

## **ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ КОНСТРУКТОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОЯВОМ АГРЕСИВНИХ ФОРМ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ**

**Кульчицька Анна,  
Федотова Тетяна**

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна  
anna379@ukr.net

Професійна діяльність є однією із найважливіших сфер життя сучасної людини. Це не лише джерело матеріальних ресурсів, необхідних для забезпечення її базових потреб, а й підґрунтя для самореалізації, самоствердження особистості, задоволення амбіцій і прагнень. Синдром професійного вигорання займає одне з ключових місць серед широкого спектра суспільних проблем. Дослідження стосується проблеми взаємозв'язку рівня сформованості синдрому професійного вигорання особистості та особливостей прояву агресії. У статті систематизовано й узагальнено сукупність наукових поглядів із проблематики професійного вигорання та агресії. Професійне вигорання визначено як відносно стійку властивість особистості, що зумовлена специфікою професійної діяльності й виступає відхиленням від соціальної норми, що призводить до негативних змін у поведінці. Агресію розглянуто як будь-яку форму поведінки, націлену на образу, чи заподіяння шкоди в процесі суб'єктно-об'єктних відносин. Емпіричне дослідження ґрунтувалося на методиці О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання», опитувальнику Басса-Дарки, та опитувальнику легітимізованої агресії М. Хогбен в адаптації С. М. Єніколопова та М. П. Цибульського. Установлено, що у вибірці осіб із яскраво вираженим професійним вигоранням (перша група), порівняно з працівниками, не схильними до нього (друга група), частіше фіксуються загальні індекси агресивності та ворожості, що перевищують допустиму норму. Диференціація представників обох груп виявлена й за схильністю до виявлення різних видів агресивної поведінки, зокрема опосередкованої агресії, роздратування, образи, підозрливості. У результаті дослідження також проаналізовано схильність представників двох указаних груп до легітимізації агресії в різних сферах життя.

**Ключові слова:** професійне вигорання, ворожість, агресія, роздратування, легітимізація агресії.

**Kulchytska Anna, Fedotova Tetiana. Characteristics of the Interrelation between the Construct «Occupational Burnout» and the Expression of Aggressive Forms of Personal Behavior.** Professional activity is one of the most

important parts of modern life. It is not only a source of material resources which are necessary to meet its basic needs but also a basis for self-realization, self-assertion of personality, satisfaction of ambitions and aspirations. Occupational burnout syndrome is one of the key points in a wide range of societal problems. The study is devoted to the problem of the relationship between the level of occupational burnout syndrome and the features of aggression. The article summarizes the set of scientific views on the problems of professional burnout and aggression. Occupational burnout is defined as a relatively stable personality trait, which is caused by the specificity of professional activity and deviates from the social norm, which leads to negative changes in behavior. Aggression is considered any form of behavior aimed at an abuse or harm in the process of subject-object relations. The empirical study was based on the Bass-Darka questionnaire, O. Rukavishnikov's method of «Determination of mental burnout», the Bass-Darka questionnaire, and the questionnaire of legitimized aggression by M. Hogben in the adaptation of S. M. Enikolopov and M. P. Tsybulsky. It was found that in the sample of persons with pronounced occupational burnout (first group) indexes of aggression and hostility exceeding the allowable norm are recorded more often compared to workers not susceptible to it (second group). The differentiation of the representatives of both groups is also revealed by the tendency to detect different types of aggressive behavior, in particular, indirect aggression, irritation, insults, suspicion. The study also analyzed the propensity of the representatives of the two groups to legitimize aggression in different spheres of life.

**Key words:** occupational burnout, hostility, aggression, irritation, legitimization of aggression.

**Кульчицкая Анна, Федотова Татьяна. Особенности взаимосвязи между конструктом профессионального выгорания и проявлением агрессивных форм поведения личности.** Профессиональная деятельность является одной из важнейших сфер жизни современного человека. Это не только источник материальных ресурсов, необходимых для обеспечения ее базовых потребностей, но и основа для самореализации, самоутверждения личности, удовлетворения амбиций и стремлений. Синдром профессионального выгорания занимает одно из ключевых мест среди широкого спектра общественных проблем. Исследование относится к проблеме взаимосвязи уровня сформированности синдрома профессионального выгорания личности и особенностям проявления агрессии. В статье систематизируется и обобщается совокупность научных взглядов по проблематике профессионального выгорания и агрессии. Профессиональное выгорание определяется как относительно устойчивое свойство личности, обусловленное спецификой профессиональной деятельности, является отклонением от социальной нормы и приводит к негативным изменениям в поведении. Агрессия рассматривается как любая форма поведения, направленная на обиду или нанесение вреда в процессе субъектно-объектных отношений. Эмпирическое исследование основывалось на методике А. Рукавишникова «Определение психического

