна виокремити три ключові симптоми професійного вигорання (Maslach, 2000):

1. Втрата енергії - працівник відчуває себе пригніченим, напруженим і виснаженим;
2. Втрата ентузіазму - початкова пристрасть до виконуваної діяльності трансформується у цинізм. Керівництво, колеги та клієнти викликають роздратування.
3. Втрата впевненості в собі, що спонукає людину до відмови від виконання професійної діяльності.

Внаслідок цього стрімко з'являються негативні фізичні та соціальні наслідки. Зокрема, погіршується фізичне здоров'я і самопочуття, через що знижується опірність до хвороб або депресії, погіршується ефективність взаємодії в команді і якість роботи, деструктивні емоції детермінують суттєве погіршення стосунків з сім'єю і друзями.

Таким чином, масштабні наслідки професійного вигорання не обмежуються окремими аспектами функціонування людини. Їхній вплив помітний у кожній сфері життя людини, з огляду на це, важливо протидіяти негативним наслідкам цього явища.

Профілактичні заходи у сфері професійного вигорання спрямовані на попередження професійного стресу, що сприяє розвитку синдрому вигорання. Дослідники феномену професійного стресу та вигорання пропонують впроваджувати стратегії запобігання стресу та вигоранню на робочому місці на трьох рівнях: індивідуальному, інституційному та на межі між індивідуальним та організаційним рівнями (Schaufeli, Enzmann, 1998).

Так, К. Харасім детально окреслює систему профілактичних заходів, що охоплює три вказані аспекти (Harasim, 2018).

На індивідуальному рівні вчений окреслює стратегії, необхідні для запобігання негативним наслідкам професійного стресу, які відчуває людина:

- а) стратегії саморозкриття працівника:
 - самоспостереження, ведення щоденника стресу;
 - метричне самоспостереження за допомогою інструментів скринінгу вигорання;
 - розширення знань про стрес (книги, лекції, семінари);
- б) стратегії зменшення негативних наслідків стресу:
 - здоровий спосіб життя (біг, гімнастика, плавання, правильне харчування, повноцінний сон тощо);
 - релаксація для усунення психологічних реакцій організму на стрес;
 - когнітивно-поведінкові техніки для переформулювання ірраціональних переконань щодо професійної ролі, наприклад, працівник повинен завжди подобатися і цінуватися усіма клієнтами.

На інституційному рівні К. Харасім рекомендує:

- а) оцінити рівень стресу та вигорання в установі через
 - анкетування основних та управлінських підрозділів;
 - обстеження фізичного стану працівників;
 - складання зведеного звіту;
- б) зменшити стресогенні фактори шляхом
 - покращення умов праці;
 - покращення комунікації;
 - вмілого вирішення конфліктів;
 - відпусток, що передбачають відрядження працівників на певний час на роботу, яка дає змогу професійно розвиватися;
- в) організація навчання для підвищення кваліфікації працівників та підготовки їх до нових завдань і обов'язків;

г) організація медико-психологічних служб (або забезпечення доступу до них) для психологічної підтримки працівників.

На межі між інституційним та індивідуальним рівнем відзначено необхідність:

а) підвищувати рівень знань працівника про те, як він функціонує в робочому колективі;

б) удосконалювати індивідуальні стратегії подолання стресу на роботі (правильне використання робочого часу, виявлення «крадіїв часу», тренінг соціальних навичок, збагачення позаробочого життя працівників);

в) удосконалювати способи інструментальної та емоційної підтримки на роботі (ініціювати розвиток груп підтримки працівників, сприяти консультаціям з більш досвідченими працівниками);

г) організовувати супервізію;

е) організація терапії для працівників (психотерапія, кризове втручання).

Отже, можна зробити висновок, що професійне вигорання має негативні наслідки як для окремого працівника, так і для організації. Людина відчуває негативні наслідки цього стану у вигляді погіршення фізичного та психічного здоров'я. Така дезінтеграція особистості «викривляє» її подальші життєві та кар'єрні перспективи. У свою чергу, працівники з синдромом вигорання не виконують належним чином свої посадові обов'язки, часто припускаються помилок і докладають мінімум зусиль для досягнення організаційних цілей, що призводить до низки негативних наслідків для функціонування установи, в якій працює такий фахівець.

1.2. Теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення поняття мотивації

Мотивація є одним із фундаментальних напрямків досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, адже саме цей конструкт є рушійною силою поведінки особистості у всіх сферах її життя. Попри широкий спектр

представлених тлумачень сутності цього феномену єдиний підхід до його розуміння серед вчених відсутній. Окреслені труднощі у вивченні цієї тематики відзначив Х. Хекхаузен, зауваживши, що «наверяд чи знайдеться інша така область психологічного дослідження, до якої можна було б підійти з настільки різних напрямків». В свою чергу, О. Хміляр наголошує на тому, що мотивація є надзвичайно багатогранним явищем, що, з одного боку, зумовлюється унікальністю самої особистості, а з іншого, складністю її життєвого простору (Хміляр, 2022).

Мотивація визначає особливості інтраіндивідуальної та міжособистісної поведінки людини, не пов'язані з фізичними відмінностями, ментальними характеристиками чи змінними навколишнього середовища. Відтак, це теоретична конструкція, що використовується для опису внутрішніх механізмів, які детермінують ту чи іншу поведінку.

У науковий обіг вказане поняття увійшло лише у 1980-х роках та тривалий період розглядалось з позиції синонімічного до терміну «інстинкт». На думку У. Мак-Дугала інстинкт слід трактувати як вроджену структуру, що охоплює певну послідовність переробки інформації, афективного збудження та готовності до моторних дій. Тобто вказане утворення здійснює управляючу та стимулюючу функції у житті людини.

У. Мак-Дугал був першим, хто намагався звести всю поведінку особистості до мотиваційних диспозицій. Згідно його концепції джерелом мотивації є особлива нематеріальна сила «горме», яка проявляється у вигляді інстинктів. Функція «горме» полягає у визначенні характеру сприйняття об'єктів, у створенні емоційного збудження і в напрямі розумових і тілесних дій організму до цілі. Таким чином, інстинкт примушує індивіда щось сприймати, отримуючи від цього специфічне емоційне збудження та імпульс до дій (Малімон, Глова, 2015).

Вчений виокремив дванадцять інстинктів і визначив у відповідність до перших семи з них певні емоції:

- 1) втеча (страх);

- 2) неприйняття (огида);
- 3) допитливість (здивування);
- 4) агресивність (гнів);
- 5) самознищення (збентеження);
- 6) самоствердження (натхнення);
- 7) батьківський інстинкт (ніжність);
- 8) інстинкт продовження роду;
- 9) харчовий інстинкт;
- 10) стадний інстинкт;
- 11) інстинкт користолюбства;
- 12) інстинкт творіння.

У свою чергу З. Фрейд вважав, що мотив поведінки детермінується «психодинамікою» організму, оскільки його потреби породжують енергію подразнення, яка накопичується та вимагає вивільнення. Водночас науковець тлумачив сутність таких ірраціональних явищ як поведінку невротиків, зміст сновидінь через призму прихованих ваблень, тобто інстинктивних потягів людини.

Таким чином, тривалий час серед науковців домінувала думка, відповідно до якої мотивація є результатом біологічних потреб людини, оскільки її визначають виключно потяги та інстинкти. Однак, згодом вчені, наприклад, Ф. Зімбардо з колегами почав акцентувати увагу на тому, що мотиви можуть бути пов'язані і з соціальним контекстом, зокрема, потребами у владі, досягненнях, приналежності до певної групи тощо (Zimbardo, Johnson, McCann, 2010).

Так, вчений стверджує, що «мотивація є загальним терміном для всіх процесів, пов'язаних з ініціюванням, спрямуванням і підтримкою фізичної та розумової активності; вона вимагає збудження і визначає одну з можливих реакцій, які не завжди є навмисними або свідомими». Мотивація - це теоретична, абстрактна конструкція, яка використовується для пояснення зв'язку між спостережуваною поведінкою і внутрішнім станом людини.

Я. Рейковський розглядає мотивацію як психологічний процес, який надає поведінці спрямованості та сенсу. Це регуляторний конструкт, який виконує функцію управління діями таким чином, щоб зорієнтувати їх на досягнення значущих для індивіда цілей.

