

УДК 159.9

Ціннісно - смислові орієнтації осіб з різним рівнем емоційного вигорання

Матвієнко Л.І.  
lkorot555@gmail.com

*У статті розглядається проблема емоційного вигорання та її взаємозв'язок з ціннісно-смисловою сферою особистості. Наведено результати теоретичного аналізу проблеми у сучасній психологічній літературі, виділено екзистенційно - аксіологічний аспект аналізу «вигорання» як актуальний. В результаті емпіричного дослідження розглянуто показники фаз та домінуючих симптомів емоційного вигорання у представників соціономічних професій, при застосуванні кореляційного аналізу були виявлені обернені значимі зв'язки між показниками осмисленості життя та рівнем емоційного вигорання.*

*Ключові слова: соціономічні професії, емоційне вигорання, напруження, резистенція, виснаження, ціннісно-смислова сфера особистості, осмисленість життя.*

*В статье рассматривается проблема эмоционального выгорания и ее взаимосвязь с ценностно-смысловой сферой личности. Представлены результаты теоретического анализа проблемы в современной психологической литературе, выделен экзистенциально-аксиологический аспект анализа «выгорания» как актуальный. В результате эмпирического исследования рассмотрены показатели фаз и доминирующих симптомов эмоционального выгорания у представителей социологических профессий, при применении корреляционного анализа были установлены обратные значимые связи между показателями осмысленности жизни и уровнем выраженности эмоционального выгорания.*

*Ключевые слова: социологические профессии, эмоциональное выгорание, напряжение, резистенция, истощение, ценностно-смысловая сфера личности, осмысленность жизни.*

*This article deals with the issues of emotional burnout and its relationship with value-semantic sphere of personality. The study presents the results of theoretical analysis of the problem described in modern psychological literature, with emphasis on the existential axiological aspect of the analysis of burnout as relevant. The empirical research studied phase indicators and dominant symptoms of emotional burnout among specialists of sociology occupations. The correlation analysis revealed significant inverse relationship between the indicators of meaningfulness of life and level of emotional burnout*

*Keywords: sociology occupations, emotional burnout, stress, resistance, exhaustion, value-semantic sphere of personality, meaningfulness of life.*

Постановка проблеми. Соціономічні професії передбачають постійну роботу з людьми та безпосереднє спілкування в процесі професійної діяльності. Більшість дослідників вважають, що вигорання є результатом дії стресорів, особливо міжособистісної природи. Діяльність фахівців професій типу «людина-людина» через перенасиченість її стресогенними факторами належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вигорання як психологічний феномен досліджується вже понад сорок років. Синдром вигорання визнано медичною та психологічною проблемою. У наукових публікаціях використовується чимало його дескрипторів. Найбільш поширеними є: емоційне вигорання, психічне вигорання, професійне вигорання, синдром емоційного вигорання. Автором першої наукової концепції вигорання персоналу (stuff burn-out) вважають американського психіатра Г. Дж. Фройденберґера [5]. В 1974 році американський психіатр Г. Дж. Фройденберґер вперше описав синдром емоційного (психічного або професійного) вигорання. Спочатку кількість професіоналів, схильних до емоційного вигорання, була незначною: співробітники медичних установ і різноманітних суспільних добровільних організацій. Було виявлено, що представники цих професій страждають від прогресуючої втрати енергії та мотивації до роботи з пацієнтами, від тривоги до депресії. Такий стан Х. Фреденберґер і назвав «вигоранням». В роботах А. Ленгле (2008) представлено екзистенційний підхід до проблеми професійного вигорання, з позицій якого воно тлумачиться як специфічний прояв екзистенційного вакууму, прояв неекзистенційного налаштування щодо життя, ігнорування екзистенційних (смісловитих) цінностей, відсутність високого, духовного смислу життя, можливості реалізувати упродовж тривалого часу суб'єктивні ціннісні орієнтації у професійній діяльності, відтак безпорадність, ставлення до життя як до безглузлого існування, що спричиняє екзистенційний відчай [2, с. 3]. Проблему «емоційного вигорання» розглядали в своїх роботах як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, а саме: М. Буриш, Г. Діон, К. Маслач, С. Джексон, Г. Сельс, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Г. Ложкін, Н. Левицька, Л. Карамушка, Т. Зайчикова, В. Орел, Т. Форманюк, С. Максименко. В роботах представлено підходи до аналізу сутності та структури емоційного вигорання (М.Буриш, Г.Діон, Л.М.Карамушка, Н.О.Левицька, Г.В.Ложкін, М.П.Лейтер, С.Д.Максименко, Л.Малець, В.Є.Орел, М.Л.Смульсон, Т.В.Форманюк, Х.Дж.Фрейденберґер, У.Б.Шуфелі та ін.), аналіз детермінант розвитку емоційного вигорання (М.В. Борисова, Т.В. Зайчикова, В.О. Орел, Т.В. Форманюк та ін.); розробка психодіагностичного інструментарію емоційного вигорання (В. В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, Дж. Грінберґ, К. Маслач, Т.Н. Ронґинська, А.А. Рукавішніков, О.С. Старченкова та ін.); пошук засобів профілактики та корекції зазначеного синдрому (Д. Г. Трунов та ін.). Окрім того, деякі прояви «синдрому емоційного вигорання» вивчалися

