

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА
Лабораторія організаційної та соціальної психології
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ



Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ

Монографія

Київ - 2018

УДК 159.923-057.87:336
К 21

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
Протокол № 7 від 2 липня 2018 р.*

Рецензенти:

Москаленко Валентина Володимирівна – доктор філософських наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії психології творчості Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Коваленко Алла Борисівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка,

Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В.

К 21 Психологія професійного вигорання підприємців : монографія /
Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна. – Київ : Логос, 2018. – 198 с.

ISBN -978-617-7446-64-3.

Монографію присвячено вивченню психологічних особливостей професійного вигорання підприємців. Робота містить теоретичне обґрунтування, методичні засади та результати емпіричного дослідження із зазначеної проблеми.

Проаналізовано зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення. Розкрито сутність підприємницької діяльності та її психологічні особливості, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання. Обґрунтовано психологічні чинники професійного вигорання підприємців.

Подано результати емпіричного дослідження рівня вираженості професійного вигорання підприємців. Розкрито зв'язок професійного вигорання підприємців із чинниками мікрорівня: особистісно-підприємницькими характеристиками підприємців (підприємницьким потенціалом, підприємницькими здібностями); особливостями мотивації (соціально-психологічними установками); включеністю у роботу; організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками підприємців. Проаналізовано зв'язок професійного вигорання підприємців із чинниками мезорівня: формою реєстрації (фізична особа; юридична особа); сферою підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво); кількістю осіб у підприємницькій організації.

Розроблено й апробовано тренінг «Профілактика та подолання професійного вигорання підприємців».

Монографія розрахована на підприємців, працівників вищої школи, студентів, організаційних та економічних психологів, науковців, а також усіх, хто цікавиться психологічними проблемами професійного вигорання підприємців.

УДК 159.923-057.87:336

ISBN 978-617-7446-64-3

© Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна, 2018
© Інститут психології ім. Г. С. Костюка
НАПН України, 2018

UDK 159. 923-057.87:336
K 21

Recommended for publication
By the Scientific Council of G. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
Proceedings № 9 of July 2, 2018

Reviewers:

Moskalenko, Valentyna V., PsyD, Prof., Chief Researcher, Lab. of psychology of creativity, G. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

Kovalenko, Alla B., Dr (philosophy), Prof., Head, Dept. of social psychology, Kyiv National Shevchenko University

K 21 **Karamushka, L.M., Gnuskina, G.V.** (2018) *Psychology of entrepreneur burnout: monograph*. Kyiv, Logos, 2018. – 198 pages.

ISBN 978-617-7446-64-3.

The monograph deals with the psychological features of entrepreneur burnout. The monograph covers the theory, methodological principles and the results of the empirical research into entrepreneur burnout.

The authors analyze the nature of burnout and the main approaches to its study, discuss the content of entrepreneurial activities and their burnout associated factors.

The monograph presents the results of empirical research into the levels of entrepreneur burnout and reveals the links between entrepreneur burnout and the micro-level factors: entrepreneurs' personal characteristics (entrepreneurial potential, entrepreneurial abilities), motivation (social and psychological attitudes), work commitment, organizational, professional and socio-demographic characteristics. The authors also analyze the links between entrepreneur burnout and the meso-level factors: business registration type (individual owner or a legal entity), business specialization (trade, services or production), number of workers / employees.

The monograph presents the *Entrepreneur Burnout Prevention and Coping* training which was developed and tested by the authors.

The monograph is intended for entrepreneurs, academics, students, organizational and economic psychologists, researchers as well as all those interested in the psychological problems of entrepreneur burnout.

UDK 159. 923-057.87:336

ISBN 978-617-7446-64-3

© L. M. Karamushka, G. V. Gnuskina, 2018
 © G. Kostiuk Institute of Psychology
 of the NAES of Ukraine, 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ	11
1.1. Зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення.....	11
1.2. Сутність підприємницької діяльності та її психологічні особливості, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання.....	33
1.3. Аналіз психологічних чинників професійного вигорання підприємців..	53
Висновки до першого розділу.....	66
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ	73
2.1. Методика та організація дослідження психологічних чинників професійного вигорання підприємців.....	73
2.2. Оцінка підприємцями особливостей своєї підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.....	80
2.3. Рівень вираженості професійного вигорання підприємців.....	92
2.4. Зв'язок професійного вигорання підприємців і чинників мікрорівня (особистісних характеристик підприємців).....	94
2.4.1. Зв'язок професійного вигорання та особистісно-підприємницьких характеристик підприємців.....	94
2.4.2. Зв'язок професійного вигорання та соціально-психологічних установок підприємців.....	98
2.4.3. Зв'язок професійного вигорання та «включеності в роботу» підприємців.....	106
2.5. Зв'язок професійного вигорання підприємців і чинників мікрорівня (організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик підприємців).....	109

2.5.1.Зв'язок професійного вигорання та організаційно-професійних характеристик підприємців.....	110
2.5.2. Зв'язок професійного вигорання та соціально-демографічних характеристик підприємців.....	113
2.6. Зв'язок професійного вигорання підприємців і чинників мезорівня (характеристик організації).....	117
Висновки до другого розділу.....	120
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ ПІДПРИЄМЦІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	125
3.1.Методика й організація формувального експерименту.....	125
3.2. Зміст і структура тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання в підприємців».....	131
3.3. Аналіз ефективності впровадження тренінгу.....	143
Висновки до третього розділу.....	152
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	154
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	157

CONTENTS

PREFACE	8
SECTION 1. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF RESEARCH INTO ENTREPRENEUR BURNOUT PSYCHOLOGICAL FACTORS	11
1.1. The content of burnout and the basic approaches to its study	11
1.2. Entrepreneurial activities and their burnout associated psychological features	33
1.3. Analysis of entrepreneur burnout psychological factors.....	53
Conclusions to Section 1.....	66
SECTION 2. EMPIRICAL RESEARCH INTO ENTREPRENEUR BURNOUT PSYCHOLOGICAL FACTORS	73
2.1. Method and organization of research into entrepreneur burnout psychological factors	73
2.2. Entrepreneurs' assessment of their entrepreneurial activities and the associated negative emotional conditions	80
2.3. Levels of entrepreneur burnout	92
2.4. Links between entrepreneur burnout and micro-level factors (entrepreneurs' personal characteristics)	94
2.4.1. Links between entrepreneur burnout and entrepreneurs' personal characteristics	94
2.4.2. Links between entrepreneur burnout and entrepreneurs' social and psychological attitudes	98
2.4.3. Links between entrepreneur burnout and entrepreneurs' work commitment	106
2.5. Links between entrepreneur burnout and micro-level factors (entrepreneurs' organizational, professional and socio-demographic characteristics).....	109

2.5.1. Links between entrepreneur burnout and entrepreneurs' organizational and professional characteristics	110
2.5.2. Links between entrepreneur burnout and entrepreneurs' socio-demographic characteristics	113
2.6. Links between entrepreneur burnout and meso-level factors (organizational characteristics).....	117
Conclusions to Section 2.....	120
SECTION 3. PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF ENTREPRENEURS' BURNOUT PREVENTION AND COPING TRAINING	125
3.1. Method and organization of experimental training	125
3.2. Contents and structure of the Entrepreneur Burnout Prevention and Coping training	131
3.3. Analysis of the training effectiveness.....	143
Conclusions to Section 3.....	152
CONCLUSIONS	154
REFERENCES	157

ПЕРЕДМОВА

У наші дні проблема професійного вигорання фахівців стає дедалі більш значущою в наслідок швидкої зміни соціально-економічної і політичної ситуації, збільшення професійних та психічних навантажень у професійній діяльності, постійне зростання конкурентності в суспільстві.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що *проблема професійного вигорання* (його змісту, структури та функцій) знайшла певне відображення в роботах зарубіжних (А. Абрумова, М. Агапова, Н. Андрєєва, В. Бойко, М. Буянкіна, Н. Водоп'янова, Л. Китаєв-Смик, Н. Левицька, К. Маслач, Т. Морозова, В. Орел, О. Трухан, Н. Самоукіна, Є. Старченкова, Ф. Дж. Сторлі, Х. Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі та ін.) та українських (Х. Василькевич, І. Ващенко, А. Висоцький, І. Галецька, Т. Грубі, Т. Зайчикова, Ю. Ковровський, С. Максименко, О. Матвієнко, О. Святка та ін.) учених.

Сьогодні феномен *професійного вигорання* є достатньо вивченим щодо таких категорій фахівців: педагогічних працівників (О. Бондарчук, Ю. Жогно, А. Ракицька, Т. Солодкова та ін.); медиків (Є. Ісаєва, Л. Карамушка, Д. Любимова, М. Островський, Л. Юрьєва та ін.); соціальних працівників (І. Асєєва); психологів (Х. Василькевич, І. Калашнік, С. Харченко та ін.); менеджерів (І. Галецька, О. Матвієнко, М. Надьожина) та ін. Разом із тим, як свідчить аналіз літератури, проблема професійного вигорання в підприємців не виступала раніше предметом окремих досліджень.

Психологічні особливості підприємницької діяльності знайшли відображення в роботах зарубіжних (І. Акперов, Д. Борман, Р. Брокгаус, А. Бусигін, О. Дейнека, О. Зав'ялова, Л. Захаріяш, М. Ліхачов, Ж. Масликова, Й. Шумпетер, Р. Хізріч, М. Фрезе та ін.) та українських (І. Абдуллаєва, О. Винославська, І. Волеваха, Л. Карамушка, М. Кононець, О. Креденцер, Н. Кульбіда, В. Лагодзінська, О. Любчук, С. Максименко, В. Москаленко,

Л. Орбан-Лембрик, Ю. Пачковський, О. Романовський, Н. Побірченко, Ю. Швалб, Н. Худякова та ін.) авторів. Однак, психологічні особливості підприємницької діяльності, які зумовлюють виникнення професійного вигорання, раніше спеціально не досліджувалися.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробленість зумовили вибір теми нашого дослідження – «Психологія професійного вигорання підприємців».

Монографія складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

У *першому розділі* проаналізовано зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до вивчення структури й основних етапів розгортання професійного вигорання, представлено симптоми професійного вигорання та негативні наслідки професійного вигорання на рівні особистості та організації, відображено особливості дослідження вираженості професійного вигорання в різних професійних групах. Визначено сутність підприємництва та основні підходи до його вивчення, проаналізовано функції та види підприємницької діяльності, розкрито особливості підприємницької діяльності, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання. Обґрунтовано чинники мезо- та мікрорівня, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання в підприємців.

У *другому розділі* представлено результати констатувального етапу дослідження, спрямованого на вивчення рівня вираженості професійного вигорання та психологічних чинників його виникнення. Розкрито основні підетапи дослідження, методи та методики, які використовувалися на кожному із підетапів. Проаналізовано зв'язок професійного вигорання підприємців із чинниками мікрорівня: особистісно-підприємницькими характеристиками підприємців (підприємницьким потенціалом, підприємницькими здібностями); особливостями мотивації (соціально-психологічними установками); включеністю в роботу; організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками підприємців.

Проаналізовано зв'язок професійного вигорання підприємців з чинниками мезорівня: формою реєстрації (фізична особа; юридична особа); сферою підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво); кількістю осіб в підприємницькій організації.

У *третьому розділі* розкрито зміст формувального експерименту, охарактеризовано особливості проведення тренінгової програми «Профілактика та подолання професійного вигорання підприємців». Описано основні інтерактивні техніки, що застосовувалися впродовж здійснення тренінгу. Представлено результати формувального експерименту.

Монографія розрахована на підприємців, працівників вищої школи, студентів, організаційних та економічних психологів, науковців, а також усіх, хто цікавиться психологічними проблемами професійного вигорання підприємців.

Автори висловлюють вдячність керівництву та Вченій раді Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України за сприяння в підготовці та виданні монографії.

Людмила Карамушка,

член-кореспондент НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
завідувач лабораторії організаційної та
соціальної психології Інституту психології
імені Г. С. Костюка НАПН України,
Президент Української Асоціації
організаційних психологів та психологів
праці

Ганна Гнускіна,

кандидат психологічних наук, член
Української Асоціації організаційних
психологів та психологів праці

м. Київ, грудень 2018 року

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ

У першому розділі монографії описано сутність та основні підходи до вивчення професійного вигорання особистості. Проаналізовано симптоми професійного вигорання як на рівні особистості, так і на рівні організації. Показано ступінь вивчення цього феномену серед представників різних професій.

Розкрито зміст, види та функції підприємницької діяльності. Проаналізовано психологічні особливості підприємницької діяльності та складнощі її здійсненні.

Обґрунтовано основні чинники професійного вигорання, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання підприємців.

1.1. Зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення

Аналіз проблеми професійного вигорання особистості передбачає, на наш погляд, розгляд таких питань:

- *аналіз основних термінів у процесі дослідження феномену «вигорання» та сутності професійного вигорання;*
- *основні підходи до вивчення структури й основних етапів розгортання професійного вигорання;*
- *симптоми професійного вигорання та негативні наслідки професійного вигорання на рівні особистості та організації;*
- *особливості дослідження вираженості професійного вигорання в різних професійних груп.*

Розпочнемо з аналізу **основних термінів у процесі дослідження феномену «вигорання» та сутності професійного вигорання.**

Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури показує, що сьогодні використовуються різноманітні поняття при вивченні цього феномену.

Слід зазначити, насамперед, що термін «burnout» (згорання, вигорання) було введено американським ученим Х. Дж. Фрейденбергом [238] у сімдесяті роки минулого сторіччя.

Сьогодні в процесі вивчення цього феномену найбільш розповсюдженими термінами є такі: «емоційне вигорання» [14; 23; 32; 31; 33; 46; 72; 183 та ін.], «психоемоційне вигорання» [26; 41; 141 та ін.], «емоційне згорання» [215 та ін.], «синдром згорання» [212], «психічне вигорання» [14; 20; 73; 152; 155; 217; та ін.], «психологічне вигорання» [158 та ін.], «психологічне вигорання особистості» [88; 204], «вигорання душі» [88], «професійне вигорання» [48; 84; 134; 162; 163; 194; 197; 232; та ін.] тощо.

Якщо говорити про особливості вивчення цих феноменів, то слід зауважити, що в процесі використання термінів *«емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання»* йдеться, насамперед, про втрату емоційних ресурсів, про емоційне виснаження. На думку Т. В. Грубі [48], це визначення не зовсім точне, оскільки наявність емоційного компоненту в структурі синдрому «вигорання» дає нам підстави припускати його вирішальне значення, проте зазначений термін лише частково відображає сутність такого явища. Ми поділяємо цю думку і вважаємо, що використання терміну «емоційне вигорання» дещо обмежує, звужує зміст феномену вигорання. І якщо використовується, на нашу думку, цей термін, то тоді для нього мають бути лише окремі шкали методик, які стосуються лише емоційних складових вигорання.

Коли використовуються терміни *«психічне вигорання», «психологічне вигорання», «психологічне вигорання особистості»*, то деякі автори [159; 162] підкреслюють інтегральну природу цього феномену, який включає емоційні, когнітивні, поведінкові та соматичні зміни, але наголошується, що

при такому трактуванні синдром «вигорання» втрачає свою сутність.

Термін «*вигорання душі*» використовується, у першу чергу, як образ і трапляється дуже рідко.

При використанні поняття *професійне вигорання* багато авторів [48; 84; 93; 134; 162; 194; 197; 232 та ін.] підкреслюють роль професійної діяльності у виникненні цього феномену та його негативний вплив на показники працездатності особистості, задоволеності персоналу роботою та взаємостосунками в колективі.

Також слід наголосити, що в психології існує і достатньо розповсюджений підхід, згідно з яким усі перераховані вище терміни використовуються як *синоніми*, і автори не звертають уваги на детальний аналіз змісту цих понять.

У контексті нашої монографії доцільним є, на наш погляд, використання терміну *професійне вигорання*, який найбільш адекватно, як нам бачиться, відображає особливості дослідження такого феномену в контексті організаційної психології, оскільки в рамках цього напряму психології професійна діяльність, разом із організацією та особистістю, є головними предметами для вивчення [152]. Зазначимо, що саме такий термін, як професійне вигорання і використовується більшістю українських організаційних психологів (Т. Грубі [48], Т. Зайчикова [197], Л. Карамушка [197], Ю. Ковровський [92; 93] та ін.) у процесі дослідження цього феномену. І ми поділяємо думку вищезгаданих авторів щодо доцільності використання саме терміну професійне вигорання в процесі дослідження цього феномену.

Тепер розглянемо ***зміст професійного вигорання***.

Аналіз літератури показав, що можна говорити, на наш погляд, про такі *основні підходи* до розуміння професійного вигорання (рис.1.1.1).

Так, ***перший підхід*** полягає в тому, що професійне вигорання розуміється як результат дії професійного стресу (впливу комплексу стресогенних чинників, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого професійного стресу та ін.). Водночас слід зазначити, що

проблема професійного й організаційного стресу знайшла достатньо широке відображення в роботах зарубіжних (К. Купер [112] та ін.) та українських (В. Корольчук [99], М. Корольчук [179], С. Солдатов [99] та ін.) учених.



Рис.1.1.1. Основні підходи до розуміння сутності професійного вигорання

Так, А. Абрумова [2], К. Маслач [140; 243-251], Т. Морозова [148] розглядають професійне вигорання як *результат впливу комплексу стресогенних чинників*, із якими працівник стикається при виконанні професійних обов'язків, розчаровуючись і втрачаючи інтерес до роботи, відчуваючи невідповідність між своєю особистістю та роботою, що характеризується фізичним та емоційним виснаженням.

С. Ауербах [44], С. Гремлинг [44] під професійним вигоранням розуміють *довгострокову стресову реакцію*, що виникає внаслідок довготривалих стресів, пов'язаних із професійною діяльністю.

А. Видай [123], Т. Зайчикова [63; 64], Л. Карамушка [197; 206], Г. Ложкін [122; 123] розглядають професійне вигорання як *наслідок*

некерованого стресу, психофізіологічну реакцію, зумовлену частковими, іноді надмірними, але, як правило, малоефективними зусиллями, направленими на задоволення трудових потреб, яка супроводжується психологічним, емоційним, інколи фізичним відходом від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність.

К. Кондо [241], В. Орел [159], Х. Дж. Фрейденбергер [238] та ін. визначають професійне вигорання як *стан повного фізичного, емоційного й розумового виснаження, що виникає на тлі стресу та викликаний міжособистісним спілкуванням у професіях соціальної сфери, де клієнти виконують роль стресогенних чинників.*

Н. Водопьянова [28; 29], Є. Старченкова [29], розглядають професійне вигорання як *реакцію-відповідь на тривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка проявляється в наборі негативних емоційних переживань, що характеризуються високою емоційною насиченістю або когнітивною складністю.*

Другий підхід полягає в тому, що професійне вигорання розглядається як *механізм психологічного захисту.*

Так, В. Бойко [11], Т. Решетова [184] розглядають професійне вигорання як вироблений особистістю *механізм психологічного захисту* у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибірково психотравмуючий вплив. За цих умов вигорання розглядається як придбаний стереотип емоційної, здебільшого, професійної поведінки.

Близькою до попередньої позиції є думка про те, що вигорання є *функціональним стереотипом*, оскільки дозволяє людині дозувати та економно використовувати енергетичні затрати [3; 213].

Згідно з *третьім підходом* професійне вигорання розглядається як *вид професійної деформації особистості.*

Так, Б. Карвасарський [180] розглядає професійне вигорання як *особливий вид професійної деформації особистості та професійної*

діяльності, зумовлений тісним емоційним контактом із клієнтами, пацієнтами в процесі надання професійної допомоги.

У цьому контексті Ф. Дж. Сторлі [202; 261] розкриває сутність професійного вигорання як *професійний аутизм*, який виникає у результаті конфронтації з реальністю, коли працівник виснажується в боротьбі з обставинами і професійна діяльність здійснюється без емоційного компонента, що зменшує її творчу спрямованість та інші показники.

Т. Темиров розглядає професійне вигорання в контексті розвитку дисгармонійної структури особистості, яка проявляється в процесі професійної діяльності [204].

Четвертий підхід аналізує професійне вигорання як *професійну кризу*. Слід зазначити, що проблема психологічної та професійної кризи розглядається наразі в психологічній літературі як одна з достатньо популярних проблем [2].