выгорания», опроснике Басса-Дарки, и опроснике легитимизированной агрессии М. Хогбен. Установлено, что в выборке лиц с ярко выраженным профессиональным выгоранием (первая группа), по сравнению с работниками, не склонными к нему (вторая группа), чаще фиксируются общие индексы агрессивности и враждебности, превышающие допустимую норму. Дифференциация представителей обеих групп была определена и относительно склонности к проявлению различных видов агрессивного поведения, в частности, косвенной агрессии, раздражения, обиды, подозрительности. В результате исследования также анализируется склонность представителей двух указанных групп к легитимизации агрессии в разных сферах жизни.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, враждебность, агрессия, раздражение, легитимизация агрессии.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Професійна діяльність є однією з найважливіших сфер життя сучасної людини. Це не лише джерело матеріальних ресурсів, необхідних для забезпечення її базових потреб, а й підґрунтя для самореалізації, самоствердження особистості, задоволення амбіцій і прагнень.

Інформаційний динамізм, соціально-економічна нестабільність суспільства призводять до інтенсифікації професійної діяльності, що часто детермінує емоційні та комунікативні перевантаження, виснаження адаптивних ресурсів працівника. Як наслідок, актуалізується проблема збереження фізичного й психічного здоров'я особистості, забезпечення стійкості до професійно зумовлених розладів, зокрема професійного вигорання.

Синдром професійного вигорання займає одне з ключових місць серед широкого спектра суспільних проблем. Працівники, перебуваючи тривалий період у стресових умовах, перевантажені професійними обов'язками, за відсутності необхідного часу для відпочинку та відновлення, зазнають професійної деформації, а згодом – деперсоналізації особистості. У цьому разі людина стає байдужою до улюбленої професійної діяльності та комунікації, знижується продуктивність її праці.

З іншого боку, указаний стан може супроводжуватися зростанням агресивних реакцій як у виробничих стосунках, так і у сфері особистісних контактів, зокрема сімейних. Підвищена агресивність є деструктивним чинником, що знижує ефективність налагодження міжособистісної комунікації, а відтак негативно впливає на продуктивність життєвої активності особистості загалом. Схильність до прояву вказаної властивості часто супроводжується різними формами де-

віантної поведінки, що призводить до погіршення криміногенної ситуації в суспільстві. Указані факти свідчать про необхідність вивчення причин, які становлять їх підґрунтя, із метою забезпечення профілактики таких форм поведінкових реакцій.

Водночас недостатня наукова вивченість взаємозв'язку проблеми професійного вигорання особистості та прояву схильності до різних видів агресії зумовлює актуальність нашого наукового дослідження.

**Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми.** Теоретико-методологічну основу дослідження становили праці, що розкривають психологічні основи виникнення синдрому професійного вигорання (Е. Аронсон, Л. Бурлачук, Н. Водоп'янова, Р. Голембієвський, Т. Грубі, Г. Демеруті, С. Максименко, К. Маслач, С. Меєр, В. Орел, Є. Старченкова, Х. Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі, К. Черніс та ін.).

У межах цього дослідження вважаємо доцільним використання терміна «професійне вигорання», адже це підкреслює, що особистість досліджується саме в контексті її професійної діяльності та взаємодії. Відзначимо, що таку думку поділяють й інші вітчизняні дослідники, серед них – Т. Зайчикова (Зайчикова, 2005), Л. Карамушка (Карамушка, 2015), А. Кульчицька (Кульчицька, 2015), Ю. Ковровський (Ковровський, 2016) та ін.

В основу дослідження покладено також загальні положення теорії професійного стресу (Г. Сельє, Дж. Грінберг, С. Хобфолл й ін.).

Важливе значення мають також праці, що розкривають особливості прояву особистістю агресії (Н. Алікіна, Б. Бойко, А. Бандура, А. Басс, Х. Дельгадо, А. Доллард, К. Лоренц, Р. Майлер, О. Степанов, В. Рахмаштаєва, У. Уолтерс, З. Фрейд, Н. Левітов, І. Фурманов).

Із вітчизняних психологів цю думку поділяють Т. Румянцева та І. Бойко. Вони розглядають агресію як форму соціальної поведінки, котра реалізується в контексті соціальної взаємодії, але поведінка буде агресивною за двох умов: коли бувають згубні для жертви наслідки й коли порушуються норми поведінки (Зайчикова, 2005).

**Мета й завдання статті** полягає у встановленні закономірностей прояву агресивних форм поведінки залежно від рівня сформованості синдрому професійного вигорання.