як зарубіжними, так і вітчизняними вченими у представників різних професійних груп – працівників медичних закладів (Г.І.Каплан, І.П.Куш, К.Маслач, Г.Е.Робертс, В.Є.Семеніхіна, К.Черніс, Л.М.Юр'єва та ін.), спортсменів (Б.Вайт, В.Могран, Р.Сміт, Р.Уейнберг, Р.Флиппин, А.Хакней та ін.), працівників освітніх організацій (О.А.Баранов, В.В.Зеньковський, Л.О.Китаєв-Смик, Ю.Л.Львов, В.В.Никонов, А.О.Реан, А.С.Шафранова та ін.) тощо.

Серед українських науковців варто відмітити дисертаційні дослідження Н.М.Булатевич «Синдром емоційного вигорання вчителя» (2004), Т.В.Зайчикової «Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів» (2005), К.О.Малишевої «Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція» (2003). Т.А. Колтунович (2016), досліджуючи професійне вигорання вихователів дитячих навчальних закладів, визначає його як стан, що характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень [1].

Ціннісно-смилова сфера особистості, як складна ієрархічна динамічна структура, стала предметом досліджень О. Асмолова, О. Бондаренка, М. Боришевського, Б. Братуся, М. Кагана, З. Карпенко, Д. Леонт'єва, В. Москаленко, К. Роджерса, М. Рокіча, М. Савчина, А. Серого, В. Франкла, В. Чудновського, Ш. Шварца, В. Ядова, В. Яницького. У широкому сенсі цінність означає базис для формування життєвої позиції. Сенси є людськими цінностями, які складають основу як соціальної діяльності людей, так і функціонування суспільства в цілому. Індивідуальна система ціннісних орієнтацій людини є важливою підсистемою особистості. Ціннісні орієнтації конкретної особистості функціонують на основі системи цінностей, виробленої суспільством.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. На нашу думку, саме екзистенційно - аксіологічний аспект аналізу «вигорання» є актуальним. Емоційне вигорання призводить до таких негативних наслідків, як погіршення психологічного благополуччя особистості, проявляється через погіршення психічного і фізичного здоров'я, порушення системи міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності, розвиток негативних настанов по відношенню до колег та клієнтів тощо. Разом з тим, цінності відіграють дуже важливу роль у розвитку особистості, вони впливають на характер, поведінку, світогляд. Цінності виражають спосіб існування особистості. Ціннісно-смилова сфера є центральною формациєю психіки особистості, яка являє собою багаторівневу, ієрархічну і динамічну систему, яка може змінюватися під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Про справжній сенс життя людини можна говорити в тому випадку, якщо він відповідає здоровим, правильним цінностям. Наявність цілей в житті, розвинута здатність контролювати своє життя, високий рівень осмисленості життя може нівелювати розвиток симптомів емоційного вигорання.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті є дослідити проблему емоційного вигорання в її екзистенційно - аксіологічному аспекті, а саме: виявити взаємозв'язок між особливостями ціннісно - смислових орієнтацій представників соціономічних професій та рівнем сформованості у них емоційного вигорання.