Так, Л. Бурлачук [18], Т. Форманюк [215] висвітлюють професійне вигорання як *професійну кризу*, що пов'язана з роботою в цілому, а не лише з міжособистісними взаємовідносинами в процесі виконання професійної діяльності.

Н. Андрєєва розглядає професійне вигорання як *сукупність дисгармонійних его-ідентичностей щодо стійких деформованих властивостей* (особистісної тривожності, невпевненості в собі, низькою рефлексивністю, конфліктності, агресивності) і станів (виснаженості життєвих сил, тривоги і депресії, внутрішньоособистісних конфліктів) особистості, що виникають у процесі професійного розвитку й у результаті дисгармонійного проходження нормативних криз розвитку особистості [6].

І п'ятий підхід розуміє професійне вигорання як *клінічне порушення*.

Так, як зазначають А. Висоцький [26], М. Пересадін [26], В. Фролов [26], професійне вигорання є клінічним порушенням не лише центральної нервової системи, а й усього організму; вимагає належної уваги, адекватного і правильного лікування, яке полягає в необхідному співвідношенні часу сну

та відпочинку, аеробних навантажень, застосуванні ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінів й адаптогенів.

Згідно з Міжнародною класифікації хвороб у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначається: «Вигорання – стан повного виснаження, дійсний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної втоми від роботи» [142]. Люди з синдромом «вигорання» мають поєднання психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів і ознак соціальної дисфункції. Водночас із цим спостерігаються хронічна втома, когнітивна дисфункція (порушення пам'яті та уваги), порушення сну з труднощами засинання і ранніми пробудженнями, особисті зміни. Також можливий розвиток тривожних, депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин, суїцид. Загальними соматичними симптомами є головний біль, гастроінтестинальні (діарея, синдром «роздратованого шлунку») і кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення [142].

Відповідно до визначення ВОЗ, яке зроблено у 2001 р., синдром «вигорання» є фізичним, емоційним чи мотиваційним виснаженням, що характеризується порушенням продуктивності в роботі та знесиленням, безсонням, підвищеним впливом соматичних захворювань, зниженням імунітету, а також уживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки [цитата 229].

Перші чотири підходи, на наш погляд, можна назвати *психологічними*, оскільки вони роблять акцент на аналізі психологічних складових та основних виявах синдрому професійного вигорання. П'ятий же підхід можна назвати *медико-психологічним*, оскільки він, окрім психологічних виявів, звертається ще й до аналізу психофізіологічних показників.

У нашій монографії ми будемо дотримуватися, по-перше,

психологічних підходів, оскільки робота виконується в рамках психології і саме психологічні показники професійного вигорання мають бути предметом аналізу. По-друге, серед психологічних підходів найбільш адекватним є, на наш погляд, *перший підхід*, згідно з яким професійне вигорання розглядається як результат довготривалого, некерованого професійного стресу, оскільки саме цей підхід аналізує, насамперед, природу виникнення професійного вигорання. До речі, саме перший підхід і включає найбільшу кількість публікацій.

Базуючись на розробках Т. Грубі [48; 84], під ***професійним вигоранням*** ми будемо розуміти емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення особистості до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності.

Тепер розглянемо **основні підходи до вивчення структури та основних етапів розгортання професійного вигорання.**

На основі аналізу літератури можна говорити *про два основні підходи* до визначення структури професійного вигорання: результативний (структурно-симптоматичний) та процесуальний (процесуально-стадіальний) [159] (рис.1.1.2.).

Згідно з ***результативним (структурно-симптоматичним) підходом*** професійне вигорання можна розглядати як певний стан, який складається з конкретних елементів. Науковцями побудовано низку структурних моделей професійного вигорання (від однофакторних до мультифакторних).

Автори *однокомпонентної моделі* А. Пайнс і Е. Аронсон розглядають феномен професійного вигорання як стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, викликаного тривалим включенням у ситуацію, яка ставить високі вимоги до емоційної сфери [254]. Отже, можна говорити про те, що в структурі вигорання автори розглядають лише один компонент: психічне виснаження.

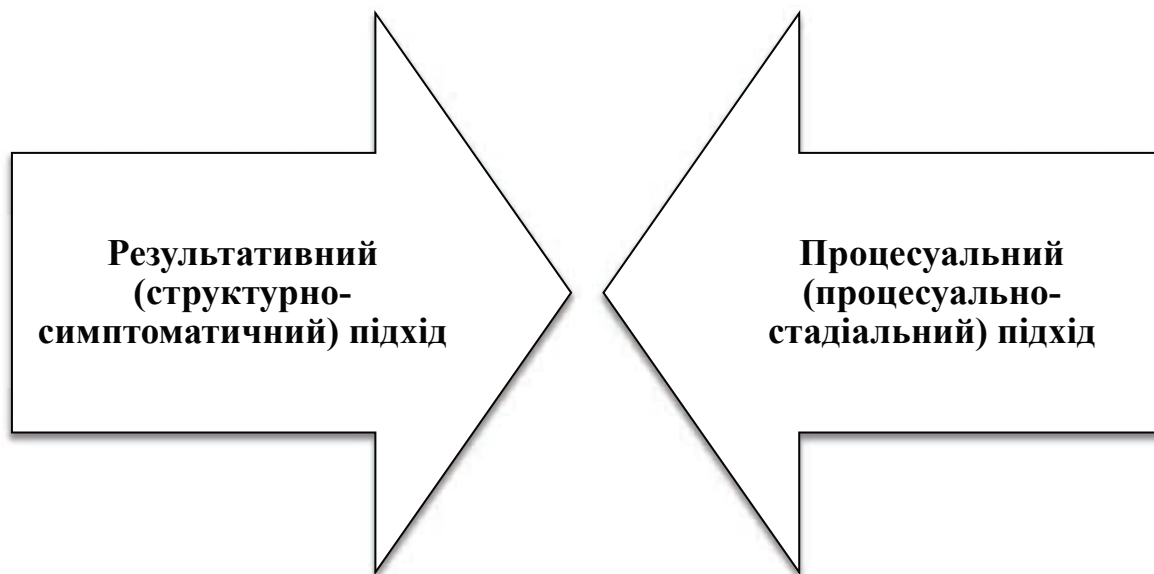


Рис.1.1.2. Основні підходи до вивчення структури та основних етапів розгортання професійного вигорання

Стосовно *мультикомпонентних моделей*, то тут спостерігається кілька варіантів.

Насамперед, ідеться про *двокомпонентну модель вигорання*.

Так, П. Бріл указує на те, що вигорання має *двокомпонентну структуру*, пов'язану з двома специфічними симптомами: дисфорічними симптомами і зниженням досягнень у роботі [234].

В. Шауфелі та Х. Сикс професійне вигорання розглядають як феномен, який складається з двох компонентів: «емоційного виснаження» (скарги на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження) та «деперсоналізації» (погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе) [256; 258; 260].

Л. Бурлачук розглядає професійне вигорання як поєднання таких двох компонентів, як «емоційне виснаження» та «цинізм», які впливають на зниження рівня професійної ефективності [18].

Щодо *трьохкомпонентної моделі*, то тут спостерігається така ситуація.

Окремі автори, безперечно, аналізують три компоненти («емоційне виснаження», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень»), але реально деякі з них їх об'єднують по два компоненти: то в першому компоненті, то в другому або ж залишають лише по два компоненти в структурі професійного вигорання [239]. Отже, можна говорити про те, що трьохкомпонентна модель вигорання тут ще чітко не виокремлена.

Уже більш конкретна і структурована трьохкомпонентна модель спостерігається в розробках К. Маслач і С. Джексон, де професійне вигорання визначається як *трьохкомпонентний синдром* «емоційного виснаження», «деперсоналізації» і «редукції особистих досягнень» [243; 244; 245]. Водночас під «емоційним виснаженням» розуміється спустошення або зменшення емоційних ресурсів особистості, відсутність здатності підтримувати свій психологічний рівень, оскільки особистість відчуває себе на межі сил. «Деперсоналізація» розглядається як процес розвитку негативних, жорстких, байдужих вказівок у ставленні до людей, з якими вони працюють. «Редукція особистих досягнень» характеризується наявністю тенденції оцінювати свою роботу з клієнтами негативно, тобто вважати, що цілі не досягнуті, що супроводжується відчуттям незадоволеності й низькою професійною самооцінкою.

Особливість *процесуального (процесуально-стадіального) підходу до вивчення професійного вигорання* полягає в тому, що тут акцент робиться не стільки (або не тільки) на структурі вигорання, а й на тому, які етапи проходить вигорання у своєму розгортанні, як певні компоненти вигорання змінюють один одного.

Зазначимо, насамперед, що багато вчених указують загалом на процесуально-динамічний характер професійного вигорання та виділяють його окремі фази.

Так, Т. Теміров, вивчаючи процесуально-динамічні характеристики вигорання, говорить про те, що професійне вигорання є *процесом, який розвивається в часі й просторі професійної діяльності* [204].

На *процесуальний характер* вигорання вказують також В. Шауфелі, Д.Ензман, К. Маслач [246; 256], які визначають вигорання як процес «вимивання» або «ерозію» психічної енергії, що виникає непомітно для людини, розвивається достатньо повільно, безповоротно, не маючи часових обмежень, і призводить до загального виснаження, торкаючись не лише сфери активації, але й решти сфер особистості (ціннісно-мотиваційну, волюву тощо).

Інша група дослідників уже виділяє конкретні стадії вигорання та детально аналізує кожну з них. У цьому випадку число стадій (фаз) коливається здебільшого від трьох до шести.

Так, І. Галецька розглядає професійне вигорання як процесуальну модель, динамічний процес, що розвивається в часі та проходить *три основні стадії*: характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [32].

Модель В. Бойка також передбачає *три стадії* феномену вигорання, кожна з яких характеризується чотирма симптомами [11]. Так, на *першій стадії, напруження*, людина відчуває загальну втому в умовах професійної діяльності. Ця стадія характеризується хворобливим загостреним переживанням професійної ситуації, нестійкою професійною самооцінкою, відчуттям безвиході та розвитком ситуативної тривожності. *Друга стадія, резистенції*, відрізняється емоційною виснаженістю внаслідок активізації захисних механізмів у вигляді економії емоцій. Для цього етапу характерні часті й неконтрольовані зміни емоційного стану, байдужість, емоційна замкненість і втрата мотивації до професійного саморозвитку. А для *третьої стадії, виснаження*, притаманний стан крайньої психофізіологічної перевтоми професіонала, коли проявляються такі симптоми: повна емоційна

нечуттєвість у ставленні як до професійного оточення, так і до змісту самих обов'язків, а також різноманітні психофізіологічні порушення у вигляді втрати сну, головного болю та загострення хронічних захворювань.

С. Черніс також розглядає *три стадії* розгортання професійного вигорання, яке аналізується як процес негативної зміни професійної поведінки у відповідь на стресовий характер робочого середовища. Перша стадія характеризується наявністю дисбалансу між вимогами середовища та ресурсами, що зумовлюють виникнення стресового стану. Для другої стадії притаманна короткотермінова емоційна напруга, втома та виснаження. Третя стадія проявляється в змінах мотиваційної сфери професіонала та його поведінки, де провідним симптомом є цинічне ставлення до клієнта [237].

Д. Міллер, Д. Боургаулт та М. Мелок вважають, що професійне вигорання проходить *чотири стадії*: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. *Ентузіазм* є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним та характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи. *Стагнація* проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виплеском особистого невдоволення назовні. *Фрустрація* характеризується появою сумнівів щодо власної компетенції, зменшенням толерантності та співчуття і, як наслідок, виникає механізм захисту у формі обмеження професійних контактів. І, насамкінець, *апатія* стає захистом від хронічної фрустрації, з'являється байдужість та депресія [233; 252].

М. Буріш говорить про *шість* основних фаз професійного вигорання: попереджувальна фаза; фаза зниження власної участі; розвиток емоційної реакції; поява деструктивної поведінки; поява психосоматичних реакцій; фаза розчарування. Щодо *попереджувальної фази*, то для неї притаманна надмірна активність у виконанні професійних обов'язків і повна самовіддача, але водночас з'являються перші симптоми (вдома, безсоння, загроза нещасних випадків). *Зниження рівня власної участі* проявляється в ставленні до співробітників (втрата позитивного сприйняття колег, перехід від

допомоги до нагляду й контролю), до інших людей (відсутність симпатії, байдужість, цинізм), до професійної діяльності (небажання виконувати свої професійні обов'язки, незадоволеність роботою, порушення трудової дисципліни). *Розвиток емоційних реакцій* проявляється в появі переважно агресії та депресії. *Поява деструктивної поведінки* характеризується різними проявами та в різних психічних сферах: в інтелектуальній – зниженням концентрації уваги, ригідність мислення; у мотиваційній – відсутністю власної ініціативи, зниженням ефективності діяльності, виконанням завдань виключно за інструкціями; в емоційно-соціальной сфері – байдужістю, уникненням контактів, самодостатністю, самотністю. *Для стадії прояву психосоматичних реакцій* характерні такі ознаки: зниження імунітету, залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю. *І фаза розчарування* супроводжується наявністю негативної життєвої позиції, почуттям безпорадності та беззмістовності життя [236].

На основі аналізу літератури нами зроблено висновок про доцільність дотримання в нашій роботі *моделі професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон*, що обумовлено такими причинами.

По-перше, ця модель чітко зорієнтована саме на аналіз професійного вигорання.

По-друге, така модель, структурно є достатньо чіткою і цілісною, оскільки включає всі основні вектори аналізу цього феномену.

По-третє, вищезгадана модель певною мірою відображає і процесуальний характер цього феномену, тому що свідчить, що основні стадії професійного вигорання («емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень») послідовно змінюють одна одну. До того ж, визначено й основні підходи до психологічного втручання на кожній зі стадій.

По-четверте, авторами на основі цієї моделі розроблено спеціальний опитувальник [249; 245], який пройшов надійну перевірку на різні типи

валідності в дослідженнях інших науковців [112; 245] та має низку модифікацій. Цей опитувальник і буде використано в наших дослідженнях.

Отже, на основі аналізу літератури нами *зроблено висновок* про те, що в основу нашого емпіричного дослідження буде покладено модель професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон і зроблено акцент на використанні цієї моделі в рамках результативного (структурно-симптоматичного) підходу.

Перейдемо далі до аналізу **основних симптомів професійного вигорання та негативних наслідків професійного вигорання на рівнях особистості та організації.**

Аналіз літератури демонструє, що симптоми вигорання можна, на наш погляд, об'єднати у дві основні групи, які *відносяться до особистості та організації.*

Водночас слід зазначити, що одні автори просто перераховують симптоми професійного вигорання, інші ж намагаються їх систематизувати в певні групи.

Що стосується **симптомів професійного вигорання, які стосуються особистості**, то тут спостерігається така картина.

Е. Махер виділяє такі симптоми професійного вигорання: втома; відсутність сну; негативне ставлення до клієнтів; негативне ставлення до своєї роботи; збіднений репертуар дій; зловживання хімічними агентами (тютюн, кава, алкоголь, наркотики); відсутність апетиту або переїдання, негативна «Я-концепція», агресивні почуття (роздратованість, напруженість, тривожність, схвильованість, гнів та ін.); зневірений настрій та пов'язані із ним емоції (цинізм, песимізм, почуття безнадійності, апатія, депресія, відсутність смислу та ін.); переживання почуття провини та ін. [242].

К. Маслач розподіляє симптоми професійного вигорання на три групи: а) *фізичні* (втома, почуття виснаження, сприйнятливність до змін показників зовнішнього середовища, астенизація, постійний головний біль, розлади шлунково-кишкового тракту, надлишок або недостатність ваги, задуху,

безсоння); б) *поведінкові* (відчуття тяжкості роботи, недостатня кількість фізичних сил, затримки на робочому місці після закінчення робочого дня, зниження рівня ентузіазму, легкість виникнення почуття гніву, дратівливість, підозрілість, почуття всемогутності (влада над долею пацієнта), нездатність приймати рішення, дистанціювання від пацієнтів і прагнення до дистанціювання від колег, підвищене почуття відповідальності за пацієнтів, зростаюче уникнення, зловживання алкоголем і (або) наркотиками); в) *психологічні* (відчуття фрустрації, безпорадності і безнадійності, почуття неспокою, відчуття нудьги, зниження рівня ентузіазму, образа, розчарування, невпевненість, почуття провини, почуття непотрібності, легко виникає почуття гніву, дратівливість, підозрілість, ригідність, загальна негативне налаштування на життєві перспективи) [243; 244].

Л. Юр'єва розглядає синдром професійного вигорання як системний феномен, симптоми якого проявляються на *чотирьох рівнях* [229]: 1) *емоційний рівень* (втрата почуття гумору; роздратованість, почуття образи, сум; стійкий депресивний фон настрою; відчуття некомпетентності в сімейному житті, почуття провини; апатія, пасивність); 2) *когнітивний рівень* (труднощі в концентрації уваги; ригідність мислення; підозрілість до партнера; формальне та відчужене мислення; нав'язливі думки (зробити щось наперекір, помститися тощо); 3) *поведінковий рівень* (ухилення від професійної діяльності; зменшення (згортання) кількості контактів із колегами, клієнтами; прагнення якомога менше часу витратити на виконання робочих обов'язків, стереотипна негнучка поведінка; девіантні форми поведінки (надмірне вживання алкоголю, тютюну чи наркотиків тощо); 4) *соматичний рівень* (втома, млявість, порушення сну та інші соматичні порушення), коли вигорання супроводжується психологічним, емоційним, а інколи й фізичним відходом від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність.

Найбільш повною, на наш погляд, *класифікацією симптомів професійного вигорання на рівні особистості* є класифікація, здійснена Т.

Грубі [48], яка виділила симптоми професійного вигорання на *5 рівнях*: психофізіологічному, на рівні емоцій, на рівні поведінки, на рівні інтелекту, на соціально-психологічному.

Так, до симптомів професійного вигорання, які стосуються *психофізіологічного рівня*, належать: симптом хронічної втоми; емоційне та фізичне виснаження; загальна астенія: слабкість, знесилення, зниження активності, погіршення біохімії крові та гормональних показників; порушення сну: повне або часткове безсоння, постійний загальмований, сонливий стан, бажання спати протягом всього дня; різке зменшення або збільшення ваги, відсутність апетиту, переїдання; зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху, дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів; загострення хронічних захворювань; порушення дихання; постійний безпричинний головний біль; поганий загальний стан здоров'я: запаморочення, розлади шлунково-кишкового тракту, запальні захворювання на шкірі; зниження сексуальної активності; хвороби серцево-судинної системи, м'язові болі; порушення імунологічного статусу тощо.

Групу симптомів, які виявляються на *рівні емоцій*, складають такі прояви: зниження сприйнятливості та реактивності на зміни зовнішнього середовища: відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію; зниження емоційного тону: недолік емоцій, байдужість, нудьга, пасивність, апатія, депресія, безпорадність, невпевненість, розчарування, спустошеність; негативізм у роботі й особистому житті, дратівливість, агресивність, підозрілість, образливість, тривожність, неусвідомлюваний неспокій; втрата почуття гумору; розвиток різних фобій; душевні страждання, нервовий плач; істерики; почуття самотності та ін.

До третьої групи симптомів, які стосуються *рівня поведінки*, відносяться: ухиляння від професійної діяльності, байдужість до результатів, невиконання важливих завдань і «застрягання» на дрібних деталях;

зменшення репертуару робочих дій; зміна робочого режиму дня, збільшення кількості перекурів тощо; зниження ентузіазму стосовно роботи; уникання контактів або дистанціювання від співробітників і клієнтів, зменшення кількості контактів, відмова або значне їх обмеженням; відчуття некомпетентності у власній професійній діяльності та зростаюча радикальність негативних оцінок оточуючих та їх діяльності; нещасні випадки (травми, падіння, аварії тощо); підвищення неадекватної критичності; імпульсивна емоційна поведінка; працівник легко «вибухає» через несуттєві речі; нестача енергії та ентузіазму та ін.

Четверта група симптомів, яка виявляється на *рівні інтелекту*, характеризується: зменшенням рівня досягнень; формальним виконанням роботи, відсутністю бажання працювати; зменшенням інтересу до нових теорій та ідей, альтернативних підходів у роботі, надання переваги стандартним шаблонам, ніж творчому підходу; труднощами в концентрації уваги; ригідність у мисленні; нездатність ухвалювати рішення.

