

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

Емоційне вигорання спортсменів

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Виконала:

студентка 2 курсу, 203-М група

Равлюк Христина Любомирівна

Керівник: кандидат філологічних наук,
доц. **Чуйко Г.В.**

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № ____ від „____” _____ 2025 року

Зав. кафедрою _____ доц. Ярослава АНДРЕЄВА

АНОТАЦІЯ

Равлюк Х.Л. Емоційне вигорання спортсменів. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, 2025. 71 с.

У кваліфікаційній роботі актуалізовано проблему емоційного вигорання спортсменів.

У дослідженні були використані методики: «Оцінка мотивів у професійному спорті», «Мотиви занять спортом», п'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка», «Визначення психічного «вигорання», «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»».

Результати емпіричного дослідження констатували, що у спортсменів домінує внутрішня мотивація (прагнення до досягнень і нових відчуттів), але помітний відсоток опитаних демонструє амотивацію. Спостерігається високий рівень емоційного виснаження та зниження відчуття особистих досягнень, що вказує на загальне вигорання. Особистісні риси спортсменів, як правило, стабільні (проявляються на середньому рівні), але це не виключає впливу зовнішніх факторів на їх психоемоційний стан.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійна мотивація, психоемоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, спортсмен.

ABSTRACT

Kh. L. Ravliuk Emotional Burnout of Athletes. – Manuscript. Qualification thesis for obtaining the second (master's) level of higher education in specialty 053 Psychology. Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, 2025. 71 p.

The qualification thesis addresses the problem of emotional burnout among athletes.

The study employed the following methods: Assessment of Motives in Professional Sports, Motives for Engaging in Sports, the Five-Factor Personality Inventory (Big Five), Diagnosis of Mental Burnout, and Burnout Syndrome in Professions of the “Person-to-Person” System.

The empirical findings revealed that athletes predominantly demonstrate intrinsic motivation (a striving for achievement and new experiences), although a noticeable proportion of respondents display amotivation. A high level of emotional exhaustion and a decline in the sense of personal accomplishment were observed, indicating overall burnout. Athletes' personality traits were generally stable (manifested at an average level), yet external factors were found to significantly influence their psycho-emotional state.

Keywords: emotional burnout, professional motivation, psycho-emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal accomplishments, athlete.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Х.Л.Равлюк

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	7
1.1. Емоційне вигорання як психологічний феномен	7
1.2. Динаміка розвитку емоційного вигорання	14
1.3. Симптоми та чинники емоційного вигорання	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПОРТСМЕНІВ	27
2.1. Характеристика методик та вибірки дослідження	27
2.2. Аналіз результатів проведеного дослідження	33
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	69

ВСТУП

Актуальність дослідження. Емоційне вигорання є однією з найбільших психологічних загроз для представників більшості соціономічних професій. Інтенсивний потік інформації, висока конкуренція на ринку праці та зростаючі соціальні вимоги до професійної компетентності спричиняють дедалі більше випадків виснаження фахівців. Це стосується і спортсменів, діяльність яких пов'язана з високою конкуренцією, інтенсивними тренувальними навантаженнями та постійним стресом. Високі вимоги до результатів, психологічний тиск з боку тренерів, уболівальників та спонсорів, а також ризик травматизації створюють «сприятливий» ґрунт для розвитку цього явища.

У сучасних реаліях глобальних криз, політичної нестабільності, пандемічних наслідків і воєнних викликів українські спортсмени стикаються з додатковими стресовими факторами, що ще більше підвищує ризики емоційного виснаження. Порушення психологічної рівноваги може призводити до зниження мотивації, погіршення результатів, втрати інтересу до спорту та, навіть, завершення кар'єри.

Проблемі вигорання, методам його діагностики та профілактики присвячено багато ґрунтовних наукових праць зарубіжних і вітчизняних вчених (А. Баккер, М. Буріш, Е. Грінгласс, А. Дворкін, Дж. Еделвіч, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Т. Колтунович, К. Масlach, Г. Фройденбергер, І.Фрідман, Г. Чуйко, В. Шауфелі, Л. Юр'єва, Т. Яценко та ін.).

Вагомий внесок у дослідження мотиваційної сфери особистості, самоактуалізації, самодетермінації, саморегуляції поведінки та особистісного розвитку спортсменів зробили українські психологи, зокрема А. Белецька, І. Варенья, О. Лютко, Р. Михайлов, А. Перепелиця, Є. Фокіна, В. Ковальчук, М. Пруднікова, К. Фоменко, О. Хуртенко, Б. Бортун та ін.

Дослідники зазначають, що врахування особливостей професійної мотивації суттєво впливає на успішність спортивної діяльності, а, відповідно, на зниження рівня їх емоційного вигорання.

Об'єктом дослідження є феномен емоційного вигорання.

Предмет дослідження – особистісні та мотиваційні особливості проявів емоційного вигорання спортсменів.

Мета дослідження полягає в теоретичному вивченні різних аспектів феномену емоційного вигорання та емпіричному дослідженні психологічних особливостей (мотиваційних і особистісних) емоційного вигорання спортсменів.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати основні підходи до трактування поняття емоційного вигорання в науковій літературі;
- 2) розкрити етапи перебігу емоційного вигорання, його симптоми; охарактеризувати чинники, що зумовлюють його виникнення;
- 3) провести емпіричний аналіз прояву емоційного вигорання у досліджуваних спортсменів;
- 4) узагальнити результати проведеного дослідження у висновках до роботи.

Методи дослідження:

- загальнонаукові (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація зібраного матеріалу);
- емпіричні: опитування за допомогою методик:
 - «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS); L. Pelletier, R. Vallerand та ін. (1995); адаптація: К. Бочавер, І. Виходець, В. Касаткін (2012);
 - «Мотиви занять спортом» А. Шаболтас (М. Комісарик., Б. Леко, Г. Чуйко, 2004);

•п'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI «Велика п'ятірка»
Р. Маккраї, П. Коста;

•«Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова;

•«Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина»
Г. Никифорова;

- *математичні* методи обробки та аналізу результатів опитування (описова статистика, кореляційний аналіз), методи графічного представлення результатів дослідження.

Гіпотезою емпіричного дослідження є наукове припущення про існування зв'язку психоемоційного вигорання спортсменів з їх особистісними рисами та мотивацією занять спортом як професійною діяльністю.

Теоретична значущість дослідження полягає в аналізі наукових підходів до проблеми емоційного вигорання, узагальненні етапів перебігу, провідних чинників його виникнення.

Практична значущість зумовлена можливістю застосування результатів проведеного дослідження в оптимізації діяльності спортсменів, своєчасній діагностиці їх емоційного вигорання.

Теоретичні та емпіричні дані роботи можуть бути також використані при вивченні здобувачів вищої освіти дисциплін психологічного циклу.

Апробація результатів дослідження: участь у студентській науковій конференції Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича з темою тез «Емоційне вигорання спортсменів як психологічна проблема» (травень 2025 р.).

Організація і база дослідження. Дослідження проводилось протягом 2024-2025 н.р. на базі факультету фізичної культури спорту та реабілітації Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Структура та обсяг роботи. Робота складається із вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел, що

налічує 58 найменувань. Обсяг роботи становить 71 сторінку. Робота для ілюстрації результатів дослідження містить 16 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Емоційне вигорання як психологічний феномен

Формування професійних якостей особистості триває впродовж усього її трудового шляху – від вибору професії до завершення професійної діяльності. Цей процес зумовлений динамічним характером професії, появою нових методів, технологій та суспільних вимог. Будь-яка професійна діяльність залишає психологічний відбиток на особистість, поступово змінюючи її. Ці зміни мають подвійний вплив: з одного боку, сприяють становленню висококваліфікованого фахівця, а з іншого – можуть призводити до професійних деструкцій, тобто поступових негативних змін в структурі діяльності та особистості, які знижують ефективність роботи, ускладнюють взаємодію з колегами та гальмують особистісний розвиток. Їх подолання супроводжується психологічною напруженістю, емоційним дискомфортом і кризовими явищами, що можуть стати причиною виникнення емоційного вигорання.

Проблема вигорання як психологічного феномену, складного та багатовимірного явища, досліджується вже понад п'ятдесят років. Існує більше шести тисяч наукових праць [57, 58], що розглядають це явище крізь призму різних концептуальних моделей, проте досі немає єдиного підходу до його патогенезу, визначення та термінології.

Для його опису використовується багато характеристик та ключових понять, найбільш поширеними з яких є: емоційне згорання, синдром згорання, психічне вигорання, професійне вигорання, синдром вигорання, синдром емоційного вигорання, синдром професійного вигорання, синдром психічного вигорання, вигорання особистості та ін. [22, с. 24].

Аналіз наукової літератури засвідчив, що термін «вигорання» (англ. «*burnout*») походить від виразу «*burned-out*», який є синонімом «*drugged-out*» і означає виснажений, втомлений, знесилений. Це поняття трактується як «реакція, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності» [35].

Зважаючи на метафоричне значення вигорання, дослідники пов'язують його виникнення з завищеною самооцінкою людини, котра докладає надмірні зусилля для досягнення недосяжної для неї мети.

Обґрунтованим є зв'язок термінів «синдром» (грец. *σύνδρομο* – збіг, поєднання, те, що рухається вкупі) і «вигорання», оскільки «вигорання – специфічне поєднання симптомів, які можуть виявлятися і в інших станах, синдромах, хворобах» [22, с. 25].

ВООЗ характеризує вигорання як «стан фізичного й емоційного виснаження у відповідь на стрес, пов'язаний з виконанням професійних вимог, що виявляється у порушеннях продуктивності роботи, втомі, безсонні, депресії, вживанні для тимчасового полегшення алкоголю та/чи інших наркотичних речовин, які викликають залежність, а в багатьох випадках й у суїцидальній поведінці» [55, с. 18].

Вперше термін «вигорання» запровадив Герберт Фройденбергер у 1974 році для опису емоційного, фізичного та розумового виснаження співробітників благодійних організацій, котрі працювали з людьми у складних життєвих обставинах. Г. Фройденбергер вказує, що це – «не той стан, який можна ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, породжена хорошими намірами» [50].

Згідно із соціально-психологічним підходом, К. Маслач розглядає професійне вигорання як психічний стан у межах норми, що виникає у відповідь на тривалі стресові ситуації в робочому середовищі [57]. А.-М. Гарден трактує

цей термін як процес відновлення внутрішньої рівноваги або особистісного зростання та розвитку [52].

З огляду на наукові підходи дослідників, вважаємо, що емоційне та професійне вигорання є взаємопов'язаними, але не тотожними поняттями.

Емоційне вигорання – це ширше явище, що стосується загального виснаження людини, викликаного хронічним стресом, емоційним перенапруженням і відсутністю ресурсів для відновлення. Воно може виникати не лише в професійній сфері, а й у міжособистісних стосунках, сімейному житті тощо. Професійне вигорання – це конкретний випадок емоційного вигорання, який пов'язаний саме з робочою діяльністю. Воно розвивається під впливом постійного стресу на роботі, високих вимог, монотонності, відсутності підтримки тощо. Професійне вигорання є частиною емоційного вигорання, але не охоплює всіх його аспектів. Окреслимо основні теоретичні концепції цього феномену (рис.1.1.).

Вихідна теорія – однофакторна модель професійного вигорання, основою якої є синдром хронічної втоми:

- прояв постійної втоми, яка не зникає, навіть, після відпочинку та поступово призводить до значного зниження як розумової, так і фізичної працездатності (Л. Кузнєцова, В. Фролов, М. Пересадін);
- тривале й виражене виснаження, яке порушує нормальну діяльність без явних ознак м'язової слабкості (А. Корнєєв, Н. Арцимович).

Автори однофакторної моделі емоційного вигорання А.Пайнс та Е. Айронсон запропонували більш розширене визначення цього феномену, включивши до нього фізичні симптоми та підкресливши, що вигорання не обмежується лише робочим середовищем. Вони визначають його як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у стресових та емоційно перевантажених ситуаціях.

Дослідники акцентували увагу на взаємозв'язку між мотивацією та вигоранням, аналізуючи такі мотиви трудової діяльності, як задоволеність заробітною платою, відчуття значущості роботи, кар'єрне зростання, особистісний розвиток, рівень самостійності та контроль з боку керівництва. Водночас, науковці зазначають, що прямого зв'язку між рівнем заробітної плати та розвитком вигорання не виявлено. Однак незадоволеність кар'єрним ростом та очікування підтримки від керівництва мають тісніший зв'язок із формуванням синдрому вигорання.

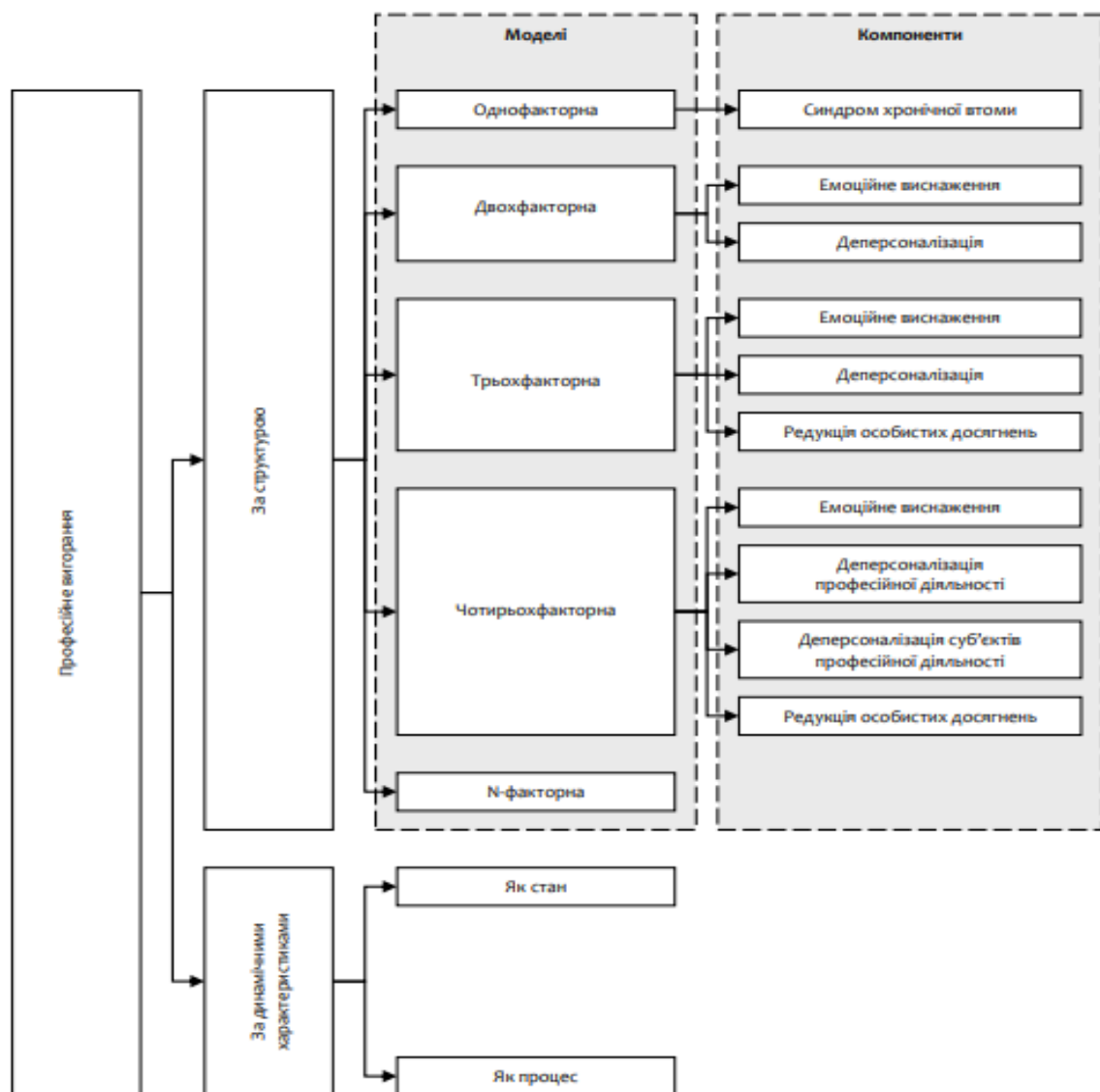


Рис. 1.1. Концептуальні моделі професійного вигорання

Джерело: розроблено Громцевою О.В. [6]

Двохфакторну модель емоційного вигорання розробили у 1994 році голландські дослідники Д. Дірендонк, В. Шауфелі та Х. Сіксма.