Виклад основного матеріалу. На протязі 2013 - 2016 років нами здійснюється комплексне вивчення психологічних чинників емоційного вигорання в соціономічних професіях [3, 4]. У даній публікації частково висвітлені його результати. Дослідження було проведене під нашим керівництвом на базі підприємства ТОВ «Альта Віста». У дослідженні приймали участь 50 респондентів: менеджерів з продажу. В якості психодіагностичного інструментарію були використані наступні методики: тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО), автори: Джеймс Крамбо та Леонард Махолік, адаптація Д.О. Леонт'єва; «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

Ми висунули припущення, що особливості ціннісно - смислових орієнтацій особистості зумовлюють рівень сформованості емоційного вигорання. За допомогою методики «Діагностика емоційного вигорання» В. В. Бойко нами були виявлені: рівень сформованості синдрому емоційного вигорання (далі СЕВ) та провідні симптоми емоційного вигорання у менеджерів з продажу в процесі виконання ними професійної діяльності. Аналіз сформованості фаз у менеджерів з продажу показав, що у вибірці переважають менеджери, у яких повністю не сформована жодна фаза (60%) , в 10% досліджуваних сформована 1 фаза, у 4% всі фази сформовані, у 16% сформовані 2 фази. Показники сформованості фаз представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники рівня сформованості фаз СЕВ у менеджерів з продажу

Фаза	Сформована		Середнє значення	На стадії формування		Середнє значення	Не сформована		Середнє значення
	К-ть	%		К-ть	%		К-ть	%	
	респ.			респ.			респ.		
Напруження	5	10	64,2	17	34	47,3	28	56	25,2
Резистенції	17	34	71,3	19	38	51,8	14	28	23,4
Виснаження	11	22	66,2	8	16	41,5	31	62	21,6

Фаза «напруження» сформована в найменшій кількості досліджуваних (10%), фаза «резистенція» сформована в найбільшій кількості досліджуваних - 34%, фаза «виснаження» сформована у 22 % досліджуваних. У кожного третього менеджера на стадії формування знаходяться фази: «напруження» (34%) та «резистенції» (38%), у кожного шостого менеджера на стадії формування знаходиться фаза «виснаження» (16%), це вказує на те, що більшість спеціалістів відчувають в процесі трудової діяльності психоемоційну напругу та стрес, які, в свою чергу, провокують розвиток симптомів емоційного вигорання. Далі розглянемо сформованість окремих симптомів фаз СЕВ у менеджерів з продажу. Аналіз симптомів фази «напруження» показав, що симптом емоційного вигорання «переживання психотравмуючих обставин» сформований у 32% менеджерів з продажу. У фазі напруги даний симптом є одним з домінуючих у досліджуваних працівників і проявляється дедалі більшим усвідомленням психотравмуючих чинників професійної діяльності, які важко або зовсім непереборні. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку інших явищ «вигорання». У 32% респондентів даний симптом знаходиться у фазі формування, а у 36% цей симптом взагалі не сформований. Симптом «незадоволеність собою» сформовано у 2% респондентів (1 особа). У більшості менеджерів з продажу (74%) даний симптом не сформований, у 24% знаходиться на стадії формування. Симптом «загнаність у кут» сформований у 26% досліджуваних. Даний симптом виступає логічним продовженням розвитку стресу. Тобто психотравмуючі обставини впливають на менеджерів, і враховуючи те, що усунути їх неможливо, вони переживають почуття безвиході. Це стан інтелектуально - емоційного глухого кута. Та все ж, у більшості менеджерів (50%) дані симптоми не сформовані, у 24% знаходяться на стадії формування. Такий симптом емоційного вигорання, як «тривога і депресія» сформований у 2% респондентів (1 особа), у більшості менеджерів (66%), даний симптом не сформований. Цей симптом виявляється у зв'язку з професійною діяльністю в особливо ускладнених обставинах, що спонукають до емоційного вигорання як засобу психологічного захисту.