У якості двох ключових вимірів мотивації дослідник виокремлює її напрямок та напруженість. Досягнення мети зумовлює зниження напруженості мотивації або її цілковите зникнення з одночасною появою позитивних емоцій. При цьому напруженість мотивації характеризується за допомогою трьох вимірів: сили, величини та інтенсивності. Під силою мотивації розуміється її здатність редукувати інші конкуруючі мотиви, тобто ступінь, до якого певний мотив контролює поведінку людини. Сила мотивації визначає рівень наполегливості у досягненні мети, стійкість до стресу або втоми. Величина мотивації відображає рівень прагнення до задоволення даної потреби. Інтенсивність - це рівень мобілізації організму, пов'язаний з реалізацією даного мотиву, кількість енергії, що використовується для досягнення даної мети. Вказана мобілізація виражається, серед іншого, в силі реакції, її швидкості, готовності до збільшення зусиль (Reykowski, 1986).

Грунтовний теоретичний аналіз джерел з окресленої проблематики дає змогу констатувати, що теорії мотивації, які застосовуються в організаційному управлінні поділяють на дві групи: теорії потреб і теорії процесів.

Теорії потреб зорієнтовані на розкриття широкого спектру факторів, які мотивують людей до роботи. Вони ґрунтуються на припущенні, відповідно до якого задоволення особистістю власних потреб у процесі діяльності призводить до підвищення ефективності, якості роботи та зростання відданості справі. Отже, найважливішим критерієм для успішного мотивування працівника у контексті цих теорій є точне визначення актуальних для нього потреб і впровадження заходів для їх задоволення.

Теорії процесів є більш аналітичними і складними, адже окрім поняття потреб включають цілі або ієрархії цінностей. Згідно ключових положень цих концепцій, людину до дії спонукають не її потреби, іноді неусвідомлені, а

свідома оцінка альтернативних можливостей дії, враховуючи також суб'єктивну цінність можливої винагороди та ймовірність її отримання.

Розглянемо найбільш поширені теорії обидвох вказаних нами груп.

Так, відповідно до однієї з найбільш відомих теорій ієрархії потреб А. Маслоу, люди керуються одночасно принципом дефіциту, прагнучи задовольнити важливі для них потреби, і принципом розвитку, який передбачає, що поведінка буде спрямована на задоволення найнижчої потреби в ієрархії, і лише згодом з'явиться прагнення до потреб вищого порядку. При цьому незадоволення потреб нижчого порядку порушує рівновагу організму. Закон гомеостазу стверджує, що їх задоволення знімає стан напруги. Закон підкріплення, з іншого боку, стосується потреб вищого порядку. Задоволення цих потреб не призводить до їх зникнення, але створює позитивні відчуття, які підкріплюють подальше прагнення до них. А. Маслоу запропонував ієрархію потреб, що визначає прагнення людини до задоволення потреб (від нижчих до вищих):

- 1) фізіологічна;
- 2) безпека;
- 3) соціальна приналежність;
- 4) визнання;
- 5) самореалізація.

Значної популярності набула і двофакторна теорія, запропонована Ф. Герцбергом. Він розділив фактори, що впливають на мотивацію, на дві групи: гігієнічні та задоволеності. На його думку, чинники, що відображають умови праці, такі як оплата, політика організації, міжособистісні стосунки на роботі, є виключно гігієнічними факторами, що запобігають незадоволенню, але не впливають на рівень задоволеності, а отже, не мають мотиваційної дії. З точки зору вченого, якщо роботодавець дбає про досягнення значної мотивації працівників, він повинен взаємодіяти насамперед з факторами задоволеності, тобто реальними мотиваторами, пов'язаними зі змістом роботи, такими як

інтерес до професійної діяльності, просування по службі, визнання, досягнення.

Цікавою в окресленому контексті є теорія мотивації Д. МакКлелланда. Він стверджує, що працівники, окрім різних базових потреб, відрізняються домінуючою категорією потреб вищого порядку, які визначають їхню поведінку на роботі. Вчений виокремлює три такі загальні категорії: потреби в досягненні, потреби в приналежності та потреби у владі. На його думку, ці мотиви виникають через процес соціального навчання, на основі позитивних реакцій з боку значущих людей у вигляді визнання або похвали, які слідують за виконанням певних видів діяльності. Особливу увагу Д. МакКлелланд приділяв потребі досягнення та мотивації успіху, яка, на його думку, є природним бажанням «зробити щось краще», а не для того, щоб отримати схвалення чи якусь винагороду.

Розглянемо теорії процесів, які припускають, що поведінка працівника визначається одночасно внутрішніми факторами (наприклад, потребами) і зовнішніми чинниками. Згідно з процесними теоріями, працівник обирає поведінку з доступних йому варіантів, керуючись не лише своїми потребами, цілями та цінностями, а й оцінкою цінності очікуваної винагороди, або ймовірності задоволення потреб.

Відповідно до основних положень теорії справедливості С. Адамс працівники оцінюють зусилля, які докладатимуть до роботи, з огляду на можливу винагороду або порівнюючи себе з іншими працівниками. Науковець припускає, що почуття несправедливості та нерівності мотивує їх до скорочення розриву.

На думку С. Адамс, вказану нерівність можна усунути кількома різними способами, наприклад, шляхом (Adams, 1965):

- зміни величини свого внеску, зменшення/збільшення продуктивності;
- пошуку інших винагород (вищої заробітної плати, зменшення кількості робочих годин тощо);

- зміни когнітивної цінності зусиль/винагороди шляхом зменшення когнітивного дисонансу;
- відходу шляхом звільнення та зміни роботи;
- впливу на інших, щоб вони зменшили свої зусилля;
- зміни об'єкта порівняння.

В. Копертинська зазначає, що теорія представлена С. Адамс вимагає, щоб система мотивації враховувала диференційовану систему цінностей працівників, яка змушує їх по-різному оцінювати вкладені ресурси та вигоди в процесі роботи. З точки зору практичних рішень, на думку В. Копертинської, найбільш ефективний механізм додаткової винагороди має спиратись на індивідуальні уподобання конкретного працівника (Kopertyńska, 2009).

Поряд із тлумаченням сутності поняття мотивації важливого значення науковці надають і визначенню типів цього конструкту. Зауважимо, що особливу увагу вони приділяють розмежуванню мотивації особистості на зовнішню та внутрішню. Вказана класифікація з'явилась у психологічній літературі ще в 1950-х роках, однак лише у 1985 році Е. Десі та Р. Райан запропонували їх визначення, які набули значної популярності у науковій спільноті і використовуються багатьма авторами й досі.

Внутрішня (інтринсивна) мотивація передбачає виконання певної діяльності внаслідок стійкого інтересу до неї та отримання задоволення від самого процесу її реалізації. Зовнішня мотивація (екстернальна) стимулює діяльність, спрямовану на досягнення конкретного підкріплення, що міститься у визначених цілях. У цьому разі задоволення є тісно пов'язаним із зовнішніми наслідками - винагородами, а не з самим виконанням певних дій.

У 1970-х роках термін «внутрішня мотивація» використовувався як синонім терміну «дослідження». Таке його розуміння походило, серед іншого, з визначення Р. Райана і Е. Десі. На їхню думку, внутрішня мотивація - це «внутрішня схильність до пошуку новизни та викликів, до розвитку та вдосконалення власних здібностей» (Deci, Ryan, 2008).

З огляду на визначені типи досліджуваного конструкту, розглянемо індивідуальні та організаційні чинники, які безпосередньо впливають на рівень мотивації працівника.

Як, зазначає Дж. Ліповська, найбільш важливе значення серед особистісних чинників займають:

1. Потреби.

Згідно з деякими теоріями, що були представлені нами вище, мотиваційні прагнення людини триватимуть доти, доки потреба не буде задоволена, і в цей момент відбудеться фокусування на потребах вищого порядку. Інші ж припускають, що задоволення потреби призводить до вдоволення і підкріплює відповідну поведінку, що дає змогу задовольнити цю ж потребу в подальшому.

2. Цінності.

Як відзначають Е. Горновська та Я. Палуховський, ієрархія особистих цінностей, безпосередньо пов'язаних з роботою, визначатиме вибір конкретного кар'єрного шляху та диференціюватиме працівників за спрямованістю кар'єрних прагнень. Трудова діяльність може уможливити реалізацію цінностей, зокрема, через використання своїх здібностей, розвиток компетенцій, дії відповідно до власних поглядів і цілей або шляхом створення викликів (Hornowska, Paluchowski, 2002, 2007).