Відповідно до цієї моделі, основу синдрому емоційного вигорання становлять два ключові компоненти:

- емоційне виснаження: скарги на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження;
- деперсоналізація: негативне ставлення як до реципієнтів (пацієнтів, клієнтів тощо), так і до самого себе.

Ця модель підкреслює, що вигорання не лише впливає на фізичний та емоційний стан людини, а й змінює її ставлення до оточення та професійної діяльності.

Двохфакторна модель емоційного вигорання Е. Махера та К. Кондо розглядає професійні фактори поряд із психофізіологічними аспектами, такими як енергійність, гнучкість і емоційність.

Емоційне вигорання визначається як дезадаптація до робочого місця, спричинена надмірним навантаженням і порушенням міжособистісних відносин. К. Кондо зазначав, що «трудоголіки», які інтенсивно працюють із людьми, швидше «згорають», що веде до емоційного виснаження, психосоматичної втоми, тривожності та фізичних розладів (головного болю, безсоння, серцево-судинних проблем).

Дослідники виокремили дві групи ризику:

- ✓ клієнти соціальних служб, які проявляють конкурентність та агресію у спілкуванні;
- ✓ працівники домінантного типу, що мають низький рівень емпатії.

Таким чином, модель наголошує на важливості міжособистісних відносин у розвитку емоційного вигорання.

Найбільш поширеною є трьохфакторна модель емоційного вигорання, запропонована у 1982 році К. Маслач, Б. Пельманом та Е. Хартманом.

Згідно з цією концепцією, синдром вигорання – це трьохкомпонентний феномен, який включає:

- емоційне виснаження – відчуття фізичного та психічного спустошення;
- деперсоналізацію – цинічне, байдуже або негативне ставлення до інших;
- редукцію персональних досягнень – зниження професійної мотивації та самовпевненості.

К. Масlach розглядає емоційне вигорання як порушення балансу між професійним та особистим життям [57]. Постійний стрес змушує людину дистанціюватися від спілкування, як психологічно, так і фізично: скорочувати робочий час, збільшувати перерви, уникати професійної взаємодії.

Подальший розвиток вивчення професійного вигорання відбувався через модифікацію існуючих моделей, доповнення їх новими аспектами та розширення розуміння цього феномена. Зокрема, у 1981 р. Е. Іваніцький та Р. Шваб, а в 1985 р. Г. Фірт і А. Мімс запропонували чотирьохфакторну модель емоційного вигорання. Особливість моделі – розгляд деперсоналізації в двох аспектах:

- ✓ негативне ставлення до професійної діяльності;
- ✓ негативна реакція на взаємодію з людьми (колегами, клієнтами тощо).

Таким чином, чотирьохмірний конструкт вигорання включає:

- емоційне виснаження;
- деперсоналізацію в професійній сфері;
- деперсоналізацію щодо суб'єктів взаємодії;
- редукцію персональних досягнень.

Ця модель детальніше аналізує вплив вигорання на робочу діяльність та міжособистісні відносини.

У науковій літературі феномен професійного вигорання розглядається не лише через факторні моделі, а й динамічні підходи. Дослідники або зосереджуються на результативних аспектах вигорання, або підкреслюють його процесуальний характер.

Згідно з першим підходом, вигорання розглядається як комплекс незалежних симптомів, що групуються у більші категорії та піддаються об'єктивній оцінці. «Відповідно до принципу єдності результативної та процесуальної сторін будь-якого психічного явища, професійне вигорання можна розглядати як стан, який має певну міру виразності його структурних компонентів, які, таким чином, відображають результати змін, пов'язаних з певною особистістю» [6].

Процесуальні моделі емоційного вигорання трактують цей феномен як динамічний процес, що розгортається у часі та проходить певні фази або стадії розвитку.

Узагальнений підхід щодо варіацій послідовності процесів у розвитку вигорання запропоновано дослідницею Т. Колтунович, яка зазначає, що більшість моделей вигорання є модифікаціями трифакторної концепції (зі зміною кількості компонентів, їх структури чи послідовності, врахуванням особливостей вибірки дослідження) (рис. 1.2.).



Рис. 1.2. Варіації послідовності процесів у розвитку вигорання

Джерело: розроблено Колтунович Т.А. [22]

Аналіз наукової психологічної літератури та результати численних досліджень проблеми емоційного вигорання дозволяють розглядати його як стан поступового виснаження, що виникає під впливом тривалого стресу у професійній діяльності. Це явище проявляється через хронічну втому, емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійних досягнень.

Систематизація наявних досліджень свідчить про відсутність єдиної концепції емоційного вигорання, а також узгодженого підходу до його розуміння. Це ускладнює визначення його психологічного статусу як психічного процесу, стану або особистісної властивості.

1.2. Динаміка розвитку емоційного вигорання

Відповідно до процесуального підходу, емоційне вигорання є динамічним процесом, що проходить послідовні стадії. Дослідники розглядають його не лише як результат тривалого стресового навантаження, а й як поступове накопичення фізичного та емоційного виснаження, що призводить до змін у професійній та особистісній сфері людини.

Одним із перших, хто описав вигорання як процес, що розгортається в часі та проходить через три стадії, був К. Чернісс у 1980 році (рис. 1.3.).

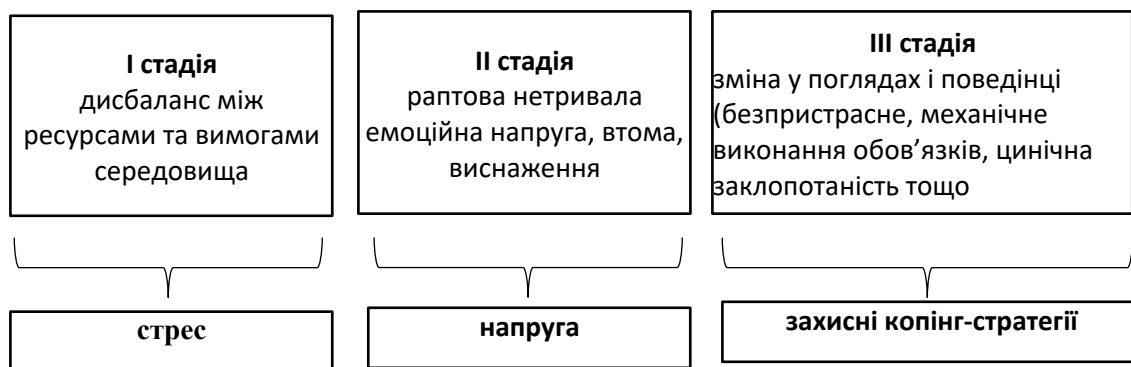


Рис. 1.3. Схема процесу вигорання (за К. Чернісом [47])

Джерело: розроблено Колтунович Т.А. [22]

К. Черніс встановив, що ризик вигорання зростає, коли людина застосовує неефективні стратегії подолання стресу. Крім того, на початку кар'єри вигорання не часто зумовлює зміну професії, а його вплив на особистість є менш руйнівним.

Дотримувався цього підходу також Д. Етціон, який виявив, що вигорання розвивається поступово й непомітно, аж поки людина раптово не відчуває виснаження, не пов'язуючи його з конкретною стресовою подією.

Інша концепція вигорання (автори Р. Голембієвський, Р. Майнценрайдер) визначає його низький, середній, високий рівні та, відповідно, 8 фаз. Перша фаза характеризується низьким рівнем деперсоналізації, виснаження та редукції професійних обов'язків. У другій фазі спостерігається високий рівень деперсоналізації, тоді як емоційне виснаження та редукція професійних досягнень залишаються на низькому рівні. Третя фаза відзначається значним зниженням професійних досягнень при низькому рівні емоційного виснаження та деперсоналізації.

Попри критику, зумовлену відсутністю чіткої динаміки розвитку вигорання, ця концепція й досі залишається однією з найпоширеніших. Вона акцентує увагу на небезпечних наслідках вигорання як для самого працівника, так і для організації, в якій він працює, а також дає змогу класифікувати працівників за рівнем впливу цього явища.

Підтримав попередній погляд щодо формування професійного вигорання М. Буріш, який зазначив, що воно розпочинається з надмірного витрачання енергії, зумовленого надто високою мотивацією та залученістю в робочий процес [46].

Професійне вигорання, на думку автора, розгортається поступово, проходячи шість основних фаз. Спершу виникає попереджувальна стадія, що

супроводжується надмірною активністю та виснаженням. Далі відбувається поступове зниження рівня залученості у взаємини з колегами, учнями, пацієнтами чи клієнтами, а також у виконання професійних обов'язків. На наступному етапі проявляються негативні емоційні реакції, такі як депресія та агресія, що можуть спричинити деструктивну поведінку, яка впливає на інтелектуальну, мотиваційну та емоційну сфери. Згодом виникають психосоматичні порушення, зокрема ослаблення імунітету, проблеми зі сном, головний біль, тахікардія, підвищення артеріального тиску тощо. Завершальним етапом є розчарування та негативне ставлення до життя, що може проявлятися у відчутті безглуздості існування, екзистенційному відчаї та почутті безпорадності.

«Прогресуючу» модель вигорання, яку ми назвемо «енергетичною спіраллю виснаження», запропонували Р. Венінг і Дж. Спредлі. За цією концепцією, вигорання проходить п'ять ключових етапів (табл. 1.1.):

Таблиця 1.1.

Етапи вигорання (за Р. Венінгом і Дж. Спредлі)

№ з/п	Етап	Характеристика
1.	«Медовий місяць»	початковий період високої мотивації, ентузіазму та відданості справі, коли людина максимально залучена в робочий процес
2.	«Нестача палива»	поступове виснаження ресурсів, втома та зниження продуктивності
3.	«Хронічні симптоми»	погіршення фізичного та емоційного стану, зростання рівня стресу, зниження працездатності
4.	«Криза»	глибокий стрес, що призводить до серйозних психологічних та фізичних проблем, таких як депресія, тривожність, психосоматичні розлади
5.	«Пробивання стіни»	критична точка, коли виснаження досягає

		максимуму, що може призвести до серйозних професійних, соціальних або навіть медичних наслідків
--	--	---

У такому ж контексті п'ять стадій емоційного вигорання, що відображають поступове наростання психічного напруження, спричиненого професійною діяльністю, визначив Дж. Грінберг [35]:

✓ спочатку людина задоволена своєю роботою, проте постійні стресові фактори поступово виснажують її енергію;

✓ починають з'являтися перші прояви вигорання: порушення сну, зниження продуктивності та часткова втрата зацікавленості в професійній діяльності;

✓ зосереджуватися на роботі стає дедалі складніше, завдання виконуються повільніше. Щоб компенсувати відставання, людина починає працювати понаднормово, що стає звичною практикою;

✓ хронічна втома негативно впливає на фізичне здоров'я: послаблюється імунітет, загострюються хронічні захворювання. На цьому етапі зростає невдоволення собою та оточенням, виникають конфлікти в колективі;

✓ поява емоційного виснаження, втрати сил, серйозне погіршення фізичного здоров'я, що може супроводжуватися загостренням хронічних хвороб та повною апатією.

Модель вигорання, запропонована Б. Перлманом і І. Хартманом, органічно вписується в концепцію стресу Г. Сельє, оскільки базується на трьох ключових видах реакцій на організаційні стресори.

- фізіологічні реакції проявляються через виснаження організму, хронічне напруження та загальний занепад фізичних сил;

- афективно-когнітивні реакції – через емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізацію, деперсоналізацію та сильні негативні переживання;

- поведінкові реакції характеризуються порушеннями адаптації, дистанціюванням від професійних обов'язків, зниженням мотивації та продуктивності [22, с. 36].

Ключова ідея цієї моделі – вигорання розглядається як «згасання внутрішнього горіння» через вичерпання енергетичних ресурсів, що є наслідком тривалої дії стресу без можливості ефективного відновлення.

Дж. Еделвіч описує процес вигорання як поступове зростання розчарування та «прогресуючу втрату ідеалізму, енергії та мети» під впливом професійних викликів. Автор виділяє чотири основні етапи цього процесу:

- етап ентузіазму – початковий період, коли людина відчуває мотивацію, натхнення та високий рівень залученості до роботи;
- стагнація – фаза, що супроводжується поступовим зниженням початкових очікувань, появою відчуття рутини та браком прогресу;
- фрустрація – характеризується почуттям безпорадності через невідповідність між бажаними цілями та реальністю;
- апатія – кінцева стадія, що виражається у відстороненості, втраті інтересу до роботи та емоційному виснаженні [49].

«Синтетичний» підхід до проблеми вигорання, який поєднує його розгляд і як стан, і як процес, запропонували В. Шауфелі, Д. Енцманн і Б. Б'юнк. Вони визначають професійне вигорання як «стійкий, негативний, пов'язаний із роботою стан свідомості «нормальних» людей» (без психопатологій) [58], що розвивається поступово через розбіжність між професійними очікуваннями та реальністю. Вигорання може тривалий час залишатися непоміченим, але його ключовими ознаками є виснаження, стрес, зниження ефективності та мотивації, а також порушення стосунків і поведінки в робочому середовищі.

З огляду на викладене, констатуємо, що різні моделі емоційного вигорання, запропоновані дослідниками, описують цей процес як поступове виснаження фізичних, емоційних і когнітивних ресурсів людини. Вони

узагальнено показують, що вигорання починається з високої мотивації та залученості до роботи, але під впливом постійного стресу та невідповідності очікувань і реальності відбувається зниження енергії, втрата інтересу, погіршення емоційного стану та працездатності. На більш пізніх етапах цей процес може призводити до серйозних фізичних та психологічних наслідків, зокрема хронічної втоми, психосоматичних розладів, соціальної ізоляції та, навіть, професійної кризи.

1.3. Симптоми та чинники емоційного вигорання

Емоційне вигорання є однією з найактуальніших проблем сучасного суспільства, особливо серед фахівців, чия діяльність передбачає інтенсивну комунікацію, високу відповідальність і постійний стрес. Це складний багатовимірний процес, який розвивається поступово, впливаючи на емоційний стан, фізичне здоров'я та професійну мотивацію людини. Розуміння його симптомів і чинників є ключовим для своєчасного виявлення проблеми та розробки ефективних стратегій профілактики й подолання.

Одним із перших детальних описів симптомів і чинників професійного вигорання запропонував Г. Фройденбергер у 1974 році. Спочатку серед основних проявів автор виділив загальну фізичну втому та розчарування в роботі, особливо у сферах, що потребують альтруїстичної віддачі. Дослідник зазначав, що найбільш схильні до вигорання саме віддані та старанні працівники, оскільки вони працюють надмірно довго, інтенсивно та безперервно [50]. Пізніше до переліку симптомів він додав імпульсивність, емоційну нестійкість і неефективні стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, зокрема схильність до пасивного уникання проблем.