Фаза резистенції сформована у більшості менеджерів, симптом «неадекватне вибіркове емоційне реагування» є одним з найбільш виражених у цій фазі, він сформований у 46% досліджуваних, у 36% досліджуваних він знаходиться в стадії формування, у 18% менеджерів він не сформований. Виразність даного симптому - безсумнівна «ознака вигорання», він показує, що менеджери з продажу перестають відчувати різницю між двома принципово відмінними явищами: економний прояв емоцій і неадекватне вибіркове емоційне реагування, демонструючи останнє. Симптом «емоційно - морально дезорієнтації» сформований у 28% респондентів, в той час як у 22% відсотків менеджерів він знаходиться на стадії формування, а у 50% не сформований. Даний симптом як би поглиблює неадекватну реакцію у відносинах з клієнтами та колегами. Отже, більша частина менеджерів відчувають потребу в самовиправданні. Не проявляючи належного емоційного ставлення до суб'єкта, вони захищають свою стратегію. Симптом «розширення сфери економії емоцій» сформований у 14% досліджуваних і у 64% він не сформований. В 22 % менеджерів даний симптом знаходиться на стадії формування. Сформованість даного симптому свідчить про те, що менеджери з продажу втомлюються на роботі від контактів, розмов, відповідей на питання, і їм уже не хочеться спілкуватися навіть з близькими. І часто саме домашні стають першою «жертвою» емоційного вигорання. Симптом «редукції професійних обов'язків» також є одним з найбільш виражених. Він сформований у 50% респондентів в даній вибірці, у 24% менеджерів даний симптом знаходиться в стадії формування, у 26 % не сформований. Редукція проявляється у спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат, тобто клієнтів, партнерів обділяють увагою. Менеджер не вважає за потрібне довше поговорити з клієнтом, спонукати до більш плідної співпраці. Відповідно в результаті він може втратити клієнта, недоотримати бажаний результат, чим викличе незадоволення з боку вищого керівництва. Всі симптоми даної фази виражені показниками 20 і більше балів. З цього можна зробити висновок, що вони є домінуючими не лише у фазі «резистенції» а й у всьому синдромі «емоційного вигорання». Далі проведемо аналіз розподілу менеджерів з продажу за рівнем сформованості симптомів фази виснаження. У більшості респондентів фаза «виснаження» знаходиться на стадії формування. Симптом «емоційного дефіциту» сформований у 16% досліджуваних, у більшості досліджуваних (48%) даний симптом не сформований, у 36% досліджуваних даний симптом знаходиться на стадії формування. Симптом «емоційного дефіциту» проявляється у впевненості, що емоційно людина вже не може допомагати суб'єктам своєї діяльності. Не в змозі увійти в їхнє становище, співчувати і співпереживати, відгукуватися на ситуації, які повинні спонукати, посилювати інтелектуальну, вольову і морально віддачу. Поступово симптом посилюється і набуває більш ускладненої форми: все рідше проявляються позитивні емоції і все частіше негативні. Різкість, грубість, дратівливість доповнюють симптом «емоційного дефіциту». Симптом «емоційного відчуження» сформований у 20% менеджерів, у 52% менеджерів симптом не сформований, при цьому у 28% працівників даний симптом на стадії формування. У разі сформованості даного симптому менеджери з продажу повністю виключають емоції зі сфери професійної діяльності. Їх майже нічого не хвилює, не викликає емоційного відгуку - ні позитивні обставини, ні негативні. Причому це не вихідний дефект емоційної сфери, не ознака ригідності, а набутий за роки обслуговування людей емоційний захист. Людина поступово вчиться працювати як робот, як бездушний автомат. В інших сферах вона живе повноцінним емоційним життям. Реагування без почуттів та емоцій найбільш яскравий симптом «вигорання». Він свідчить про професійну деформацію особистості і завдає шкоди суб'єкту спілкування. Ділові партнери таких працівників зазвичай переживають виявлену до них байдужість і можуть бути глибоко розчаровані. Симптом «особистісного відчуження, або деперсоналізації» сформований у 18% респондентів, у більшості досліджуваних (66%) він не сформований, у 16% досліджуваних знаходиться на стадії формування. Даний симптом