**Методи й методики.** Для виконання поставлених завдань застосовано теоретичні методи: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, абстрагування, систематизація наукових досліджень із проблематики професійного вигорання та агресії; емпіричні – методику О. Рукавіш-

нікова «Визначення психічного вигорання», шкалу суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Баду, опитувальник Басса-Дарки, опитувальник легітимізованої агресії М. Хогбен; методи статистичної обробки результатів, методи кількісного і якісного аналізу результатів дослідження.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів.** В емпіричному дослідженні взяло участь 83 особи віком від 25 до 51 років, працівники державних установ (представники професій типу «людина–людина») м. Луцька. Із них 40 % – чоловіки, 60 % – жінки. З етичних міркувань назви організацій не вказуються.

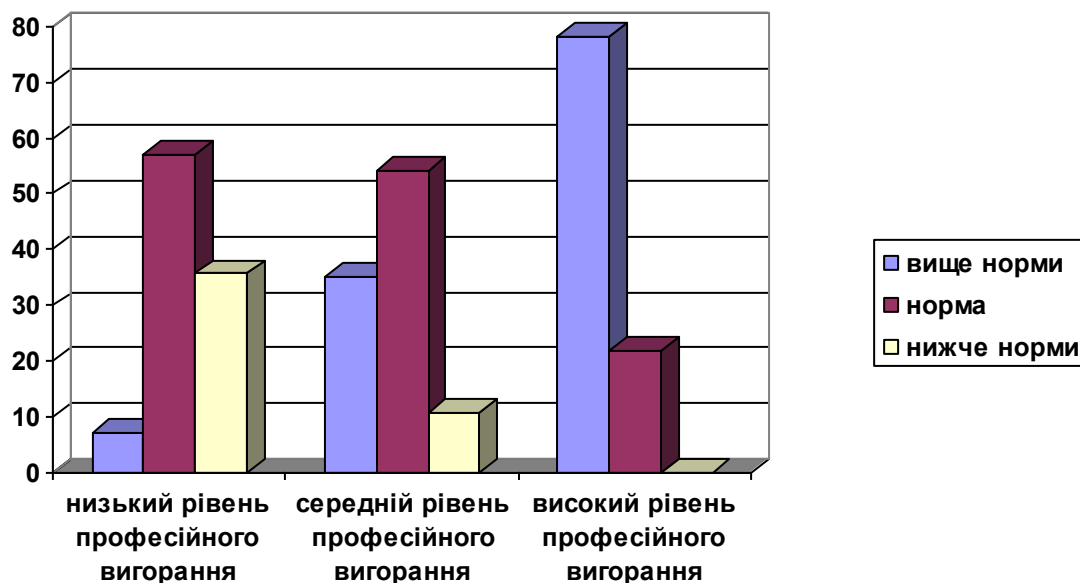
У контексті дослідження поняття професійного вигорання розглядаємо як відносно стійку властивість особистості, що зумовлена специфікою професійної діяльності та виступає відхиленням від соціальної норми, що призводить до негативних змін у поведінці. Слідом за О. Рукавішніковим вважаємо доцільним розглядати прояв указанного феномену на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях, а відтак виокремлюємо в його структурі три складники: психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійну мотивацію (Рукавішніков, 2001).

Оцінити рівень вираження професійного вигорання в респондентів удалося за допомогою методики О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання» (Фетискин, 2002). Із метою діагностики агресії використано опитувальник Басса-Дарки, створюючи який, автори запропонували диференціювати ворожі й агресивні прояви особистості (Вараксин, 2012).

Ґрунтуючись на аналізі широкого спектра визначень агресії, представлених у наукових джерелах, тлумачимо це поняття як будь-яку форму поведінки, націлену на образу чи заподіяння шкоди іншій живій істоті, яка не бажає подібного поводження.

Ворожість науковці розглядають як реакцію, що детермінує виникнення негативних почуттів стосовно оточення та сприяє негативному оцінюванню подій, які відбуваються. Натомість агресивність визначається як властивість особистості, що передбачає наявність деструктивних тенденцій у сфері суб'єктно-об'єктних відносин.

Аналіз отриманих результатів свідчить про наявність відмінностей у виявленні ворожості працівниками з різним ступенем розвитку синдрому професійного вигорання (див. рис. 1).