Варто зауважити, що дослідники підходять до характеристики симптомів професійного вигорання по-різному як у якісно-змістовому аспекті, визначаючи

їхню природу та прояви, так і в кількісно-співвідносному вимірі, оцінюючи інтенсивність, частоту та взаємозв'язки між окремими ознаками цього явища. Деякі автори зосереджуються на їхньому простому переліку, тоді як інші прагнуть систематизувати їх у структуровані групи, що враховують як індивідуальні психологічні особливості, так і організаційні чинники.

Класифікацію особистісних симптомів запропонувала Е. Махер:

«1) втома, виснаження; 2) психосоматичні нездужання; 3) проблеми зі сном; 4) негативне ставлення до клієнтів та 5) до власної роботи; 6) збіднення репертуару трудових дій; 7) зловживання хімічними агентами (тютюном, кавою, алкоголем тощо); 8) відсутність апетиту або переїдання; 9) негативна Я-концепція; 10) агресивні емоційні стани (дратівливість, напруженість, тривожність, гнів тощо); 11) занепадницький настрій і пов'язані з ним цинізм, песимізм, апатія, депресія тощо; 12) почуття провини» [56].

К. Маслач запропонувала іншу класифікацію симптомів професійного вигорання, поділивши їх на три основні групи: фізичні, поведінкові, психологічні [57]. До фізичних симптомів належать загальна втома, виснаження, головний біль, розлади травлення, зміни у вазі тощо. Поведінкові симптоми проявляються у зміні робочих звичок: працівник або надмірно залучений у робочий процес, приходячи рано і затримуючись допізна, або, навпаки, демонструє уникнення, запізнення та скорочення робочого часу, бере роботу додому, але має труднощі з її виконанням. Психологічні симптоми характеризуються зростанням тривожності, втратою ентузіазму, розчаруванням, відчуттям провини чи непотрібності, дратівливістю, гнівом, підозрілістю, труднощами в прийнятті рішень, в адаптації до нових умов, дистанціюванням від інших, песимізмом щодо майбутнього, а також можуть супроводжуватися зловживанням алкоголем чи наркотичними речовинами.

Багато дослідників, зокрема А. Ленгле, Д. Лойнг, У. Лі, А. Хіром, вважають виснаження головним симптомом і ключовою характеристикою

професійного вигорання. Воно поступово посилюється, впливаючи спочатку на фізичний стан, згодом – на емоційне переживання, процес прийняття рішень, життєві позиції та поведінкові установки.

Детальний підхід до класифікації симптомів професійного вигорання пропонують В. Шауфелі й Д. Енцманн. Вони розподіляють симптоми вигорання на афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові та мотиваційні, а рівні їхнього прояву – на індивідуально-психологічні, міжособистісні та організаційні [58] (табл. 1.2., 1.3., 1.4).

Таблиця 1.2.

**Симптоми вигорання на індивідуально-психологічному рівні
(за В. Шауфелі та Д. Енцманном)**

№ з/п	Група симптомів	Характеристика
1.	афективні	депресивний настрій, емоційне та фізичне виснаження, невизначені страхи, тривожність і підвищена нервозність, спричинені втратою контролю над емоціями, а також глибоке почуття провини
2.	когнітивні	порушення когнітивних процесів і психічних функцій проявляється у складнощах із виконанням складних завдань та прийняттям рішень у напружених ситуаціях. Це спричиняє схильність до уникнення активного розв’язання проблем та втечу у світ фантазій і мрій.
3.	фізичні	загальні скарги на фізичний дискомфорт, зокрема головний біль, запаморочення, біль у м’язах і суглобах, порушення сну, сексуальні дисфункції, коливання ваги, хронічну втому; розвиток психосоматичних захворювань, зокрема проблеми шлунково-кишкового тракту та серцево-судинні хвороби; специфічні фізіологічні реакції організму, такі як підвищення артеріального тиску, рівня холестерину тощо.
4.	поведінкові	підвищення загального рівня збудження проявляється через непосидючість, гіперактивність, труднощі з

		концентрацією уваги. Поведінка може бути імпульсивною та прямолінійною, але водночас супроводжуватися нерішучістю та схильністю відкладати справи. Часто спостерігається невиправдане вживання стимуляторів, таких як кава чи тютюн.
5.	мотиваційні	втрата сенсу професійної діяльності та її значущості виникає через розбіжність між ідеалізованим уявленням про професію та реальними умовами роботи. Це призводить до відчуття малоцінності власної праці, деморалізації та розчарування через невиправдані очікування.

Таблиця 1.3.

Симптоми вигорання на міжособистісному рівні

(за В. Шауфелі та Д. Енцманном)

№ з/п	Група симптомів	Характеристика
1.	афективні	підвищена дратівливість і надмірна чутливість до соціального впливу можуть супроводжуватися емоційною черствістю. Це проявляється у різких змінах настрою, спалахах гніву та роздратування щодо оточуючих, що ускладнює міжособистісну взаємодію.
2.	когнітивні	формування цинічного та негуманного ставлення до клієнтів супроводжується переконаністю у власній правоті та непогрішності. Це може проявлятися у зневажливому сприйнятті потреб інших, дистанціюванні та використанні холодної, формалізованої або навіть саркастичної манери спілкування.
3.	фізичні	загальні скарги на фізичний дискомфорт, зокрема головний біль, запаморочення, біль у м'язах і суглобах, порушення сну, сексуальні дисфункції, коливання ваги, хронічну втому; розвиток психосоматичних захворювань, зокрема проблеми шлунково-кишкового тракту та серцево-судинні хвороби; специфічні фізіологічні реакції організму, такі як підвищення артеріального тиску, рівня холестерину тощо.

4.	поведінкові	агресивна реакція на оточуючих, що провокує конфлікти як у професійному середовищі, так і в сімейному житті; прагнення до соціальної ізоляції, свідоме уникання контактів і мінімізація взаємодії з людьми.
5.	мотиваційні	втрата інтересу до людей, з якими доводиться працювати (вихованців, учнів, клієнтів, пацієнтів), що проявляється у байдужості до їхніх потреб та небажанні допомагати у вирішенні їхніх проблем. Одночасно може з'являтися меркантильний підхід, коли взаємодія з іншими починає розглядатися лише з позиції особистої вигоди.

Таблиця 1.4.

**Симптоми вигорання на організаційному рівні
(за В. Шауфелі та Д. Енцманном)**

№ з/п	Група симптомів	Характеристика
1.	афективні	відчуття постійного дискомфорту та незадоволеності роботою, що супроводжується зниженням мотивації, розчаруванням у професійній діяльності та відсутністю задоволення від виконання своїх обов'язків.
2.	когнітивні	формування негативного ставлення до колег і керівництва, що виражається в надмірній критичності, недовірі та упередженості. Це може призводити до конфліктів у колективі та, навіть, до проявів агресивної поведінки щодо співробітників.
3.	фізичні	загальні скарги на фізичний дискомфорт, зокрема головний біль, запаморочення, біль у м'язах і суглобах, порушення сну, сексуальні дисфункції, коливання ваги, хронічну втому; розвиток психосоматичних захворювань, зокрема проблеми шлунково-кишкового тракту та серцево-судинні хвороби; специфічні фізіологічні реакції організму, такі як підвищення артеріального тиску, рівня холестерину тощо.
4.	поведінкові	зменшення ефективності професійної діяльності, порушення трудової дисципліни, втрата ініціативності

		та творчого підходу. Виникає байдужість до виконання обов'язків і небажання впроваджувати зміни або покращення в роботі.
5.	мотиваційні	втрата мотивації до роботи, знецінення духовних аспектів професії, зниження моральних принципів. Спостерігається уникнення відповідальності та відсутність ініціативи у професійній діяльності.

З огляду на зазначені класифікації симптомів професійного вигорання, дослідниця Т. Колтунович називає його «складним симптомокомплексом, диференційні контури якого дещо «розмиває» наявність багатьох симптомів, властивих не тільки вигоранню, але й стресу та іншим розладам, які детермінуються чинниками, не пов'язаними з професійною діяльністю суб'єкта» [22, с. 41].

Важливим у контексті нашого дослідження є аналіз чинників (факторів, детермінант, причин), які зумовлюють виникнення емоційного вигорання. Вивчення наукової літератури виявило їх поділ на зовнішні та внутрішні, тобто ключову роль у цьому процесі відіграють як робоче середовище, так і особистісне сприйняття людиною своєї професійної діяльності.

Серед важливих причин вигорання дослідники визначають перевантаження [57]. Проте існує погляд, що перевантаження часто є не першопричиною, а наслідком глибшого фактора – надмірної відповідальності, яку людина добровільно бере на себе. Саме це виснажує її фізично та емоційно. Якщо ж вона не скоригує свої очікування, не зменшить рівень вимог до себе, а й надалі докладатиме надмірних зусиль, то перевантаження лише посилюватиметься, що зрештою пришвидшить процес вигорання.

Вважається, що одним із факторів професійного вигорання може бути вид професійної діяльності, специфікою якої є підтримка й допомога людям. Відповідно, психолог, вчитель, фахівець соціальної роботи, лікар та ін.

виконують діяльність, що належить, на думку К. Чернісса, до «професій вигорання» [47].

Характеристика чинників професійного вигорання за окремими класифікаціями дослідників наведена в таблиці 1.5. [22, с. 246-247].

Таблиця 1.5.

Класифікації чинників професійного вигорання

Автори класифікації	Чинники	Характеристика чинників
Б. Перлман, І. Хартман	особистісні	стать, вік, тип особистості (екстра- чи інтроверсія), рівень реактивності, авторитаризм, самоповага, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес; емпатії, мотивація, ступінь задоволеності професійною діяльністю та кар'єрним зростанням, професійний стаж та ін.
	рольові	рольові конфлікти, невизначеність професійної ролі, низький соціальний статус, стереотипи рольової поведінки, відторгнення з боку референтної групи, негативні гендерні установки, що обмежують права та свободи особистості.
	організаційні	тривалість робочого часу, невизначеність змісту трудової діяльності, необхідність постійної високої продуктивності та професійного розвитку, нечітко окреслена або недостатня відповідальність, стиль керівництва, що не відповідає специфіці роботи.
Г. Робертс	особистісні, професійні	
	освітні	відсутність знань щодо методів подолання стресу, невміння піклуватися про власне благополуччя, дотримання ідеалістичних моделей, які неможливо застосувати в реальних умовах.

Аналіз наукової літератури щодо узагальнення основних класифікацій чинників професійного вигорання виявив такі наукові підходи [22, с. 43-45]:

✓ соціально-психологічний / інтерперсональний підхід, за яким вигорання розглядається як наслідок недостатньої підтримки, надмірного емоційного навантаження, великої кількості міжособистісних контактів та їхнього напруженого характеру (Г. Аскуїт, Б. Б'юнк, С. Джексон, М. Істберг, М. Лайтер, К. Маслач, А. Свансон, Е. Х'юбнер, В. Шауфелі та ін.);

✓ організаційно-управлінський підхід, відповідно до якого основними причинами професійного вигорання є: недостатня автономія, відсутність підтримки, належної винагороди від керівництва, недостатність визнання з боку колег, конфлікти, слабкий або неадекватний зворотній зв'язок між керівництвом і працівниками, надмірне робоче навантаження, обмежені фінансові та ресурсні можливості, нерегульований робочий час, відсутність контролю, несправедливість і маніпуляції в організаційній політиці (Ф. Арчембоулт, Л. Бенетт, Р. Берк, С. Крейн, Е. Іваніцький, Е. Манлав, Дж. Ма Пієро, Г. Пірсон-Х'юбені, П. Хіль-Монте та ін.);

✓ індивідуально-психологічний / інтраперсональний підхід, за яким ключовими детермінантами професійного вигорання вважаються особливості мотивації та емоційної сфери особистості: невідповідність між актуальними потребами працівника та його можливістю їх реалізувати у професійній діяльності, розбіжність між високими очікуваннями від роботи та її реальними умовами (А. Бродський, Е. Еделвіч, С. Мейєр, Л. Міллс, Дж. Октей, С. Пейдж і К. Купер, В. Пейн, М. Томпсон, С. Хобфолл, Е. Х'юбнер, К. Чернісс та ін.).

Результати проведеного нами аналізу чинників професійного вигорання свідчать про їхню взаємодію в комплексному впливі на особистість. Водночас ці чинники не діють одночасно чи з однаковою інтенсивністю, а їхній вплив може варіюватися залежно від індивідуальних, організаційних та соціальних умов.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПОРТСМЕНІВ

2.1. Характеристика методик та вибірки дослідження

Дослідницька робота складалася з 2-х етапів: теоретичного та методологічного.

На теоретичному етапі було сформульовано науковий апарат дослідження (тему, мету, об'єкт, предмет, завдання); проаналізовано наукові підходи до трактування поняття «емоційне вигорання», визначено симптоми його виникнення та етапи перебігу.

Методологічний етап передбачав формування вибірки дослідження: студенти спеціальностей «Фізична культура і спорт», «Середня освіта (Фізична культура)» факультету фізичної культури, спорту та реабілітації ЧНУ імені Юрія Федьковича, n=52.

Респондентам було запропоновано такі методики:

- «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS); L. Pelletier, R. Vallerand та ін. (1995); адаптація: К. Бочавер, І. Виходець, В. Касаткін (2012);
- «Мотиви занять спортом» А. Шаболтас (Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004);
- п'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI «Велика п'ятірка» Р. Маккраї, П. Коста;
- «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова;
- «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Г. Никифорова.

Первинна та вторинна обробка даних забезпечила можливість якісно інтерпретувати отримані результати й сформулювати висновки дослідження.

Охарактеризуємо використані нами для виконання завдань дослідницької роботи методики.

Методика «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS), як один із найбільш поширених інструментів для оцінки мотивації спортсменів у професійному спорті, базується на структурній моделі спортивної мотивації, запропонованій науковцями Люком Пеллетье та Робертом Валлерандом. Методика дає можливість діагностувати різні типи мотивації, які впливають на поведінку спортсменів.

SMS складається з 28-ми тверджень, які охоплюють аспекти зовнішньої, внутрішньої мотивації та амотивації. Респонденти визначають ступінь згоди з твердженнями за шкалою від 1 до 7, де 1 – «зовсім не згоден / не згодна», а 7 – «повністю згоден / згодна»).

На основі відповідей розраховуються показники за кожним із типів мотивації.

На діагностику мотивації людей до занять спортом спрямована також **методика «Мотиви занять спортом»** (А. Шаболтас (Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004)). Твердження опитувальника (45 позицій, кожна з яких пропонує два альтернативні судження) охоплюють різні аспекти мотивації до занять спортом. Оцінка кожного мотиву-судження здійснюється 9 разів, що зумовлює можливість ранжування мотивів за ступенем виразності (у балах). Респонденти визначають рівень погодження / непогодження за шкалою від 1 балів («незначною мірою») до 3 балів («повністю погоджуюсь»)).