До п'ятої групи симптомів, що проявляються на *соціально-психологічному рівні*, належать такі, як-от: посилення ірраціонального занепокоєння та підвищеної тривожності; почуття гіпервідповідальності за суб'єктів професійної діяльності; обмеження соціальних контактів через роботу; нестача часу або енергії для соціальної активності, зменшення інтересу до дозвілля, хобі; дистанціювання від колег і суб'єктів професійної діяльності, бажання побути на самоті; погіршення взаємин з іншими як удома, так і на роботі; зниження рівня ентузіазму, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; часті нервові «зриви», вибухи невмотивованого гніву, відмова від спілкування, «відхід у себе»; негативне налаштування на життєві та професійні перспективи; відчуття недостатньої підтримки з боку сім'ї, друзів, колег; відчуття непотрібності, незадіяності, нерозуміння інших і іншими; девіантні форми поведінки (надмірне невиправдане зловживання алкоголем, тютюном, кавою чи наркотиками тощо) та ін.

Стосовно *симптомів професійного вигорання, які мають відношення до організації*, то слід зазначити, що тут досліджень значно менше і, разом із тим, вони окреслюють достатньо чітко суть цього аспекту проблеми.

Цікавою в контексті досліджень організаційної психології є класифікація симптомів професійного вигорання, яка розроблена У. Шауфеллі та Д. Ензманом [256], якими виділено й детально проаналізовано 132 симптоми вигорання, які об'єднані в 5 груп: афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові, мотиваційні. Ці симптоми, на думку авторів, проявляються по-різному на трьох рівнях: індивідуально-психологічному, міжособистісному і організаційному. Важливою, на наш погляд, є теза авторів про те, що симптоми професійного вигорання можуть проявлятися не лише на індивідуальному, міжособистісному рівнях, але й *на організаційному рівні*.

У рамках цього організаційного підходу до певної міри виконано й дослідження О. Рукавішнікова, який говорить, що симптоми вигорання можуть проявлятися на трьох рівнях: а) психоемоційного виснаження (проявляється в хронічній емоційній та фізичній втомі, ознаках апатії, роздратування і депресії); б) особистісної віддаленості (характеризується байдужістю та холодністю щодо оточуючих); в) професійної мотивації (проявляється у зниженні продуктивності професійної діяльності, зменшенні інтересу й ентузіазму до роботи) [190]. Думаємо, що симптоми, які стосуються *професійної мотивації*, мають пряме відношення до організаційної психології.

Деякі дослідники І. Гориславська [42], Н. Самоукіна [191; 192], К. Чернісс [222] та ін. вказують на незвичайний вияв професійного вигорання в організації, коли такий синдром проявляється як *«інфекційна» хвороба*. Це відображається в тому, що професійне вигорання може бути притаманне не лише окремим працівникам, а й цілим відділам та підрозділам. Водночас професійне вигорання може дуже швидко передаватися від одного

підрозділу до іншого.

На думку Т. Грубі [48; 84], *колективне професійне вигорання* характеризується тим, що в переважній більшості співробітників наявний внутрішній фізичний або емоційний стан з однаковими симптомами та формами поведінки, коли помітно «стираються» індивідуальні відмінності між працівниками.

Отже, можна говорити про те, що професійне вигорання має дуже «яскраву» та «насичену» картину симптомів, які проявляються на різних рівнях, і їх наявність не проходить безслідно. Отже, професійне вигорання має *виражені негативні наслідки* як для діяльності та особистості окремої людини, так і для *діяльності та поведінки всієї організації*.

Стосовно *окремої особистості*, то мова йде про те, що професійне вигорання призводить до *дезінтеграції різноманітних* психологічних сфер особистості (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної та ін.), зниження адаптаційних можливостей особистості. Водночас найбільших втрат зазначає емоційна сфера, розлади в якій «запускають» подальші дезінтеграційні механізми, які «руйнують» особистість. Наявність таких дезінтеграцій призводить до зниження психічної активності людини, позитивного сприйняття себе й навколишнього соціального середовища, «викривлює» подальшу професійну та життєву перспективу особистості [249].

Щодо *організації*, то можна говорити про такі негативні наслідки професійного вигорання, як-от: зниження працездатності; висока конфліктність персоналу та важка атмосфера в установі; відсутність співпраці серед персоналу; знижена мотивація праці; зростання відчуття незадоволеності роботою; прояви негативізму щодо ролі або функції відділення; професійна залежність персоналу від керівництва, яка проявляється або в підвищеному та неадекватному критичному ставленні до управління, або у відчутті безпорадності, оскільки немає активної допомоги з боку керівництва; неадекватно висока плінність кадрів [191; 192; 222].

Дослідники [15; 40 та ін.] також вважають, що професійне вигорання призводить до таких наслідків: напруженості та конфліктів у професійному середовищі; нетворчого та безінноваційного (консервативного) підходу до роботи; безперспективності, неможливості побудувати власну професійну кар'єру та ін.

Наявність зазначених негативних впливів, без сумніву, говорить про необхідність *профілактики та подолання професійного вигорання*.

Слід зазначити, що окремі автори зазначають, що окрім негативного впливу, професійне вигорання може здійснювати й *позитивний вплив на розвиток особистості*.

Указується на те, що професійне вигорання виступає енергозберігаючим захисним механізмом [114]. Також зазначається, що професійне вигорання можна розглядати як вироблений особистістю механізм психологічного захисту [11; 184]. Погоджуючись із підходом цих авторів про те, що професійне вигорання є багатоаспектним явищем, вважаємо, що позитивний вплив професійного вигорання потребує свого подальшого глибокого вивчення.

І на завершення проаналізуємо **особливості дослідження вираженості професійного вигорання в різних професійних груп**.

Аналіз літератури показує, що професійне вигорання найглибше досліджено серед фахівців групи, які відносяться до *професій типу людина-людина* (за класифікацією Є. Клімова) [90]. Ці професії ще називають «соціальними» [188], «соціономічними» [53], «комунікативними» [200], «допомагаючими» [90] професіями, *професіями суб'єкт-суб'єктного типу* [20].

Професії цього типу характеризуються інтенсивним і тісним спілкуванням із клієнтами, пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері при наданні професійної допомоги, для них характерні високі вимоги до психологічної стійкості в емоційно ускладнених або напружених ситуаціях ділового спілкування [238]. До них належать вчителі, медичні і соціальні

працівники, психологи, менеджери тощо. Саме на представниках такого типу фахівців, зокрема медичних і соціальних працівників, професійне вигорання й почало вивчатись у 1974 році.

Наразі феномен професійного вигорання є найбільш детально вивченим на таких категоріях фахівців: *педагогічних працівниках* (О. Бондарчук [12]; Ю. Жогно [58]; Т. Зайчикова [62; 63]; А. Ракицька [182]; Т. Солодкова [201] та ін.); *медичних працівниках* (Є. Ісаєва [69]; Л. Карамушка [78]; Д. Любимова [124]; М. Островський [162], Т. Тимофєєва [209], Л. Юрьєва [229] та ін.); *соціальних працівниках* (І. Асєєва [9]); *психологах* (Х. Василькевич [22], І. Калашнік [73], С. Харенко [217] та ін.); *менеджерах* (І. Галецька [32], О. Матвієнко [141], М. Надьожина [152]); *працівниках державної служби* (Т. Грубі [48; 49] та ін.). Зазвичай, це зумовлено тим, що саме ці категорії працівників, як уже зазначалося, є найбільш складними щодо спілкування з людьми.

Слід наголосити, що в літературі зазначається, що ризик виникнення синдрому професійного вигорання на сьогодні встановлено в представників близько 60 професій і професійних груп, які відносяться до професій типу людина-людина, і ризик вигорання знаходиться в межах 25-30% представників соціальних професій [231].

Разом із тим, у літературі також указується на те, що *надмірні емоційні вимоги не обмежуються професіями, пов'язаними з роботою з людьми*, що вигорання може виникати й розвиватися в інших професійних групах, а також у житті й поза роботою, та стає хворобою суспільства [112].

І в цьому контексті слід зазначити, що протягом останніх 10-15 років ця проблема почала активно досліджуватися вже не лише на матеріалі професій «людина-людина», але й на контингенті професій «людина-техніка», «людина-природа» (за класифікацією Є. Клімова) [90], тобто професій суб'єкт-об'єктного спрямування.

У цьому напрямі слід назвати, насамперед, дослідження професійного вигорання в представників професій, які належать до *ризиконебезпечних професій*: працівників органів внутрішніх справ (І. Ващенко [23]); слідчих Служби безпеки України (Л. Леженіна [119]); військовослужбовців (працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України (Ю. Ковровський [92; 93], А. Куфлієвський [114]) та ін.

Також виконано дослідження, які стосуються і «звичайних» професій, які, проте, характеризуються *вираженим психічним напруженням*, наприклад операторів телекомунікаційного зв'язку (К. Жеглова [57]).

Разом із тим, як демонструє аналіз літератури, *практично немає досліджень, які стосуються професійного вигорання в підприємців*. Очевидно, це обумовлено, з одного боку, тим, що на рівні соціальної свідомості існує стереотип, що підприємницьку діяльність здійснюють дуже «впевнені», «наполегливі», «стресостійкі» та «сильні» люди, які можуть протистояти дії різних стресорів та мають достатньо багато фінансових і психологічних ресурсів для подолання таких стресорів. З іншого боку, категорія підприємців завжди була важко доступною для дослідження, оскільки характеризувалася певною «незалежністю», «елітністю», «статусністю» тощо.

Необхідно враховувати також значущість підприємницької діяльності як однієї з провідних у забезпеченні фінансово-економічної могутності та стабільності суспільства, а також складність соціально-політичних і соціально-економічних завдань, які розв'язуються в сучасному суспільстві, що зумовлює виникнення хронічного професійного стресу практично в представників усіх професій. Тому вважаємо за потрібно звернутися до змісту підприємницької діяльності та визначити ті її психологічні особливості, які й зумовлюють виникнення професійного вигорання. Про це мова йтиме в наступному підрозділі.

1.2. Сутність підприємницької діяльності та її психологічні особливості, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання

Аналіз психологічних особливостей підприємницької діяльності доцільно здійснювати, на наш погляд, шляхом висвітлення *таких питань*:

- *основні підходи до вивчення підприємництва та сутність підприємництва;*
- *функції підприємницької діяльності;*
- *види підприємницької діяльності;*
- *особливості підприємницької діяльності, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання.*

Розпочнемо з аналізу **основних підходів до вивчення підприємництва.**

Аналіз літератури демонструє, що проблема підприємництва знайшла достатньо глибоке висвітлення в працях *зарубіжних* (І. Акперов [4], І. Аноненко [8], Д. Борман [13], Р. Брокгаус [235], А.Бусигін [19], О. Дейнека [50], О. К. Зав'ялова [61], М. Ліхачов [120], Ж. Масликова [4], Й. Шумпетер [227], Р. Хізріч [218], М.Фрезе [160] та ін.) та *вітчизняних* авторів. (І. Абдуллаєва [1], Л. Карамушка [83], М. Кононець [95; 96; 97], О. Креденцер [103], Т. Кулаковський [108], В. Лагодзінська [116], С. Максименко [127; 129; 130; 132], В. Москаленко [149], Л. Орбан-Лембрик [156], Ю. Пачковський [170], Н. Худякова [220] та ін.). Водночас наголошується, що важко знайти таку ж складну й неоднозначну сферу діяльності, як підприємництво [51].

На основі вивчення літературних джерел можна говорити про такі *основні напрями* вивчення підприємництва (рис.1.2.1).

По-перше, вивчення історичних етапів становлення підприємництва, де акцент робиться на основних кроках формування підприємства.

По-друге, виділення основних аспектів дослідження підприємництва різними науками (економіка, соціологія, філософія, етика, психологія та ін.).

По-третє, розгляд підприємництва як діяльності, поведінки підприємця та певних вимог до його особистості.

По-четверте, вивчення підприємництва як власне підприємницької діяльності та внутрішнього підприємництва.

Зазначимо, що всі підходи є близькими один до одного, оскільки вони аналізують одне й те ж саме явище, але «відтіняють» значущість тих чи інших ракурсів його аналізу.

Проаналізуємо коротко кожен з означених підходів.

Аналізуючи *історичні етапи становлення підприємництва*, зупинимося на динаміці становлення підприємництва, історія якого складає вже триста років.



Рис.1.2.1. Основні підходи до вивчення підприємництва

Так, *перший етап* розвитку підприємництва пов'язують, як правило, з його економічною складовою, тобто отриманням прибутку [10; 153; та ін.]. Цей етап розвитку підприємництва пов'язують, насамперед, з іменем англійського економіста Р. Кантільйона, який у XVIII столітті ввів поняття «підприємець». Також наголошується, що підприємницька діяльність

здійснюється в умовах ризику, а це докорінно відрізняє діяльність підприємця від діяльності менеджера. Окрім того, наголошується, що підприємець є активним діючим власником, тобто планує, організовує цю діяльність та розпоряджається її результатами.

У рамках *другого етапу* уявлення про підприємництво значно розширюються. Це проявляється в тому, що підприємництво вже розглядається не тільки як економічний, але як інтелектуальний феномен. Водночас важлива роль відводиться інноваційності підприємців (Й. Шумпетер [227]). Ідеться про те, що підприємець виступає інноватором у здійсненні реформ у соціально-економічній системі, який створює нові соціальні продукти, що сприяють розвитку суспільства. Про інноваційний характер підприємництва говорять і багато сучасних учених [216].

Третій (сучасний) етап розгляду підприємництва, який розпочався з другої половини ХХ століття, характеризується тим, що вчені звертаються до аналізу *соціальних, філософсько-етичних та психологічних аспектів підприємництва*, що дає можливість усвідомити роль підприємства в умовах діяльності національної економічної системи [169; 227], визначити його нові організаційні форми та перспективи розвитку [120; 203], обґрунтувати соціальну й етичну відповідальність підприємців [96], визначити психологічні закономірності підприємницької діяльності [1; 86; 132; 149], підготовку особистості до здійснення майбутньої підприємницької діяльності [171] та ін.

Слід зазначити, що наше дослідження здійснюється в рамках *третього, сучасного, етапу вивчення підприємництва* як складного феномену, який відіграє важливу роль у діяльності та розвитку як сучасного суспільства, так і людей, які займаються підприємництвом.

Що стосується *виділення аспектів дослідження підприємництва різними науками*, то в рамках цього напряму наголошується, що проблема підприємництва носить *міждисциплінарний характер*. Досліджуючи цю проблему, науковці виділяють такі основні аспекти вивчення

підприємництва: *економічний* [13; 19; 227 та ін.], *соціологічний* [52; 65; 154 та ін.], *етико-філософський* [68; 174; 203 та ін.] та *психологічний* [4; 61; 170; 171 та ін.].

Цікавим є той факт, що ці підходи виділялись у практиці й науці підприємництва відповідно до розвитку наукових і прикладних досліджень з проблеми підприємництва. Адже, як було вказано вище, спочатку в підприємстві виділяли в основному економічний аспект, а потім, у міру поглиблення вивчення цього явища, стали додаватися й інші аспекти (етико-філософський, соціологічний, психологічний). Думається, що одним із перспективних напрямів вивчення та реалізації підприємництва є також достатньо новий аспект, який має відношення до впровадження сучасних інформаційних технологій (створення інтернет-бізнесу, використання соціальних мереж для реклами тієї чи іншої продукції та ін.). Цікавим є також, наприклад, здійснення підприємництва в рамках транснаціональних компаній, що породжує нові психологічні проблеми при його організації. Згадані нові напрями підприємництва ще не знайшли спеціального відображення в наукових розробках.

Зазначимо, що наше дослідження здійснюється в рамках *психологічного підходу* до вивчення підприємництва.

Що стосується *розгляду підприємництва як поведінки, діяльності підприємця та певних вимог до його особистості*, то на це вказує в узагальненому вигляді, насамперед, В. Москаленко [149], яка підкреслює, що найбільше підприємництво аналізується з таких сторін: підприємництво як діяльність, підприємництво як поведінка, підприємництво як модель особистості.

Стосовно аналізу *підприємства як діяльності*, то в літературі зазначається, що підприємницька діяльність належить до одного з найбільш складних видів людської діяльності [116]. Відповідно до підходів Н. Худякової [220] та О. Креденцер [102] можна говорити про такі основні характеристики підприємницької діяльності.

Так, Н. Худякова зазначає, що підприємницька діяльність – це особливий вид діяльності, яка спрямована на отримання прибутку і має такі ознаки: *ознака свободи і незалежності; ознака ініціативи й активності; ознака інноваційності та ризику* [220]. Водночас автор наголошує, що кожна з ознак підприємницької діяльності може бути характерною для інших видів діяльності (наприклад, свобода у виборі напрямів роботи характерна для творчих професій, інноваційність – для наукової діяльності, активність – для спорту). Але саме через *сукупність ознак* розкривається сутність підприємницької діяльності. Така сукупність ознак виокремлює підприємництво серед інших різновидів діяльності.

О. Креденцер [102] виділяє такі основні *ознаки* підприємницької діяльності: ризикованість, заснування на власному капіталі, автономність (незалежність), відповідальність, націленість на результат, постійна змінність (мобільність), інноваційність (новаторство), творчість.

Слід зазначити, що в рамках цього напрямку виконано низку досліджень, які стосуються аналізу важливих складових підприємницької діяльності: розвитку підприємця як суб'єкта діяльності [186], загальних психологічних характеристик підприємницької діяльності [100; 189], визначення та прийняття важливої стратегічної мети [185], постановки мети та способів її досягнення [199], мотивів здійснення підприємницької діяльності [17; 83; 154; 195; 220], розвитку здатності до ризику [118; 144; 185], інноваційності і творчості як важливих характеристик підприємницької діяльності [1; 100; 144; 230; 255]. Водночас наголошується на соціальній значущості підприємницької діяльності [230], її екологічній спрямованості [164], а також на ролі цього виду діяльності для особистості (для самореалізації особистості, її розвитку) та ін.

Стосовно аналізу *підприємництва як поведінки*, то тут підприємництво розглядається як особливий тип поведінки людини [51; 105; 144; 167], який може проявлятися не лише в економіці, а й у найрізноманітніших сферах діяльності [100]. Відповідно до Ю. Пачковського для підприємництва як

особливого типу *підприємницької поведінки* характерні такі *складові*: особлива чутливість до змін і прагнення щось змінити у своєму житті (*елемент ініціативи*); взяття на себе відповідальності за можливі невдачі та поразки, готовність ризикнути (*елемент ризику*); сприяння реалізації і використанню нових технологічних можливостей шляхом упровадження у виробництво винаходів та інновацій; організація або реорганізація соціально-економічних механізмів для прибуткового використання наявних ресурсів і конкретної ситуації (*елемент новаторства*); самостійність суджень у прийнятті важливих рішень (*елемент свободи*); спрямованість на діяльне перетворення навколишнього світу, побудову нових відносин; уміння випереджувати події і вести конкурентну боротьбу (*елемент активності*) [167].

У процесі аналізу *підприємництва як моделі особистості* йдеться про визначення особистісних характеристик, які формують успішність підприємницької поведінки. У цьому контексті вивчено такі особистісні феномени: здібності до підприємницької діяльності [110], самоефективність підприємців [1], підприємницький потенціал особистості [125], психологічна готовність підприємців до професійної діяльності [76], особистісний аспект підприємницької діяльності [111], особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців [111] та ін. За таких обставин детально вивчається зміст цих характеристик, умови їх розвитку, вплив на ефективність й успішність підприємницької діяльності та ін.

У нашому дослідженні ми розглядаємо підприємництво як *вид діяльності*, який характеризується певними особливостями.

Щодо вивчення підприємництва як *власне підприємницької діяльності та внутрішнє підприємництво, внутрішньоорганізаційне підприємництво*, то тут слід зазначити такі відмінності між цими феноменами. У першому варіанті підприємницька діяльність розглядається як «класична» підприємницька діяльність, про яку ми говорили вище. У другому випадку, як зазначає О. Креденцер [101], у зв'язку з тим, що для

ефективної діяльності сучасних організацій менеджерам та персоналу вже недостатньо тільки виробляти якісні продукти або надавати кваліфікаційні послуги, їм необхідно постійно рухатися вперед, розвиватися, шукати нові напрями діяльності й інноваційні засоби реалізації, у теорії та практиці підприємництва наприкінці 70-х років ХХ ст. з'являється низка робіт, здебільшого американських авторів, присвячених такому новому напрямку в підприємстві, як «інтрапренерство» (від англ. «intrapreneurship»), тобто «внутрішнє підприємництво» (на відміну від «entrepreneurship»).