3. Оцінка власної компетентності та визначення цілей.

На думку Р. Франкена, значний вплив на мотивацію здійснює те, як людина сприймає власну компетентність. Прихильники теорії фіксованості вважають компетентністю знання і навички, якими людина володіє в даний момент часу, що виражається в наступному погляді: «це те, ким я є, і, отже, це все, чого я можу досягти». Наслідком віри в теорію фіксованості є вибір цілей, які підтверджують інтелект, і уникнення тих, які можуть продемонструвати брак інтелекту. Такі люди уникатимуть викликів і, як наслідок, не матимуть великого успіху. І навпаки, прихильники теорії зростання вважають, що рівень їхнього інтелекту може коливатися. Вони вважають свої можливості вчитися і

розвиватися безмежними, а невдачі в цій сфері, на їхню думку, пов'язані лише з відсутністю бажання. Отже, люди, які вірять у теорію зростання, обирають складні цілі, щоб підвищити свою компетентність (Franken, 2005).

4. Навички контролю.

Для прогнозування поведінки людини слід проаналізувати її особливості крізь призму концепції локусу контролю Дж. Роттера. Згідно з нею, очікування щодо досягнення цілей залежать від переконань про вплив, який людина має на власне життя. Особистість з екстернальним локусом контролю вважає, що те, що відбувається з нею в житті залежить виключно від зовнішніх умов. Вона не буде докладати цілеспрямованих зусиль, оскільки не вірить, що її власні дії можуть принести користь. Людина з екстернальним локусом контролю не ставить перед собою цілей, але підкоряється, якщо хтось ставить перед нею мету. Вона не має внутрішньої мотивації, а керується впливом зовнішньої спонуки.

Працівник з внутрішнім локусом контролю, навпаки, переконаний, що його дії є безпосередньою причиною ситуації в кожній сфері життя. Такі люди займаються різноманітною діяльністю за власним бажанням, тому що вірять, що вони є джерелом впливу, що ця діяльність може привести їх до досягнення поставлених цілей.

Серед організаційних чинників, що здійснюють вплив на мотивацію працівника відзначаються:

1. Винагорода.

М. Леппер та його колеги відкрили феномен «надмірного мотивування», досліджуючи вплив винагороди на діяльність дітей, що впливає з їхньої внутрішньої мотивації. Результати дозволили зробити наступний висновок: зовнішнє підкріплення пригнічувало внутрішню мотивацію в групі, яка очікувала на винагороду. Спочатку діяльність здійснювалася через високу внутрішню мотивацію, і її виконання було винагородою саме по собі. Однак введення додаткової зовнішньої винагороди призвело до того, що на наступних етапах експерименту дії виконувалися лише для того, щоб

отримати цю зовнішню винагороду. Цей ефект був настільки стійким, що як тільки зовнішня винагорода припинялася, спостерігалось значне зниження інтересу до діяльності, порівняно з тим, який був на початку. Внутрішня мотивація була назавжди замінена зовнішньою мотивацією.

Досвід роботи Е. Десі з дорослими продемонстрував, що закономірність, відкрита М. Леппером - ефект надмірного мотивування, який дає зовнішня винагорода, що застосовується, коли внутрішня мотивація спочатку висока, - є універсальною. Коли винагороду вводять, а потім прибирають, це не тільки викликає зниження внутрішньої мотивації, але і в кінцевому підсумку призводить до зниження рівня виконання завдання порівняно з тим, який був до введення винагороди.

2. Відносини з керівником.

Орієнтація керівника на автономію, або підтримку автономії підлеглого, проявляється у: повазі до думки та точки його зору, наданні змістовного зворотного зв'язку без маніпуляцій, забезпеченні можливості вибору, заохоченні ініціативи. Підтримка автономії з боку керівника підтримує мотивацію підлеглих, підвищує задоволеність роботою і призводить до кращої продуктивності.

З іншого ж боку, керівник може виявляти авторитарну орієнтацію у стосунках, що передбачає: надмірний контроль і вимоги, завдання, що виходять за межі можливостей, очікування від підлеглих певної поведінки з одночасною загрозою покарання. Це призводить до негативного впливу на мотивацію, концептуальне мислення, вирішення проблем і творчість (Ryan, Deci, 2008).

3. Зворотній зв'язок.

Результати досліджень демонструють, що зворотній зв'язок від керівництва може бути різним за характером, а отже, і за впливом. Важливо те, як ця інформація передається, чи має вона, хоч і позитивну, але контролюючу або суто інформаційну мету. Похвала інформативного типу (наприклад, «Порівняно з рештою команди, ти працюєш дуже добре»), яка має

підсилюючий вплив на мотивацію, набагато краще сприймається працівниками, ніж похвала контролюючого типу (наприклад, «Чудово, тобі слід продовжувати працювати так само»), яка може знизити мотивацію.

4. Автономність праці.

Автономність працівників посилює їхню внутрішню мотивацію і, крім того, має важливий зв'язок з продуктивністю праці, особливо в роботі, яка вимагає концептуального мислення, вирішення проблем і пошуку нових рішень. Автономію, а отже, і внутрішню мотивацію можна посилити пропонуючи вибір місця роботи в організації, відповідальності та типу обов'язків, ставлячи відкриті запитання та заохочуючи до участі у вирішенні проблем, беручи до уваги точку зору працівників (Stone, Deci, Ryan, 2009).

Мотивація відповідає за різноманітну міжіндивідуальну (між різними людьми) та інтраіндивідуальну (різну в одній людині) поведінку, яка не пов'язана з фізичними відмінностями, ментальними відмінностями чи змінними середовища. Саме її варіативність з точки зору причин, структури та результатів, на нашу думку, є одним із важливих індивідуальних факторів, що диференціює вразливість до професійного вигорання.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження

На основі теоретичного аналізу проблематики професійного вигорання та мотивації особистості було організоване емпіричне дослідження, що включило чотири послідовні етапи:

1. Розподіл респондентів на групи за критерієм сформованості професійного вигорання та деталізація змісту вказаного феномену відповідно до загального рівня його вираженості.

2. Аналіз відмінностей мотиваційного профілю державних службовців із різним рівнем схильності до досліджуваного синдрому за допомогою Н-критерію Крускала-Уоллеса.

3. Встановлення специфіки взаємозв'язків професійного вигорання та його компонентів із ціннісними орієнтаціями у кар'єрі, притаманними респондентам.

4. Визначення властивих каузальних орієнтацій працівникам, схильним до прояву професійного вигорання.

Вибірку емпіричного дослідження склали 67 працівників державної служби м. Луцька. З них 35 % - чоловіки, 65 % - жінки, віком від 24 до 56 років. Формування вибірки було здійснено з дотриманням основних вимог відповідності її предмету та основним завданням дослідження.

З метою реалізації дослідницьких завдань, зокрема, виявлення рівня та особливостей прояву синдрому професійного вигорання у досліджуваних було використано методику «Діагностика професійного вигорання» (К.Маслач).

Діагностичний інструментарій охоплює 22 твердження, що формують три шкали:

1. Емоційна виснаженість, яка вказує на міру емоційного перевантаження, байдужість до інших, загальне зниження емоційного тону.

2. Деперсоналізація, що демонструє труднощі у міжособистісній комунікації та виявляється у посиленні деструктивних почуттів, зокрема, цинізму по відношенню до колег і клієнтів.

3. Редукція особистих досягнень, що виявляється у тенденції до негативної оцінки власної професійної компетентності, знеціненні своїх успіхів, як наслідок, у зниженні мотивації до виконання трудових обов'язків.

Згідно з інструкцією респонденту необхідно оцінити міру своєї згоди з твердженнями опитувальника, застосовуючи наступну шкалу:

- 0 балів – Ніколи.
- 1 бал – Дуже рідко.
- 3 бали – Іноді.
- 4 бали – Часто.
- 5 балів – Дуже часто.
- 6 балів – Щодня.

Загальна кількість балів за усіма шкалами вказує на рівень прояву професійного вигорання у особистості. Яскравість вираженості трьох вище вказаних аспектів цього синдрому визначається з огляду на показники за кожною зі шкал.