**Рис. 1.** Показники виявлення ворожості досліджуваними із різним рівнем професійного вигорання

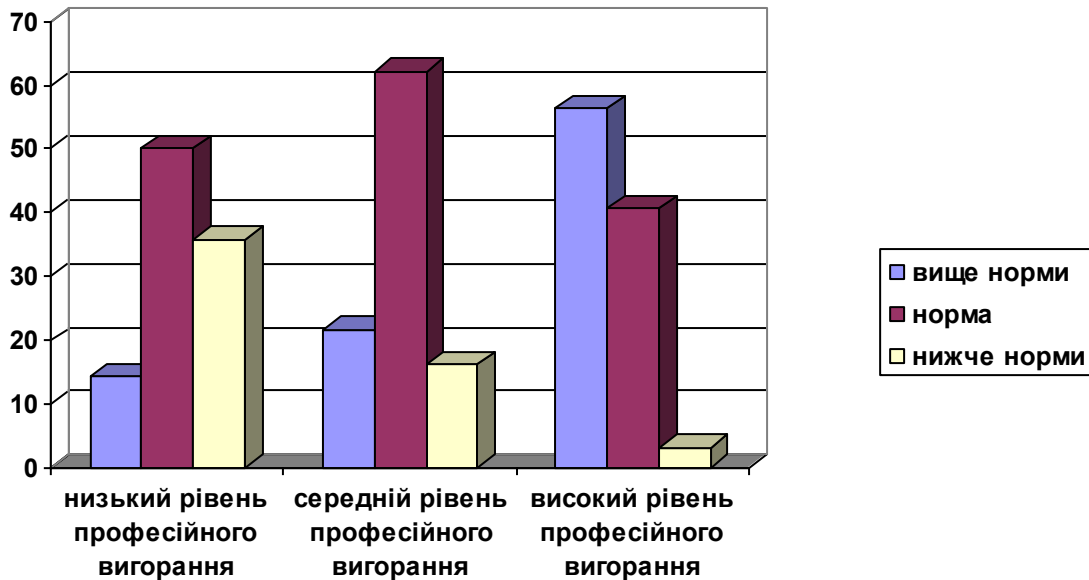
Як видно з діаграми, індекс ворожості в групі осіб, несхильних виявляти ознаки вигорання, зазвичай перебуває в межах допустимих значень (57,1 %) або ж є нижчим від установленної норми (35,7 %), натомість високі показники фіксуються значно рідше (7,2 %). Відтак можемо припустити, що психологічний комфорт, емоційна рівновага, висока оцінка власного благополуччя, зокрема задоволеність повсякденним життям і власним фізичним станом, властиві вказаним респондентам, знижують імовірність прояву ворожих реакцій у ставленні до інших та формування негативних оцінок поточних подій.

Більшість осіб із середнім рівнем сформованості професійного вигорання (54,1 %) демонструють індекс ворожості, що не виходить за межі норми. Однак зауважимо, що, порівняно з попередньо описаною вибіркою, частка співробітників, які проявляють надмірні реакції ворожості, є дещо більшою (35,1 %). Водночас низькі показники за вказаною шкалою отримали лише 10,8 % досліджуваних.

У межах вибірки, яку становили респонденти з високим рівнем прояву професійного вигорання, найчастіше фіксуються показники, що свідчать про високий рівень діагностованого параметру (78,1 %), тоді як значення, котрі показують несхильність до подібних реакцій, не трапляються. Це може вказувати на наявність труднощів у спілкуванні з оточенням, недовіру до нього. У цьому випадку активне та

відкрите виявлення неприязні до інших деструктивно впливає на налагодження міжособистісної комунікації.

Відмінності між трьома вибірками виявлені й за показниками індексу агресії (див. рис. 2).



**Рис. 2.** Показники виявлення агресії досліджуваними із різним рівнем професійного вигорання

Так, у першій вибірці тенденція до виявлення агресії не є достатньо вираженою, адже зазвичай її представники демонструють значення, які не виходять за межі норми (50 %) або ж є нижчими за неї (35,7 %). Надмірна агресія характеризує лише 14,3 % осіб. Особливу увагу привертає саме значна частка працівників із низьким індексом за діагностованою ознакою, адже він може трактуватися не лише із врахуванням позитивного аспекту, зокрема відсутності схильності до деструктивних міжособистісних відносин, але і як негативний фактор, що може детермінувати конформний, безініціативний стиль поведінки, що перешкоджає досягненню визначених особистістю цілей.

У межах другої вибірки більшість працівників (62,2 %) схильні до вияву агресивних реакцій, однак частота їх прояву не виходить за межі норми. Відтак це вказує на здатність досліджуваних демонструвати різні види агресії в особливо значимих емоційних ситуаціях, однак у звичних умовах вказана особливість їм не властива. Низькі та високі показники виявлено в значно меншій кількості осіб (21,6 і 16,2 % відповідно).

Суттєво відрізняються ці виявлені в результаті аналізу показників, отриманих працівниками з яскраво вираженим синдромом професійного вигорання. Найбільший відсоток (56,3 %) осіб продемонстрував індекс агресивності, що перевищує норму. Це вказує на конфліктність, труднощі в налагодженні стосунків з оточенням. У межах норми виявляють агресію 40,6 % осіб, низький рівень діагностованого параметра зафіксовано в 3,1 % респондентів.