Методика призначена для визначення таких мотивів-категорій:

- мотив емоційного задоволення (ЕЗ) як відображення позитивних емоцій від рухової активності та фізичних навантажень;

- мотив соціального самоствердження (СС) як бажання реалізувати себе; заняття спортом і досягнуті успіхи сприймаються як засіб підвищення особистого престижу, здобуття поваги від колег, друзів, глядачів;
- мотив фізичного самоствердження (ФС) як прагнення до вдосконалення фізичної форми та зміцнення характеру через активну діяльність;
- соціально-емоційний мотив (СЕ) як намір брати участь у спортивних подіях завдяки їхній емоційній насиченості, можливості неформального спілкування та відчуттю соціальної й емоційної свободи;
- соціально-моральний мотив (СМ) як бажання досягти успіху команди, що стимулює до наполегливих тренувань і встановлення якісної взаємодії з партнерами та тренером;
- мотив досягнення успіху у спорті (ДУ) як прагнення досягати високих результатів, вдосконалювати власні спортивні показники для кар'єрного зростання;
- спортивно-пізнавальний мотив (СП) як прагнення поглиблювати знання з технічної та тактичної підготовки, а також опановувати науково обґрунтовані принципи тренувального процесу;
- раціонально-вольовий (рекреаційний) мотив (РВ) як прагнення займатися спортом для відновлення балансу між фізичною активністю та розумовою (сидячою) діяльністю, компенсуючи недостатню рухливість;
- мотив підготовки до професійної діяльності (ПД) як бажання займатися спортом для виконання фізичних, психологічних вимог обраної професійної сфери;
- цивільно-патріотичний мотив (ЦП) як прагнення досягати спортивної майстерності для успішних виступів на змаганнях і підвищення престижу своєї команди, міста чи країни.

За кожним мотивом-категорією підсумовуються отримані результати (відповідно до ключа методики), що дозволяє визначити його домінуючу роль у спортивній діяльності респондента. Високі результати вказують на високий рівень мотивації в певній сфері, низькі свідчать про її низький рівень.

Для діагностики ключових особистісних характеристик широко застосовується **п'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка»** (Р. Маккраї, П. Коста, 1983-1985 р.р.).

З часом методика набула вигляду тесту **NEO PI** (від англ. «Нейротизм, екстраверсія, відкритість – особистісний опитувальник»), який спрямований на визначення наступних психологічних характеристик:

1. Екстраверсія (визначення рівня соціальності, активності, товариськості). Високі показники свідчать про енергійність, впевненість людини; низькі – про схильність до інтроверсії.

2. Доброзичливість (характеристика емпатії, готовності до співпраці). Високі показники демонструють альтруїзм, низькі – егоцентризм, конкурентність.

3. Сумлінність (відображення відповідальності, організованості, прагнення досягати цілей). Високі бали вказують на самодисципліну; низькі – на імпульсивність.

4. Емоційна стійкість (визначення емоційної стабільності чи нестабільності). Високі значення характеризують схильність до тривожності та стресу; низькі – врівноваженість.

5. Експресивність (відображення рівня творчості, інтересу до нового, гнучкості мислення). Високі показники означають креативність; низькі – прагнення до стабільності та практичності.

Респондентам пропонуються для оцінювання 75 протилежних висловлювань. Ступінь згоди з позицією зліва позначається на шкалі символами

-2 або -1; з позицією справа – +2 або +1. «0» опитувані фіксують, якщо вибір неоднозначний.

Методика «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова призначена для оцінки рівня емоційного та психічного вигорання у професійній діяльності. Вона широко використовується серед представників професій, які передбачають інтенсивну комунікацію, високе емоційне навантаження та значну відповідальність – професій типу «людина-людина».

Методика складається з 72 тверджень, диференційованих за основними компонентами: психоемоційним виснаженням (ПВ), особистісним віддаленням (ОВ) і професійною мотивацією (ПМ).

Респонденту пропонується оцінити свою згоду з кожним твердженням за шкалою:

- «часто» – 3 бали;
- «зазвичай» – 2 бали;
- «рідко» – 1 бал;
- «ніколи» – 0 балів.

Потім підраховується загальна кількість балів для кожної шкали. Отриманий «сирий» бал співвідноситься з нормативною таблицею, яка допомагає визначити рівень психічного вигорання в кожній категорії. Це дозволяє оцінити прояв симптомів та стадію вигорання у респондента.

Високі показники свідчать про наявність вираженого вигорання, а низькі – про його відсутність або слабко виражені симптоми.

Одним із найпопулярніших інструментів для аналізу емоційного стану працівників у соціально орієнтованих професіях, який дає можливість комплексно оцінити професійне вигорання, визначити стадію та розробити стратегії його профілактики, є **методика «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»» Г. Никифорова.**

Методика базується на опитувальнику, що містить 22 твердження щодо самопочуття, ставлення до роботи, колег та клієнтів. Респонденти оцінюють ступінь своєї згоди за шкалою:

- 0 балів – ніколи;
- 1 бал – дуже рідко;
- 2 бали – рідко;
- 3 бали – іноді;
- 4 бали – часто;
- 5 балів – дуже часто;
- 6 балів – завжди.

Г. Никифоров виділяє три ключові складові синдрому вигорання:

- емоційне виснаження: відчуття фізичної та психічної перевтоми, зниження працездатності та мотивації, часті скарги на втому, головний біль, безсоння;
- деперсоналізація (відчуження): формальне, беземоційне ставлення до роботи; зниження інтересу до взаємодії з клієнтами, пацієнтами, учнями тощо; виникнення негативних або цинічних емоцій у професійних відносинах;
- редукція професійних досягнень: зниження самооцінки та впевненості у власній професійній компетентності, відчуття безглуздості роботи, песимістичний погляд на кар'єрне зростання.

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома зазначеними субшкалами і визначається рівень «професійного вигорання» респондентів.

2.2. Аналіз результатів проведеного дослідження

Поетапність емпіричного дослідження зумовила спрямованість обраних нами методик.

Перший етап емпіричного дослідження передбачав виявлення рівня мотивації спортсменів до професійної діяльності, конкретизації відповідних мотивів.

Зокрема, методика «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS) діагностувала наступні фактори мотивації опитаних:

- внутрішню мотивацію: орієнтація на знання, на досягнення, на чуттєву стимуляцію;
- зовнішню мотивацію: орієнтація на виявлення, інтроєктована орієнтація, орієнтація на зовнішню регуляцію;
- амотивацію.

Внутрішня мотивація відображає прагнення людини займатися діяльністю через інтерес до самого процесу, насолоду від його виконання, незалежно від зовнішніх стимулів чи навіть фінального результату.

Якщо спортсмен має високу внутрішню мотивацію, він займається улюбленою діяльністю, не зважаючи на матеріальні чи інші зовнішні винагороди. Головним джерелом натхнення для нього є задоволення від процесу досягнення мети та самореалізації.

У структурі внутрішньої мотивації оцінювали три складові: прагнення до знань, бажання досягати результатів і отримання задоволення від чуттєвого сприйняття процесу.

На відміну від внутрішньої, зовнішня мотивація спонукає людину виконувати певну діяльність задля досягнення цілей, які не пов'язані безпосередньо із самим завданням. Раніше вважалося, що зовнішня мотивація базується винятково на впливі зовнішніх факторів, наприклад, отримання винагороди чи схвалення. Проте сучасні дослідження свідчать про складнішу

структуру зовнішньої мотивації, що містить такі компоненти як орієнтацію на самоствердження, інтроспектовану (прийняття поглядів, суджень, способів поведінки інших людей) мотивацію та орієнтацію на зовнішню регуляцію.

Амотивація (демотивація) – це не лише відсутність спортивної мотивації, а такий стан, що зумовлює бажання завершити або перервати спортивну кар'єру. У такому стані спортсмен не відчуває зв'язку між своїми зусиллями та результатами, що призводить до почуття некомпетентності та втрати контролю над ситуацією. Через це він не бачить жодних причин для подальших тренувань чи участі у спорті.

Результати, отримані за допомогою методики SMS, представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати опитаних за методикою

«Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS)

№	1	2	3	Σ BM	4	5	6	Σ ЗМ	7	№	1	2	3	Σ BM	4	5	6	Σ ЗМ	7
1	24	26	25	75	21	18	19	58	5	1	24	26	25	75	21	18	19	58	5
2	27	27	28	82	25	27	23	75	4	2	27	27	28	82	25	27	23	75	4
3	25	27	17	69	17	16	9	42	13	3	25	27	17	69	17	16	9	42	13
4	25	24	26	75	21	24	21	66	16	4	25	24	26	75	21	24	21	66	16
5	14	14	19	47	12	16	9	37	9	5	14	14	19	47	12	16	9	37	9
6	28	28	28	84	23	18	18	59	7	6	28	28	28	84	23	18	18	59	7
7	18	12	18	48	12	18	13	43	19	7	18	12	18	48	12	18	13	43	19
8	22	21	20	63	23	18	17	58	17	8	22	21	20	63	23	18	17	58	17
9	12	20	26	58	12	13	9	34	19	9	12	20	26	58	12	13	9	34	19
10	27	28	26	81	25	26	23	74	10	10	27	28	26	81	25	26	23	74	10
11	23	20	21	64	24	21	21	66	18	11	23	20	21	64	24	21	21	66	18
12	17	18	18	53	19	18	12	49	9	12	17	18	18	53	19	18	12	49	9
13	28	27	28	83	28	28	27	83	22	13	28	27	28	83	28	28	27	83	22

14	20	23	20	63	16	25	13	54	11	14	20	23	20	63	16	25	13	54	11
15	22	22	21	65	18	19	20	57	16	15	22	22	21	65	18	19	20	57	16
16	11	21	18	50	19	22	11	52	13	16	11	21	18	50	19	22	11	52	13
17	26	21	21	68	21	27	18	66	9	17	26	21	21	68	21	27	18	66	9
18	15	26	27	68	15	19	12	46	20	18	15	26	27	68	15	19	12	46	20
19	24	21	20	65	19	20	21	60	14	19	24	21	20	65	19	20	21	60	14
20	26	23	24	73	23	26	21	70	10	20	26	23	24	73	23	26	21	70	10
21	27	26	27	80	18	23	15	56	7	21	27	26	27	80	18	23	15	56	7
22	23	21	19	63	23	20	19	62	15	22	23	21	19	63	23	20	19	62	15
23	28	28	25	81	22	18	22	62	4	23	28	28	25	81	22	18	22	62	4
24	22	23	21	66	17	16	16	49	8	24	22	23	21	66	17	16	16	49	8
25	27	28	27	82	20	20	18	58	5	25	27	28	27	82	20	20	18	58	5
26	20	18	18	56	17	18	11	46	7	26	20	18	18	56	17	18	11	46	7
Середні показники											21,9	22,5	22,3	66,8	18,9	20,3	16,3	55,5	12,1

Наведені в таблиці 2.1. дані свідчать, що більш вираженою для респондентів є внутрішня мотивація, зокрема орієнтація на досягнення (середній показник – 22,5); орієнтація на чуттєву стимуляцію (середній показник – 22,3). Натомість найвищий показник зовнішньої мотивації зумовлений інтроєктованою орієнтацією (середній показник – 20,3). Середнім показником амотивації є 12,1; що свідчить про її середній рівень в опитаних.

Таблиця 2.2. презентує рівні прояву кожного показника мотивації та амотивації опитаних.

Наведені в таблиці дані демонструють, що у відповідях опитаних переважає середній рівень прояву показників внутрішньої та зовнішньої мотивації (49,59%). Проте, відзначаємо й значний відсоток амотивованих до професійної діяльності спортсменів (високий рівень – 25% респондентів).

Таблиця 2.2.

Рівні прояву мотивації респондентів
за методикою «Оцінка мотивів у професійному спорті»
(Sport Motivation Scale, SMS)

Показники	Вид мотивації	Рівні прояву показників					
		низький		середній		високий	
		к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
орієнтація на знання	внутрішня	9	17,31	21	40,38	22	42,31
орієнтація на досягнення		4	7,69	29	55,77	19	36,54
орієнтація на чуттєву стимуляцію		14	26,92	26	50	12	23,08
орієнтація на виявлення	зовнішня	19	36,54	24	46,15	9	17,31
інтроєктована орієнтація		20	38,46	22	42,31	10	19,23
орієнтація на зовнішню регуляцію		18	34,62	25	48,08	9	17,31
Середній показник	-	14	30,06	24,5	49,59	13,5	25,96
амотивація	-	13	25	26	50	13	25

Результати за методикою «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS) ілюструємо також на рисунку 2.1.

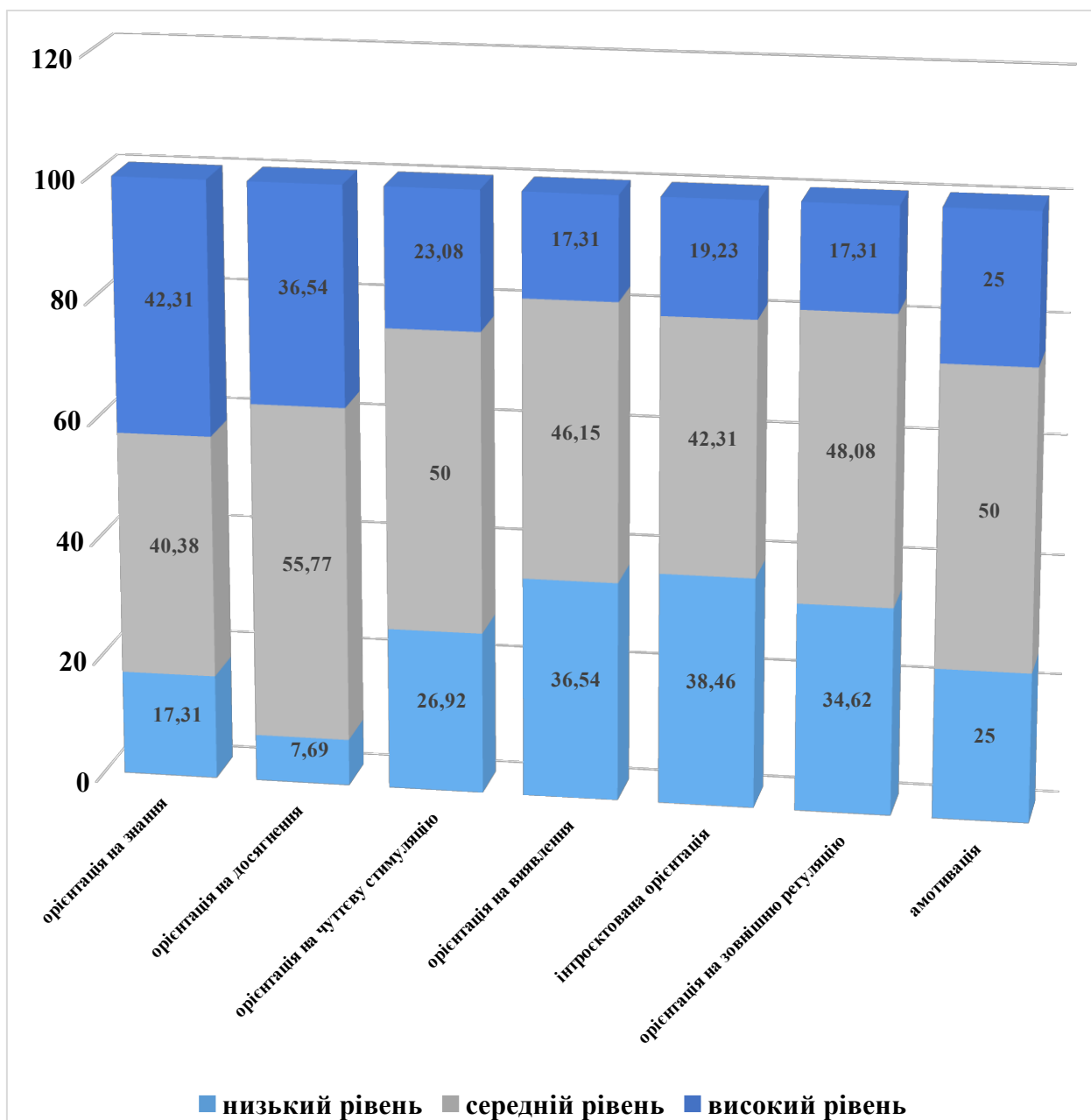


Рис. 2.1. Рівні прояву мотивації та амотивації респондентів за методикою «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS), %
Джерело: складено автором самостійно

Наступна методика, яку ми використали для реалізації завдань дослідження, була методика «Мотиви занять спортом» (А. Шаболтас

(Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004)), призначена для діагностики домінантних з 10-ти мотивів-категорій, а саме: емоційного задоволення (ЕЗ), соціального самоствердження (СС), фізичного самоствердження (ФС), соціально-емоційний мотив (СЕ), соціально-моральний мотив (СМ), мотив досягнення успіху у спорті (ДУ), спортивно-пізнавальний мотив (СП), раціонально-вольовий (рекреаційний) мотив (РВ), мотив підготовки до професійної діяльності (ПД), цивільно-патріотичний мотив (ЦП).