Це поняття було введено в науковий обіг Г. Пінчотом у 1978 році [253], і під внутрішнім підприємництвом дослідник розуміє розвиток духу підприємництва всередині чинної організації [253].

У літературі [228] зазначається, що коли ми говоримо про внутрішнє підприємництво, то маємо на увазі підприємницькі ініціативи в організації, які створюють умови для інновацій, прогресу і розвитку. Також ідеться про дію організацій в умовах нестійкого середовища, коли вони просто не можуть очікувати змін і потім на них реагувати, а їхні керівники повинні думати і діяти як підприємці [144]. Водночас підприємливий менеджер активно шукає можливості і спеціально ризикує, досягаючи змін та вдосконалення – і така характеристика менеджера називається підприємливістю [253]. Якщо організації доводиться працювати як підприємцю, то підприємливість потрібна на кожному рівні управління – і таке управління називається підприємницьким [144].

У цьому контексті зарубіжними [87; 91; 126; 157; 211; 219; 223; 228; 240] та вітчизняними [101] авторами виконано низку досліджень, які стосуються сутності підприємницької орієнтації в організації [228], розвитку «внутрішнього підприємництва» в некомерційних організаціях [87], освітніх організаціях [91; 187; 226], на підприємстві [126] та ін. Визначено роль стилю управління [223], організаційної культури [126; 157], інтелектуального капіталу [219], маркетингу [211] в розвитку цього феномену.

Позитивно оцінюючи роль «внутрішнього підприємництва» в забезпеченні діяльності сучасних організацій, зазначимо, що наше дослідження виконано в рамках «класичного» розуміння підприємницької діяльності.

Отже, у результаті аналізу літератури та, орієнтуючись на розробки Н. Худякової [220], ми можемо зробити висновок про те, що в основу нашої монографії покладено психологічний підхід до вивчення підприємництва. Таким чином, ми розглядаємо *підприємництво* як особливий вид діяльності, яка спрямована на отримання прибутку й має такі ознаки: *ознака свободи й незалежності; ознака ініціативи й активності; ознака інноваційності та ризику*.

Далі перейдемо до аналізу **функцій підприємницької діяльності**.

У літературі [4; 167] виділяється низка функцій підприємницької діяльності, серед яких, на наш погляд, переважають соціальні та економічні функції.

Так, І. Акперов та Ж. Масликова [4] виділяють *економічні функції* підприємництва, які стосуються, насамперед, отримання підприємцем прибутку. Разом із тим, наковці говорять про *соціальні функції* підприємництва, які прямо або опосередковано вирішують питання, які пов'язані з проблемою відтворення людини, матеріальних й духовних умов її існування, а також системи суспільних стосунків, тобто реалізують соціальні умови життєдіяльності.

С. Булгаков зазначає, що роль *соціальних функцій* підприємництва полягає в нерозривному зв'язку з життєдіяльністю людей, адже все, що виробляє підприємець (товари і послуги), орієнтовано на споживання суспільством [16].

О. Дейнека говорить про такі *соціальні функції* підприємництва: відповідальність за економічне благополуччя країни, розвиток національного господарства, підвищення конкурентоздатності країни, а також функції ризику й прогресу в економіці. Водночас підкреслюється важлива функція

контролю, яку виконує держава і яка полягає в забезпеченні надійності та стабільності економіки. Деформація стосунків бізнесу з державою, а з іншого боку, із суспільством, сприяє виникненню кризових ситуацій, що може проявлятися в протизаконних діях, у формуванні негативного ставлення населення щодо підприємців, якщо вони будуть намагатися будь-якої ціною забезпечити ріст прибутку, а ставлення до споживача та працівника розглядати як засіб досягнення прагматичних цілей [51].

Ю. Пачковський [167] пропонує розглядати сучасне підприємництво з точки зору комплексного підходу, ураховуючи досягнення економічної, історичної, соціологічної та психологічної наук. Науковець говорить про те, що підприємницька діяльність включає в себе такі основні функції: *ресурсну* (мобілізація капіталу, трудових, матеріальних й інформаційних ресурсів); *організаційну* (організація виробництва, збуту, маркетингу, реклами); *творчу* (новаторство, генерація ідей, активне використання ініціативи, вміння ризикувати) [167].

Ми підтримуємо ідею Ю. Пачковського [167] і, поглиблюючи його підхід, вважаємо, що функції підприємницької діяльності можна підрозділити на дві групи: а) соціально-економічні; б) соціально-психологічні (рис.1.2.2).

Соціально-економічні функції підприємництва відображають, на наш погляд, роль підприємництва в розвитку суспільства та соціально-економічних процесів, які в ньому відбуваються, а також у фінансово-матеріальному розвитку організації та людини.

На *рівні суспільства* до соціально-економічних функцій підприємництва належать: допомога суспільству у вирішенні актуальних соціально-економічних проблем; визначення та реалізація пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку; створення нових соціальних галузей; унесення змін в економіку; розробка й створення нових товарів і послуг; сприяння науково-технічному розвитку суспільства; сприяння міжнародному розвитку та ін.

Соціально-економічні функції підприємництва на *рівні організації* реалізуються у формі таких функцій: формування нових організацій; визначення стратегій розвитку організацій; створення робочих місць; інвестування інноваційних організаційних проектів та ін.

На *рівні особистості* соціально-економічні функції підприємництва проявляються в таких виявах: задоволення матеріально-фінансових потреб особистості; забезпечення соціально-економічного статусу особистості в суспільстві та ін.

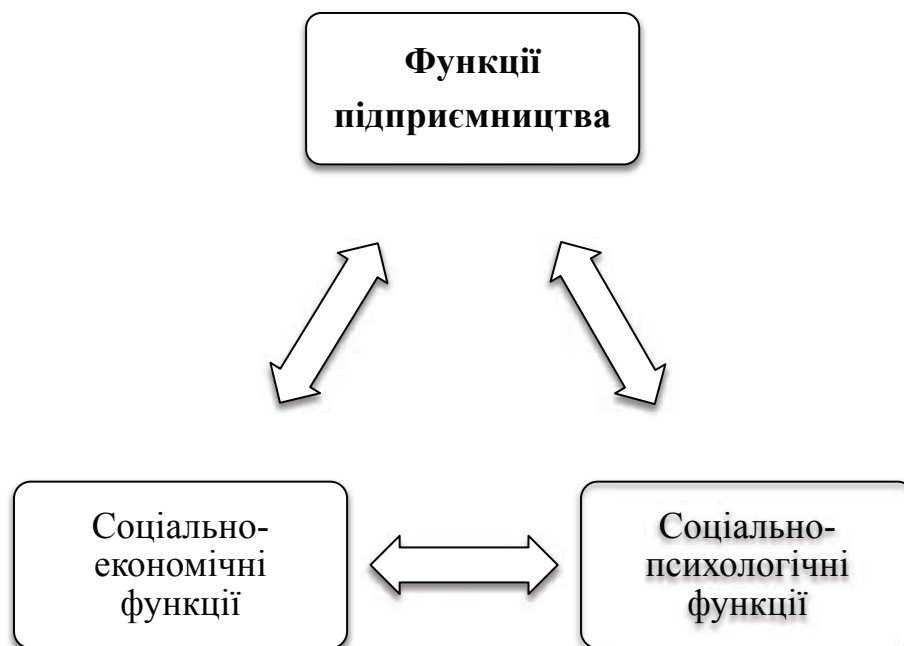


Рис. 1.2.2. Функції підприємництва

Соціально-психологічні функції розкривають роль підприємництва в розвитку суспільства, організації та особистості в контексті розвитку свідомості й поведінки людей.

Як і соціально-економічні функції, **соціально-психологічні функції** підприємництва також реалізуються на рівнях суспільства, організації та особистості.

Що стосується *рівня суспільства*, то підприємництво реалізує, на наш погляд, такі функції: формування образу підприємців у різних груп населення

[24; 45; 143; 198], формування позитивного (чи негативного) ставлення в населення до цієї соціальної групи [59; 66], формування підприємницької свідомості та поведінки в певних соціальних груп та ін.

На рівні організації здійснення соціально-психологічних функцій підприємництва знаходить реалізацію в таких виявах: створення особливої організаційної культури і філософії компанії [4]; формування позитивного іміджу організації; визначення інноваційних «векторів» розвитку; створення ефективних стратегій взаємодії з іншими організаціями та ін.

Щодо *рівня особистості*, то реалізація соціально-психологічних функцій проявляється, насамперед, у задоволенні потреб, у першу чергу, *самих підприємців* (у забезпеченні стабільності, у визнанні, у розвитку творчого, інноваційного потенціалу, у самореалізації, свободі, незалежності та ін.). Окрім того, ідеться про *особистісний і професійний розвиток осіб, які працюють безпосередньо з підприємцями*, оскільки, з одного боку, вони включені в те інноваційне середовище, яке створюється підприємцями, а з іншого боку, динамічний, більш вимогливий, відповідальний стиль підприємців сприяє інтенсифікації темпу діяльності цих осіб і сприяє більшій результативності їх діяльності, а отже, отриманню більше винагород за їхню діяльність (на рівні заробітної плати, соціальних пакетів та ін.).

Слід також зазначити, що реалізація соціально-економічних і соціально-психологічних функцій залежить від багатьох обставин.

По-перше, від статусу підприємців, від того, де вони працюють (у великому, середньому чи малому бізнесі). Наприклад, економічна еліта, яка концентрує у своїх руках значний обсяг економічної влади, забезпечує інтеграцію, субординацію та відображення в економічних установах інтересів різних верств населення, створює механізми втілення економічних замислів [4], сильніше, на наш погляд, може впливати на реалізацію соціально-економічних функцій підприємництва на рівні суспільства. Але водночас у літературі зазначається, що лише частина підприємців виходить за межі розвитку власних фірм [4].

По-друге, це також залежить від того, на яких засадах здійснюється підприємницька діяльність: чи має вона *позитивну, інноваційну, партнерську спрямованість*, чи носить «експлуатаційний» характер, у процесі якого будуть реалізуватися лише «мотиви» прибутку.

У цьому контексті продуктивною є концепція «*економічної еліти*», «*бізнес-еліти*» [4], до основних критерії ефективної діяльності якої належать: досягнутий рівень прогресу та добробуту народу; економічна стабільність суспільства; національна безпека; оптимальне співвідношення між громадянським суспільством і державою.

Важливою є також ідея *соціальної відповідальності бізнесу* [121] та *професійної моральності підприємців* [96]. *Соціальна корпоративна відповідальність*, яку розуміють як добровільний вклад бізнесу в розвиток суспільства в соціальній і економічній сферах, може реалізуватися на трьох рівнях, значущість яких особливо підвищується в умовах кризи [51]. Соціальна відповідальність бізнесу реалізується на трьох рівнях: а) на *першому рівні* (внутрішня соціальна відповідальність бізнесу) – реалізується в таких формах: створенні робочих місць усередині компанії та у фірмах-партнерах; покращення умов праці та здоров'я персоналу; справедлива оцінка праці та стимулювання праці; підвищення кваліфікації; зниження соціальних витрат у процесі реконструювання підприємства; у скороченні персоналу; забезпечення високої якості продукції; провадження передових методів і міжнародних стандартів; б) на *другому рівні* (соціальні інвестиції) – знаходить відображення в таких напрямках: благодійна та спонсорська діяльність компаній; наявність довгострокових стосунків з громадськими організаціями; в) на *третьому рівні* (зовнішнє середовище) – будується діалог з державними організаціями та громадськими організаціями для формування сприятливого бізнес-клімату [51].

По-третьє, реалізація функцій підприємництва залежить і від *особистісних характеристик* самих підприємців. Наприклад, високий рівень мотивації досягнення і творчого потенціалу підприємців буде активно

сприяти реалізації ними не лише соціально-економічних, але й соціально-психологічних функцій підприємництва, які мають відношення до визнання, самореалізації особистості тощо.

У нашій монографії буде здійснено акцент на реалізації підприємцями *соціально-психологічних функцій*, які мають відношення, зокрема, до забезпечення психічного здоров'я підприємців. Разом із тим, звичайно, позитивної оцінки заслуговують і соціально-економічні функції підприємництва, які є до певної міри основними.

Далі проаналізуємо **основні види підприємницької діяльності**.

Вирізняючись загальними економічними та психологічними характеристиками, підприємницька діяльність має ще і свою специфіку в різних сферах її реалізації. У зв'язку з цим важливо враховувати основні види підприємницької діяльності та їхні суттєві особливості.

Класифікація основних видів підприємницької діяльності проаналізована в роботах авторів [102; 116; 220]. Найбільш детально, на наш погляд, вона представлена в роботі О. Креденцер [102], у якій різні типи, види та форми підприємницької діяльності класифіковані за такими критеріями: 1) організаційно-правовими (сфера діяльності; форма власності; склад і чисельність засновників; законність); 2) економічними (обсяг оборотних коштів; чисельність персоналу; рівень рентабельності; темпи розвитку).

Звернімося до основних видів підприємницької діяльності, які розглянуті в цій класифікації [102].

Так, за *сферою діяльності* виділяють такі види підприємницької діяльності: а) виробнича діяльність (спрямована на виробництво конкретної продукції, тобто створює матеріальні цінності та споживчі блага); б) фінансово-кредитна (особливістю якої є те, що об'єктом купівлі-продажу є специфічний товар: цінні папери, валютні цінності та національна валюта); в) сфера послуг (надає побутові, консультативні, інформаційні та інші послуги, полягає у виконанні будівельних, ремонтних та інших робіт); г) торгівельна (характеризується операціями з купівлі та продажу товарів).

За *чисельністю* засновників підприємницька діяльність диференціюється на *індивідуальну та колективну*.

За обсягом оборотних коштів і чисельністю персоналу підприємницька діяльність класифікується на *великий, середній та малий бізнес*.

Необхідно сказати, що проблемі аналізу видів підприємницької діяльності присвячено низку солідних та об'ємних досліджень [13; 161], у яких різні види підприємницької діяльності, їх структура, механізми здійснення детально висвітлені. Щоправда, мова йде переважно про економічний контекст їх діяльності, тоді як психологічні особливості здійснення такого виду діяльності практично залишаються не дослідженими.

Слід зазначити, що в цій монографії йдеться про діяльність підприємців у *сфері торгівлі, послуг і виробництва*, які відносяться до *малого бізнесу*.

Підкреслимо, що вибір нами для дослідження підприємців, які працюють у сфері *малого бізнесу*, обумовлений, насамперед, тим, що переваги малого бізнесу проявляються в тому, що його засновники приносять у підприємницьку діяльність багато інновацій, створюють більше робочих місць, ніж великі фірми, та ще й робочі місця часто є більш цікавими, ніж ті, які пропонують великі підприємства [160].

Також у літературі вказується на те, що практика країн з розвинутою економікою свідчить, що малі та середні підприємства є найбільш масовою формою ділового життя, і саме вони забезпечують соціально-економічну стабільність розвитку. Їх частка в загальній чисельності зайнятості в цих країнах складає 52-78%, а частка в ВВП країн – 50-57% [110].

Разом із тим, психологічні особливості розвитку малих підприємств вивчені, на нашу думку, надто поверхнево, а фахівці у сфері економіки, які мають відношення до діяльності малого бізнесу, мало приділяють уваги психологічним чинникам, що мають відношення до діяльності малих підприємств [160]. Думаємо, що наше дослідження внесе певний вклад у вирішення цієї проблеми.

I, насамкінець, проаналізуємо **особливості підприємницької**

діяльності які можуть зумовити виникнення професійного вигорання. Ці особливості, на наш погляд, можна об'єднати в три групи, які мають відношення до характеристик підприємницької діяльності як *суб'єкт-об'єктного спрямування, так і об'єкт-об'єктного спрямування, а також особливостей функціонування підприємництва* в умовах українського суспільства.

Що стосується *першої групи* особливостей, то, як уже зазначалося вище, підприємницька діяльність за своєю природою є діяльністю *суб'єкт-об'єктного спрямування*, тобто вона не спрямована безпосередньо на спілкування і підтримку людей та не належить до тих видів діяльності, які особливо знаходяться під «впливом» професійного вигорання. Разом із тим, структура цієї діяльності є дуже *складною*, перебуває під впливом багатьох стресорів, що викликає значне напруження в людей, які її здійснюють, і відповідно приводить до професійного вигорання.

У цьому контексті можна говорити, на наш погляд, про такі особливості підприємницької діяльності.

По-перше, підприємець бере на себе *ризик*, пов'язаний зі створенням нового підприємства або з розробкою нової ідеї, нової продукції чи нового виду послуг, які пропонуються суспільству [144]. Про готовність людини до ризику говорять тоді, коли вона продовжує слідувати своїй ідеї, не зважаючи на те, що шанси на успіх є незначними [160]. Отже, прийняття ризику значно відрізняє підприємницьку діяльність від інших суб'єктів економічної діяльності [185].

По-друге, наголошується, що основним у діяльності підприємця є прийняття важливої стратегічної цілі, прагнення до інновацій [185], коли підприємець є творцем власної справи [150].

По-третє, підприємець має особливий економічний статус (відношення до власності) суб'єкта діяльності, оскільки він є не найманим працівником, а роботодавцем, власником підприємства [150; 214]. Він реалізує особливий вид економічної активності (під якою розуміється

доцільна діяльність, спрямована на отримання прибутку) [19; 118]. Якщо порівняти підприємництво з трудовою діяльністю та професійною діяльністю, то активність суб'єкта в першому випадку розглядається переважно в її економічному аспекті (як співвідношення затрат і результатів в умовах обміну діяльностями), тоді як поняття «трудова діяльність» і «професійна діяльність» характеризують, у першу чергу, процес перетворення суб'єктом предмета праці, тобто виробництво продуктів і реалізацію певних професійних функцій [172].

По-четверте, підприємництво характеризується автономністю дій, свободою [220], відповідальністю [70], високою активністю та нерозривністю рішень і дій [56], бажанням довго й наполегливо працювати, не турбуючись про відпочинок [144], активною працею «на себе» [144].

Далі розглянемо особливості підприємницької діяльності, які стосуються її як діяльності *суб'єкт-суб'єктного спрямування*, тобто діяльності, що має відношення безпосередньо до спілкування та взаємодії з людьми.

По-перше, на перших етапах створення своєї справи підприємець виступає менеджером, тобто він активно бере участь у формуванні цілей підприємства або організації, управляє цією організацією та ін. [144]. Але, як відомо, суттєвою особливістю діяльності менеджера є спілкування та взаємодія з людьми, вміння здійснювати вплив на людей (як адміністративного, так і соціально-психологічного спрямування), використовувати різні стилі управління (авторитарний, демократичний, ліберальний), реалізувати різні форми спілкування (індивідуальні консультації, ділові наради та ін.) [144]. Це потребує значних інтелектуальних й емоційних зусиль від підприємців. Водночас роль «менеджера» повинна гармонійно і гнучко поєднуватися з іншими ролями («власника», «юридичної особи» та ін.) [27].

По-друге, підприємцю потрібно постійно спілкуватися з партнерами по бізнесу, бути здатним успішно проводити *ділові переговори*, які можуть

здійснюватися за такими напрямками діяльності: закупівля товару; визначення ціни товару; визначення кількості і якості товару; продаж товару (надання послуг); оренда торгових приміщень; отримання та оформлення кредиту та ін. [71; 116]. Окрім того, ділові переговори потрібно вести з різними категоріями партнерів: з виробниками товару; з поставниками товару; з клієнтами; з банкірами, іншими підприємцями; з партнерами по бізнесу; з конкурентами; з контролюючими організаціями; з представниками реклами та ін. [96; 116]. У процесі цього слід урахувати, що в одних випадках ділові переговори можуть здійснюватися більш «м'яко» (дроблення пропозицій; постійне здійснення поступок протилежній стороні; орієнтація на товаристські стосунки; уникнення конфронтації там, де це потрібно, тощо), в інших – більш «жорстко» (упертість у відстоюванні своєї позиції; застосування тактичних прийомів, щоб ввести противника в оману щодо істинної мети; здійснення невеликих поступок, необхідних для ведення переговорів тощо) [98].