Тест «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна, що дає змогу діагностувати у досліджуваних рівень прояву 12 потреб, пов'язаних із виконанням професійної діяльності. Серед них: комфортні фізичні умови праці; висока заробітна плата та матеріальне заохочення; структурування роботи; соціальні контакти на рівні легкого спілкування з широким колом людей; стійкі взаємовідносини з невеликим колом людей; визнання заслуг; прагнення до досягнень; влада та впливовість; різноманітність та зміни; креативність; самовдосконалення; цікава та корисна робота.

Респондентам запропонували оцінити міру задоволення кожного з представлених чинників за десятибальною шкалою (10 балів – цілком задоволений, 0 балів – цілком не задоволений), за такою ж шкалою працівники оцінювали і значимість для себе цих критеріїв.

Методика діагностики ціннісних орієнтацій Е. Шейна охопила 41 запитання, які формують дев'ять діагностичних шкал: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Досліджуваним необхідно було оцінити рівень своєї згоди з кожним із запропонованих тверджень за 10-бальною шкалою: 1- абсолютно не згоден, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – абсолютно згоден.

Опитувальник каузальних орієнтацій Е. Десі і Р. Райана включає 26 випадків і три можливі способи реакції на них. Завдання досліджуваних полягало у визначенні того, наскільки кожен з них відповідає їх реакції у подібних ситуаціях. З огляду на отримані дані було визначено рівень прояву у працівників трьох видів каузальної атрибуції: автономна каузальна орієнтація, зовнішня каузальна орієнтація, безособова каузальна орієнтація.

2.2. Емпіричне вивчення психологічного змісту синдрому професійного вигорання у державних службовців

Грунтуючись на результатах теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, розглядаємо синдром професійного вигорання як глибоку трансформацію особистості, що є наслідком переживання хронічного стресу у процесі трудової діяльності та деструктивно впливає на емоційний стан працівника, його стосунки з соціальним оточенням і самоприйняття у професійній сфері. Таким чином, вважаємо доцільним у межах емпіричного дослідження керуватись положеннями теорії К. Масlach, яка у структурі цього феномену пропонує виокремлювати: емоційне

виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. З огляду на це, з метою розподілу досліджуваних залежно від рівня прояву професійного вигорання, а також його компонентів, нами було використано опитувальник, запропонований саме вказаною вченою.

Результати діагностики загального рівня прояву синдрому у респондентів представлено на діаграмі 2.1.

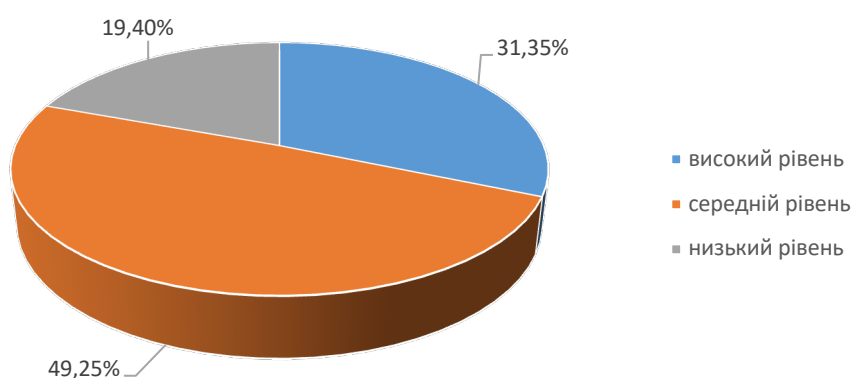


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл досліджуваних відповідно до загального рівня професійного вигорання

Аналіз отриманих даних засвідчує, що високий рівень професійного вигорання демонструють 31,35 % працівників, у діапазоні середніх значень опинились показники 49,25 % досліджуваних. І лише 19,4 % осіб виявили низький рівень за діагностичним параметром.

Таким чином, можемо стверджувати, що проблема професійного вигорання серед державних службовців є достатньо поширеною. Вказаний факт, на нашу думку, може зумовлюватись тим, що специфіка їхньої праці передбачає інтенсивну взаємодію з іншими людьми, що часто супроводжується необхідністю вирішення складних соціальних питань, конфліктів, невдоволенням громадян. Окрім цього, в умовах воєнного стану, а відтак, економічної нестабільності, вимоги до державного сектору зростають

особливо стрімко. Державні установи працюють у рамках жорстких бюджетних обмежень, що зумовлює дефіцит ресурсів і кадрів, тому працівники часто змушені виконувати додаткові завдання. Закономірно, що робота в окреслених умовах підвищеної відповідальності та психічного навантаження сприяє вигоранню.

Наступний етап нашого наукового пошуку передбачав визначення особливостей змістового навантаження конструкту професійного вигорання залежно від міри його загальної сформованості. Вираженість компонентів досліджуваного синдрому у осіб із високим рівнем його прояву відображено на діаграмі 2.2.

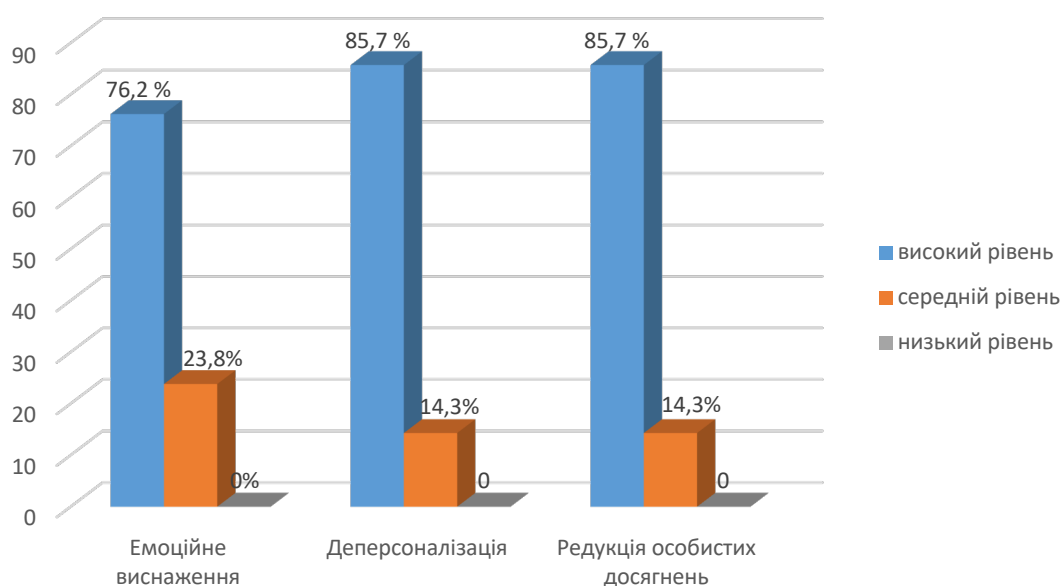


Рис. 2.2. Відсоткове вираження змістового навантаження синдрому професійного вигорання у осіб із високим загальним рівнем його прояву

Відповідно до отриманих даних переважна більшість працівників, що склали вказану групу виявляють високий рівень емоційного виснаження (76,2 %), деперсоналізації (85,7 %), редукції особистих досягнень (85,7 %). Тобто для них характерна хронічна фізична та емоційна втома, що супроводжуються суттєвим погіршенням стосунків із оточенням та знеціненням результатів власної діяльності. Таким чином, можемо констатувати, що вказані респонденти переживають глибоку професійну кризу, наслідки якої

здійснюють деструктивний вплив як на їх трудову ефективність, так і на загальне самопочуття. Відзначимо, що відсутність вказаних симптомів не була зафіксована у жодного члена вибірки, тоді як середній рівень їх прояву продемонструвала невелика відсоткова частка осіб (емоційне виснаження – 23,8 %, деперсоналізація 14,3 %, редукція особистих досягнень – 14,3 %).

Закономірним, вважаємо те, що при дослідженні працівників із низьким рівнем професійного вигорання були отримані протилежні результати (див. рис. 2.3.).