Кожне твердження опитувальника респонденти оцінювали за шкалою від 1 до 3 балів (залежно від рівня погодження / непогодження):

- «незначною мірою» – 1 бал;
- «достатньо» – 2 бали;
- «повністю погоджуюсь» – 3 бали.

За відповідь «не знаю» бали не нараховувалися.

Отримані за методикою «Мотиви занять спортом» результати представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

**Результати респондентів за методикою
«Мотиви занять спортом» (А. Шаболтас
(Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004))**

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	11	3	10	16	5	5	30	5	21	3	109	1	8	7	6	7	18	7	12	13	9	9	96
2	18	8	13	1	0	14	12	6	10	10	92	2	24	7	19	16	4	15	16	25	8	13	147
3	9	1	10	4	1	4	2	12	7	4	54	3	14	13	12	8	12	20	21	2	4	20	126
4	5	11	19	0	27	22	5	0	15	12	116	4	9	0	3	10	4	26	6	0	16	0	74
5	14	3	12	5	0	5	15	3	11	1	69	5	4	4	2	2	17	17	20	1	2	15	84
6	12	7	2	11	14	11	18	1	8	5	89	6	13	4	16	1	0	9	12	2	18	3	78
7	16	7	10	7	1	4	1	27	21	1	95	7	9	3	20	6	6	14	14	13	8	4	97
8	10	5	15	10	4	14	3	1	11	6	79	8	12	6	9	12	18	18	9	5	14	16	119
9	6	4	9	11	1	1	7	23	0	0	62	9	7	6	13	0	12	16	12	4	2	18	90

10	24	20	13	15	2	5	13	0	19	3	114	10	18	5	2	8	18	14	11	3	2	19	100
11	6	6	7	8	0	10	2	11	10	6	66	11	10	5	7	0	4	6	10	16	15	4	77
12	21	6	9	9	5	2	4	11	14	1	82	12	6	8	5	18	14	14	21	0	2	19	107
13	15	8	15	3	12	12	7	7	7	12	98	13	5	10	26	1	9	7	15	2	6	10	91
14	17	1	24	2	0	16	24	10	8	4	106	14	13	0	19	6	2	8	6	11	6	3	74
15	15	18	11	7	7	5	3	12	11	18	107	15	3	20	5	10	10	20	21	0	12	19	120
16	20	1	9	13	0	2	2	5	15	5	72	16	14	7	9	14	10	11	12	3	10	11	101
17	3	3	3	5	5	8	6	4	4	3	44	17	10	13	8	15	8	9	6	7	4	14	94
18	21	2	1	11	4	2	16	7	10	1	75	18	12	2	21	1	19	2	12	13	6	11	99
19	11	6	12	12	12	6	10	5	9	8	91	19	7	7	13	10	10	11	10	5	11	10	94
20	20	3	12	12	2	18	27	1	15	9	119	20	6	14	12	18	2	17	14	2	9	10	98
21	20	2	12	22	10	22	4	7	0	10	109	21	17	1	16	4	2	13	5	0	8	6	55
22	15	14	8	5	16	18	9	0	8	20	113	22	3	12	8	4	9	15	10	0	5	19	85
23	9	9	2	11	21	15	22	0	8	26	123	23	17	4	2	18	12	12	11	1	1	21	99
24	4	12	3	12	14	14	24	0	4	20	107	24	21	11	8	22	8	0	9	12	6	4	101
25	11	13	2	20	9	27	17	3	5	17	124	25	15	13	21	6	4	12	5	8	2	23	109
26	14	6	2	15	6	18	9	0	9	13	92	26	17	0	15	7	1	16	11	0	6	7	80
Середні показники																							94,27

Як видно з таблиці 2.3., середні показники за мотивами-категоріями коливаються від 5,94 до 12,33 балів, зважаючи на максимально можливу суму за одним мотивом – 27 балів. Це свідчить про середній рівень прояву показників. При цьому відзначаємо, що такі мотиви як емоційного задоволення (ЕЗ), мотив досягнення успіху у спорті (ДУ), спортивно-пізнавальний мотив (СП) сформовані краще у порівнянні з іншими.

Загальний показник – 94,27 балів – відповідає середньому рівню прояву.

Рівні прояву кожного мотиву опитаних за методикою «Мотиви занять спортом» зазначені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

**Рівні прояву мотивів респондентів
за методикою «Мотиви занять спортом» (А. Шаболтас
(Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004))**

Показники	Рівні прояву показників					
	низький		середній		високий	
	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
мотив емоційного задоволення (ЕЗ)	19	36,54	20	38,46	13	25
мотив соціального самоствердження (СС)	28	53,85	15	28,85	9	17,31
мотив фізичного самоствердження (ФС)	25	48,08	19	36,54	8	15,38
соціально-емоційний мотив (СЕ)	26	50	15	28,85	11	21,15
соціально-моральний мотив (СМ)	31	59,62	18	34,62	3	5,77
мотив досягнення успіху у спорті (ДУ)	20	38,46	26	50	6	11,54
спортивно-пізнавальний мотив (СП)	25	48,08	19	36,54	8	15,38
раціонально-вольовий (рекреаційний) мотив (РВ)	38	73,08	11	21,15	3	5,77
мотив підготовки до професійної діяльності (ПД)	21	40,38	22	42,31	9	17,31
цивільно-патріотичний мотив (ЦП)	23	44,23	17	32,69	12	23,08

Середній показник	25,6	49,23	18,2	35	8,2	15,77
--------------------------	-------------	--------------	-------------	-----------	------------	--------------

Аналіз даних, представлених в таблиці 2.4. засвідчив, що:

✓ опитані визначили як пріоритетні (з високим рівнем прояву) мотив емоційного задоволення (ЕЗ) – 13 осіб / 25 %; цивільно-патріотичний мотив (ЦП) – 12 осіб / 23,08%; соціально-емоційний мотив (СЕ) – 11 осіб / 21,15%;

✓ середній рівень прояву переважає у характеристиці мотиву досягнення успіху у спорті (ДУ) – 26 осіб / 50%, підготовки до професійної діяльності (ПД) – 22 особи / 42,31%; мотиву емоційного задоволення (ЕЗ) – 20 осіб / 38,46%;

✓ на низькому рівні у досліджуваній вибірці визначаються раціонально-вольовий (рекреаційний) мотив (РВ) – 38 осіб / 73,08%; соціально-моральний мотив (СМ) – 31 особа / 59,62%; мотив соціального самоствердження (СС) – 28 осіб / 53,85%;

✓ порівняння середніх показників прояву зазначених мотивів за рівнями виявило, що 49,23% опитаних характеризуються низькою мотивацією до професійної діяльності; 35% проявляють середній її рівень; лише 15,77% спортсменів мотивовані до реалізації професійних завдань: отримують позитивні емоції від діяльності та прагнуть досягати спортивної майстерності.

Рисунок 2.2. презентує описані результати опитаних.

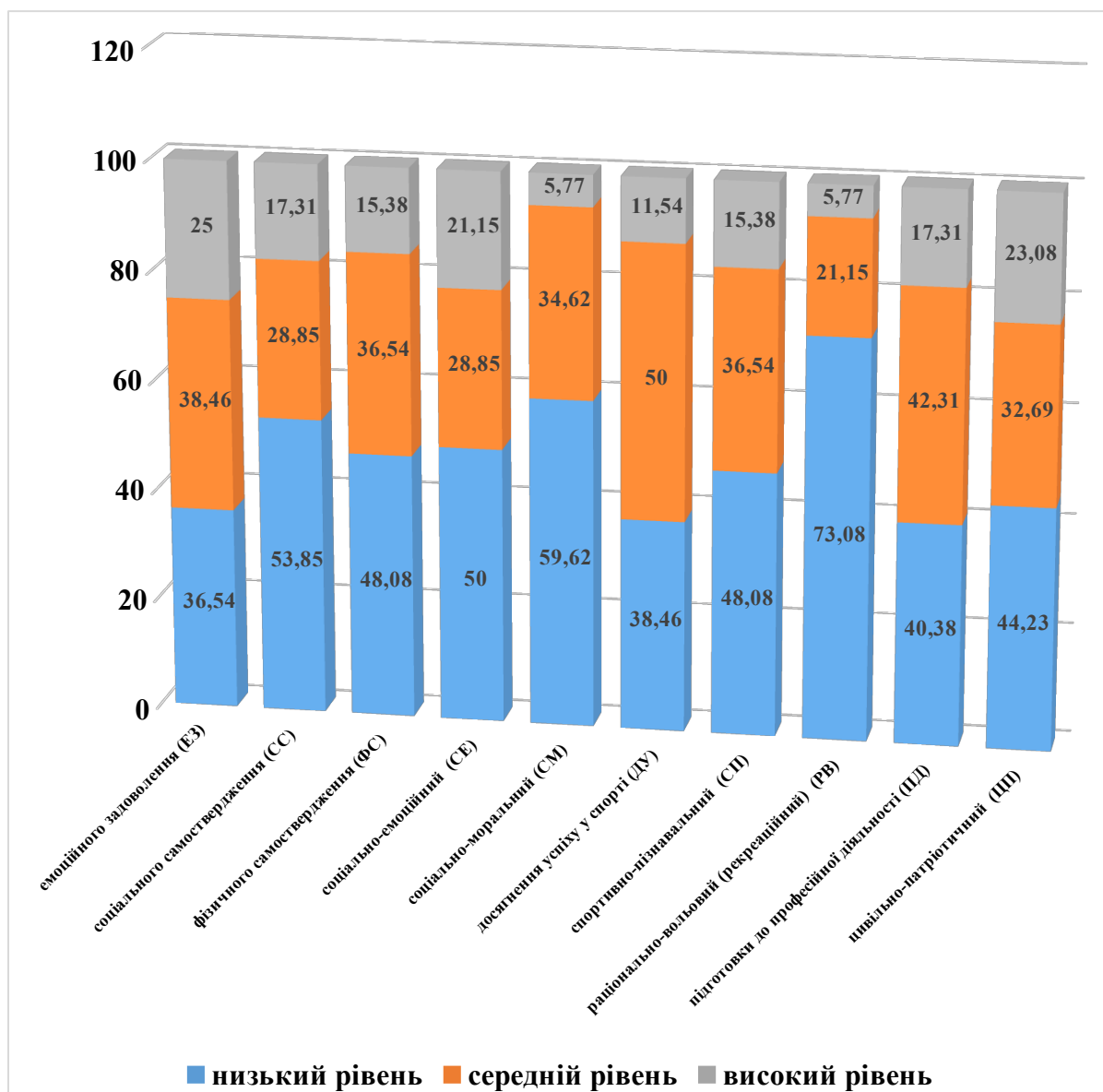


Рис. 2.2. Рівні прояву мотивів респондентів за методикою

«Мотиви занять спортом» (А. Шаболтас

(Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004)), %

Джерело: складено автором самостійно

На наступному етапі проведеного дослідження ми використали **п'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка»** (Р. Маккраї, П. Коста, 1983-1985 р.р.), спрямовану на діагностику ключових особистісних характеристик (факторів), кожен з яких складається з 5-ти показників:

I. Екстраверсія – інтроверсія:

- активність – пасивність;
- домінування – підпорядкованість;
- комунікабельність – замкнутість;
- пошук вражень – уникнення вражень;
- привернення уваги – уникнення уваги.

II. Доброзичливість – відстороненість:

- теплота – байдужість;
- співробітництво – суперництво;
- довірливість – підозрілість;
- розуміння – нерозуміння;
- повага до інших – самоповага.

III. Самоконтроль – імпульсивність:

- акуратність – неакуратність;
- наполегливість – відсутність наполегливості;
- відповідальність – безвідповідальність;
- самоконтроль поведінки – імпульсивність;
- передбачливість – легковажність.

III. Емоційна стійкість – емоційна нестійкість:

- тривожність – безтурботність;
- напруженість – розслабленість;
- депресивність – емоційна комфортність;
- самокритика – самодостатність;
- емоційна лабільність – емоційна стабільність.

IV. Експресивність – практичність:

- цікавість – консерватизм;
- допитливість – реалістичність;
- артистичність – відсутність артистичності;

■сенситивність – нечутливість;

■пластичність – ригідність.

Респонденти оцінювали 75 протилежних висловлювань за шкалою з символами -2 або -1 зліва, що означає ступінь згоди; +2 або +1 справа – вказує на незгоду.

Отримані за основними факторами результати представлені в таблиці 2.5. Результати за показниками кожного фактору запропоновані в додатку А.

Таблиця 2.5.

**Результати спортсменів за п'ятифакторним особистісним опитувальником
«Велика п'ятірка» (Р. Маккраї, П. Коста, 1983-1985 р.р.)**

№	1	2	3	4	5	№	1	2	3	4	5
1	24	37	30	45	27	1	53	61	68	29	51
2	47	60	62	50	57	2	31	40	40	37	42
3	38	47	41	56	43	3	61	49	62	44	42
4	59	54	67	62	64	4	40	31	34	36	28
5	33	48	67	21	37	5	68	65	66	42	62
6	49	52	63	58	58	6	53	33	63	19	55
7	50	46	57	58	58	7	47	49	74	37	57
8	40	42	55	45	40	8	48	49	68	42	53
9	49	30	46	43	47	9	52	31	28	21	33
10	57	52	52	40	51	10	58	54	62	54	50
11	49	64	61	39	54	11	54	64	66	71	53
12	56	60	73	42	56	12	63	52	47	46	63
13	60	55	70	35	66	13	43	54	55	50	59
14	54	62	61	49	61	14	66	60	51	40	59
15	22	31	36	28	24	15	61	46	59	62	51
16	46	57	56	44	40	16	61	60	47	50	66
17	62	45	51	52	55	17	24	41	58	43	58

18	33	28	29	21	41	18	44	41	54	40	53
19	75	71	75	68	75	19	63	31	31	42	24
20	49	55	57	61	51	20	61	56	44	34	62
21	44	43	31	62	46	21	42	51	55	59	63
22	46	65	64	46	43	22	47	41	49	31	46
23	64	39	72	32	58	23	56	46	39	45	38
24	53	50	59	54	52	24	43	46	61	33	55
25	50	37	30	45	27	25	65	56	51	55	51
26	43	60	62	50	57	26	49	53	60	54	50
Середні показники							50,1	49,31	54,19	44,56	50,96

Рівні проявів особистісних характеристик (факторів) спортсменів вказані в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

**Рівні прояву особистісних характеристик спортсменів за п'ятифакторним особистісним опитувальником «Велика п'ятірка»
(Р. Маккраї, П. Коста, 1983-1985 р.р.)**

Особистісні характеристики	Рівні прояву показників					
	низький		середній		високий	
	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
Екстраверсія – інтроверсія	13	25	28	53,85	11	21,15
Доброзичливість – відстороненість	13	25	27	51,92	12	23,08
Самоконтроль – імпульсивність	15	28,85	24	46,15	13	25
Емоційна стійкість – емоційна	12	23,08	26	50	14	26,92

нестійкість						
Експресивність – практичність	15	28,85	25	48,08	15	25
Середні показники	13,6	26,16	26	50	13	24,23

Вказані в таблиці 2.6. дані свідчать про те, що у досліджуваній вибірці переважає середній рівень прояву усіх особистісних характеристик (середній показник – 50%). Зокрема, відзначаємо респондентів як енергійних, впевнених, активних, товариських (53,85%); емпатійних, готових до співпраці, схильних до альтруїзму (51,92%).