проявляється в широкому діапазоні напрямів думки та вчинків професіонала в процесі спілкування. Перш за все, відбувається повна або часткова втрата інтересу до людини - суб'єкта професійної дії. Він сприймається як неживий предмет, як об'єкт для маніпуляцій - з ним доводиться щось робити. Об'єкт обтяжує своїми проблемами, потребами, неприємна його присутність, сам факт його існування. Виникає деперсоналізований захисний емоційно - вольовий антигуманістичний настрій. Фахівець стверджує, що робота з людьми не цікава, не приносить задоволення, не представляє соціальної цінності. Симптом «психосоматичних і психо вегетативних порушень» сформований у 6% досліджуваних. У більшості менеджерів з продажу (84%) він не сформований і лише у 10% досліджуваних знаходиться на стадії формування. Даний симптом проявляється на рівні фізичного та психічного самопочуття. Часом навіть думка про суб'єктів професійної діяльності або контакт з ними викликає поганий настрій, погані асоціації, безсоння, відчуття страху, неприємні відчуття в області серця, судинні реакції, загострення хронічних захворювань.

Також за допомогою методики «Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО)» в адаптації Д.О. Леонтьєва, нами був проведений аналіз смисложиттєвих орієнтацій менеджерів з продажу і визначений рівень осмисленості їх життя. В результаті дослідження ми отримали наступні результати. Середня осмисленість життя по всій вибірці склала 138,74 балів при стандартному відхиленні 22,92. Отже, респонденти, які набрали за шкалою менше 116 балів, були віднесені до групи з низькою осмисленістю життя; ті які набрали від 116 до 162 балів - до групи з середньою осмисленістю життя, а ті які набрали більше 162 балів - до групи з високою осмисленістю життя. Таким чином, було визначено три групи респондентів з різним рівнем осмисленості життя.

У групу з низькою осмисленістю життя увійшли 11 осіб, що становить 22 % від загального числа досліджуваних. У групу з середньою осмисленістю життя увійшло 29 осіб, що становить 58 % від усієї вибірки. Найменш чисельною групою стала група з високою осмисленістю життя, до неї увійшло 10 респондентів, і це становить 20% від вибірки.

Аналіз субшкал тесту СЖО показав, що за субшкалою «цілі в житті» у 28% досліджуваних менеджерів з продажу високі результати – це говорить про те, що досліджувані є цілеспрямованими людьми, які не зациклюються на проблемах сьогодення та не живуть минулими спогадами, а ставлять перед собою конкретні цілі і намагаються їх досягти. У значній кількості досліджуваних менеджерів з продажу (72%) низькі показники за даною ознакою. Це говорить про те, що дані досліджувані живуть сьогодняшнім або вчорашнім днем. Вони не намагаються планувати своє майбутнє, а живуть лише теперішнім та минулим. За субшкалою «процес життя» у більшості менеджерів з продажу (62%) високий показник – це свідчить про те, що більшість досліджуваних сприймають сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений та наповнений смыслом. У 38% досліджуваних менеджерів з продажу низький показник – це говорить про те, що дані респонденти незадоволені своїм життям у сьогоденні; при цьому, однак, йому можуть надавати повноцінний сенс спогади про минуле або націленість у майбутнє. За субшкалою «результативність життя або задоволеність самореалізацією» 46% досліджуваних мають високий показник, який відображає позитивну оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, що прожита частина їх життя була продуктивною і осмисленою. У 54% досліджуваних низький показник за даною субшкалою і це вказує на незадоволеність прожитою частиною життя.