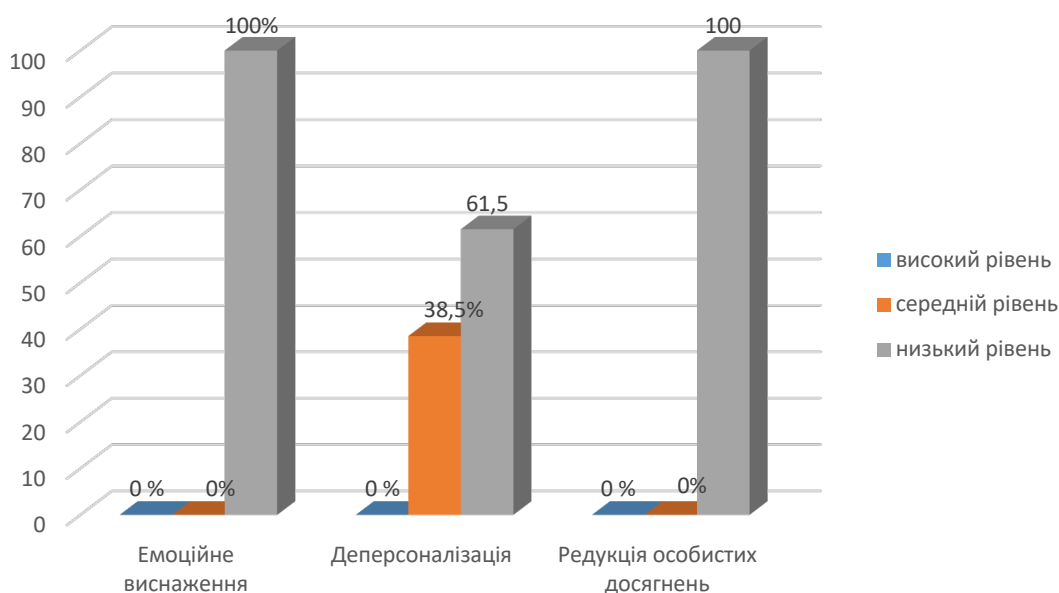


Рис. 2.3. Відсоткове вираження змістового навантаження синдрому професійного вигорання у осіб із низьким загальним рівнем його прояву

Як видно з діаграми, найбільша відсоткова частка респондентів цієї групи за кожною з представлених шкал продемонструвала низькі показники (емоційне виснаження – 100 %, деперсоналізація – 61,5 %, редукція особистих досягнень – 100 %). Відзначимо, що середні значення у досліджуваних були зафіксовані лише за параметром деперсоналізації (38,5 %). З огляду на це, можемо стверджувати, що вказані працівники характеризуються високим

рівнем мотивації до виконання трудових задач, інтересом до взаємодії з оточуючими та задоволеністю власними професійними успіхами.

Розглянемо змістове наповнення конструкту професійного вигорання у державних службовців із середнім рівнем його інтегральної сформованості (рис. 2.4.).

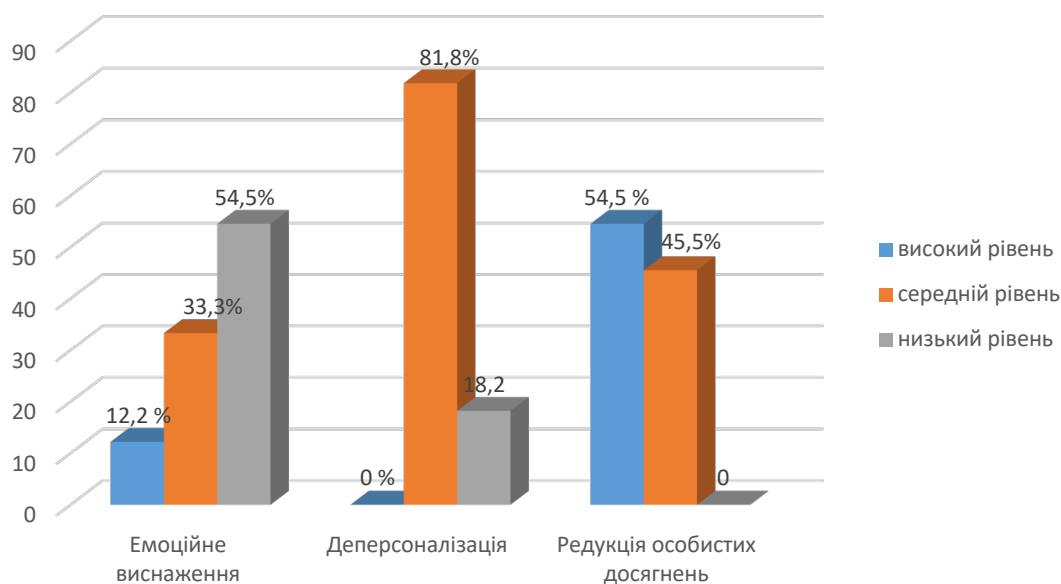


Рис. 2.4. Відсоткове вираження змістового навантаження синдрому професійного вигорання у осіб із середнім загальним рівнем його прояву

Так, переважна більшість представників цієї вибірки за шкалами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» виявили низькі та середні показники (54,5 %, 33,3 % та 18,2 %, 81,8 % відповідно). Відтак, можемо стверджувати, що вони ефективно долають стресові ситуації, не відчують емоційного перевантаження та зберігають конструктивні доброзичливі взаємовідносини з колегами. Однак, цікавим є той факт, що за шкалою «Редукція особистих досягнень» найбільша відсоткова частка (54,5 %) осіб продемонструвала високі показники. На нашу думку, вказана особливість може зумовлюватись широким спектром чинників. Серед них:

- невідповідність між зусиллями та нагородою за успішне виконання обов'язків, що зумовлено специфікою функціонування організацій державного сектору;
- відсутність можливостей кар'єрного та професійного росту, що призводить до зниження мотивації та виникнення думок про те, що вони не досягають особистих або професійних цілей;
- середовище, яке не надає достатньо позитивної зворотної реакції або визнання досягнень працівників.

2.3. Аналіз взаємозв'язку особливостей прояву синдрому професійного вигорання та мотиваційного профілю працівника

З огляду на результати ґрунтовного теоретичного аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури можемо констатувати, що професійне вигорання є однією з ключових проблем у сфері управління персоналом. Важливого значення у цьому контексті набуває вивчення взаємозв'язку цього конструкту із мотивацією працівників, наявність якої є умовою їх ефективної діяльності та психологічного благополуччя. З огляду на це, була сформована подальша стратегія нашого емпіричного дослідження.

Так, з метою вивчення ієрархії потреб у мотиваційній сфері представників державної служби, зокрема кількісної оцінки їх відносної значущості у межах професійної діяльності було застосовано опитувальник Ш. Річі та М. Мартіна «Мотиваційний профіль».

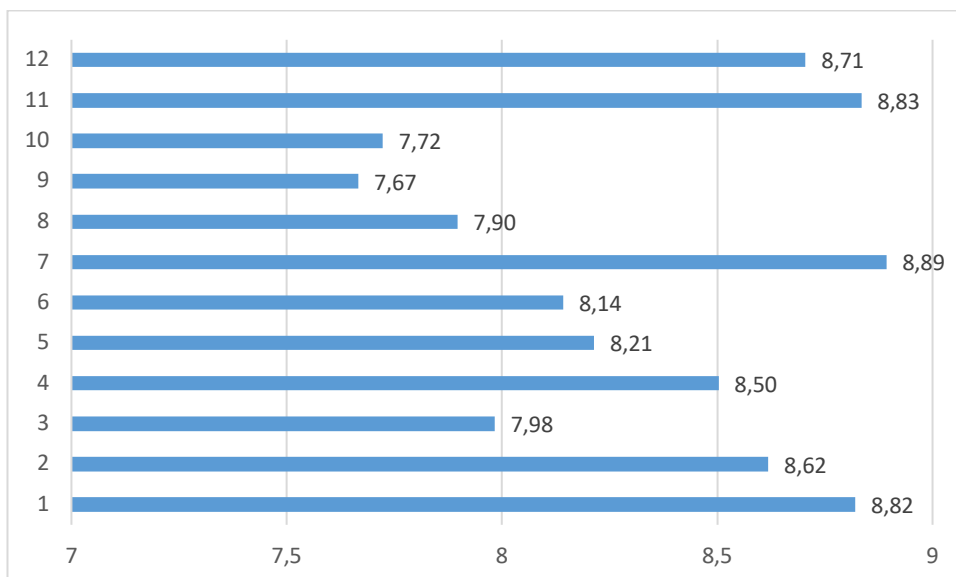


Рис. 2.5. Мотиваційний профіль працівників державної служби

Розглянемо групу мотивів, які виявились для респондентів найбільш значущими. Так, відповідно до отриманих даних, при виконанні своїх професійних обов'язків працівники керуються, насамперед, прагненням до досягнення (8,89 %). Вказаний факт, на нашу думку, може детермінуватись специфічними вимогами до досліджуваної категорії працівників, діяльність яких зорієнтована на виконання завдань, що мають високий рівень суспільного значення, відтак, передбачають сувору оцінку результатів. Очевидно, це породжує відчуття відповідальності та супроводжується формуванням прагнення до досягнень як домінуючого мотиву, спрямованого на дотримання високих стандартів роботи, нормативів і виконання задач на благо суспільства

Цікавою у цьому контексті є думка Ж. Ньюттена, згідно з якою саме цей мотив є головним джерелом активності індивіда, адже поставлена ним мета на віддалене майбутнє спрямовує його вибір найближчих дій.