Дещо суперечливими виглядають дані щодо емоційної стійкості / емоційної нестійкості: з одного боку, 26,92% опитаних продемонстрували високі результати за цим показником, що характеризує їх як осіб, нездатних контролювати свої емоції та імпульсивні потяги. У поведінці це проявляється як відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності, вередливість. З іншого боку, низькі результати показали 23,08% респондентів, тобто самодостатніх, впевнених, емоційно зрілих, реалістичних осіб.

Наочно рівні прояву особистісних характеристик спортсменів за п'ятифакторним особистісним опитувальником «Велика п'ятірка» ми зобразили на рисунку 2.3.

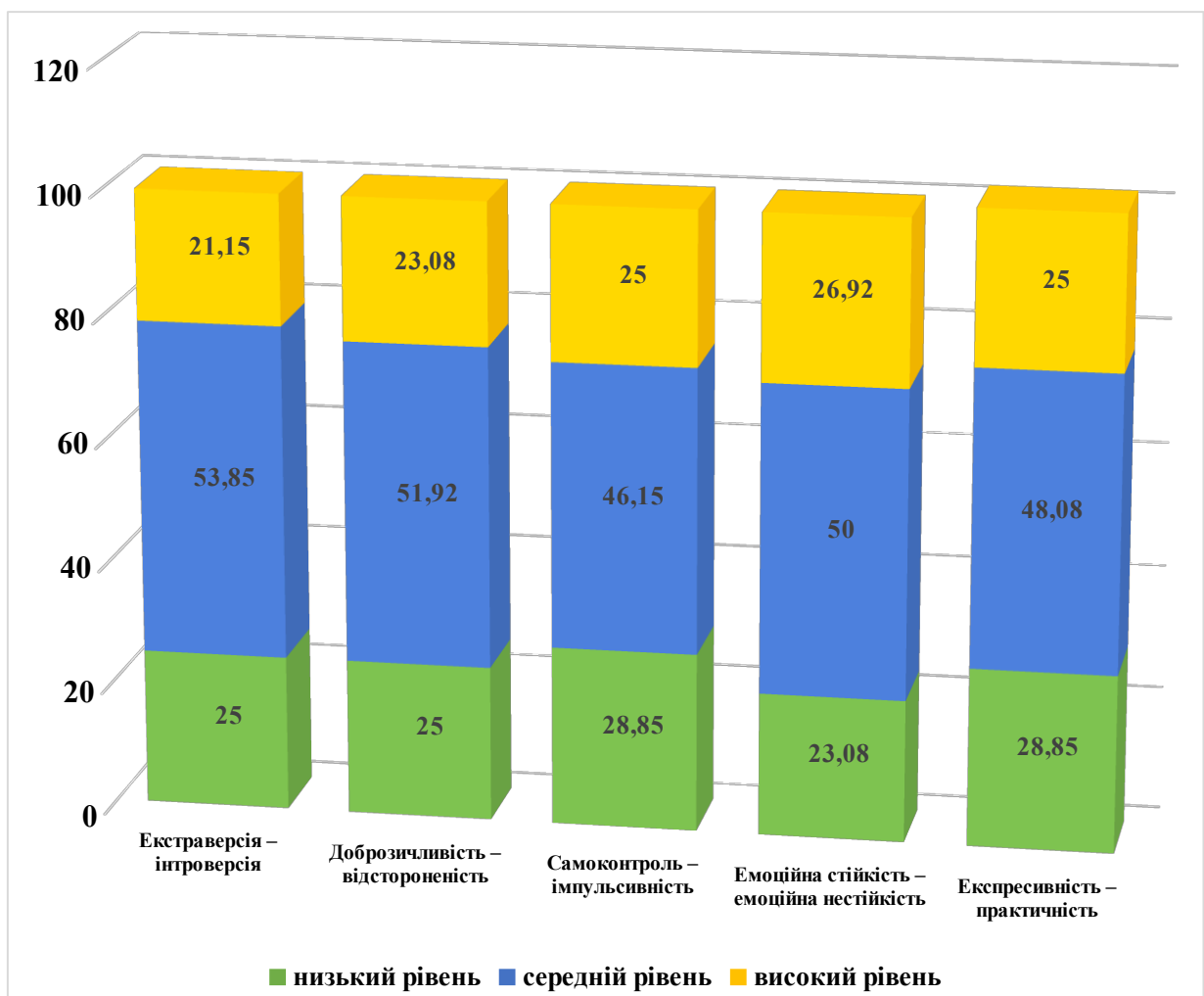


Рис. 2.3. Рівні прояву особистісних характеристик спортсменів за п'ятифакторним особистісним опитувальником «Велика п'ятірка», %
Джерело: складено автором самостійно

Для виявлення ознак вигорання спортсменів ми використали **методику «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова**. Зокрема, ми діагностували такі компоненти:

✓ **психоемоційне виснаження (ПВ)** – стан втрати людиною емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів через постійне напруження у роботі з людьми; проявляється у вигляді постійної втоми, байдужості до оточення, емоційної холодності, дратівливості, депресивного настрою;

✓ особистісне віддалення (ОВ) – процес поступового зменшення соціальної активності та бажання взаємодіяти з іншими; людина стає менш терплячою, більш дратівливою та негативно налаштованою до колег і людей, з якими взаємодіє у професійній сфері;

✓ професійна мотивація (ПМ) – рівень зацікавленості у своїй роботі та ентузіазму до виконання професійних обов'язків; визначається рівнем продуктивності, оптимізмом, задоволеністю від роботи та впевненістю у своїх професійних здібностях.

За відповідною шкалою респонденти оцінювали свою згоду з кожним з 72-х тверджень.

Результати спортсменів за методикою «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова зазначені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

**Результати респондентів за методикою
«Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова**

№	1 ПВ	2 ОВ	3 ПМ	Σ	№	1 ПВ	2 ОВ	3 ПМ	Σ
1	20	37	44	101	1	24	26	30	80
2	24	24	51	99	2	40	32	49	121
3	44	36	27	107	3	21	26	45	92
4	39	36	42	117	4	24	31	56	111
5	7	26	25	58	5	6	20	46	72
6	25	29	45	99	6	24	29	46	99
7	50	34	32	116	7	5	26	25	56
8	37	28	45	110	8	50	38	34	122
9	25	24	19	68	9	28	23	44	95
10	15	11	45	71	10	38	29	37	104

11	21	17	46	84	11	33	36	49	118
12	31	41	43	115	12	19	33	42	94
13	28	31	39	98	13	33	22	47	102
14	31	31	35	97	14	44	40	42	126
15	44	38	38	120	15	42	39	31	112
16	14	12	25	51	16	45	25	36	106
17	42	41	42	125	17	20	17	37	74
18	32	27	34	93	18	53	44	49	146
19	36	31	43	110	19	34	37	40	111
20	34	29	47	110	20	49	45	42	136
21	23	37	28	88	21	23	28	55	106
22	26	26	46	98	22	49	38	44	131
23	3	12	31	46	23	25	26	49	100
24	24	31	50	105	24	27	26	40	93
25	22	31	47	100	25	17	20	48	85
26	20	37	44	101	26	24	31	43	98
Середні показники						29,1	29,35	40,81	99,25

Норми для компонентів психічного вигорання пропонуємо у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

**Норми для компонентів психічного вигорання спортсменів за методикою
«Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова**

Компоненти психічного вигорання	Норми для компонентів психічного вигорання									
	надто низькі значення		низькі значення		середні значення		високі значення		надто високі значення	
	к- сть	%	к- сть	%	к- сть	%	к- сть	%	к- сть	%
психоемо- ційне виснаження	4	7,69	7	13,46	29	55,77	9	17,31	3	5,77
особистісне віддалення	0	0	3	5,77	31	59,62	14	26,92	4	7,69
професійна мотивація	0	0	0	0	1	1,92	8	15,38	43	82,69
Індекс психічного вигорання	0	0	2	3,85	12	23,08	27	51,92	11	21,15

Вказані у таблиці 2.8. результати за компонентами психічного вигорання дали можливість визначити рівень їх прояву (таблиця 2.9.).

Таблиця 2.9.

**Рівні прояву компонентів психічного вигорання спортсменів за методикою
«Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова**

Компоненти психічного вигорання	Рівні прояву компонентів психічного вигорання					
	низький		середній		високий	
	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
Психоемо- ційне виснаження	11	21,15	29	55,77	12	23,08
особистісне віддалення	3	5,77	31	59,62	18	34,62
професійна мотивація	0	0	1	1,92	51	98,08
Індекс психічного вигорання	2	3,85	12	23,08	38	73,08

Аналіз даних таблиці 2.9. засвідчив, що досліджувана вибірка характеризується високою професійною мотивацією (98,08%): опитані зацікавлені виконанням професійних обов'язків; продуктивні, оптимістичні, задоволені та впевнені у своїх професійних здібностях. Проте, більшість респондентів (73,08%) мають високий індекс психічного вигорання, що може вказувати на його прояви на таких системно-структурних рівнях як:

○ міжособистісному (ПВ – психічне виснаження, роздратованість, агресивність, підвищена чутливість до оцінок інших; ОВ – небажання контакту-

вати з людьми, цинічне, негативне ставлення до них; ПМ – незадоволеність роботою та стосунками в колективі);

○ особистісному (ПВ – низька емоційна толерантність, тривожність; ОВ – критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе, значущість своєї правоти; ПМ – знижена самооцінка, незадоволеність собою як професіоналом, відчуття низької професійної ефективності та віддачі);

○ мотиваційному (ПВ – небажання йти на роботу, бажання скоріше завершити робочий день; ОВ – зниження працездатності, байдужість до кар'єрного зростання; ПМ – зниження потреби в досягненнях).

Наочно зазначені результати представлені нами на рисунку 2.4.

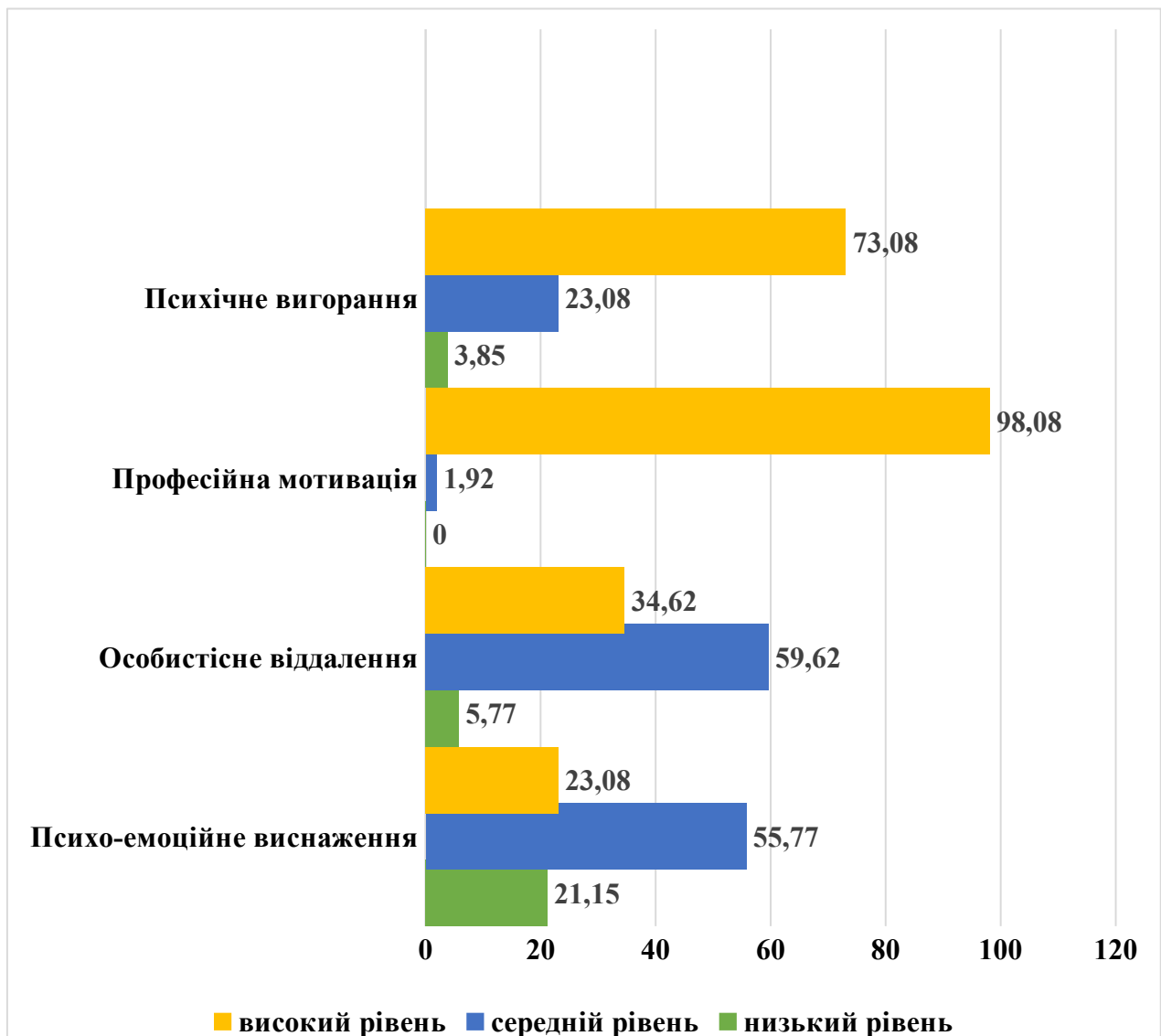


Рис. 2.4. Рівні прояву психічного «вигорання» респондентів за методикою

«Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова, %

Джерело: складено автором самостійно

Оскільки професії вчителя фізичної культури / тренера / спортсмена пов'язані з інтенсивною взаємодією з людьми, для оцінки емоційного стану фахівців, дослідження рівня їх професійного вигорання ми використали методику «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»» Г. Никифорова.

Респондентам було запропоновано 22 твердження, з якими вони погоджувалися або не погоджувалися (від 0 балів – «ніколи» до 6 балів – «завжди»), що дало можливість визначити прояв наступних складових професійного вигорання: емоційного виснаження (ЕВ), деперсоналізації (Д) та редукції особистих досягнень (РОД).

Результати спортсменів за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»» Г. Никифорова зазначені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10.

Результати респондентів за методикою

«Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»»

Г. Никифорова

№	1 ЕВ	2 Д	3 РОД	Σ	№	1 ЕВ	2 Д	3 РОД	Σ
1	30	19	30	79	1	30	10	32	72
2	22	1	37	60	2	13	3	28	44
3	34	13	24	71	3	24	11	43	78
4	32	5	32	69	4	12	6	40	58
5	16	25	35	76	5	16	10	41	67
6	25	12	32	69	6	13	9	28	50

7	31	13	21	65	7	28	5	23	56
8	24	9	32	65	8	27	6	30	63
9	21	12	21	54	9	36	13	27	76
10	8	4	36	48	10	27	13	28	68
11	26	6	38	70	11	24	14	38	76
12	26	16	27	69	12	31	9	40	80
13	24	0	35	59	13	38	18	32	88
14	24	4	37	65	14	29	18	29	76
15	28	9	41	78	15	32	9	31	72
16	10	2	24	36	16	11	2	37	50
17	28	12	30	70	17	45	21	37	103
18	35	12	31	78	18	22	10	24	56
19	16	4	29	49	19	16	23	28	67
20	34	14	36	84	20	22	14	37	73
21	27	18	31	76	21	38	17	32	87
22	22	2	30	54	22	19	7	35	61
23	13	6	38	57	23	18	7	23	48
24	25	13	28	66	24	19	5	29	53
25	24	7	41	72	25	19	4	39	62
26	16	8	16	40	26	22	3	32	57
Середні показники						24,08	9,87	31,83	65,77

Як видно з таблиці 2.10., середні показники емоційного виснаження (ЕВ), деперсоналізації (Д) та редукції особистих досягнень (РОД) коливаються від 9,87 (Д) до 31,83 балів (РОД), зважаючи на максимально можливу суму за ЕВ –

54 бали; за Д – 30 балів; за РОД – 48 балів. Це свідчить про середній рівень прояву показників.