Інтерес у контексті цього наукового пошуку становить визначення видів агресивних і ворожих реакцій, які найчастіше виявляються респондентами залежно від притаманного їм рівня сформованості професійного вигорання. Для перевірки вказаного припущення доцільне використання Н-критерію Крускала-Уоллеса (Kruskal-Wallis H-test), який є непараметричним аналогом однофакторного дисперсійного аналізу.

Таблиця 1

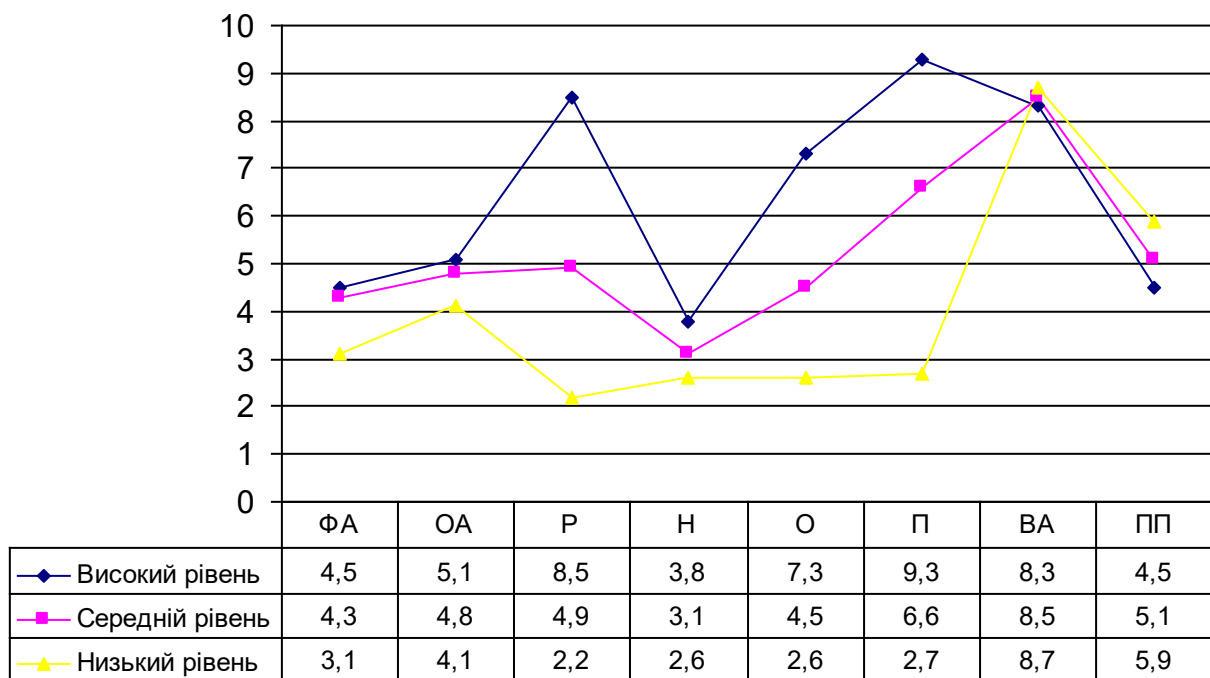
**Результати обрахунку Н-критерію Крускала-Уоллеса для виявлення агресивних та ворожих форм поведінки осіб із різним рівнем професійного вигорання**

Показник особистісних характеристик	Рівень професійного вигорання			Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значущості
	високий	середній	низький			
Фізична агресія	75,45	70,83	56,76	3,687	2	.158
Опосередкована агресія	88,41	80,18	69,99	3,687	2	.333
Роздратування	164,60	94,19	67,50	63,634	2	.000***
Негативізм	46,17	42,65	42,50	7,596	2	.167
Образа	156,31	111,45	81,04	54,157	2	.000***
Підозрілість	134,95	118,19	26,02	99,203	2	.000***
Вербальна агресія	146,17	142,65	142,50	57,596	2	.167
Почуття провини	73,0	88,1	96,4	4,637	2	.063

Отримані рангові показники підтверджують диференціацію представників трьох виокремлених груп за шкалами «Опосередкована агресія», «Роздратування», «Образа», «Підозрілість». Водночас значимих відмінностей не виявлено за параметрами «Фізична агресія», «Негативізм», «Вербальна агресія», «Почуття провини», що свідчить про відсутність впливу цих критеріїв на формування конструкту професійного вигорання.