Ще однією з виявлених у респондентів домінуючих потреб є самовдосконалення (8,83 %). Вважаємо, що її джерелом, як і попередньої, є бажання відповідати високим стандартам, що висувуються перед представниками державної служби, прагнення кар'єрного зростання, почуття

власної авторитетності та впливовості серед інших. Такий мотив не лише сприяє особистісному розвитку, але й загалом конструктивно впливає на продуктивність державних установ, оскільки підвищує їхню здатність адаптуватися до суспільних змін і відповідати зростаючим вимогам громадян.

Закономірним, на нашу думку, є те, що значущу позицію у ієрархії потреб досліджуваних займає і висока заробітна плата (8,82 %). Адже, з одного боку, стабільний та конкурентний дохід забезпечує фінансову стабільність особистості. А з іншого, в окреслених умовах підвищеної відповідальності та емоційного перевантаження, надає відчуття соціальної справедливості та визнання.

Вагомого значення у контексті професійної діяльності респондентів набуває мотив цікавої та корисної роботи (8,71 %). У державній службі, що спрямована на вирішення соціально важливих задач, працівники здійснюють вагомий внесок у суспільний добробут. Задоволення індивіда від усвідомлення, що його робота приносить користь громадськості сприяє залученості, стимулює прагнення до належного виконання своїх обов'язків. У державному секторі, де часто відсутні потужні зовнішні стимули, саме цей мотив допомагає досягати високої ефективності роботи.

Не менш важливими для працівників є комфортні фізичні умови праці (8,62 %). Специфіка діяльності у вказаних державних установах зазвичай передбачає значні обсяги документальної, аналітичної та комунікативної роботи, що породжує необхідність зосередженості та тривалого перебування в офісі. Відтак фізичний комфорт є запорукою зниження рівня втоми, підвищення концентрації та загалом лояльного ставлення до установи.

Прояв мотиву контактів із широким колом людей (8,5%), на нашу думку, засвідчує позитивне ставлення досліджуваних до особливостей власної діяльності, зокрема, необхідності залученості до інтенсивної комунікації, співпраці з громадянами, колегами, представниками інших органів влади та громадських організацій. Взаємодія з різними соціальними групами є основою

для розширення професійного досвіду і побудови мережі корисних соціальних зв'язків.

Наступне завдання нашого дослідження полягало в перевірці припущення щодо наявності відмінностей прояву за діагностованими вище мотивами у працівників із різним рівнем професійного вигорання за допомогою Н-критерію Крускала-Уоллеса (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати обрахунку Н-критерію Крускала-Уоллеса для прояву мотивів у працівників із різним рівнем сформованості синдрому професійного вигорання

Показники особистісних Характеристик	Рівень організаційної ідентичності			Р- рівень значу- щості
	Високий	Середній	Низький	
Висока заробітна плата	20,79	38,09	44,96	<0,001
Комфортні фізичні умови праці	20,40	38,89	43,54	<0,001
Структурування роботи	22,57	33,97	52,54	<0,001
Контакти з широким колом людей	43,86	35,83	13,42	<0,001
Стійкі взаємовідносини	46,29	29,94	24,46	0,001
Визнання заслуг	35,05	28,52	49,46	0,003
Прагнення до досягнень	29,07	35,15	39,04	0,256
Влада та впливовість	29,43	30,61	50,00	0,003
Різноманітність і зміни	32, 14	29,98	49,73	0,003
Креативність	45,24	33,18	17,92	<0,001
Самовдосконалення	26,31	34,45	45,27	0,011
Цікава і корисна робота	31,79	31,47	44,00	0,089

--	--	--	--	--

Як видно з таблиці, значущі відмінності було зафіксовано за п'ятьма шкалами (зокрема «Висока заробітна плата», «Комфортні фізичні умови праці», «Структурування роботи», «Контакти з широким колом людей», «Креативність»), що свідчить про диференціацію мотиваційних показників отриманих працівниками з різним рівнем прояву професійного вигорання.

Так, порівняння середніх арифметичних величин за вказаними параметрами в трьох групах демонструє значні відмінності результатів отриманих саме в вибірках співробітників із високим та низьким рівнем професійного вигорання, тоді як по відношенню до них числові дані, що відображають оцінку мотиваційних аспектів співробітниками з помірним рівнем прояву досліджуваного конструкту, як правило, набувають усереднених значень.

Уваги заслуговує той факт, що прагнення до високої заробітної плати, комфортних фізичних умов праці та структурування роботи яскравіше виявляється саме у державних службовців із високим рівнем професійного вигорання. На нашу думку, це може зумовлюватись тим, що емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень знижує внутрішню мотивацію до виконання трудових обов'язків (Maslach, Leiter, 2016). Внаслідок цього, саме зовнішні чинники стають ключовими джерелами мотивації та виправдання зусиль, вкладених індивідом.

Окрім цього, зафіксоване явище підкріплюється ідеєю компенсації, де збільшення заробітної плати виступає способом відшкодування фізичних та емоційних ресурсів, які витрачаються у процесі роботи (Schaufeli, Bakker, 2004), адже фінансова винагорода за працю є більш матеріально вимірюваним мотивом у порівнянні з емоційним задоволенням.

Закономірним вважаємо і те, що працівники не схильні до професійного вигорання виявляють вищий рівень мотивів креативності та контактів із широким колом людей, адже наявність цього синдрому, що супроводжується

виснаженням, значно обмежує можливість ініціювати та реалізовувати творчі ідеї, а також налагоджувати якісну соціальну взаємодію з оточенням.

2.4. Встановлення специфіки взаємозв'язку синдрому професійного вигорання та ціннісних орієнтацій у кар'єрі державного службовця

В умовах перманентного реформування державного сектору, що супроводжується стрімким зростанням вимог до ефективності його працівників, закономірно, що вони все частіше відчувають фізичне та психологічне перевантаження, що супроводжується розвитком професійного вигорання. Водночас, вважаємо, що важливим чинником, який визначає стійкість працівника до дії стресогенних чинників, здатність конструктивно долати проблемні ситуації та загальну задоволеність кар'єрою є ціннісні орієнтації. Відтак, вагомого значення, на нашу думку, набуває детальне вивчення взаємозв'язку досліджуваного синдрому та ціннісних пріоритетів співробітників.

З огляду на це, наступний етап нашого наукового пошуку передбачав виявлення особливостей взаємозв'язку синдрому професійного вигорання та його структурних елементів із ціннісними орієнтаціями у кар'єрі респондентів. Отримані результати представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Кореляційні зв'язки між параметрами професійного вигорання та ціннісних орієнтацій у кар'єрі державних службовців

№	Професійне вигорання	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Професійна компетентність	-0,629**	-0,617**	-0,526**	-0,494**
Менеджмент				
Автономія	0,618**	0,519**	0,377**	0,674**

Стабільність роботи	0,884**	0,753**	0,621**	0,899**
Стабільність місця проживання				
Служіння				
Виклик				
Інтеграція стилів життя	0,690**	0,646**	0,638**	0,519**
Підприємництво				

Примітка. ** $p < 0,01$.

У таблиці представлено лише значущі показники.