Рівні прояву компонентів професійного виснаження опитаних вказані в таблиці 2.11. та на рисунку 2.5.

Таблиця 2.11.

Рівні прояву компонентів професійного вигорання спортсменів за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»»

Г. Никифорова

Компоненти професійного вигорання	Рівні прояву компонентів професійного вигорання					
	низький		середній		високий	
	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
емоційне виснаження	12	23,08	20	38,46	20	38,46
деперсоналізація	18	34,62	17	32,69	17	32,69
редукція особистих досягнень	7	13,46	22	42,31	23	44,23
Середні показники	12,33	23,72	19,67	37,82	20	38,51

Дані, наведені в таблиці 2.11. свідчать про те, що найвищі показники прояву в досліджуваній вибірці характерні для редукції особистих досягнень. Це означає, що респонденти схильні до негативного оцінювання себе, власних професійних досягнень, негативізму щодо службової гідності та можливостей, можливого нівелювання власної гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

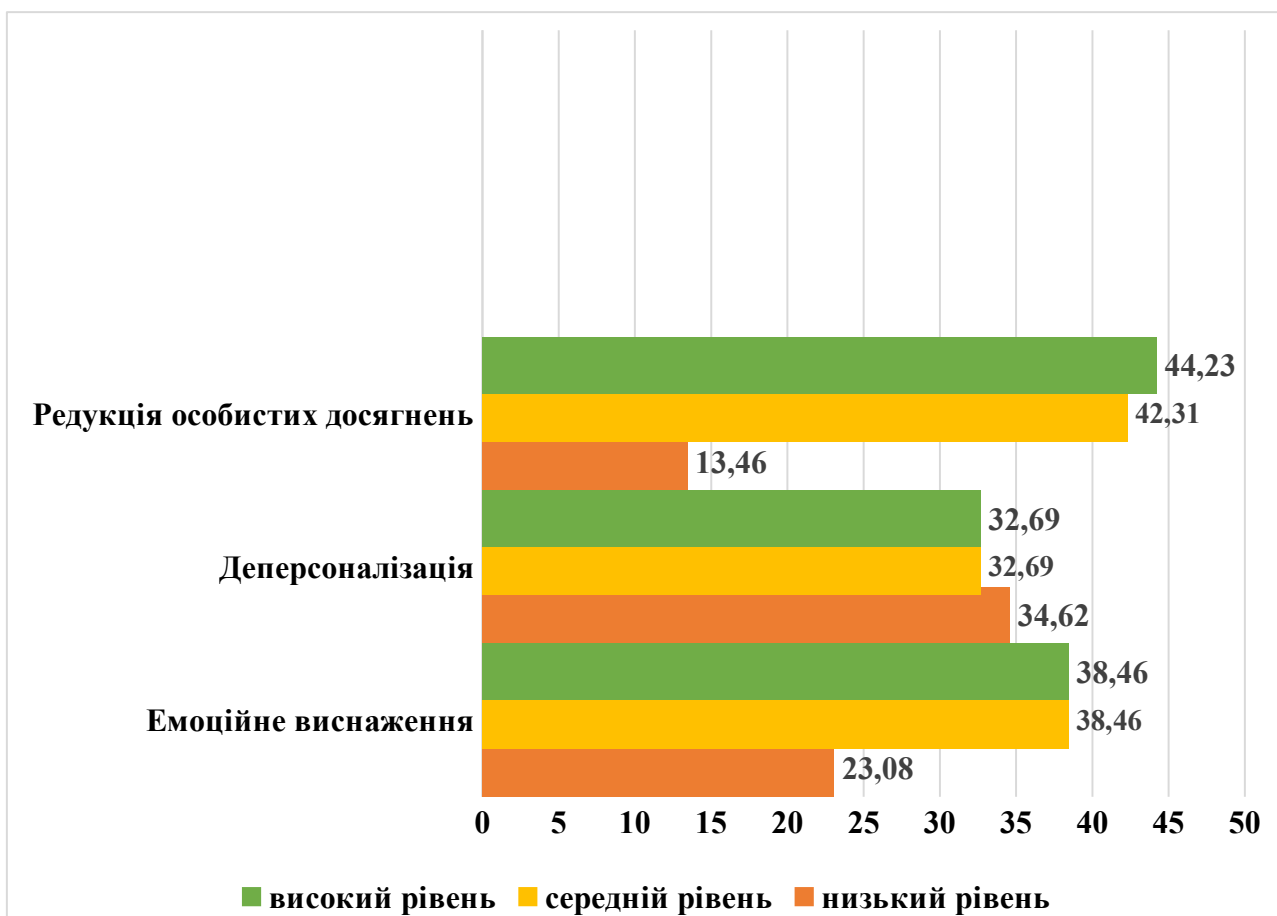


Рис. 2.5. Рівні прояву професійного «вигорання» респондентів за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»»

Г. Никифорова, %

Джерело: складено автором самостійно

Для перевірки гіпотези нашої роботи та досягнення її мети було проведено статистичний аналіз отриманих даних, кореляційний аналіз за Ч.Спірменом за комп'ютерною програмою статистики (при $p \leq 0,05$). Зазначимо, що в результаті було виявлено велику кількість статистично значимих кореляційних зв'язків, проте, зважаючи на мету нашої магістерської роботи, ми звернемо увагу на кореляцію показників методик діагностики вигорання з показниками інших методик, використаних у дослідженні.

Отже, за методикою «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова:

- професійна мотивація корелює з такими показниками: орієнтаціями на знання ($r = 0,37$), на досягнення ($r = 0,29$), на відчуттєву стимуляцію ($r = 0,38$), внутрішньою мотивацією ($r = 0,39$), орієнтацією на виявлення ($r = 0,38$), на зовнішню регуляцію ($r = 0,34$), зовнішньою мотивацією ($r = 0,37$) (методика «Оцінка мотивів у професійному спорті»); а також з показниками раціонально-вольової мотивації ($r = - 0,31$) (методика «Мотиви занять спортом» А. Шаболтаса), теплоти ставлення ($r = 32$) та прихильності ($r = 0,304$) (п'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI «Велика п'ятірка»);

- загальний показник вигорання за цією методикою кореляційно пов'язаний з показником довірливості ($r = 0,43$).

За методикою «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Г. Никифорова відзначимо такі кореляційні зв'язки:

- психоемоційного виснаження з показниками підпорядкування ($r = - 0,27$), безвідповідальності ($r = - 0,302$) та безтурботності ($r = - 0,28$);

- деперсоналізації з показниками мотивації заняття спортом (загальним показником) ($r = - 0,296$), відсутністю наполегливості ($r = - 0,29$), відповідальністю ($r = 0,38$), консерватизмом ($r = - 0,314$);

- редукції професійних обов'язків з показниками орієнтації на виявлення ($r = 0,27$), зовнішньої умотивованості ($r = 0,29$) (методика «Оцінка мотивів у професійному спорті»); а також з показниками мотивації на досягнення успіху ($r = 0,34$) (методика «Мотиви занять спортом» А. Шаболтаса) та показниками п'ятифакторного особистісного опитувальника NEO PI «Велика п'ятірка»: наполегливістю ($r = 0,29$), самодостатністю ($r = - 0,30$) та фактором емоційної нестійкості ($r = - 0,31$);

- отже, можемо зробити висновок, що гіпотеза магістерської роботи щодо існування зв'язку між емоційним вигоранням спортсменів та їх мотивацією і їх особистісними рисами підтверджена.

ВИСНОВКИ

Вивчення наукової психологічної літератури з проблеми емоційного вигорання спортсменів, а також результати проведеного нами емпіричного дослідження дозволяють сформулювати такі ключові висновки:

1. Проблематика вигорання як складного, багатовимірного психологічного феномену перебуває в полі наукового інтересу вже понад п'ятдесят років. Наразі існує понад шість тисяч наукових праць, присвячених вивченню цього явища крізь призму різноманітних теоретичних моделей. Водночас, єдиного підходу до визначення патогенезу, термінології та сутності вигорання досі не напрацьовано. У науковій літературі використовуються численні поняття для його опису, зокрема: емоційне вигорання, синдром вигорання, психічне вигорання, професійне вигорання, синдром емоційного вигорання, синдром професійного вигорання, вигорання особистості тощо.

2. Узагальнення наукових джерел та емпіричних досліджень з проблеми емоційного вигорання (Е. Айронсон, Н. Арцимович, О. Громцева, Д. Дірендонк, Е. Іваніцький, Т. Колтунович, К. Кондо, А. Корнєєв, Л. Кузнєцова, К. Маслач, Е. Махера, А. Мімс, А. Пайнс, Б. Пельман, М. Пересадін, Х. Сіксма, Г. Фірт, Г. Фройденбергер, В. Фролов, Е. Хартман, В. Шауфелі, Р. Шваб) дає підстави трактувати його як процес поступового психічного виснаження, що розвивається внаслідок тривалого професійного стресу. Основними проявами цього стану є хронічна втома, емоційне спустошення, деперсоналізація, а також зниження ефективності професійної діяльності.

3. Згідно з процесуальним підходом, емоційне вигорання розглядається як динамічний і поетапний процес, що охоплює послідовні стадії розвитку. Дослідники наголошують, що це явище є не лише наслідком тривалого впливу стресових факторів, а й результатом поступового накопичення фізичного та емоційного виснаження, що зумовлює глибокі трансформації в професійній

діяльності та особистісному житті людини. Емоційне вигорання зазвичай розпочинається з високого рівня професійної мотивації, ентузіазму та залученості, проте під впливом хронічного стресу, розчарування та розбіжностей між очікуваннями й реальністю відбувається поступове зниження енергії, інтересу до діяльності, погіршення емоційного стану й ефективності. У більш пізніх фазах вигорання може мати серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров'я: хронічну втому, психосоматичні симптоми, емоційну відчуженість, соціальну ізоляцію та навіть професійну дезадаптацію.

4. Симптоматику професійного вигорання дослідники характеризують з різних позицій – як у змістовому плані, акцентуючи увагу на природі та проявах окремих симптомів, так і в кількісному аспекті, оцінюючи їхню інтенсивність, частоту виникнення та взаємозв'язки. У наукових підходах простежується варіативність: одні автори обмежуються переліком характерних ознак, тоді як інші пропонують структуровану класифікацію симптомів, враховуючи індивідуально-психологічні чинники та особливості організаційного середовища.

5. Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження показує:

✓ за методикою «Оцінка мотивів у професійному спорті» (Sport Motivation Scale, SMS) виявлено переважання внутрішньої мотивації серед респондентів, зокрема орієнтації на досягнення (середній бал – 22,5) та орієнтації на чуттєву стимуляцію (середній бал – 22,3). Найвищий показник серед зовнішніх мотиваційних чинників зафіксовано в межах інтроєктованої мотивації (середній бал – 20,3). Щодо показників внутрішньої та зовнішньої мотивації, то переважає середній рівень прояву (49,59%). Значним є відсоток амотивованих спортсменів до професійної діяльності (високий рівень – 25% респондентів);

✓ застосування методики «Мотиви занять спортом» (А. Шаболтас (Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В., 2004)) засвідчило, що середні значення

за мотиваційними категоріями варіюються в межах від 5,94 до 12,33 бала, при тому що максимальна можлива оцінка за одним мотивом становить 27 балів. Це свідчить про середній рівень вираженості досліджуваних показників. Аналіз розподілу результатів за рівнями мотивації показав, що 49,23% респондентів мають низьку мотивацію до професійної діяльності, 35% демонструють середній рівень мотивації; лише 15,77% спортсменів відзначаються високою мотивацією: вони отримують задоволення від своєї діяльності та прагнуть досягати вищого рівня спортивної майстерності;

✓ п'ятифакторним особистісним опитувальником «Велика п'ятірка» засвідчено, що в досліджуваній вибірці переважає середній рівень прояву усіх особистісних характеристик (екстраверсії, доброзичливості, сумлінності, емоційної стійкості, експресивності): середній показник – 50%. Зокрема, характеризуємо респондентів як енергійних, впевнених, активних, товариських (53,85%); емпатійних, готових до співпраці, схильних до альтруїзму (51,92%);

✓ за методикою «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова виявлено, що 98,08% учасників дослідження мають високий рівень професійної мотивації: вони демонструють зацікавленість у виконанні службових обов'язків, характеризуються продуктивністю, оптимізмом, задоволенням від діяльності та впевненістю у власних професійних компетентностях. Водночас, у більшості респондентів (73,08%) зафіксовано високий рівень психічного вигорання;

✓ результати спортсменів за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина»» Г. Никифорова показали, що емоційне виснаження виявлено на високому рівні у 38,46% респондентів, ще у 38,46% – на середньому рівні, і лише 23,08% продемонстрували низький рівень цього компоненту. Деперсоналізація мала дещо рівномірніший розподіл: високий рівень виявлено у 32,69% опитаних, середній – у 32,69%, а низький – у 34,62%. Редукція особистих досягнень переважно проявлялася на високому рівні

(44,23%) та середньому рівні (42,31%), тоді як низький рівень зафіксовано лише у 13,46% учасників дослідження. Узагальнені середні показники за всіма трьома компонентами професійного вигорання свідчать, що високий рівень прояву характерний для 38,51% спортсменів, середній – для 37,82%, а низький – для 23,72%;

✓ отримані результати свідчать про неоднорідність мотиваційної сфери спортсменів, з переважанням внутрішньої мотивації (особливо орієнтації на досягнення та чуттєву стимуляцію), водночас із помітним відсотком амотивованих осіб. Дані щодо професійного вигорання демонструють значне поширення високого рівня емоційного виснаження, редукції особистих досягнень і високого загального індексу вигорання, незважаючи на високу професійну мотивацію більшості респондентів. Особистісні характеристики досліджуваних переважно проявляються на середньому рівні, що вказує на певну стабільність, однак не виключає впливу зовнішніх чинників на психоемоційний стан;

✓ проведений нами статистичний аналіз отриманих даних, кореляційний аналіз за Ч. Спірменом за комп'ютерною програмою статистики підтверджує гіпотезу щодо існування зв'язку між емоційним вигоранням спортсменів та їх мотивацією і їх особистісними рисами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бражко А.С., Віцько С.М. Мотиваційна криза професійного розвитку спортсменів та шляхи її подолання. URL: https://www.researchgate.net/profile/Arshak-Varzhapetyan/publication/376047794_PROBLEMS_OF_MONETARY_AND_FISCAL_POLICY_COORDINATION_BY_MONEY_SUPPLY_WITH_THE_EXAMPLE_OF_RA/links/65686855ce88b870311fde72/PROBLEMS-OF-MONETARY-AND-FISCAL-POLICY-COORDINATION-BY-MONEY-SUPPLY-WITH-THE-EXAMPLE-OF-RA.pdf#page=447
2. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія». К., 2004. 19 с.
3. Гнускіна Г.В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». К., 2016. 267 с.
4. Грисенко Н. В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». К., 2011. 22 с.
5. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Харків, 2010. 21 с.
6. Громцева О.В. Уявлення про професійне вигорання медичних працівників та дослідження його феноменології. European Journal of Management Issues. 2019. 27(3-4). URL: <https://mi-dnu.dp.ua/index.php/MI/issue/view/17/27%283-4%292020>

7. Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». К, 2012. 20 с.