На особливу увагу заслуговує той факт, що показники за всіма діагностованими агресивними та ворожими реакціями у працівників із середнім рівнем прояву професійного вигорання перебувають у діапазоні середніх значень. З огляду на це, на нашу думку, першочергової ваги набуває порівняння особистісних якостей саме тих осіб із вибіркової сукупності, які виявляють високий і низький рівні вказаного синдрому. Відтак опишемо особливості психологічного портрета їхньої особистості, інтерпретуючи отримані дані за кожною зі шкал використаної методики.



**Примітка.** *ФА* – фізична агресія; *ОА* – опосередкована агресія; *Р* – роздратування; *Н* – негативізм; *О* – образа; *П* – підозрілість; *ВА* – вербальна агресія; *ПП* – почуття провини.

**Рис. 3.** Показники видів агресії досліджуваних із високим, середнім та низьким рівнями професійного вигорання

Результати, отримані за параметром «Фізична агресія», є подібними у двох вибірках та описують респондентів як осіб із незначною схильністю до застосування фізичної сили щодо ставлення до оточення, однак за певних обставин нанесення ними ушкоджень іншим усе ж можливе.

Параметр «Опосередкована агресія» спрямований на виявлення здатності досліджуваного до здійснення прихованого психологічного насильства. Агресор спонукає інших нападати на жертву із метою

заподіяння їй шкоди. Указаний тип агресії дає змогу індивіду особисто не брати участь у подібних нападах, що дає змогу залишитися непоміченим та уникнути покарання. Показники вищого від середнього рівня в групі зі сформованим синдромом професійного вигорання засвідчили, що для її представників властиве застосування цього виду соціального маніпулювання, що може виявлятися, наприклад, у розповсюдженні компрометуючої інформації, сарказмі, демонстративному ігноруванні тощо. Учасники ж другої групи отримали дані, що вказують на низький рівень схильності до прояву такої поведінки.

У результаті аналізу отриманих числових значень зафіксовано значущі відмінності між двома групами й за шкалою «Роздратування». Працівники, які демонструють симптоми професійного вигорання, на відміну від респондентів без таких ознак, значно частіше виявляють вказану діагностовану характеристику. Отже, для них характерна надмірна готовність до прояву негативних почуттів, зокрема імпульсивності, грубості.

Відмінності в схильності досліджуваних різних груп до негативізму не були зафіксовані. Отримані значення за цією шкалою сягають середніх позначок. Негативізм у контексті цього дослідження розглядається як специфічна опозиційна манера поведінки, що полягає в пасивному супротиві або ж активній боротьбі з очікуваннями оточення, усталеними звичаями та законами. Відтак зауважимо, що негативізм досліджуваних нами працівників має вибірковий, ситуативний характер. Залежно від обставин вони можуть обирати й протилежну форму поведінки, що виявляється у співробітництві та підтримці.

Згідно з отриманими результатами працівники з яскраво вираженим синдромом професійного вигорання значно частіше за інших респондентів переживають образ. Указана реакція виражається в заздрощах та ненависті стосовно оточення внаслідок надуманих або ж реальних дій. Як правило, указана особистісна реакція зумовлюється сприйняттям дій інших суб'єктів взаємодії як несправедливих.

Значно вищі показники демонструють представники першої групи й за шкалою «Підозрілість», яка є деструктивним чинником у налагодженні міжособистісної комунікації, адже виявляється в недовірі та обережності особистості в ставленні до людей, а також у стійких переконаннях, що інші мають намір зашкодити їй.

На особливу увагу заслуговує той факт, що респонденти обох груп виявляють високий рівень схильності до вербальної агресії, яка

визначається як використання вербальних засобів, що суперечать інституційним і ситуаційним нормам комунікації, із метою заподіяння шкоди самооцінці іншої сторони, нівелювання її комунікативних принципів. Указана мовна реакція є значною перешкодою на шляху до побудови ефективної взаємодії. Вона може набувати форми негативних відгуків, критичних зауважень, висловлення агресивних думок і бажань, погроз, образ, звинувачень, докорів.

Аналіз отриманих даних за шкалою «Почуття провини» вказує на відсутність відмінностей між представниками двох груп. Зазвичай вони виявляють середні показники за цим параметром. Це свідчить про те, що лише за певних обставин працівники можуть виявляти переконання, згідно з якими вони є поганими людьми, котрі нечесні в стосунках з іншими та відчувають докори сумління з цього приводу.

На наступному етапі нашого дослідження деталізувати уявлення про схильність працівників до виявлення агресії в різних сферах життя допомогло використання опитувальника легітимізованої агресії М. Хогбен в адаптації С. М. Єніколопова і М. П. Цибульського (ЛА-44).

Легітимізація – це процес, у ході якого індивід створює механізми та аргументи, що виправдовують і схвалюють певні вчинки як суспільно значимі.