Як видно з отриманих даних, значущий обернений кореляційний взаємозв'язок як загального рівня професійного вигорання ($r = -0,618^{**}$), так і усіх його компонентів (емоційне виснаження ($r = -0,617^{**}$) деперсоналізація ($r = -0,526^{**}$), редукція особистих досягнень ($r = -0,494^{**}$)) зафіксовано зі шкалою «Професійна компетентність». Таким чином, можемо стверджувати, що зростання рівня вигорання супроводжується пропорційним зниженням інтересу працівника до розвитку власних професійних здібностей, майстерності, підтримки компетентності на належному рівні. Вказаний факт, на нашу думку, з одного боку, зумовлюється тим, що емоційне виснаження загалом деструктивно впливає на мотиваційну сферу особистості, з іншого ж боку, схильність цих працівників до редукції особистих досягнень підсилює почуття безсилля, а отже прагнення до вдосконалення власної професійної майстерності починає здаватись марним у контексті хронічного психологічного перевантаження й нестачі ресурсів для відновлення.

Цілком закономірною є зафіксована пряма кореляція усіх параметрів професійного вигорання (загальний рівень професійного вигорання ($r = 0,629^{**}$), емоційне виснаження ($r = 0,519^{**}$), деперсоналізація ($r = 0,377^{**}$), редукція особистих досягнень ($r = 0,674^{**}$)) з ціннісною орієнтацією автономії, яка виявляється у прагненні працівника до незалежності у

прийнятті рішень, самостійності, мінімізації контролю з боку керівництва. Водночас, у державних структурах вказані можливості зазвичай є обмеженими в результаті жорсткого регламенту та підзвітності. Відтак, державні службовці з високим рівнем орієнтованості на автономність в умовах недостатніх інституційних можливостей її реалізації можуть відчувати розчарування, пригнічення, що сприяє розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень.

Взаємозв'язок досліджуваного синдрому виявлено і з прагненням респондентів до стабільності роботи (загальний рівень професійного вигорання ($r = 0,884^{**}$), емоційне виснаження ($r = 0,753^{**}$), деперсоналізація ($r = 0,621^{**}$), редукція особистих досягнень ($r = 0,899^{**}$)), що передбачає потребу у відсутності ризиків, які можуть змінити звичні умови праці та трудовий режим. Таким чином, працівники можуть надавати перевагу рутинним, передбачуваним обов'язкам, що зменшує коло можливостей для професійного розвитку, а відтак, детермінувати зниження інтересу до роботи, що сприяє вигоранню.

Окрім цього, ґрунтуючись на отриманих результатах можемо констатувати, що посилення потреби працівника гармонійно поєднувати роботу та особисте життя супроводжується зростанням у нього рівня професійного вигорання (загальний рівень професійного вигорання ($r = 0,690^{**}$), емоційне виснаження ($r = 0,646^{**}$), деперсоналізація ($r = 0,638^{**}$), редукція особистих досягнень ($r = 0,519^{**}$)). Вказаний взаємозв'язок, на наш погляд, може зумовлюватись надмірною чутливістю осіб зі вказаною ціннісною орієнтацією до надмірного робочого навантаження, що викликає певний дисбаланс між сферами життя. Окреслена ситуація супроводжується психологічним напруженням, що збільшує ймовірність формування синдрому.

2.5. Визначення особливостей прояву каузальних орієнтацій у державних службовців, схильних до професійного вигорання

З метою подальшого розширення уявлень про особливості взаємозв'язку професійного вигорання з мотиваційними характеристиками особистості було проведено вивчення каузальних атрибуцій працівників. Це дослідження демонструє, як співробітники інтерпретують свої успіхи та невдачі, а також як вказані інтерпретації впливають на їхній афективний стан і готовність до подолання стресових ситуацій.

Результати кореляційного аналізу відображено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Кореляційні зв'язки між параметрами професійного вигорання та типами каузальної орієнтації

№	Професійне вигорання	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Автономна каузальна орієнтація	-0,043	-0,039	-0,047	-0,043
Зовнішня каузальна орієнтація	-0,096	-0,131	-0,073	-0,096
Безособова каузальна орієнтація	0,616**	0,535**	0,459**	0,594**

Значуща позитивна кореляція загального рівня професійного вигорання та усіх його компонентів була зафіксована лише з безособовою каузальною орієнтацією (загальний рівень професійного вигорання ($r = 0,616^{**}$), емоційне виснаження ($r = 0,535^{**}$), деперсоналізація ($r = 0,459^{**}$), редукція особистих досягнень ($r = 0,594^{**}$)). Таким чином, можемо стверджувати, що працівники, з синдромом професійного вигорання, водночас виявляють ознаки феномену завченої безпорадності, відчуючи власну нездатність своїми діями впливати на події. Очевидно, що вказаний факт може деструктивно впливати на емоційний стан особистості, посилюючи симптоми синдрому.

ВИСНОВКИ

Результати реалізованого наукового дослідження дали змогу дійти наступних теоретичних та емпіричних узагальнень:

1. Ґрунтуючись на результатах теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, розглядаємо синдром професійного вигорання як глибоку трансформацію особистості, що є наслідком переживання хронічного стресу у процесі трудової діяльності та деструктивно впливає на емоційний стан працівника, його стосунки з соціальним оточенням і самосприйняття у професійній сфері. Таким чином, слідом за К. Масlach у структурі досліджуваного феномену пропонуємо виокремлювати: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень

2. Мотивація є важливою сферою наукових досліджень, оскільки виступає рушійною силою поведінки особистості. Водночас, спільний підхід до розуміння цього явища серед вчених досі відсутній, що зумовлюється індивідуальністю особистості та складністю її життєвого простору.

Початково мотивацію розглядали як синонім інстинкту, що відіграє управляючу та стимулюючу функції в активності індивіда. Дещо пізніше науковий підхід розширився: мотивація почала включати як біологічні потреби, так і соціальні аспекти, такі як потреби у владі, досягненнях та приналежності до групи.

Сучасні теорії мотивації класифікують на дві групи: теорії потреб і теорії процесів. Теорії потреб акцентують увагу на задоволенні особистих потреб, що впливає на ефективність діяльності. Теорії процесів враховують індивідуальні оцінки цінності очікуваної винагороди та вибору поведінки.

3. Результати емпіричного дослідження вказують на наявність відмінностей у змістовому навантаженні синдрому професійного вигорання у працівників державної служби залежно від загального рівня його сформованості. Зазвичай, співробітники з високим рівнем його прояву демонструють високий ступінь емоційного виснаження, деперсоналізації,

редукції особистих досягнень. Тобто для них характерна хронічна фізична та емоційна втома, що супроводжуються суттєвим погіршенням стосунків із оточенням та знеціненням результатів власної діяльності. Респонденти з низьким рівнем вигорання, навпаки, продемонстрували низькі показники за усіма діагностованими параметрами. Отже, вони характеризуються високим рівнем мотивації до виконання трудових задач, інтересом до взаємодії з оточуючими та задоволеністю власними професійними успіхами.

4. Результати емпіричного дослідження засвідчили наявність значущих відмінностей у мотиваційних характеристиках працівників із різним рівнем професійного вигорання. Зокрема, у співробітників із високим рівнем цього параметру виявлено яскраво виражену орієнтацію на зовнішні мотиви, такі як висока заробітна плата, комфортні умови праці та структурованість роботи, що може слугувати компенсаторним механізмом в умовах емоційного виснаження. Натомість працівники, не схильні до вигорання, демонструють вищий рівень мотивації до креативності та соціальних контактів, що сприяє їхній активній соціальній взаємодії та творчій діяльності.

5. Значущими чинниками, які впливають на стійкість до стресу та задоволеність кар'єрою, є ціннісні орієнтації працівників. Аналіз кореляційних зв'язків показав, що високий рівень вигорання асоціюється зі зниженням професійної компетентності та прагненням до автономії, що часто обмежується умовами роботи у державних структурах. Також виявлено, що орієнтація на стабільність роботи та баланс між роботою і особистим життям може сприяти вигоранню через обмеження можливостей для розвитку і виникнення психологічного напруження.