8. Гуляс І. А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2007. 20 с.

9. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2013. 249 с.

10. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.

11. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. К., 2005. 191 с.

12. Зайцева Ю.В., Момот О.О., Новік С.М. Психолого-педагогічний супровід спортсменів. URL: https://www.researchgate.net/publication/376065132_PSIHOLOGO-PEDAGOGICNOIJ_SUPROVID_SPORTSMENIV

13. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с. URL: <https://psychologdcpp.in.ua/wp-content/uploads/2020/03/Збірник-Емоційне-вигорання-педагогів.pdf>

14. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 98 с.

15. Карпенко З. С. Експериментально-психологічна модель профілактики професійного «вигорання». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки : зб. наук. праць. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. Вип. 19(43). С.113–117.

16. Каткова Т. А. Емоційне вигоряння викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 6. Ч. 1. С. 300–308.

17. Ковальчук В.І. Особистісні детермінанти професійного вигорання спортивних тренерів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2015. Вип. 5(1). С. 123-125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_015_2015_5%281%29__41

18. Колтунович Т. А. Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. К. : Видавництво «Фенікс», 2012. Т. XII : Психологія творчості. Вип. 15, ч. II. С. 158–170.

19. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К. : Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Т. IV. С. 160–167.

20. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес». *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К. : Гнозис, 2014. Дод. 4 до Вип. 31. Т. III (11). С. 142–151.

21. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології* :

зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 26 червня 2015 р., Львів: «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18–23.

22. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 341 с.

23. Колтунович Т.А., Чуйко Г.В. Психологічні особливості особистості педагога : навчально-методичний посібник. Чернівці, 2024. 248 с. URL: https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8931/Психологічна%20характеристика%20особистості%20педагога_book.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Комісарик М.І., Леко Б.А., Чуйко Г.В. Основи психології спорту. Чернівці: Рута, 2004. 400 с.

25. Кривоніс Т. Г. та ін. Психологічний тренінг, орієнтований на особистість, як засіб лікування синдрому емоційного вигорання. *Всесвіт соціальної психіатрії, медичної психології та психосоматичної медицини*. 2009. Т.1. №2 (2). С. 83–87.

26. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія». К., 2009. 16 с.

27. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету*. Серія «Психологічні науки». 2021. Випуск 10. С. 105–112.

28. Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина». URL: <https://ds1.sm.ua/діагностика-синдрому-вигорання-в-п/>

29. Наугольник Л.Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 324 с.

30. Нікітюк В.В. Фактори емоційного вигорання спортсменів. URL: <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/article/view/7/7>

31. Павелків Р.В., Василюк В.М., Юдкіна Х.В. Змістовий аналіз дефініції «емоційне вигорання в спорті». *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. Вип. 10. С. 5–12.
32. П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI («Велика п'ятірка»). URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_neo/
33. Радчук Г. К. Становлення асертивності студентів як чинник попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : Психологія. 2016. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2016_1_10
34. Рудницький О. Психоемоційне вигорання особистості: теоретичні аспекти проблеми. *Психологічні перспективи*, 43, 2024. С. 161-180. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-43-rud>
35. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: тендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2004. 264 с.
36. Черевко С. та ін. Психопрофілактика і корекція емоційного вигорання спортсменів-легкоатлетів в умовах закладу вищої освіти. URL: <http://visnyk-sport.kpnu.edu.ua/article/view/207310>
37. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В. Проблема перфекціонізму в психології. За матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції «Scientific researches and methods of their carrying out: world experience and domestic realities», що проводилася 17 лютого 2023 року ГО «Європейська наукова платформа» (Вінниця, Україна) та ТОВ «International Centre Corporative Management» (Відень, Австрія). *Грааль науки*. 2023. № 24. С.640-646. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.02.2023.120;>
[https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/6646.](https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/6646)

38. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В., Зварич І.М. Воронка виснаження як імовірний результат вигорання. *Наукові перспективи*. 2024. № 4(46). С.1473-1486. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1473-1486](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1473-1486); <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/9969>.
39. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Науковий журнал «Габітус»*. Вип. 17. 2020. С. 141-145. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/17025>
40. Шелестинський О.В. Особливості профілактики професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту : кваліфікаційна робота магістра : 017 Фізична культура і спорт. Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2023. 67 с. URL: <https://elar.khmnpu.edu.ua/items/a3a9933a-c46b-4446-8564-92f9085501b0>
41. Шкала оцінки спортивної мотивації (SMS). URL: https://www.eztests.xyz/tests/sport_sms/#google_vignette
42. Штифурак В., Драчук А. Особливості психологічної підготовки в умовах спортивної діяльності на сучасному етапі. *Фізична культура, спорт та здоров'я нації* : збірник наукових праць. Вінниця. Вип. 1. 2017. С. 476–482.
43. Юр'єва Л. М. Професійне вигоряння у медичних працівників. Формування, профілактика і корекція. К. : Сфера, 2004. 272 с.
44. Яценко Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. К. : Главник, 2008. Ч.1. 176 с. Ч.2. 176 с.
45. Bakker A. B. An organizational and social psychological perspective on burnout and work engagement / [A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, E. Demerouti, M. C. Euwema]. // *The Scope of Social Psychology : Theory and Applications* ; ed by M. Hewstone, H. Schut, J. de Wit [eds.]. NY : Psychology Press, 2007. 352 p.
46. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. [3. Auflage]. Berlin : Heidelberg Springer Medizin Verlag, 2006. 314 s.

47. Cherniss C. Staff burnout : Job stress in the human services. Beverly Hills, CA : Sage Publishing Inc., 1980. 199 p.
48. Chuyko, H., Koltunovych, T., Chaplak, Y., Komisaryk, M., & Heisonyuk, N. Motivational and dispositional features of burnout of students – future psychologists. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2025. № 17(2). P. 170-194. <https://doi.org/10.18662/rrem/17.2/978>
49. Dworkin A. G. Teacher Burnout in the Public Schools : Structural Causes and Consequences for Children. New York : State University of New York Press, 1987. 241 p. (SUNY series in educational leadership).
50. Edelwich J. Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession / Jerry Edelwich, Archie Brodsky. – New York : Human Sciences Press, 1980. – 255 p.
51. Freudenberger H. J. Staff burn-out // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159–165.
52. Friedman I. A. Burnout in teachers : Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance // *Psychotorspy in Practice*. 2000. Vol. 56 (5). P. 595–606.
53. Garden A.-M. The purpose of burnout : A Jungian interpretation. Special Issue : Handbook on job stress. *Journal of Social Behavior and Personality*. 1991. Vol. 6 (7). P. 73–93.
54. Greenglass E. R. Proactive coping. *Beyond coping : Meeting goals, vision, and challenges* ; ed. by E. Frydenberg. London : Oxford University Press, 2002. P. 37–62.
55. Koltunovych T. The structural and functional model of psychocorrection of professional burnout among pre-school teachers. *Science and education a new demension* : Pedagogy and Psychology. 2014. № II (12), Iss. 25. P. 76–81.
56. Lexicon of psychiatric and mental health terms. Geneva : WHO, 1994. 108 p.

57. Maher E. L. Burnout and commitment: A theoretical alternative. *Personnel and Guidance Journal*. 1983. Vol. 61. P. 390–393.
58. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
59. Schaufeli W. B. The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis / Wilmar Schaufeli, Dirk Enzmann ; ed. by Tom Cox and Amanda Griffiths. London : Taylor & Francis, 1998. 220 p.

ДОДАТОК А

Результати спортсменів за п'ятифакторним особистісним опитувальником «Велика п'ятірка»

(Р. Маккраї, П. Коста, 1983-1985 р.р.)

(конкретизовано показники кожного з 5-ти факторів)

№	I						II						III						IV						V					
	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ
1	6	7	3	4	4	24	8	6	11	4	8	37	3	5	8	8	6	30	8	12	7	9	9	45	4	4	4	6	9	27
2	8	9	10	12	8	47	13	10	11	14	12	60	13	12	12	13	12	62	11	9	10	10	10	50	12	10	11	13	11	57
3	9	8	8	7	6	38	9	11	7	9	11	47	7	8	9	9	8	41	10	10	13	10	13	56	8	10	8	9	8	43
4	15	13	11	9	11	59	13	12	8	10	11	54	13	15	15	11	13	67	13	12	12	12	13	62	14	15	13	13	9	64
5	5	11	7	3	7	33	8	14	7	10	9	48	12	12	13	15	15	67	4	5	4	5	3	21	3	6	13	7	8	37
6	11	9	9	10	10	49	11	13	7	9	12	52	15	14	14	8	12	63	13	13	10	10	12	58	11	11	11	14	11	58
7	8	10	12	10	10	50	8	10	7	12	9	46	14	10	13	13	7	57	10	12	14	11	11	58	9	15	14	10	10	58
8	8	10	6	8	8	40	8	8	8	8	10	42	12	7	12	12	12	55	10	12	8	9	6	45	8	10	6	8	8	40
9	13	13	4	8	11	49	6	5	5	5	9	30	7	10	11	8	10	46	9	9	8	10	7	43	7	9	14	6	11	47
10	11	9	15	11	11	57	12	10	8	11	11	52	12	12	15	4	9	52	10	8	8	7	7	40	10	10	9	10	12	51
11	11	7	12	12	7	49	14	12	11	12	15	64	13	14	13	9	12	61	10	8	6	10	5	39	12	14	8	11	9	54
12	10	13	11	11	11	56	15	10	9	13	13	60	15	15	15	13	15	73	12	9	9	7	5	42	12	9	13	13	9	56
13	12	14	14	8	12	60	13	7	10	14	11	55	15	14	15	11	15	70	9	8	6	7	5	35	13	14	13	15	11	66
14	12	13	12	8	9	54	13	13	10	13	13	62	15	14	13	10	9	61	11	9	9	11	9	49	13	13	15	9	11	61
15	5	3	3	6	5	22	6	9	7	5	4	31	7	5	7	9	8	36	4	6	5	9	4	28	4	3	6	4	7	24

16	10	9	9	7	11	46	12	12	11	11	11	57	11	13	11	10	11	56	10	8	9	9	8	44	8	10	7	9	6	40
17	15	11	10	15	11	62	10	8	6	10	11	45	10	8	12	9	12	51	15	7	7	8	15	52	14	14	8	8	11	55
18	5	5	9	6	8	33	4	8	6	6	4	28	6	4	6	9	4	29	4	4	5	5	3	21	8	7	8	7	11	41
19	15	15	15	15	15	75	15	15	11	15	15	71	15	15	15	15	15	75	15	15	15	11	12	68	15	15	15	15	15	75
20	10	8	13	11	7	49	7	13	13	9	13	55	13	14	10	11	9	57	14	14	10	8	15	61	9	10	11	10	11	51
21	9	10	6	7	12	44	9	5	14	9	6	43	8	8	4	6	5	31	14	14	10	11	13	62	10	10	9	12	5	46
22	12	8	10	9	7	46	12	13	11	14	15	65	15	12	14	9	14	64	11	10	5	9	11	46	14	7	5	9	8	43
23	15	13	14	12	10	64	6	10	6	9	8	39	15	14	15	15	13	72	4	3	9	11	5	32	13	15	4	15	11	58
24	10	14	8	9	12	53	12	9	7	11	11	50	10	14	12	10	13	59	14	9	11	10	10	54	12	14	9	7	10	52
25	7	13	9	11	10	50	13	11	11	12	14	61	13	15	15	10	15	68	6	7	5	6	5	29	11	11	9	9	11	51
26	8	10	8	9	8	43	9	7	9	7	8	40	8	7	9	10	6	40	8	6	9	5	9	37	9	9	7	8	9	42
27	10	12	13	8	10	53	5	8	11	11	14	49	15	11	11	13	12	62	11	8	11	9	5	44	10	8	6	9	9	42
28	3	9	4	8	7	31	6	5	8	6	6	31	7	5	10	5	7	34	7	8	7	6	8	36	5	5	6	5	7	28
29	14	13	14	9	11	61	13	11	13	14	14	65	13	13	15	11	14	66	10	10	10	3	9	42	12	13	14	12	11	62
30	9	12	3	5	11	40	8	5	6	6	8	33	10	15	14	13	11	63	4	3	4	5	3	19	9	12	14	10	10	55
31	15	15	15	13	10	68	11	7	3	14	14	49	15	15	15	14	15	74	7	3	11	7	9	37	15	7	15	13	7	57
32	13	12	8	9	11	53	8	10	8	13	10	49	15	14	13	13	13	68	12	11	6	6	7	42	9	10	13	13	8	53
33	3	11	14	11	8	47	4	7	10	6	4	31	4	4	7	8	5	28	3	7	4	4	3	21	9	7	3	10	4	33
34	15	10	6	11	6	48	9	11	10	11	13	54	11	14	13	13	11	62	10	10	12	12	10	54	8	12	11	11	8	50
35	14	9	7	11	11	52	13	14	8	14	15	64	13	15	14	12	12	66	15	14	14	15	13	71	10	11	15	8	9	53
36	15	8	13	13	9	58	12	10	9	9	12	52	10	10	8	12	7	47	7	4	12	13	10	46	14	13	10	14	12	63
37	13	10	11	10	10	54	13	11	7	12	11	54	12	12	12	9	10	55	13	10	9	8	10	50	14	9	13	12	11	59

38	14	12	15	11	11	63	10	14	13	11	12	60	10	13	11	8	9	51	8	9	10	8	5	40	12	13	12	11	11	59
39	10	10	6	8	9	43	8	9	9	9	11	46	14	11	10	11	13	59	13	10	12	13	14	62	4	14	10	10	13	51
40	14	12	15	13	12	66	13	11	8	15	13	60	11	10	10	8	8	47	13	8	5	10	14	50	11	15	14	14	12	66
41	13	14	12	10	12	61	8	7	5	10	11	41	12	13	13	10	10	58	6	8	11	5	13	43	11	11	13	12	11	58
42	11	12	11	12	15	61	11	6	6	10	8	41	12	10	10	11	11	54	14	9	6	5	6	40	11	10	10	10	12	53
43	4	4	5	6	5	24	6	7	7	7	4	31	7	5	5	9	5	31	8	9	8	8	9	42	7	5	4	5	3	24
45	12	8	7	10	7	44	11	13	9	11	12	56	8	7	10	11	8	44	5	6	7	9	7	34	15	10	14	12	11	62
46	15	11	11	15	11	63	11	7	11	11	11	51	15	11	3	11	15	55	11	15	11	11	11	59	11	15	7	15	15	63
47	12	14	11	11	13	61	9	7	3	10	12	41	13	9	12	9	6	49	4	8	7	5	7	31	9	8	6	8	15	46
48	7	9	8	9	9	42	9	10	9	10	8	46	8	9	9	6	7	39	7	7	8	9	14	45	6	6	6	9	11	38
49	12	10	6	7	12	47	8	7	9	8	14	46	12	15	12	8	14	61	7	5	7	8	6	33	7	15	11	14	8	55
50	12	10	15	11	8	56	11	11	10	13	11	56	11	12	12	10	6	51	12	10	10	12	11	55	12	10	8	10	11	51
51	10	9	7	10	7	43	11	11	13	7	11	53	11	13	13	13	10	60	12	10	11	11	10	54	12	9	9	10	10	50
52	15	12	14	11	13	65	15	14	8	11	13	61	9	14	10	5	6	44	10	10	13	7	15	55	13	14	13	12	9	61