Легітимізована агресія в ролі предмета цілеспрямованого й безпосереднього вивчення вперше трапляється в соціологічній теорії культурного надлишку Л. Страуса (Руткевич, 2006).

Отже, треба зауважити, що вказаний вид агресії більшою мірою має адаптивний характер, однак надмірний прояв подібних реакцій призводить до дезадаптації особистості в суспільстві.

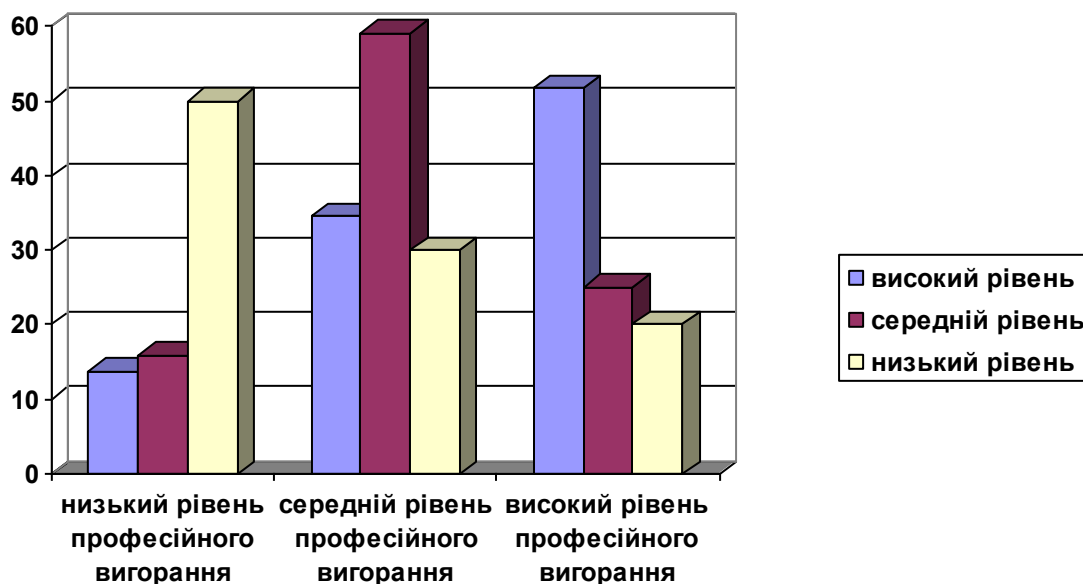
Диференціацію вибірки залежно від інтегрального показника, що вказує на загальний рівень схильності до застосування легітимізованої агресії, представлено на рис. 4.

Звернемо увагу на розподіл значень за діагностованим параметром залежно від міри сформованості синдрому професійного вигорання в респондентів (див. рис. 4).

Аналіз отриманого відсоткового розподілу вказує на наявність відмінностей у значеннях індексу легітимізованої агресивності визначеного в межах трьох виокремлених груп.

Так, працівники, не схильні до прояву професійного вигорання, зазвичай (50 %) демонструють низькі інтегральні показники вказаного типу агресивності, тоді як середні та високі значення трапляються

в цій вибірці значно рідше (30 та 20 % відповідно). Відтак можемо стверджувати, що вони рідко схвалюють прояв насильницьких реакцій, навіть при їх безкарності та санкціонованості з боку суспільства.



**Рис. 4.** Показники схильності до легітимізації агресії залежно від рівня сформованості професійного вигорання

Протилежними є результати, отримані у вибірці осіб із яскраво вираженим синдромом професійного вигорання. Більшість (51,7 %) співробітників, які становили вказану вибірку, характеризуються високим індексом досліджуваної агресії. При цьому середні показники зафіксовано в 34,5 %, а низькі – лише в 13,8 % осіб. Отже, можемо зауважити, що працівники схильні розглядати агресію як необхідний інструмент захисту прав людини й навколишнього середовища, а також як один із засобів підтримки суспільних цінностей та норм.

Особи із середнім рівнем професійного вигорання, зазвичай (59 %), схильні виявляти й середній рівень легітимізованої агресії, хоча меншою мірою трапляються також високі (25 %) і низькі (15,9 %) значення індексу.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Теоретичний та емпіричний аналіз дослідження дає підставу констатувати, що:

– професійне вигорання визначається як відносно стійка властивість особистості, що зумовлена специфікою професійної діяльності та виступає відхиленням від соціальної норми, що призводить до негативних змін у поведінці;

– поняття агресії тлумачимо як будь-яку форму поведінки, націлену на образу чи заподіяння шкоди в процесі суб'єкт-об'єктних відносин;

– результати емпіричного дослідження вказують на наявність відмінностей у змістовому навантаженні конструкту професійного вигорання залежно від загального рівня його сформованості;

– у вибірці працівників із яскраво вираженим синдромом професійного вигорання, на відміну від осіб із низьким рівнем його сформованості, найчастіше фіксуються загальні індекси агресивності та ворожості, що перевищують допустиму норму;

– у ході дослідження підтверджено статистичну значущість відмінностей показників легітимізованої агресивності відповідно до рівня вираження професійного вигорання.