Отримані результати за субшкалою «локус контролю –я» - свідчать про те, що у більшій частині досліджуваних менеджерів з продажу (88%) присутня зневіра щодо здатності контролювати події власного життя, 12% досліджуваних вважають себе сильними особистостями, які мають достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і завданнями, а також уявленнями про його сенс. Показники за субшкалою «локус контролю – життя» високі у 62% відсотків респондентів. Тобто, вони переконані в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Низький показник мають 38% менеджерів з продажу - цим досліджуваним притаманний фаталізм, переконаність у тому, що життя людини не підвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

У досліджуваних менеджерів з продажу низький середній бал за шкалою – «цілі в житті». Низькі бали (3) за цією шкалою навіть при загальному високому рівні свідомості життя (ОЖ) властиві людям, які живуть сьогодняшнім або вчорашнім днем. Субшкала «процес життя» - у досліджуваних високий середній показник за даною шкалою (5). Тобто, вони вважають своє теперішнє життя цікавим та емоційно насиченим і наповненим змістом. Субшкала «результативність життя» або задоволеність самореалізацією - бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита його частина. У досліджуваних високі бали за цією шкалою (5). Лocus контролю - я (я - хазяїн життя): тут ми маємо найнижчий середній показник (2). Низькі бали свідчать про невіру в свої сили контролювати події власного життя. Лocus контролю - життя або керуваність життя.: високий середньогруповий бал (5) – який характеризує переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Співставимо результати дослідження вираженості СЕВ і рівня осмисленості життя менеджерів з продажу. У досліджуваних з високим рівнем осмисленості життя (20 % від вибірки) не сформована жодна з фаз СЕВ, у досліджуваних з середнім рівнем осмисленості життя (58 % від вибірки) фази «напруження» та «резистенція» знаходяться на стадії формування, а от фаза «виснаження» не сформована. У досліджуваних з низьким рівнем осмисленості життя (22 % від вибірки) фаза «напруження» знаходиться на стадії формування, а такі фази як «резистенція» та «виснаження» є повністю сформованими.

Для перевірки статистичної значущості виявлених взаємозв'язків ми використали ранговий коефіцієнт кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені в таблиці 2.

Таблиця 2  
Результати кореляційного аналізу між показниками вираженості СЕВ і СЖО у менеджерів з продажу (N = 50)

Симптом	Цілі (майбутнє)	Процес (теперішнє)	Результат (минуле)	Локус контролю - Я	Локус контролю життя	ОЖ
Переживання психотравмуючих обставин	-0.443 (сл.)	-0.295(сл.)	-0.435(сл.)	-0.181 (не знач.)	-0.474(сл.)	
Незадоволеність собою	-0.139 (не знач.)	-0.163 (не знач.)	-0.17 (не знач.)	-0.0509 (не знач.)	-0.0326 (не знач.)	
Загнаність у кут	-0.322(сл.)	-0.175 (не знач.)	-0.329(сл.)	-0.303(сл.)	-0.257(сл.)	
Тривога і депресія	-0.229(сл.)	-0.226(сл.)	-0.335(сл.)	-0.00666 (не знач.)	-0.231 (не знач.)	
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0.623 (помірн.)	-0.642 (помірн.)	-0.594 (помірн.)	-0.458 (сл.)	-0.736 (сильн.)	
Емоційно – моральна дезорієнтація	-0.441 (сл.)	-0.397 (сл.)	-0.441 (сл.)	-0.361 (сл.)	-0.556 (помірн.)	
Розширення сфери економічних емоцій	-0.538 (помірн.)	-0.546 (помірн.)	-0.531 (помірн.)	-0.305 (сл.)	-0.47 (сл.)	
Редукція професійних обов'язків	-0.36 (сл.)	-0.13 (не знач.)	-0.256 (сл.)	-0.262 (сл.)	-0.45 (сл.)	
Емоційний дефіцит	-0.598 (помірн.)	-0.494 (сл.)	-0.602 (помірн.)	-0.491 (сл.)	-0.496 (сл.)	
Емоційне відчуження	-0.662 (помірн.)	-0.567 (помірн.)	-0.507 (помірн.)	-0.433 (сл.)	-0.486 (сл.)	
Деперсоналізація	-0.649 (помірн.)	-0.632 (помірн.)	-0.61 (помірн.)	-0.418 (сл.)	-0.643 (помірн.)	
Психосоматичні та психовегетативні порушення	-0.319 (сл.)	-0.482 (сл.)	-0.245 (сл.)	-0.219 (не знач.)	-0.326 (сл.)	
Загальне ЕВ						-0.821 (сильн.)