6. У результаті проведеного дослідження встановлено, що професійне вигорання тісно пов'язане з безособовою каузальною орієнтацією працівників. Висока позитивна кореляція між вказаними властивостями свідчить про те, що співробітники, які відчувають вигорання, схильні до відчуття завченої безпорадності. Це означає, що вони не вірять у можливість вплинути на

ситуацію власними діями, що негативно позначається на їхньому емоційному стані та посилює симптоми синдрому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв, М.І., & Капля, О.М. (2021). Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*, 12, 450-453.
2. Бабенко, А. Г., & Бабенко, С. М. (2010). Аналіз матеріального стимулювання та нематеріальних мотивів праці державних службовців. *Теорія та практика державного управління*, 2(29), 380-384.
3. Булатевич, Н. М. (2005). Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*, (22-23), 47-50.
4. Зайчикова, Т. В. (2005). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. зап.*, 26(2), 107–114.
5. Вежновець Т.А., Парій В.Д. Особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників з різними типами трудової мотивації. *Медичні перспективи*, 2016, 11 (2), С. 127–132.
6. Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В., Ковальчук, О. С., Федосова, Г. Л., Філатова, О. Ф., & Філь, О. А. (2004). *Дослідження синдрому професійного вигорання у вчителів*. Київ: Міленіум.
7. Каткова, Т.А., & Титаренко, О.І. (2020). Вплив особистісних особливостей торгових агентів на виникнення синдрому професійного вигорання. *Історія соціології. Психологія праці*, 20, 188-192.
8. Коновчук Н.С. (2012) Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник університету “КРОК”*, 4, 91-95.
9. Малімон, Л. Я., & Глова, І. В. (2015). *Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади*. Луцьк: ВежаДрук.

10. Матвієнко О. Пересадін, М., Андросов Є. (2007) Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Головна медична сестра*, 6, 20-23.
11. Метельська, Н. Й. (2015). Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість*, 1, 97-108.
12. Сіцінська М. В. Попередження професійної деформації державних службовців в Україні: соціально-психологічні аспекти : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. наук з державного управління : спец. 25.00.03 „Державна служба” / М. В. Сіцінська – Київ, 2011. – 23 с
13. Стельмах, О. (2022). Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*, 5(203), 76-80. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>
14. Хміляр, О. Ф. (2022). Психологія бойової мотивації воїна. *Вісник Національного університету оборони України*, 2(66), 121–131. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-22-66-2-121-131>
15. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії „емоційне вигорання”. *Habitus*, 2020,17, 141–145.
16. Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 276-299). New York: Academic Press.
17. Biliska, E. (2010). Krótka historia badań nad wypaleniem zawodowym. In: E. Biliska (Ed.), *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenie, wsparcie* (pp. 22–33). Warszawa: Pedagogium.
18. Burisch, M. (2000). W poszukiwaniu teorii: Przemyślenia na temat natury i etiologii wypalenia. In H. Sęk (Ed.), *Wypalenie zawodowe: Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (pp. 58–82). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

19. Burisch M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work Stress*, 16 (1), 1-17.
20. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
21. FlexJobs, Mental Health America Survey: Mental Health in the Workplace, Brie Weiler Reynolds, FlexJobs.
22. Franken, R. E. (2005). *Psychologia motywacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
23. Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*, Garden City, NY : Anchor Press
24. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
25. Gembalska-Kwiecień, A. (1996). Stres zawodowy w górnictwie. *Bezpieczeństwo Pracy i Ochrona Środowiska w Górnictwie*, (4).
26. Gembalska-Kwiecień, A., & Zając, E. (2005). Stres w pracy, jego przyczyny i konsekwencje. *Śląskie Wiadomości Elektryczne*, 3(60).
27. Gembalska-Kwiecień, A., & Żurkowski, Z. (2016). Przyczyny i skutki wypalenia zawodowego. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie*, 92, 73-83.
28. Golembiewski RT (1989). A note on Leiter's study. Highlighting two models of burnout. *Group Org Stud*, 14 (1), 5-13.
29. Harasim, K. (2018). Wypalenie zawodowe w zawodach wysokiego ryzyka. *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*, 2 (23), 93-109.
30. Hornowska, E., & Paluchowski, W. J. (2002). Technika badania ważności pracy D. E. Supera Work Importance Study. In M. Strykowska (Ed.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia* (pp. 267-292). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

31. Hornowska, E., & Paluchowski, W. J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
32. Kamrowska, A. (2015). Wypalenie zawodowe. Retrieved from www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf
33. Kopertyńska, M. W. (2009). *Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Placet.
34. Książczyńska, M. (2015, April 7). O wypaleniu zawodowym. Retrieved from <http://www.topmenedzer.pl/2009/01/wypalenie-zawodowe/>
35. Lipowska, J. (2016). *Wypalenie zawodowe a motywacja do pracy i czynniki ją wzmacniające u kadry pedagogicznej instytucji opiekuńczo-wychowawczych*. Poznań: Instytut Psychologii UAM.
36. Litzke, S. M. (2000). *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
37. Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68–85). New York: Oxford University Press.
38. Maslach, C. (2000). Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. In H. Sęk (Ed.), *Wypalenie zawodowe: Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (pp. 13–31). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
39. Maslach, C., Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
40. Pines, A. M. (2000). Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej. In H. Sęk (Ed.), *Wypalenie zawodowe: Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (pp. 32–57). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
41. Pines, A.M. (2000). Treating Career Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. In session: *Psychoterapy in Practice*, 56(5), 633-642.
42. Reykowski, J. (1986). *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

43. Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
44. Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. (2009). Beyond talk: creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 49(3), 75-91.
45. Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., & McCann, V. (2010). *Psychologia. Kluczowe koncepcje. Motywacja i uczenie się*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

ДОДАТКИ

Додаток А

	Ранги		Средний ранг
	вигорання	N	
заробітнаплата	1,00	21	20,79
	2,00	33	38,09
	3,00	13	44,96
	Всього	67	
фізичніумови	1,00	21	20,40
	2,00	33	38,89
	3,00	13	43,54
	Всього	67	
структуруванняроботи	1,00	21	22,57
	2,00	33	33,97
	3,00	13	52,54
	Всього	67	
соціальніконтакти	1,00	21	43,86
	2,00	33	35,83
	3,00	13	13,42
	Всього	67	
стійківідносини	1,00	21	46,29
	2,00	33	29,94
	3,00	13	24,46
	Всього	67	
визнаннязаслуг	1,00	21	33,05
	2,00	33	28,52
	3,00	13	49,46
	Всього	67	
прагненнядосягнень	1,00	21	29,07
	2,00	33	35,15
	3,00	13	39,04
	Всього	67	
владавпливовість	1,00	21	29,43
	2,00	33	30,61
	3,00	13	50,00
	Всього	67	
різноманітністьзміни	1,00	21	32,14
	2,00	33	28,98
	3,00	13	49,73
	Всього	67	

креативність	1,00	21	45,24
	2,00	33	33,18
	3,00	13	17,92
	Всього	67	
самовдосконалення	1,00	21	26,31
	2,00	33	34,45
	3,00	13	45,27
	Всього	67	
цікаваробота	1,00	21	31,79
	2,00	33	31,47
	3,00	13	44,00
	Всього	67	

Додаток Б

		Корреляції						
		емоцвис	деперсон	редукцд	загвиго	автономорі	зовноріє	безособоріє
		н	ал	ос	р	єн	нт	нт
емоцвисн	Корреляція Пирсона	1	,772**	,587**	,915**	-,039	-,131	,535**
	знач. (двухстороння я)		,000	,000	,000	,755	,290	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
деперсонал	Корреляція Пирсона	,772**	1	,602**	,865**	-,047	-,073	,459**
	знач. (двухстороння я)	,000		,000	,000	,705	,555	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
редукцдос	Корреляція Пирсона	,587**	,602**	1	,837**	-,018	-,065	,594**
	знач. (двухстороння я)	,000	,000		,000	,888	,602	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
загвигор	Корреляція Пирсона	,915**	,865**	,837**	1	-,043	-,096	,616**
	знач. (двухстороння я)	,000	,000	,000		,731	,439	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
автономоріє н	Корреляція Пирсона	-,039	-,047	-,018	-,043	1	,053	-,138
	знач. (двухстороння я)	,755	,705	,888	,731		,671	,267
	N	67	67	67	67	67	67	67
зовнорієнт	Корреляція Пирсона	-,131	-,073	-,065	-,096	,053	1	-,150
	знач. (двухстороння я)	,290	,555	,602	,439	,671		,225
	N	67	67	67	67	67	67	67
безособоріє нт	Корреляція Пирсона	,535**	,459**	,594**	,616**	-,138	-,150	1

знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,267	,225	
N	67	67	67	67	67	67	67

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).