По-третє, діяльність підприємця здійснюється в умовах конкурентного середовища [27; 30], що передбачає спілкування (пряме чи опосередковане) зі своїми конкурентами, зокрема реалізацію агресивної конкуренції [160]. Це також зумовлює підвищену напруженість роботи підприємців.

По-четверте, особливий зміст і складність підприємницької діяльності потребує постійної реалізації з боку підприємців так званої «самосуб'єктності» (мотивації досягнення, самоефективності, інтернального локусу контролю, рефлексивності та ін.) [1; 27; 160; 220], що також зумовлює підвищену емоційну, інтелектуальну та мотиваційну напруженість підприємців.

Що стосується *особливостей функціонування підприємництва в умовах українського суспільства*, то тут суттєвими, на наш погляд, є такі положення.

По-перше, діяльність підприємців в українському суспільстві здійснюється в суспільстві «перехідного періоду», у якому є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, навичок економічного мислення та культури [27]. Це знаходить відображення, зокрема, у тому, що економічна культура постсоціалістичного суспільства характеризується неадекватним уявленням про реальну відповідність між суб'єктивною кількістю зусиль і корисністю об'єктивного економічного результату і, як наслідок, розповсюджується на величину відповідності нагород і претензій на відповідну якість життя [27].

По-друге, діяльність українських підприємців здійснюється в умовах відсутності чітких українських законів щодо здійснення підприємництва, нестачі необхідної допомоги з боку держави, наявності корупції та ін. Усе це значно підвищує негативний емоційний фон діяльності підприємців [166; 169].

Таким чином, можна зробити висновок, що *підприємницька діяльність характеризується складністю, багатовимірністю, необхідністю реалізації в процесі її здійснення багатьох ролей*, що потенційно зумовлює ймовірність виникнення в підприємців феномену професійного вигорання.

Слід сказати, що на емпіричному рівні існують лише ***окремі дослідження, які присвячені проблемі професійного стресу та професійного вигорання в підприємців.***

Аналіз літератури показує, що, як правило, у процесі дослідження психологічних феноменів, які пов'язані з ефективною підприємницькою діяльністю, ідеться про розвиток у підприємців «активно-стверджуючих» якостей, які призводять до підприємницького успіху (інновація, здатність до ризику, автономність, незалежність тощо). Разом із тим, практично мало досліджень, які мають відношення до саморегуляції підприємців, їхньої емоційної сфери.

Так, у процесі дослідження, проведеного Л. Карамушкою, О. Креденцер, О. Філь серед українських підприємців із психологічних проблем підприємництва, 90,0% підприємців указали на те, що їхня підприємницька діяльність постійно супроводжується стресовими ситуаціями, а 57,0% опитаних заявили, що вони не вміють успішно долати їх [74]. Окрім того, 40,0% опитаних зазначили, що потребують психологічної підтримки у вигляді індивідуальних психологічних консультацій з метою оволодіння прийомами профілактики та подолання професійного стресу [74].

Західний психолог М. Фрезе, провівши порівняльний аналіз підприємців Західної та Східної Німеччини, а також підприємців Німеччини та Ірландії, довів, що важливу роль у підприємницькій орієнтації відіграє низка особистісних якостей підприємців: автономія, інновація, здатність до ризику, проактивна орієнтація, агресивна конкуренція, орієнтація на досягнення, соціальна орієнтація, емоційна стійкість [160].

Вивчаючи емоційну стійкість, якість, яка має безпосереднє відношення до аналізу проблеми виникнення та подолання професійного вигорання підприємців, М. Фрезе зазначає, що часто успіх до підприємців приходить не відразу, а шляхом великих зусиль, багатьох помилок і сильного стресу, тому підприємець повинен бути готовим до таких потрясінь. Автор також указує на те, що підпорядкованість стресу означає, що підприємець здатен реагувати на найменші прояви симптоматики стресу, а це не веде до успіху, оскільки підприємець утрачає голову, а він не повинен цього робити [160]. Коментуючи важливість навчання для підприємців, дослідник називає такі важливі тренінги для підприємців: «Управління часом та вміння сказати «ні»»; «Управління конфліктами»; «Як поводитись з помилками»; «Управління стресом»; «Управління персоналом»; «Комунікативна компетенція»; «Розвиток стратегій та їх реалізація». Як бачимо, підготовка управління стресом повинна, на думку відомого організаційного психолога, займати одне з провідних місць у підготовці підприємців [160].

Н. Анєнкова, О. Камєва [7] серед особистісних якостей, які зумовлюють ефективний розвиток підприємницької активності, називають стресостійкість, до того ж ставлять її на перше місце серед переліку якостей.

Про значущість проблеми власне вигорання, яка стосується діяльності бізнес-еліти, говорять й інші зарубіжні дослідники [4]. Аналізуючи психологічні особливості бізнес-еліти та її відмінність від державної еліти, автори вказують на таку її особливість, як багатоваріантність особистості – її здатність усе починати спочатку та приймати непередбачені рішення. Досягнути цього можна в результаті надзвичайно інтенсивної «експлуатації» мотиваційних структур, що може призвести до «мотиваційного вигорання» [4], якщо діяльність не компенсується. Однак, зазначають автори, підприємці розуміють «крихкість» внутрішньої мотивації й уміють ефективно з нею працювати, оскільки в них сформований ефект самостійної мотивації, характерний для осіб із високим творчим резервом. Підтримуючи ідеї цих авторів, зазначимо, що, можливо, такі підходи й характерні для «бізнес-еліти», але певна частина «звичайних» підприємців усе ж таки, на наш погляд, потребує психологічної підтримки щодо профілактики та подолання професійного вигорання, зокрема «мотиваційного».

Таким чином, можна зробити висновок, що підприємницька діяльність за своєю структурою є *складною* і для неї характерною є низка психологічних особливостей, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання. Разом із тим, імовірність виникнення та розгортання професійного вигорання залежить від дії низки *психологічних чинників*, про які піде мова в наступному підрозділі.

1.3. Аналіз психологічних чинників професійного вигорання підприємців

Аналіз проблеми психологічних чинників професійного вигорання підприємців передбачає, на наш погляд, розгляд *таких питань*:

- *загальна характеристика чинників професійного вигорання в підприємстві;*
- *особистісні характеристики підприємців як чинник їх професійного вигорання;*
- *організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємств як чинник їх професійного вигорання;*
- *характеристики організації як чинник професійного вигорання підприємців.*

Розпочнемо з аналізу **загальної характеристики чинників професійного вигорання підприємців.**

На основі аналізу літератури [6; 15; 20; 22; 32; 40; 63; 64; 72; 134; 151; 209] та розробок, які виконані в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України [206], психологічні чинники професійного вигорання можна підрозділити на три групи:

- а) *чинники макрорівня* (які мають відношення до діяльності суспільства);
- б) *чинники мезорівня* (які пов'язані з діяльністю підприємницьких організацій);
- в) *чинники мікрорівня* (які мають відношення до самих підприємців).

Проаналізуємо коротко зміст цих чинників і ступінь їх дослідження як щодо проблеми ефективності підприємницької діяльності, так і професійного вигорання особистості в цілому й окремих його виявів у підприємців. Такий *«широкий контекст»* аналізу зумовлений тим, що, як свідчить літературний аналіз, проблема психологічних чинників виникнення та профілактики професійного вигорання підприємців *практично не є спеціально*

дослідженою, хоча водночас вона тісно пов'язана з ефективністю підприємницької діяльності в цілому.

Що стосується **чинників макрорівня**, які впливають на розвиток професійного вигорання підприємців, то до них, на наш погляд, можна віднести такі:

- ставлення держави та населення до підприємницької діяльності;
- створення законодавчих, соціальних і матеріально-фінансових умов для розвитку підприємництва;
- створення механізмів ефективної взаємодії держави, громадських організацій і підприємництва;
- наявність загальної концепції і програми забезпечення психічного здоров'я та ін. [45; 59; 66; 121; 143; 199].

Слід зазначати, що більшість із названих чинників досліджені в таких науках, як економіка, соціологія, етика та ін. [13; 19; 120; 121] й виконані, насамперед, у контексті вивчення соціально-економічних і соціокультурних чинників ефективності підприємницької діяльності.

Разом із тим, підготовлено низку психологічних робіт, які стосуються ставлення різних верств населення до підприємництва та подолання різноманітних стереотипів, які мають тут місце [45; 59; 66; 143; 199].

Загалом можна сказати, що проблема психологічних чинників виникнення та профілактики професійного вигорання підприємців *на макрорівні практично не є дослідженою*. Пояснити це можна, переважно, тим, що, з одного боку, у нашому суспільстві взагалі немає загальної концепції надання психологічної допомоги підприємцям, як, до речі, й іншим фахівцям. А з іншого боку, можливо, чинники макрорівня повинні більше досліджуватись економічними та соціальними науками.

Щодо **чинників мезорівня**, які зумовлюють виникнення професійного вигорання, то до них належать, як уже було зазначено, як «внутрішні», так і «зовнішні» характеристики організації, які можуть зумовлювати виникнення

професійного вигорання. Слід указати на те, що ці чинники, порівняно з чинниками макрорівня, знайшли більше відображення в роботах дослідників.

Так, М. Надьожина вивчала значущість особистісних й організаційних детермінант психічного вигорання в управлінській діяльності [152].

На роль індивідуальних й організаційних чинників у виникненні емоційного вигорання у вчителів вказувала Н. Булатевич [15]. О. Рукавишников також дослідив особистісні та організаційні чинники генези психічного вигорання в педагогів [190].

М. Буянкіна проаналізувала взаємозв'язок психічного вигорання з типом організаційної культури в професіях суб'єкт-об'єктного типу [20].

Т. Грубі встановлено зв'язок між професійним вигоранням податківців і чинниками на рівні організації, зокрема психолого-організаційними чинниками [48]. Так, дослідницею виявлено прямий кореляційний зв'язок робочих стресорів (перевантаження на роботі, емоційне навантаження, реорганізації, конфлікти та ін.) з «емоційним виснаженням» і «деперсоналізацією» та зворотній зв'язок робочих ресурсів (внутрішня мотивація, підтримка керівника, навчання та кар'єрне зростання та ін.) з «редукцією професійних досягнень». Окрім того, визначено, що на проявах професійного вигорання позначається специфіка роботи в державній податковій службі України: підвищена відповідальність, небезпечні завдання, професійний ризик тощо.

М. Паркінсон наголошує на тому, що компанія повинна знати свою «стрес-карту», тобто структурні чинники, які можуть викликати стрес [165]. Також вона повинна використовувати аудит-підхід, який передбачає аналіз психологом «проблемних» зон компанії, у тому числі тих, які пов'язані з професійним стресом, а менеджерам необхідно постійно отримувати інформацію про проблеми, які мають відношення до стресів [165].

Далі проаналізуємо **чинники мікрорівня**, до яких віднесено як «внутрішні», так і «зовнішні» характеристики підприємців, що пов'язані з виникненням професійного вигорання.

Опрацювання виконаних досліджень із проблеми демонструє, що ця група вивчена найбільше серед інших груп чинників.

Н. Аненкова, О. Камєва [7] виділили комплекс особистісних якостей, які зумовлюють ефективний розвиток підприємницької активності. До них віднесено такі, як-от: стресостійкість, самовладання, самодостатність, комунікативність, креативність, відповідальність, здатність до самоактуалізації, здатність до навчання, інтелект, адаптивність, здатність до антиципації.

Ф. Малюкова вивчала внутрішньоособистісні чинники розвитку професійного вигорання [134].

Ю. Ковровський проаналізував особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України, до яких було віднесено комунікативні, інтелектуальні та емоційно-вольові характеристики рятувальників [93].

Т. Зайчиковою проведено дослідження особистісних і соціально-демографічних характеристик учителів [63; 64].

Вивчення залежності синдрому емоційного вигорання від особистісних особливостей у медичних працівників було здійснено Т. Тимофєєвою [209].

Детальному вивченню *окремих особистісних* характеристик у виникненні професійного вигорання присвячено низку робіт.

Так, Т. Солодкова з'ясувала роль емоційного інтелекту як особистісного ресурсу подолання емоційного вигорання та його розвитку в педагогів [201].

М. Кайдина [72] проаналізувала роль соціального інтелекту в емоційному вигоранні викладачів середніх спеціальних навчальних закладів.

А. Ракицька визначила вплив проективної агресії на виникнення емоційного вигорання у вчителів [183].

Х. Василькевич дослідила трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога [22].

Робота Н. Андрєєвої була присвячена ролі его-ідентичності в структурі професійного вигорання педагогів [6].

Разом із тим, як і в ситуації з першою та другою групою чинників, чинники мікрорівня є практично не дослідженими щодо професійного вигорання підприємців.

Таким чином, аналіз літератури показав, що чинники професійного вигорання відіграють важливу роль у виникненні професійного вигорання особистості, їх значущість доведена на прикладі розвитку професійного вигорання в багатьох професійних груп, однак у підприємців ця проблема потребує свого спеціального вивчення.

У нашій монографії ми сконцентруємо свою увагу на вивченні низки чинників мікрорівня та мезорівня, оскільки чинники макрорівня, як уже зазначалося, за своїм змістом є, переважно, більш соціально-економічними, ніж психологічними. Проаналізуємо далі їх більш детально.

Звернімося спочатку до **особистісних характеристик підприємців як чинників їх професійного вигорання**, які належать до мікрорівня.

Слід, насамперед, зазначити, що дослідники вказують на те, що з *особистістю* власника малих і середніх підприємств їхня історія та успішне подальше існування *значно сильніше пов'язані*, аніж у великих підприємствах [165].

На основі аналізу літератури [7; 109; 175; 257 та ін.] та власного теоретичного аналізу проблеми нами виділено особистісні характеристики підприємців, які відіграють суттєву роль у розвитку професійного вигорання.

До них віднесено:

- особистісно-підприємницькі;
- особливості мотивації;
- «включеність у роботу» (рис.1.3.1.).

Ці особливості відображають, на наш погляд, *загально-підприємницькі, мотиваційні та енергетичні «вектори» підприємницької діяльності*.

Що стосується **особистісно-підприємницьких характеристик**, то до них нами віднесено такі: підприємницький потенціал та підприємницькі здібності. Ці характеристики були обрані нами тому, що вони є ніби

«стартовими», тобто обов'язковими, «базовими» для здійснення підприємницької діяльності.

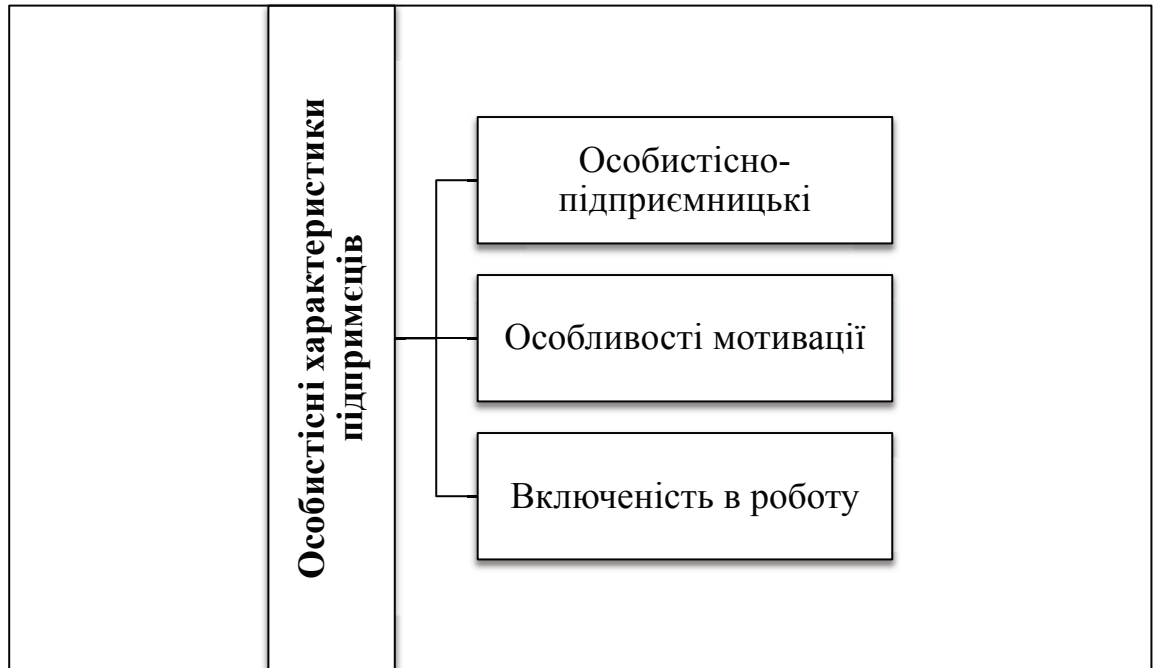


Рис. 1.3.1. Особистісні характеристики підприємців як чинники їх професійного вигорання (чинники мікрорівня)

Згідно з наявними в літературі підходами [175] до *підприємницького потенціалу* віднесено такі складові: ініціатива; ставлення до інших; лідерство; відповідальність; організаторські здібності; рішучість; наполегливість.

Значущість цих якостей (ініціативність, активність, наполегливість, цілеспрямованість, упевненість у свої силах та ін.) в діяльності успішних підприємців, на відміну від неуспішних, доведена в ході емпіричних досліджень [175]. Про те, що організаторські здібності мають відношення до успіху підприємницької діяльності, свідчать результати спеціальних досліджень [165].

Н. Самоукіна зазначає, що менше переживають професійне вигорання люди, які мають такі індивідуально-психологічні якості, як самостійність та

намагання опиратися на свої сили, мають оптимістичні установки й цінності як по відношенні до самих себе, так і до інших людей і життя загалом [193].

Підприємницькі здібності включали такі показники: здатність людини самостійно, без допомоги інших, вирішувати питання, що виникають під час роботи; наявність необхідних знань щодо ведення підприємницької діяльності; володіння потрібними фінансами, щоб підтримати існування першого року діяльності; уміння «втримати» працівників і сформувати компетентну команду та ін. [175]. Адже, як зазначають провідні фахівці з менеджменту, підприємець – це той, хто створив власне підприємство і день у день організовує його роботу [165].

Т. Кулаківський [109] зазначає, що в особистості підприємця необхідно виділити дві основні психічні властивості – характер і здібності, оскільки стимулюючий аспект регуляторної функції психічної діяльності закріплюється в особистості у формі характеру, виконавський – у формі здібностей.

Тепер звернімося до такого чинника ***професійного вигорання підприємців, як мотивація підприємницької діяльності***.

Аналіз літератури [155; 158; 175] показує, що мотивація виступає дуже важливим чинником підприємницької діяльності. Слід зазначити, що вивченню мотивації, на наш погляд, присвячено найбільше наукових публікацій.

Для вивчення *соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері особистості* [177] нами було визначено такі соціально-психологічні установки:

1. *«Орієнтація на процес»*. Люди більше орієнтовані на процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі задачею роботи, їхня процесуальна спрямованість перешкоджає результативності;

2. *«Орієнтація на результат»*. Люди, що орієнтуються на результат, найбільш надійні. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч метушні, перешкодам, невдачам;

3. *«Орієнтація на альтруїзм»*. Люди, що орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на глибоку повагу. Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм – найцінніша суспільна мотивація, наявність якої вирізняє зрілу людину;

4. *«Орієнтація на егоїзм»*. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Незначна частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Сильніше шкодить його відсутність, окрім того серед людей «інтелігентних професій» зустрічається досить часто;

5. *«Орієнтація на працю»*. Зазвичай люди, що орієнтуються на працю, увесь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки й т.д. Праця приносить їм більше радостей і задоволення, ніж інші заняття;

6. *«Орієнтація на гроші»*. Провідною цінністю для людей із цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту;

7. *«Орієнтація на свободу»*. Головною цінністю для цих людей є свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше – це сполучення «свобода» й «гроші».

8. *«Орієнтація на владу»*. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

На значущість мотиваційно-потребової сфери, зокрема окремих із названих соціально-психологічних установок, для виникнення професійного стресу й вигорання вказують окремі дослідники.

Так, роль деформації ціннісно-сислової сфери особистості у виникненні емоційного вигорання в умовах екстремальних ситуацій висвітлила Н. Мушаста [151].

І. Галецька аналізувала роль емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації [32].

Так, М. Паркінсон [165] указує на те, що дефіцит влади, статусу, недостатність незалежності й можливостей, погані перспективи для просування можуть призвести до фрустрації і та стресу.