Отже, наявність відмінностей у прояві агресивних і ворожих реакцій респондентами з високим та низьким рівнями сформованості професійного вигорання є очевидною. Це дає змогу частково підтвердити наше припущення щодо взаємозв'язку особливостей виявлення агресії працівниками зі специфікою прояву в них досліджуваної властивості.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в розгляді інших чинників і можливих наслідків професійного вигорання.

### **Література**

1. Вараксин, В. Н. (2012). *Психолого-педагогический практикум: учеб. пособие для вузов*. Ростов-на-Дону: Феникс.
2. Зайчикова, Т. В. (2005). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наукові записки*, 26 (2), 107–114.
3. Карамушка, Л. М. (2015). *Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб.* Київ: Логос.
4. Ковровський, Ю. Г. (2016). Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу оперативнорятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 1 (4), 45–51.
5. Кульчицька, А. В. (2015). Психо-емоційний стан особистості як чинник продуктивності праці на підприємствах та в організаціях. *Актуальні проблеми загальної та соціальної психології: зб. наук. ст.*, 39–44.
6. Рукавишников, А. А. (2001). *Опросник психологического выгорания для учителей*. Ярославль: НЦП «Психодиагностика».

7. Руткевич, А. М. (2006) Политическая философия Л. Штрауса. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ.
8. Фетискин, Н. П. (2002) *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 357–360.

## References

1. Varaksyn, V. N. (2012). *Psykholoho-pedahohycheskyu praktykum: uchebnoe posobyе dlya vuzov* [Psychological-pedagogical practicum: a textbook for universities]. Rostov-na-Donu: Fenyks [in Russian].
2. Zaychykova, T. V. (2005) Vzayemozv'yazok mizh syndromom «profesiynoho vyhorannya» ta osobystisnymy faktoramy [Relationship between «burnout» syndrome and personal factors ]. *Naukovi zapysky – Proceedings*, 26. (2), 107–114 [in Ukrainian].
3. Karamushka, L. M. (2015). *Tekhnolohiya psykholohichnoyi pidhotovky personalu derzhadministratsiy do profilaktyky ta podolannya profesiynoho stresu: navch. posib* [Technology of psychological training of staff of state administrations for the prevention and management of occupational stress: textbook. tool]. Kyiv: Lohos [in Ukrainian]
4. Kovrovs'kyi, Yu. H. (2016). Analiz efektyvnosti vprovadzhennya treninhu «Profilaktyka ta podolannya profesiynoho vyhorannya personalu operatyvno-ryatuval'noyi sluzhby DSNS Ukrayiny [Analysis of the effectiveness of the implementation of the training «Prevention and overcoming of professional burnout of the personnel of the rescue service of the SES of Ukraine»]. *Orhanizatsiyina psykholohiya; ekonomichna psykholohiya: naukovyy zhurnal Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny – Organizational psychology; Economic Psychology: Scientific Journal of the GS Psychology Institute Kostyuk NAPS of Ukraine*, 1 (4), 45–51 [in Ukrainian].
5. Kul'chyts'ka, A. V. (2015). Psykho-emotsiyyny stan osobystosti yak chynnyk produktyvnosti pratsi na pidpryyemstvakh ta v orhanizatsiyakh [Psycho-emotional state of the individual as a factor of labor productivity in enterprises and in organizations]. *Aktual'ni problemy zahal'noyi ta sotsial'noyi psykholohiyi: Zbirnyk naukovykh statey – Actual problems of general and social psychology: Coll. scientific articles*, 39–44 [in Ukrainian].
6. Rukavyshnykov, A. A. (2001). *Oprosnik psykholohycheskoho vyhorannya dlya uchyteley* [Psychological burnout questionnaire for teachers]. Yaroslavl': NTSP «Psykhodyahnostyka» [in Russian].
7. Rutkevych, A. M. (2006). *Polytycheskaya fylosofiya L. Shtrausa* [Political philosophy of L. Strauss] . Sankt-Peterburg: Yzdatel'stvo SPbHU [in Russian].
8. Fetyskyn, N. P. (2002) *Sotsyal'no-psykholohycheskaya dyahnostyka razvytyya lychnosti y malykh hrupp* [Socio-psychological diagnosis of personality and small group development]. Moskva: Yzd-vo Ynstytuta psykhoterapyy, 357–360 [in Russian].

Received: 02.11.2019

Accepted: 19.11.2019