Висновки. Більшість дослідників феномену вигорання сходяться на думці, що він являє собою синдром, який є захисною реакцією на тривалі робочі стреси, пов'язані з міжособистісним спілкуванням. В результаті емпіричного дослідження встановлено достовірні зворотні зв'язки між симптомами синдрому емоційного вигорання і компонентами осмисленості життя. Доведено, що у респондентів з високим рівнем осмисленості життя не сформована жодна з фаз СЕВ, у досліджуваних з низьким рівнем осмисленості життя фаза «напруження» знаходиться на стадії формування, а такі фази як «резистенція» та «виснаження» є повністю сформованими. Тобто, чим нижчим є рівень осмисленості життя, тим більш вираженим є емоційне вигорання. І навпаки, чим вище рівень осмисленості життя, тим нижче рівень емоційного вигорання. У подальшому планується проведення дослідження з метою вивчення психологічного благополуччя особистості, його гедоністичного (баланс позитивного та негативного афекту, емоційний комфорт, оптимізм) та трансцендентного аспектів (наявність життєвих цілей, осмисленість минулого та майбутнього) у представників соціономічних професій.

#### Література

1. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Колтунович Тетяна Анатоліївна. – Івано-Франківськ, 2016. – 223 с.
2. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа/ Альфред Лэнгле; пер. с нем. О. М. Ларченко // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.
3. Матвієнко Л.І. Синдром емоційного вигорання у працівників служби зайнятості: діагностика та корекція / Л.І. Матвієнко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. - №1. – С.38- 42.
4. Матвієнко Л.І. Чинники емоційного вигорання у представників соціономічних професій / Л.І. Матвієнко, Я.О. Загребельна// Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. - №2. – С.30- 34.
5. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159–165.

#### References

1. Koltunovich T.A. Psykhologichni umovy korektsii profesijnoho vyhorannia u vykhovateliv dytyachykh navchal'nykh zakladiv : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Koltunovich Tetiana Anatoliivna. – Ivano-Frankivs'k, 2016. – 223 s.
2. Ljengle A. Jemocional'noe vygoranie s pozicii jekzistencial'nogo analiza/ Al'fred Ljengle; per. s nem. O. M. Larchenko // Voprosy psihologii. – 2008. – № 2. – S. 3–16.
3. Matviienko L.I. Syndrom emotsijnoho vyhorannia u pratsivnykiv sluzhby zajniateosti: diahnostryka ta korektsiia / L.I. Matviienko // Rynok pratsi ta zajniateist' naseleennia. – 2013. - №1. – S.38- 42.
4. Matviienko L.I. Chynnyky emotsijnoho vyhorannia u predstavnykiv sotsionomichnykh profesij / L.I. Matviienko, Ya.O. Zahrebel'na// Rynok pratsi ta zajniateist' naseleennia. – 2014. - №2. – S.30- 34.
5. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159–165.