О. Тітова, Д. Синіцин досліджували критерії оцінки грошового ставлення як індикатора здібностей до підприємницької діяльності [210].

Стосовно «*включеності в роботу*», то до складу цього феномену входять такі складові [257].

1. «*Сила включеності*» характеризується високим рівнем енергії, інтелектуальною гнучкістю, бажанням зробити внесок у роботу, наполегливістю, завзятістю незалежно від різноманітних труднощів.

2. «*Присвячення*» розкривається через стійке включення в роботу переживанням почуття цієї важливості, значущості, відчуттям ентузіазму, натхнення, гордості та почуття змагання.

3. «*Поглинання*» характеризується повною концентрацією власною діяльністю та приємним оволодінням особистості цією справою, отже, «поринанням» у справу; у такий спосіб час пролітає непомітно та швидко, але в такому стані людині дуже важко переключитися на щось інше.

У процесі емпіричних досліджень доведено, що успішні підприємці, порівняно з неуспішними, характеризуються більшою інтенсивністю під час виконання завдань, вирішення проблем; вони більше зацікавлені виконувати свою роботу якомога краще [134].

Далі перейдемо до аналізу **організаційно-професійних чинників професійного вигорання підприємців.**

На основі аналізу літератури нами до *організаційно-професійних характеристик підприємців* віднесено:

- рівень освіти;
- тип освіти;
- стаж підприємницької роботи;
- наявність досвіду роботи у сфері обраної діяльності;
- наявності досвіду роботи в управлінні;
- робоче навантаження (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних) (рис.1.3.2.).

Слід зазначити, що в деяких дослідженнях *освіта й досвід роботи* в певній сфері діяльності, а також специфічні навички, управлінські здібності відносять до *людського капіталу* [165].

У ході емпіричних досліджень встановлено, що *досвід в обраній сфері* діяльності позитивно впливає на успіх підприємницької діяльності [165]. Зокрема, 61,0% опитаних підприємців вказали на те, що досвід у діяльності, який вони отримали ще до створення свого підприємства, відіграє велику або дуже велику роль. Разом із тим, тільки 41,0% говорили про те ж саме щодо *досвіду управління* [165].

Стосовно *стажу роботи*, то тут констатовано, що він позитивно впливає на зниження рівня вираженості цього феномену, проте це стає можливим за умови задоволеності фахівців роботою [193].



Рис.1.3.2. Організаційно-професійні чинники професійного вигорання підприємців (чинники мікрорівня)

Що стосується *робочого навантаження*, то в літературі зазначається, що довгий період надмірних навантажень може спричинити емоційне й фізичне виснаження працівників, адже здатність людини витримувати

навантаження та зумовлений цим стрес не є безмежними [165]. У такому випадку навіть ті особи, які від «важкої праці» отримують задоволення, можуть проявити негативні реакції, оскільки людина працює на межі своїх можливостей, використовуючи весь свій особистий потенціал, а збільшене навантаження зумовлює виникнення зворотної дії – ефективність роботи знижується.

З іншого боку, ідеться про те, що нудьга та мала завантаженість роботою – такі ж сильні стресори, як і надмірне навантаження [165]. Адже, згідно із двосторонньою природою стресу, певна доля відповідного стресу необхідна для оптимального функціонування психіки і фізіології людини [165]. Отже, підприємці мають регулювати оптимальну дозу навантаження.

Щодо порівняльного аналізу професійного вигорання в осіб, які належать до різних професійних груп, то тут можна згадати про дослідження М. Говорун [40].

Ще одними чинниками є **соціально-демографічні характеристики підприємців**, які можуть зумовлювати виникнення професійного вигорання.

До соціально-демографічних характеристик підприємців нами віднесено такі: власне соціально-демографічні та сімейно-підприємницькі характеристики (рис.1.3.3).

Група власне *соціально-демографічних характеристик* підприємців включає:

- вік;
- стать;
- сімейний стан.

До групи *сімейно-підприємницьких характеристик* підприємців належать:

- наявність батьків-підприємців;
- підтримка рідних щодо ведення підприємницької діяльності;
- особливості здійснення підприємницької діяльності (самостійно або з сім'єю, друзями).

Стосовно впливу *віку* на прояви професійного вигорання, то тут існують різні дані. Так, указується на те, що цей феномен може виникати в молодих людей після закінчення закладу вищої освіти вже за півроку роботи [193].

Про вплив *статі* на вияви професійного вигорання свідчать дані, які говорять про те, що жінки, які переживають внутрішньоособистісний конфлікт через необхідність постійно співвідносити проблеми роботи і сім'ї, а також у зв'язку з постійною конкуренцією з чоловіками [193]. Різні аспекти гендерного впливу на синдром вигорання представлено в низці робіт [67; 71; 113; 225].

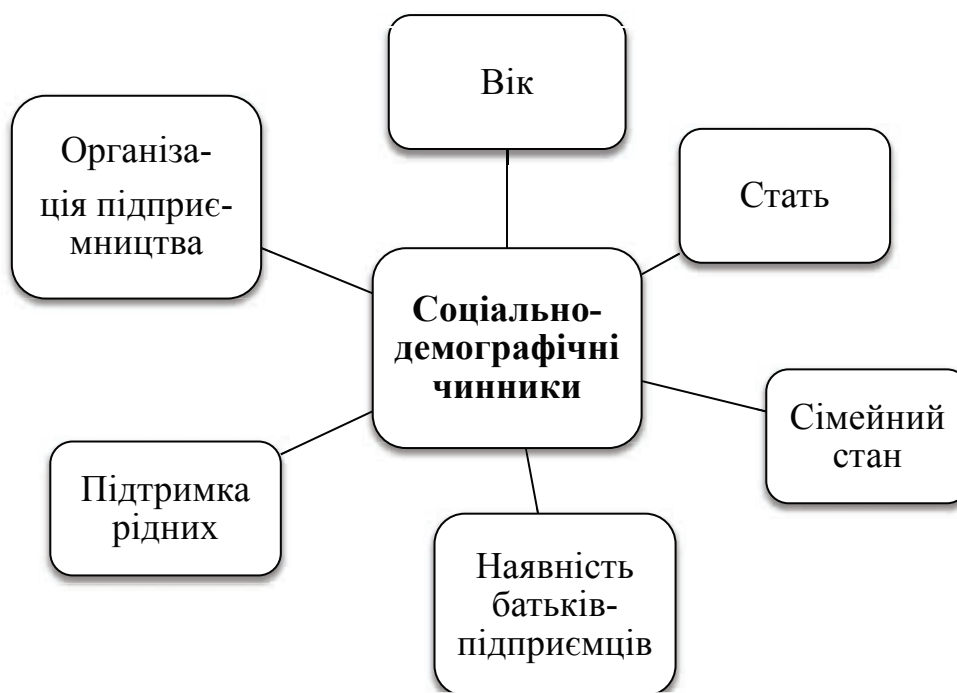


Рис.1.3.3. Соціально-демографічні чинники професійного вигорання підприємців (чинники мікрорівня)

Досліджень, які стосуються *сімейно-підприємницьких характеристик* підприємців, зовсім небагато, напевне, це одна з найменш вивчених груп чинників. Зокрема, зазначається, що на успіх підприємницької діяльності впливає виховання в родині, досвід, отриманий у дитинстві, коли один із батьків мав власну справу. Водночас суттєвими тут є соціально-

політичні умови, оскільки, наприклад, у Західній Німеччині в сім'ях, де один із її членів був незалежним підприємцем, виросло 83,0% підприємців Західної Німеччини, тоді як у Східній Німеччині цей показник становить лише 16,0% [165]. Також дослідження, які проведені в Німеччині, засвідчили, що у 2000 році близько 10% малих і середніх підприємств (майже 300 000) змушені були шукати нового власника, а більша частина цих підприємств сприймали як спадкоємця молодих членів чинного власника підприємства [165].

I, насамперед, проаналізуємо **характеристики організації як чинники професійного вигорання**, які, як зазначалось вище, відносяться до **мезорівня**.

Нами до таких чинників віднесено:

- форма реєстрації (фізична особа; юридична особа);
- сфера підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво);
- кількість осіб в організації (рис.1.3.4).



Рис.1.3.4. Характеристики організації як чинники професійного вигорання підприємців (чинники мезорівня)

У літературі є дані, які свідчать про вплив *сфери підприємництва, величини фірми* та середовища на важливість підприємницької орієнтації (автономії, інноваційності, готовності до ризику, агресивної позиції в конкуренції, проактивності) [165]. Наприклад, у дуже «сприятливому» середовищі з низькою конкуренцією та високим рівнем збуту, яка буде характерна, наприклад, для книготорговців, підприємницька орієнтація не має великого значення, оскільки за таких умов справи підприємства будуть іти добре за будь-яких обставин. А ось розробники структури системи програмного забезпечення часто знаходять нові рішення, щоб успішно діяти на ринку, отже, у цій сфері діяльності особливо важлива висока інноваційність.

Щодо *величини фірми*, то також встановлено, що особистість підприємця є тим важливішою, чим менші розміри підприємства [165]. Окрім того, ідеться про те, що великі підприємства з певним досвідом легше досягають успіху [165].

Отже, попередньо можна стверджувати, що *професійне вигорання підприємців може бути зумовлене низькою психологічних чинників*, конкретний вплив яких можна встановити лише після спеціального емпіричного дослідження. Про загальний дизайн цього дослідження та його конкретні результати йтиме мова в наступному розділі.

Висновки до розділу 1

1. Існує *низка підходів* до визначення змісту *професійного вигорання*, які розглядають професійне вигорання як результат дії професійного стресу, як механізм психологічного захисту, як вид професійної деформації особистості, як професійну кризу, як клінічне порушення. Перші чотири підходи, на наш погляд, можна назвати *психологічними*, оскільки вони роблять акцент на аналізі психологічних складових й основних виявах синдрому професійного вигорання. П'ятий же підхід можна назвати *медико-психологічним*, оскільки він, окрім психологічних виявів, звертається ще й

до аналізу психофізіологічних показників.

У нашій монографії ми будемо дотримуватися, по-перше, *психологічних підходів*, оскільки робота виконується в межах психології і саме психологічні показники професійного вигорання мають бути предметом аналізу. По-друге, серед психологічних підходів найбільш адекватним є, на наш погляд, *перший підхід*, згідно з яким професійне вигорання розглядається як результат довготривалого, некерованого професійного стресу, оскільки саме цей підхід звертається, насамперед, до природи виникнення професійного вигорання.

У рамках першого психологічного підходу під *професійним вигоранням* розуміється емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення особистості до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності.

2. На основі аналізу літератури виділено *два основні підходи* до визначення *структури та основних етапів* розгортання професійного вигорання: *результативний (структурно-симптоматичний)* і *процесуальний (процесуально-стадіальний)*.

Згідно з *результативним (структурно-симптоматичним) підходом* професійне вигорання розглядається як певний стан, який складається з конкретних елементів (від однофакторних до мультифакторних). *Процесуальний (процесуально-стадіальний) підхід* до вивчення професійного вигорання полягає в тому, що тут акцент робиться не стільки (або не тільки) на складовій вигорання, а на етапах вигорання та певних компонентах вигорання, які змінюють один одного.

В основу монографії покладено трьохкомпонентну модель К. Маслач і С. Джексона, у рамках якої професійне вигорання визначається як *трьохкомпонентний синдром «емоційного виснаження», «деперсоналізації» і «редукції професійних досягнень»*. Ця модель розроблена в рамках *результативного (структурно-симптоматичного) підходу*.

3. Професійне вигорання має *виражені негативні наслідки* як для

діяльності та особистості окремої людини, *так і на рівні діяльності та організаційної поведінки всієї організації.*

Стосовно *окремої особистості*, то можна стверджувати, що професійне вигорання призводить до *дезінтеграції різноманітних психологічних сфер особистості* (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної та ін.), зниження адаптаційних можливостей особистості. Відповідно найбільших утрат зазнає емоційна сфера, розлади в якій «запускають» подальші дезінтеграційні механізми, що «руйнують» особистість. Наявність таких дезінтеграцій спричинює зниження психічної активності людини, позитивного сприйняття себе та навколишнього соціального середовища, «викривлює» подальшу професійну та життєву перспективу особистості.

Щодо *організації*, то можна говорити про такі негативні наслідки професійного вигорання: зниження працездатності; висока конфліктність персоналу та важка атмосфера в установі; відсутність співпраці серед персоналу; знижена мотивація праці; зростання відчуття незадоволеності роботою; прояви негативізму щодо ролі або функції відділення; професійна залежність персоналу від керівництва, яка виявляється або в підвищеному та неадекватному критичному ставленні до управління, або у відчутті беспорядності без активної допомоги з боку керівництва; неадекватно висока плінність кадрів.

Окрім негативного впливу, професійне вигорання може здійснювати і *позитивний вплив* на розвиток особистості. Так, професійне вигорання може виступати як енергозберігаючий захисний механізм, тобто вироблений особистістю механізм психологічного захисту та ін. Разом з тим, такий позитивний аспект професійного вигорання потребує спеціального вивчення.

4. Професійне вигорання *найбільш досліджене* серед професій, які ще називаються «соціальними», «соціономічними», «комунікативними», «допомагаючими», *професіями суб'єкт-суб'єктного типу*.

Разом з тим, враховуючи те, що *надмірні емоційні вимоги не обмежуються професіями, пов'язаними з роботою з людьми*, то вигорання може виникати і розвиватися, і в інших професійних групах, а також в житті і поза роботою, що стає хворобою суспільства. І у цьому контексті слід сказати, що протягом останніх 10-15 років дана проблема почала активно досліджуватись уже не тільки на матеріалі професій «людина-людина», але і на контингенті професій «людина-техніка», «людина-природа» (за класифікацією Є.Клімова), тобто, професій суб'єкт-об'єктного спрямування.

Разом з тим, як показує аналіз літератури, *практично відсутні дослідження, які стосуються професійного вигорання у підприємців*. Скоріше всього, це обумовлено, з одного боку, тим, що на рівні соціальної свідомості існує стереотип, що підприємницьку діяльність здійснюють дуже «впевнені», «напористі», «стресостійкі» та «сильні» люди, які можуть протистояти дії різних стресорів, та які мають достатньо багато фінансових та психологічних ресурсів для подолання таких стресорів. З іншого боку, категорія підприємців завжди була важко доступною для дослідження, оскільки характеризувалась певною «незалежністю», «елітністю», «статусністю» тощо.

5. На основі вивчення літературних джерел можна говорити про такі *основні напрямки вивчення підприємництва*: а) вивчення історичних етапів становлення підприємництва; б) виділення основних аспектів дослідження підприємництва різними науками (економіка, соціологія, філософія, етика, психологія та ін.); в) розгляд підприємництва як діяльності, поведінки підприємця та певних вимог до його особистості; г) вивчення підприємництва як власне підприємницької діяльності та внутрішнього підприємництва.

В основу дослідження покладено психологічний підхід до вивчення підприємництва, в рамках якого *підприємництво* розглядається, як особливий вид діяльності, яка спрямована на отримання прибутку і має такі ознаки: ознака свободи і незалежності; ознака ініціативи та активності;

ознака інноваційності та ризику.

6. Виділено *дві групи функцій підприємницької діяльності*: соціально-економічні та соціально-психологічні.

Соціально-економічні функції підприємництва відображають, на наш погляд, роль підприємництва у розвитку суспільства та соціально-економічних процесів, які в ньому відбуваються, а також у фінансово-економічному розвитку організації і людини.

Соціально-психологічні функції підприємництва розкривають роль підприємництва в контексті розвитку свідомості і поведінки людей. Як і соціально-економічні функції, соціально-психологічні функції підприємництва також реалізуються на рівнях суспільства, організації та особистості.

Ефективність реалізації соціально-економічних та соціально-психологічних функцій підприємців залежить від багатьох обставин: а) де працюють підприємці (малий, середній та великий бізнес); б) соціальної спрямованості підприємницької діяльності; в) особистісних якостей підприємців.

7. На основі аналізу літератури виділено основні *види підприємницької діяльності*, які розподілені за такими критеріями: а) за сферою діяльності (виробнича; фінансово-кредитна; сфера послуг; торгівельна); б) за чисельністю засновників (індивідуальна та колективна); в) за обсягом оборотних коштів та чисельністю персоналу (великий, середній та малий бізнес). Наголошено, що в даному дослідженні мова йде про діяльність підприємців у сфері торгівлі, послуг та виробництва, які відносяться до малого бізнесу. При цьому на основі аналізу літератури виділено *переваги малого бізнесу* (засновники малого бізнесу приносять у підприємницьку діяльність багато інновацій, створюють більше робочих місць, ніж великі фірми, при цьому робочі місця часто є більш цікавими, ніж ті, які пропонують великі підприємства та ін.) та підкреслено, що малі підприємства є найбільш

масовою формою ділового життя, які, разом з тим з точки зору організаційної психології мало вивчені.

8. Виділено *особливості підприємницької діяльності, які можуть обумовити виникнення професійного вигорання*. Дані особливості можна об'єднати у три групи, які обумовлені: а) *суб'єкт-об'єктним спрямуванням діяльності* (складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик, інноваційністю, спрямованістю на отримання прибутку, автономністю дій, свободою, відповідальністю, високою активністю та нерозривністю рішень та дій, та ін.); б) *суб'єкт-суб'єктним спрямуванням діяльності* (активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але і ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; необхідність реалізації товарів; мотивація досягнень, самоефективності, інтернального локусу контролю, рефлексивності та ін.); в) *особливостями функціонування підприємництва в умовах українського суспільства* (здійснення підприємницької діяльності в умовах «перехідного періоду», де є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, навичок економічного мислення та культури; недостатньо розроблене законодавство стосовно здійснення підприємництва, відсутність необхідної допомоги з боку держави, наявність корупції та ін.).

9. Виділено основні *психологічні чинники професійного вигорання підприємців, які відносяться до трьох груп*: а) чинників макрорівня (які мають відношення до діяльності суспільства); б) чинників мезорівня (які пов'язані із діяльністю підприємницьких організацій); в) чинників мікрорівня (які мають відношення до самих підприємців).

До чинників макрорівня, які впливають на розвиток професійного вигорання підприємців, віднесено такі: ставлення держави та населення до підприємницької діяльності; створення законодавчих, соціальних та матеріально-фінансових умов для розвитку підприємництва; створення механізмів ефективної взаємодії держави, громадських організацій та

підприємництва; наявність загальної концепції і програми забезпечення психічного здоров'я та ін.

До чинників мікрорівня відносяться: а) *особистісні характеристики* підприємців, які відіграють суттєву роль у розвитку професійного вигорання (особистісно-підприємницькі; особливості мотивації; «включеність в роботу»). Дані характеристики, на думку автора, відображають загально-підприємницькі, мотиваційні та енергетичні «вектори» підприємницької діяльності; б) *організаційно-професійні характеристики підприємців* (рівень освіти; тип освіти; стаж підприємницької роботи; наявність досвіду роботи в сфері обраної діяльності; наявність досвіду роботи в управлінні; робоче навантаження (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних)); в) *соціально-демографічні характеристики підприємців*: власне соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан) та сімейно-підприємницькі характеристики (наявність батьків-підприємців; наявність підтримки з боку рідних щодо введення підприємницької діяльності; особливості здійснення підприємницької діяльності (самостійно або з сім'єю, друзями).

Група чинників мезорівня включає такі *характеристики організації*: форма реєстрації (фізична особа; юридична особа); сфера підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво); кількість осіб в організації.

Розділ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ

У другому розділі монографії представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних чинників професійного вигорання у підприємців.

Проаналізовано методику та організацію дослідження психологічних чинників професійного вигорання у підприємців. Висвітлено оцінку підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів. Розкрито рівень професійного вигорання у підприємців. Проаналізовано взаємозв'язок професійного вигорання у підприємців та чинників мікрорівня (особистісних, організаційно-професійних, соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких характеристик підприємців). Відображено зв'язок професійного вигорання у підприємців та чинників мезорівня (характеристик організації).

2.1. Методики та організація дослідження психологічних чинників професійного вигорання у підприємців

Згідно із загальною схемою дослідження загальними підходами до організації психологічного дослідження [128; 131; 133], другий етап дослідження полягав у проведенні *констатувального етапу дослідження*.

Мета дослідження – дослідити вираженість у підприємців професійного вигорання та проаналізувати чинники мікро- та мезорівня, які обумовлюють його виникнення.

Гіпотеза дослідження містить такі припущення:

1. Підприємницька діяльність характеризується такими особливостями:
 - а) наявністю, як позитивних, так і негативних сторін її здійснення;
 - б)

представленістю серед негативних сторін її здійснення виражених негативних емоційних виявів, одним із яких є професійне вигорання.

2. Існує зв'язок між враженістю професійного вигорання та такими чинниками макрорівня:

а) *особистісними характеристиками підприємців*: власне особистісно-підприємницькими характеристиками (підприємницькі здібності; підприємницький потенціал); особливостями мотивації (соціально-психологічні установки); «включеністю в роботу»;

б) *організаційно-професійними характеристиками підприємців*: освітою (рівень освіти; тип освіти); стажем підприємницької роботи та наявності досвіду роботи (в сфері обраної діяльності; в управлінні); робочим навантаженням (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних);

в) *соціально-демографічними характеристиками підприємців*: власне соціально-демографічними (вік, стать, сімейний стан); сімейно-підприємницькими (наявність батьків-підприємців; наявність підтримки з боку рідних щодо введення підприємницької діяльності; особливості здійснення підприємницької діяльності (самостійно або з сім'єю, друзями)).

3) Існує зв'язок між виявами професійного вигорання та такими чинниками мезорівня:

а) формою реєстрації (фізична особа; юридична особа);

б) сферою підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво);

в) кількістю осіб в організації.

Згідно з поставленою метою та висунутою гіпотезою було визначено основні завдання дослідження:

1. Проаналізувати оцінку підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.

2. Проаналізувати рівень вираженості професійного вигорання у підприємців.

3. Визначити зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (особистісними характеристиками підприємців).

4. Проаналізувати зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками підприємців).

5. Дослідити взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мезорівня (характеристиками організації).

Вирішення вказаних завдань здійснювалось протягом **п'яти** основних етапів дослідження.

На **першому підетані** було проведено опитування підприємців з метою аналізу оцінки підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності (розуміння підприємцями сутності підприємницької діяльності, аналізу мотивів підприємницької діяльності, виявлення позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності та ін.) та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.

Цей етап був потрібен для того, щоб з'ясувати, наскільки проблема професійного вигорання є для підприємців «реальною», «живою» та для того, щоб виділити максимально значущі та проблемні ділянки у цьому контексті.

Для виконання даного етапу дослідження було розроблено *анкету «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного вигорання підприємців»* (автори – Л.Карамушка, Г.Мартинова) [82]. Дана анкета включала закриті та відкриті питання, які були об'єднані в дві смислові групи і стосувалися таких проблем: а) особливостей здійснення підприємницької діяльності (розуміння змісту діяльності, мотивів її здійснення, позитивних та негативних сторін в її реалізації, наявності проблемних ситуацій та ін.); б) вираженості різних форм втоми, зокрема, емоційного виснаження в процесі здійснення підприємницької діяльності.

Дані за кожним із виділених параметрів аналізувались в кількісному відношенні та інтерпретувались якісно.

На **другому підетапі** констатувального дослідження вивчався рівень професійного вигорання у підприємців.

Для його вивчення використовувалася **методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона** [175]. Згідно теорії Х. Маслач та С.Джексона, методика визначає три основні складові професійного вигорання («емоційне вигорання», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень»). Слід зазначити, що автором розроблено два варіанти даної методик, які можуть бути використані окремо для дослідження менеджерів та окремо для викладачів, учителів. У нашому дослідженні використовувався варіант методики для менеджерів.

Третій підетап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (особистісними характеристиками підприємців).

До даної групи чинників, як зазначалось в 1 розділі, було віднесено такі характеристики підприємців: а) особистісно-підприємницькі (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності); б) особливості мотивації (їх соціально-психологічні установки); в) «включеність в роботу» підприємців.

Вивчення **підприємницького потенціалу** здійснювалося за допомогою методики **«Чи можете Ви стати підприємцем?»** [205]. Методика дає можливість діагностувати дані підприємницького потенціалу, які розглянуті у підрозділі 1.3, а саме: ініціатива; ставлення до інших; лідерство; відповідальність; організаторські здібності; рішучість; наполегливість.

Для вивчення **підприємницьких здібностей** використовувалась методика **«Тест для визначення підприємницьких здібностей»** [175]. Дана методика дає можливість визначити рівень розвитку підприємницьких здібностей та діагностувати його складові, про які мова йшла у підрозділі 1.3, а саме: здатність людини здатність самостійно, без допомоги інших,

вирішувати питання, що виникатимуть під час роботи; наявність необхідних знань щодо ведення підприємницької діяльності; володіння потрібними фінансами, щоб підтримати існування першого року діяльності; здатність «втримати» працівників та сформувати компетентну команду та ін. Тест допомагає визначити місце самої людини в підприємницькому процесі та визначає ситуації виникнення певних труднощів у підприємницькій діяльності.

Для вивчення *соціально-психологічних установок* підпримеців використовувалась *«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О.Потьомкіної* [177], яка дає можливість визначити соціально-психологічні установки та міру їх виразності відповідно до таких векторів: «орієнтація на процес – «орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм – орієнтація на егоїзм», «орієнтація на працю – орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу – орієнтація на владу».

Для вивчення *«включеності в роботу»* використовувалась скорочена версія методики *«Утрехтська шкала включеності в роботу (UWES-9)» В.Шауфері, А.Баккера* [257].

Методика дає можливість визначити такі *ключові показники «включеності»*: «силу включеності», «присвячення», «поглинання».

На **четвертому підетапі** вивчався зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та такими чинниками мікрорівня, як *організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики* підприємців. Дані чинники вивчалися за допомогою авторською «анкети-паспортички».

І на **п'ятому підетапі** аналізувався зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та *чинниками мезорівня*.

Для дослідження даних чинників також використовувалась авторська «анкета-паспортичка».

Дані методики були об'єднані в *«Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійної діяльності та професійного вигорання підприємців»* [82]. (Додаток А.1). Зазначимо, що в Додатку А.1 наведено повністю лише авторську анкету та «анкету-паспортичку»,

оскільки решта методик опубліковано у відповідних наукових виданнях, на які даються необхідні посилання.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13) [21]. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Характеристика вибірки. Дослідження проводилось у 2013-2014 рр. У дослідженні взяло участь 302 підприємця Дніпропетровської області (Додаток А.2).

Щодо *організаційно-професійних характеристик*, то опитувані характеризувались такими показниками.

За *рівнем освіти* підприємці утворили такі групи: 62,7% підприємців мали вищу освіту, 17,3% – незакінчену вищу освіту та 20,0% – середню та середньо-спеціальну освіту.

Щодо *типу освіти*, то 17,2% підприємців мали гуманітарну освіту, 40,4% – технічну освіту, 30,5% – юридично-економічну та 11,9% – природничу освіту.

За *стажем підприємницької діяльності* підприємниці були розподілені таким чином: до 5 років – 35,8%; від 6 до 10 років – 30,5%; понад 10 років – 33,8%.

Щодо *наявності досвіду у сфері обраної діяльності*, то тут серед підприємців було виділено такі групи: наявність досвіду у сфері обраної діяльності – 58,1%; відсутність досвіду у сфері обраної діяльності – 41,9%.

За такою характеристикою, як *наявність досвіду в управлінні*, серед опитуваних було виділено такі групи: наявність досвіду в управлінні – 57,3%, відсутність досвіду в управлінні – 42,7%.

За *тривалістю робочого дня* підприємці були розподілені таким чином: до 8 годин – 29,1%; до 10 годин – 31,1%; понад 10 годин – 39,8%.

За наявністю та періодичністю вихідних опитувані утворили такі групи: 2 рази на місяць – 26,7%; 2 рази на тиждень – 22,7%; 1 раз на тиждень – 21,3%; 29,3% зазначили, що вони взагалі не мають вихідних.

За **соціально-демографічними показниками** учасники характеризувались таким чином.

Щодо віку, то опитувані утворили такі групи: 18,5% опитуваних мали вік до 30 років; 42,4% – від 31 до 40 років; 25,8% – від 41 до 50 років і 13,2% – понад 50 років.

За статтю опитувані розподілялись таким чином: 50,7% опитуваних були чоловіками, а 49,3% були жінками.

За сімейним станом учасники дослідження були розподілені на такі групи: 32,5% – неодружені, а 67,5% – одружені.

За сімейно-підприємницьким статусом опитувані мали такі характеристики: 24,7% опитаних мали батьків-підприємців, а 75,3% не мали батьків-підприємців. На наявність підтримки з боку рідних щодо ведення підприємницької діяльності вказали 85,4% опитаних, на відсутність такої підтримки – 14,6%.

Щодо особливостей здійснення підприємницької діяльності, то 38,7% опитуваних здійснювали свою діяльність спільно з родиною, 18,7% – спільно з друзями і 42,7% – самотійно.

І за характеристиками організації опитувані розподілились таким чином.

За формою реєстрації підприємницької діяльності підприємці були розподілені таким чином: 80,7% із них були фізичними особами, 19,3% – юридичними особами.

За сферою підприємницької діяльності підприємці утворили такі групи: 56,8% підприємців працювали у сфері торгівлі, 30,4% – у сфері надання послуг та 12,8% – у сфері виробництва.

Щодо кількості працівників в організації, то 86,6% опитаних мали до в організації до 10 працівників, а 13,4% – від 10 до 30 осіб.

Результати, отримані на кожному із етапів констатувального дослідження, будуть послідовно представлено в наступних підрозділах 2 розділу.

2.2. Оцінка підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів

Як зазначалось вище, на першому пі етапі дослідження, здійснювалась оцінка підприємцями особливостей їх підприємницької діяльності та наявності в процесі її здійснення негативних емоційних виявів.

Розпочнемо з аналізу даних, які стосуються оцінки підприємцями змісту підприємницької діяльності. Зазначимо, що для висвітлення цієї проблеми учасників дослідження просили відповісти на відкрите питання анкети «Продовжить, будь ласка, фразу «Підприємницька діяльність...»».

Як видно з отриманих даних (табл.2.2.1), для більшості опитаних підприємців (29,1%) ведення підприємницької діяльності є *«способом виживання»* у сьогоднішніх соціально-економічних умовах [39]. Таким чином, підприємницька діяльність допомагає підприємцям, насамперед, задовольнити первинні (матеріальні) потреби у забезпеченні свого існування та утримання своєї родини.

Також значний відсоток підприємців (22,5%) розглядають підприємницьку діяльність, як *«самостійну та незалежну роботу»*, що проявляється в можливості бути вільними та самостійно керувати своєю справою.

Окрім того, досить велика кількість опитаних респондентів (21,9%) ставляться до підприємництва, як до *«можливості прояву власної самореалізації та творчості»*. Підкреслимо, що даний аспект відповідей респондентів є дуже приємним, оскільки наявність творчості є одним із

важливих аспектів здійснення професійної діяльності та ознакою розвитку особистості [146; 147].

Таблиця 2.2.1

**Розуміння підприємцями змісту підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

Зміст підприємницької діяльності	Кількість опитаних
«Спосіб виживання»	29,1
«Самостійна та незалежна діяльність»	22,5
«Можливість прояву власної самореалізації та творчості»	21,9
«Можливість отримання прибутку»	18,5
«Важка та відповідальна праця»	17,2
«Ризикована діяльність»	5,3
«Суспільно корисна діяльність»	4,6
«Не має відповіді»	3,8

Ще 18,5% підприємців зазначили, що підприємницька діяльність – це *«можливість отримання прибутку»*. Зазначимо, що дане розуміння підприємницької діяльності є досить розповсюдженим серед багатьох людей, які не займаються підприємницькою діяльністю, і думають, що дана діяльність швидко приносить прибуток, в той час, як лише частина опитаних підприємців вважають важливим для себе даний аспект підприємницької діяльності.

17,2% опитаних розуміють підприємництво, як *«важку та відповідальну працю»*. Думається, що дане розуміння підприємництва ґрунтується на власному досвіді підприємців, їх відповідальному ставленні до своєї справи та відчутті всіх труднощів життєдіяльності підприємців.

Разом з тим, звертає увагу на себе той факт, що лише 5,3% підприємців зазначили, що підприємницька діяльність є *«ризикованою діяльністю»*.

Тобто, лише невелика частка від усіх підприємців свідомо оцінюють та розуміють ризик, який лежить в основі підприємницької діяльності.

Також зовсім невелика кількість підприємців (4,6%) розглядають підприємництво, як «*суспільно корисну діяльність*», як для суспільства в цілому (шляхом виробництва української продукції, покращення економічних показників тощо), так і для окремих індивідів (шляхом створення робочих місць).

І 3,8% опитаних *не дали відповідей*. Скоріше всього, це говорить про те, що підприємці ще самі для себе не визначились в змісті діяльності, якою вони займаються.

Далі висвітлимо **оцінку підприємцями мотивів здійснення підприємницької діяльності** [39]. Для аналізу цього аспекту проблеми використовувалося напівзакрите питання анкети «Які мотиви того, що Ви займаєтесь підприємницькою діяльністю?» (Можна вибрати кілька варіантів відповідей) (Додаток А.1, питання 2).

Як видно з табл. 2.2.2 та Додатку Б.2, мотиви вибору підприємцями підприємницької діяльності були розподілені на три групи мотивів. Дані мотиви були розподілені нами, насамперед, на внутрішні та зовнішні мотиви. В свою чергу, внутрішні мотиви утворили дві групи (особистісні та соціальні).

До *першої групи* належать *особистісні мотиви*, які віднесені нами до *внутрішніх мотивів*. До них було віднесено такі мотиви: «бажання забезпечити собі високий рівень доходу» (60,3%); «прагнення до власної свободи (47,7%)»; «бажання реалізувати власні задуми» (41,1%) та «бажання завоювати авторитет» (10,6%).

Другу групу складають *соціальні мотиви* («бажання принести більше користі людям») (15,2%).

До *третьої групи* належать *зовнішні мотиви*, до яких входять наступні мотиви підприємців: «неможливість знайти роботу» (17,2%); «престижність підприємницької діяльності» (1,3%).

**Оцінка підприємцями мотивів вибору підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

Мотиви вибору підприємницької діяльності	Кількість опитаних
1.Внутрішні мотиви	
<i>1.1.Особистісні мотиви</i>	
«Бажання забезпечити собі високий рівень доходу»	60,3
«Прагнення до власної свободи»	47,7
«Бажання реалізувати власні задуми»	41,1
«Бажання завоювати авторитет»	10,6
<i>1.2. Соціальні мотиви</i>	
«Бажання принести більше користі людям»	15,2
2. Зовнішні мотиви	
«Неможливість знайти роботу»	17,2
«Престижність підприємницької діяльності»	1,3

Таким чином, отримані дані свідчать про наявність трьох головних *особистісних мотивів* вибору та здійснення підприємцями підприємницької діяльності: мотив забезпечення високого рівня доходу або комерційного успіху, мотив власної свободи та мотив реалізації власних задумів або самореалізації. Можна говорити про те, що наші дані співпадають з результатами досліджень мотивації діяльності підприємців, які виконані українськими [25; 115; 168] та зарубіжними [5; 60; 173; 218] вченими.

При цьому *соціальні мотиви*, на превеликий жаль, значно менше спонукають респондентів до підприємництва, що ми розглядаємо, як один із *проблемних* аспектів підприємницької діяльності вітчизняних підприємців.

Також встановлено, що *зовнішні мотиви* скеровують опитаних респондентів на «*вимушене підприємництво*» із-за за відсутності можливості знайти роботу. І разом з тим, на «*престижність підприємницької діяльності*» вказало дуже невелика частина людей, що ламає, на наш погляд, стереотипи, які часто існують серед населення, що підприємницька діяльність є дуже «статусною» діяльністю.

Тепер висвітлимо **оцінку підприємцями позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності.**

Спочатку проаналізуємо *позитивні сторони* підприємницької діяльності, які відображені у табл. 2.2.3.

Таблиця 2.2.3.

**Оцінка підприємцями позитивних сторін підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

Позитивні сторони підприємницької діяльності	Кількість опитаних
«Незалежність та самостійність підприємницької діяльності»	54,3
«Отримання прибутку в результаті виконання підприємницької діяльності»	20,5
«Самореалізація та творчість в підприємницькій діяльності»	13,9
«Позитивний результат підприємницької діяльності»	10,6
«Взаємодія з людьми та соціальна корисність»	9,3
«Процес здійснення підприємницької діяльності»	7,9
Відсутність відповіді	1,4
«Нічого не подобається»	0,7

Як видно із отриманих даних, більшій частині підприємців подобається «*незалежність та самостійність підприємницької діяльності*» (54,3%), трохи меншій частині – «отримання прибутку в результаті підприємницької

діяльності» (20,5%), інша кількість підприємців оцінюють можливість *«самореалізації та творчості в підприємницькій діяльності»* (13,9%).

Отже, можна зробити висновок, що головними *позитивними сторонами підприємництва*, які виділили опитані респонденти, є можливість бути незалежними та самостійними, отримання прибутку та можливість особистісної самореалізації. Дані сторони узгоджуються з трьома головними мотивами вибору підприємницької діяльності, які були названі вище.

Зауважимо, що серед позитивних сторін підприємництва опитані респонденти також виділили *«наявність позитивного результату діяльності»* (10,6%), *«взаємодію з людьми та соціальну корисність»* (9,3%), *«процес роботи»* (7,9%).

Таким чином, ми з'ясували, що найбільше підприємцям подобається бути незалежними та самостійними, отримувати прибуток, здійснювати особистісну самореалізацію. Значно менше підприємців виділяють такі позитивні сторони підприємницької діяльності, як процес здійснення підприємницької діяльності, можливість отримання позитивного результату, взаємодію з людьми та соціальну корисність. Отримані результати можуть, на наш погляд, свідчити про наявність труднощів, як у досягненні результатів праці, плануванні та виконанні загалом підприємницької діяльності, так і у встановленні взаємодії з іншими, що відноситься, скоріше всього, до проблем управління підприємницькою діяльністю.

Далі проаналізуємо ***негативні сторони підприємницької діяльності*** (табл. 2.2.4).

Отримані дані свідчать про те, що вагома частина респондентів (35,8%) назвали *«нестабільність, ризик, конкуренцію в роботі підприємців»* негативними рисами. Так, у сьогоденних умовах існування підприємництва є достатньо велика нестабільність для даної сфери діяльності, яка пов'язана з економічною кризою та її наслідками. Варто зазначити, що часто підприємництво розвивається саме під час економічних криз, за відсутності

можливості знайти роботу, що узгоджується з наведеними вище даними: 17,2% опитаних відкрили підприємництво за відсутності роботи. А, в свою чергу, постійна нестабільність впливає на появу значного ризику та високої конкуренції для діяльності підприємців.

Таблиця 2.2.4

**Оцінка підприємцями негативних сторін підприємницької діяльності
(в % від загальної кількості опитаних)**

Негативні сторони підприємницької діяльності	Кількість опитаних
«Нестабільність, ризик, конкуренція в роботі підприємців»	35,8
«Виникнення у підприємців негативних емоцій та станів»	33,3
«Відсутність достатньої підтримки підприємців з боку держави»	32,5
«Відсутність умов для відпочинку та саморозвитку, погані умови праці підприємців»	20,5
«Все подобається»	3,3
Відсутність відповіді	1,4

Водночас, велика частина підприємців (32,5%) відносить до негативних сторін *«відсутність достатньої підтримки підприємців з боку держави»*.

Також виявлено інші негативні сторони підприємництва серед них, підприємці виділили, насамперед, *«відсутність умов для відпочинку та саморозвитку, погані умови праці підприємців»* (20,5%).

Це обумовлює *«виникнення у підприємців негативних емоцій та станів»*, на що вказала частина опитаних (33,3%).

Варто відзначити невелику частку підприємців, яким *«все подобається»* (3,3%) у їх діяльності, тобто, вони не бачать ніяких негативних

сторін у їх підприємницькій діяльності. Разом з тим, частина підприємців (1,4%) не змогла відповісти на запитання.

Таким чином, аналіз виявлених у результаті дослідження *негативних сторін* свідчить: по-перше, про наявність впливу нестабільних соціально-економічних умов на розвиток підвищеного ризику та конкуренції серед підприємництва; по-друге, про відсутність умов щодо розвитку та відпочинку для підприємців; по-третє, про вплив перших двох факторів на виникнення негативних емоцій та станів у підприємців.

Далі більш поглиблено проаналізуємо проблему **наявності втоми та емоційного виснаження у підприємців у процесі здійснення підприємницької діяльності.**

Розпочнемо з аналізу **рівня вираженості та форм вияву у підприємців втоми** у процесі здійснення підприємницької діяльності.

Як видно із даних, які наведені в табл. 2.2.5, переважна більшість опитаних підприємців зазначили про наявність втоми у процесі здійснення підприємницької діяльності. У 21,6% втома досягає високого рівня, а у 66,9% - середнього рівня. І лише 11,5%, тобто, зовсім незначна кількість опитаних, зазначили про наявність у них втоми низького рівня.

Таблиця 2.2.5

**Наявність у підприємців втоми
у процесі здійснення підприємницької діяльності
(у % від загальної кількості опитаних)**

Рівень втоми	Кількість опитаних
Високий рівень втоми	21,6
Середній рівень втоми	66,9
Низький рівень втоми	11,5

Далі проаналізуємо, у **якій формі** проявляється **втома підприємців**, (табл.2.2.6).

Як видно із *табл. 2.2.6*, майже половина опитаних респондентів (47,7%) відчуває втому у формі *«емоційного виснаження»*.

Таблиця 2.2.6

Форма вияву втоми у підприємців у процесі здійснення підприємницької діяльності (в % від загальної кількості опитаних)

Форма вияву втоми у підприємців	Кількість опитаних
«Емоційна виснаженість»	47,7
«Фізична втома»	37,2
«Зменшується захопленість процесом роботи»	29,8
«Втрата досягнення бажаних цілей»	28,9
«Розумова втома»	24,5
«Зміна ставлення до підлеглих»	18,5

Також значна частина опитаних (37,2%) відчуває *«фізичну втому»*, але, разом з тим, звертає на себе увагу той факт, що кількість осіб, які відчувають *«фізичну втому»*, дещо менша, ніж тих, які відчувають *«емоційне виснаження»*.

Майже третина респондентів (29,8%) зазначили, що відчувають втому, як *«зменшення захопленістю процесом роботи, втратою досягнення бажаних цілей»* (28,9%) та *«розумовою втомою»* (24,5%).

І найменше всього опитані респонденти (18,5%) переживають втому, як *«зміну ставлення до підлеглих»*.

В цілому, отримані дані дозволяють зробити *висновок*, що представлені форми втоми є відображенням феноменів, які є достатньо близькими до основних *компонентів професійного вигорання*, про які мова буде йти далі: *«емоційне виснаження»* (емоційна виснаженість, фізична втома, розумова втома); *«деперсоналізація»* (зміна ставлення до підлеглих); *«редукція*

особистісних досягнень» (зменшується захопленість процесом роботи, втрата досягнення бажаних цілей).

Далі проаналізуємо проблемні ситуації підприємницької діяльності, з якими зустрічаються підприємці у своїй діяльності, і які обумовлюють виникнення різних форм втоми, зокрема, «емоційного виснаження». (табл.2.2.7) [35].

Таблиця 2.2.7

Проблемні ситуації в підприємницькій діяльності, які обумовлюють виникнення різних форм втоми, зокрема, «емоційного виснаження» (в % від загальної кількості опитаних)

Проблемні ситуації	Кількість опитаних
Труднощі у взаємодії з державою	58,3
Труднощі у взаємодії з податковою інспекцією	37,1
Труднощі у взаємодії з персоналом	28,5
Труднощі, обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності	27,8
Труднощі у взаємодії з клієнтами	25,2
Труднощі у поставці та реалізації товарів	20,5
Труднощі в оренді приміщень	19,2
Труднощі у взаємодії з іншими підприємцями	12,6
Труднощі з наявності вільного часу та можливості саморозвитку	11,3
Труднощі в організації роботи	8,6
Труднощі в кредитуванні	4,6
Відсутність відповіді	15,9

Для аналізу даного аспекту проблеми, учасників дослідження просили відповісти на відкрите питання «Зазначте, будь ласка, 3 проблемні ситуації, з

якими Ви зустрічаєтесь у своїй підприємницькій діяльності найчастіше, котрі викликають у Вас різні форми втоми, зокрема, емоційного виснаження».

Як видно із отриманих даних, найбільша кількість опитаних (58,3%) назвали такі проблемні ситуації, як *труднощі у взаємодії з державою*. Наприклад, респонденти наводили такі висловлювання: «Беззахисність з боку держави», «Роздратованість без державної підтримки», «Співпраця» з органами державного нагляду», «Це бюрократична система», «Держава не розуміє проблем підприємців» та ін.

Водночас велика частина опитаних (37,1%) зазначила подібні проблемні ситуації – *труднощі у взаємодії з податковою інспекцією*. Серед відповідей були такі: «Звітність по інстанціям, коли потрібно торгувати, а треба під кабінетами стояти», «Постійна зміна у звітності документів», «Не розуміння податковою підприємців» та ін.

Далі звернемо увагу на не менш значущі проблеми, як *труднощі взаємодії з персоналом*, на яку вказали майже третина респондентів (28,5%). Найбільш характерними висловлюваннями були: «Цілковите нерозуміння працівниками сутності грошей», «Невідповідальне ставлення колег до роботи», «Непорозуміння з реалізаторами», «Безвідповідальність найманих працівників», «Некваліфіковані працівники» та ін.

Інша частина респондентів (27,8%) пов'язала проблемні ситуації також з *труднощами, які обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності*. Характерні відповіді опитаних були такими: «Ризик грошима», «Недостатність оборотних засобів», «Низька купівельна спроможність» та ін.

25,2% опитаних вказали на такі проблемні ситуації, як *труднощі у взаємодії з клієнтами*. Тут зазначені були такі відповіді: «Прискіпливість та невизначеність деяких клієнтів», «Неповна домовленість з клієнтами», «Повернення товару (коли покупки робились необдуманно)», «Агресивність покупців», «Важко пояснити клієнтам високу вартість послуг» та ін.

Наступною для підприємців є проблеми, на яку вказало 20,5% опитаних. Це *труднощі у поставці та реалізації товарів*: «Збільшення цін собівартості товарів та труднощі реалізації товару», «Залишки товару та відсутність збуту», «Труднощі в отриманні товару», «Відсутність попиту на новий товар» та ін.

Разом із тим, значущими для опитаних (19,2%) виявились і *труднощі в оренді приміщень*. Наведемо деякі висловлювання: «Невиправдані ціни на оренду приміщень», «Велика платня за місце на ринку», «Важко знайти місце, яке відповідає моїм вимогам» та ін.

Суттєвою проблемною ситуацією, на яку вказало 12,6% опитаних, є *труднощі у взаємодії з іншими підприємцями*. Приклади відповідей: «Нечесна конкуренція оточуючих нас підприємців», «Відсутність помічників – однодумців» та ін.

Також було виявлено ще таку проблему, як *труднощі у наявності вільного часу та можливості саморозвитку*, на яку вказали опитані (11,3%). Зазначимо наступні вислови респондентів: «Праця займає більше часу, ніж родина», «Недостатність часу для саморозвитку», «Відсутність часу на себе».

Значно менше опитаних (8,6%) вказали на таку істотну проблему, як *труднощі в організації роботи*. Серед висловів опитаних щодо такої проблеми, можна навести такі: «Погодні умови», «Сезонність» та ін.

І найменша кількість відповідей респондентів (4,6%) стосувалась проблем, яка пов'язана з *труднощами в кредитуванні підприємців*: «Великі відсотки кредиту», «Економічна криза, погане кредитування» та ін.

Слід зазначити також, що певна кількість людей (15,9%) *не дало відповідь* на запитання. Що свідчить або про відсутність частих проблемних ситуацій у респондентів, або про добре налагоджений механізм роботи підприємців.

Таким чином, аналіз виявлених у результаті дослідження проблемних ситуацій, які викликають негативні емоції та стани у підприємців, свідчить,

що більшість зазначених підприємцями труднощів пов'язані з *труднощами взаємодії з державними органами* (державні організації, податкова інспекція); значною кількістю висловлювань представлено *труднощі взаємодії з іншими* (персонал, клієнти, інші підприємці); інша вагома кількість зазначених респондентами проблемних ситуацій належать до *труднощів, які стосуються змісту та організації діяльності підприємців* (труднощі, обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності, поставкою та реалізацією товарів, орендою приміщень, кредитуванням, відсутність вільного часу та можливості саморозвитку, та ін.). Зазначені труднощі є джерелом виникнення постійних негативних станів та емоцій у підприємців.

В цілому, можна заключити, що *дослідження виявило наявність певних емоційних проблем у процесі здійснення підприємцями підприємницької діяльності.*

2.3. Рівень вираженості професійного вигорання у підприємців

На **другому підетапі дослідження** аналізувався рівень вираженості професійного вигорання у підприємців. Нагадаємо, що з цією метою використовувалася *методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [175].*

У процесі дослідження встановлено, що для досить великої кількості підприємців характерна *наявність основних складових синдрому професійного вигорання* (табл. 2.3.1).

Так, високий рівень такої складової професійного вигорання, як *«емоційне виснаження»* (зниження емоційного фону, байдужість або емоційне перенасичення та ін.) виявлено у 38,3% опитаних підприємців.

Високий рівень вираженості наступної складової, якою є *«деперсоналізація»* (деформації стосунків з клієнтами, підлеглими та ін.), яка

може проявлятися, як залежність від інших, або як зростання негативізму, цинічності установок і почуттів, зафіксовано у 40,0 % опитаних.

І високий рівень ще однієї складової – *«редукції особистих досягнень»* (негативне оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження своїх можливостей та ін.) констатовано у 46,5% підприємців.

Таблиця 2.3.1

**Рівень вираженості складових синдрому професійного вигорання
(у % від загальної кількості опитаних)**

Складові професійного вигорання	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
«Емоційне виснаження»	18,7	43,0	38,3
«Деперсоналізація»	27,3	32,7	40,0
«Редукція особистих досягнень»	18,3	35,2	46,5

Отже, більше, ніж третина опитаних підприємців, мають високий рівень вираженості всіх складових синдрому професійного вигорання. І найбільш вираженим серед них є така складова, як *«редукції особистих досягнень»*. Скоріше всього, це можна пояснити складністю підприємницької діяльності взагалі, і, зокрема, в складних соціально-економічних умовах її здійснення в Україні.

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про достатньо серйозні психологічні проблеми в діяльності підприємців та необхідність надання їм психологічної допомоги з даного питання.

2.4. Зв'язок професійного вигорання у підприємців та чинників мікрорівня (особистісних характеристик підприємців)

На третьому етапі дослідження аналізувався взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та чинниками мікрорівня (особистісними характеристиками підприємців).

До даної групи чинників, як зазначалось вище, було віднесено такі характеристики підприємців: а) особистісно-підприємницькі (підприємницькі здібності; підприємницький потенціал); б) особливості мотивації (їх соціально-психологічні установки); в) «включеність підприємців в роботу».

Проаналізуємо послідовно рівень вираженості даних характеристик та їх взаємозв'язок з професійним вигоранням підприємців.

2.4.1. Зв'язок професійного вигорання та особистісно-підприємницьких характеристик підприємців

Розпочнемо з аналізу результатів дослідження, які стосуються **особистісно-підприємницьких характеристик підприємців** [139], до яких віднесено підприємницькі здібності та підприємницький потенціал

Спочатку проаналізуємо рівень вираженості у підприємців **підприємницького потенціалу** (табл. 2.4.1). Зазначимо, що для вивчення підприємницького потенціалу використовувалась методика «*Чи можете Ви стати підприємцем?*» [175].

Як свідчать дані, які наведені у табл. 2.4.1, рівень розвитку підприємницького потенціалу є достатньо вираженим. 17,7%, майже одна п'ятої, опитаних мають високий рівень розвитку підприємницького потенціалу, 81,0% опитаних, тобто, переважна більшість мають середній рівень розвитку підприємницького потенціалу і зовсім незначна кількість опитаних (1,3%) — низький рівень.

**Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик
у підприємців (в % від загальної кількості опитаних)**

Особистісно-підприємницькі характеристики	Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик		
	Низький	Середній	Високий
Підприємницький потенціал	1,3	81,0	17,7
Підприємницькі здібності	17,4	51,7	30,9

Як бачимо із отриманих даних, переважна більшість опитаних (98,7%) мають високий або середній рівень розвитку підприємницького потенціалу, що можна оцінити позитивно, оскільки це свідчить про те, що люди, які займаються підприємницькою діяльністю, достатньо адекватно оцінюють свої потенційні підприємницькі здатності.

Аналіз зв'язку між професійним вигоранням та підприємницьким потенціалом у підприємців виявив наявність *негативного статистично значущого зв'язку* між такою складовою професійного вигорання, як «емоційне виснаження» та підприємницьким потенціалом ($r_s = -0,125$, $p < 0,01$) (табл. 2.4.2).

Це проявляється в тому, що підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу негативно впливає на вираженість «емоційного виснаження» підприємців. Тобто, із підвищенням рівня розвитку підприємницького потенціалу, рівень професійного вигорання знижується.

Що стосується **підприємницьких здібностей**, які досліджувались за допомогою методики «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [175], то, як свідчать дані представлені в табл. 2.4.1, підприємницькі здібності є також достатньо розвинутими у підприємців. Майже одна третина опитаних (30,9%), мають високий рівень розвитку підприємницьких здібностей, більше, ніж половина (51,7%), середній рівень і невелика кількість (17,4%) – низький рівень.

**Зв'язок професійного вигорання та особистісно-
підприємницьких характеристик підприємців**

Складові професійного вигорання	Особистісно-підприємницькі характеристики підприємців (коефіцієнт кореляції (r_s))	
	Підприємницький потенціал	Підприємницькі здібності
«Емоційне виснаження»	<u>-0,125*</u>	<u>-0,188**</u>
«Деперсоналізація»	-0,020	<u>-0,139*</u>
«Редукція особистих досягнень»	-0,018	<u>-0,317**</u>

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Це також можна оцінити, як достатньо позитивний факт і пояснити це тим, що все ж таки, не дивлячись на присутність «зовнішніх» мотивів, досить велика кількість підприємців вибрали підприємницьку діяльність, враховуючи свої здібності.

Разом з тим, звертає на себе увагу той факт, що в цілому серед опитаних підприємців кількість тих, які мають високий та середній рівень за показником підприємницькі здібності є меншою, ніж за показником підприємницький потенціал (82,6% проти 98,7%). Водночас, навпаки, більшою є кількість осіб з низьким рівнем розвитку (17,4% проти 1,3%).

Скоріше всього, це можна пояснити тим, що підприємницькі здібності являють собою більш складний психологічний феномен, ніж підприємницький потенціал, а отже кількість осіб, які мають високі його показники, є меншою.

Аналіз зв'язку між професійним вигоранням підприємців та їх підприємницькими здібностями виявив наявність *негативного статистично значущого зв'язку між цими показниками* за всіма складовими професійного вигорання: «емоційне виснаження» ($r_s = -0,188$, $p < 0,01$);

«деперсоналізація» ($r_s = -0,139$, $p < 0,05$); «редукція особистих досягнень» ($r_s = 0,317$, $p < 0,01$) (табл. 2.4.2).

Суть даного зв'язку полягає в тому, що підвищення рівня розвитку підприємницьких здібностей негативно впливає на вираженість професійного вигорання підприємців. Тобто, чим вище рівень підприємницьких здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання, і, особливо, це проявляється стосовно «редукції особистих досягнень».

Отримані дані, скоріше всього, ще раз підтверджують той факт, що підприємницькі здібності є *більш складним феноменом*, ніж підприємницький потенціал, оскільки по мірі підвищення рівня розвитку підприємницьких здібностей рівень професійного вигорання знижується за всіма його складовими.

В цілому, ми можемо говорити про те, що наявність більш-менш розвинутих особистісно-підприємницьких характеристик може виступати важливим чинником профілактики у підприємців професійного вигорання. При цьому, по мірі розвитку у підприємців більш «складних» підприємницько-особистісних характеристик (наприклад, переходу від підприємницького потенціалу до підприємницьких здібностей) збільшується ймовірність профілактики та подолання професійного вигорання. Отже, ми можемо говорити про те, що вибір людьми підприємницької діяльності (як основного виду своєї діяльності) має здійснюватися з урахуванням адекватної оцінки наявності у них підприємницьких здібностей, або, хоча б, підприємницького потенціалу. Це може виступати умовою профілактики професійного вигорання у підприємців та ефективності підприємницької діяльності в цілому.

Отже, у нашому дослідженні *повністю підтвердилась гіпотеза* про наявність зв'язку (негативного) між професійним вигоранням та підприємницькими здібностями підприємців та *частково підтвердилась гіпотеза* про наявність зв'язку (негативного) між професійним вигоранням та підприємницьким потенціалом підприємців.

2.4.2. Зв'язок професійного вигорання та соціально-психологічних установок підприємців

Далі проаналізуємо **рівень вираженості соціально-психологічних установок та їх зв'язок з професійним вигоранням підприємців**. Ще раз зазначимо, що для вивчення соціально-психологічних установок особистості використовувалась *«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері»* О. Ф. Потьомкіної [177].

Спочатку проаналізуємо рівень вираженості таких соціально-психологічних установок, як **«орієнтація на процес – орієнтація на результат»** (табл. 2.4.3).

Таблиця 2.4.3

Рівень розвитку соціально-психологічних установок («орієнтація на процес», «орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм», «орієнтація на егоїзм») у підприємців

Соціально-психологічні установки	Рівень розвитку соціально-психологічних установок (% від загальної кількості опитаних)		
	Низький	Середній	Високий
«Орієнтація на процес»	28,9	52,3	18,8
«Орієнтація на результат»	6,0	56,0	38,0
«Орієнтація на альтруїзм»	37,3	42,0	20,7
«Орієнтація на егоїзм»	52,7	36,7	10,7

Дані, які наведено в табл. 2.4.3, свідчать про те, що серед опитаних підприємців більш вираженою є соціально-психологічна установка *«орієнтація на результат»*, ніж *«орієнтація на процес»*. Про це свідчить той факт, що серед опитаних 38,0% мають високий рівень розвитку «орієнтації на результат» і лише 18,8%, двічі менше, «орієнтації на процес». Відповідно,

протилежна ситуація спостерігається щодо кількості осіб, які мають низький рівень розвитку таких орієнтацій. Так, число осіб, які мають низький рівень «орієнтації на результат», складає 6,0%, в той час, як число осіб, які мають низький рівень «орієнтації на процес» складає 28,9%, тобто, майже в п'ять більше.

Очевидно, це можна пояснити тим, що підприємницька діяльність має чітко виражену «результативну» спрямованість, яка, насамперед, проявляється в отриманні прибутку, який можна отримати в результаті, постановки конкретних цілей і їх оперативного досягнення, подолання при цьому різних перешкод, які заважають досягненню цілей та ін. І це є суттєвою характеристикою підприємницької діяльності відрізняє її від інших видів професійної діяльності (наприклад, наукової). Разом з тим, з метою підвищення ефективності підприємницької діяльності необхідно посилювати, на наш погляд, і «орієнтацію на процес діяльності», що може проявлятися у зверненні до її змісту, аналізі механізмів та закономірностей діяльності тощо. Це дасть, в свою чергу, і більш високі результати діяльності.

Вивчення зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтація на результат» і «орієнтацією на процес» показало, що існує *негативний статистично значущий зв'язок з такою складовою професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень» та «орієнтацією на результат»* ($r_s = -0,122$, $p < 0,05$) (табл. 2.4.4).

Це проявляється в тому, що по мірі підвищення рівня вираженості «орієнтації на результат» така складова професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень» у підприємців знижується. Тобто, чим більше підприємці орієнтовані на результат своєї підприємницької діяльності, чим більше у них появляється нових ідей, потреб, прагнення ставити нові цілі та досягати їх. Тобто, формування у підприємців «орієнтації на результат» може виступати *суттєвим чинником профілактики та подолання у них професійного вигорання.*

Разом з тим, *не виявлено статистично значущих зв'язків* між такими складовими професійного вигорання, як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація» та «орієнтацією на результат». Очевидно, така установка не є «чуттєвою» до даних, більш «простих», на наш погляд, складових професійного вигорання.

Таблиця 2.4.4

Зв'язок вияву складових професійного вигорання та соціально-психологічних установок («орієнтація на процес», «орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм», «орієнтація на егоїзм») у підприємців

Складові професійного вигорання	Соціально-психологічні установки (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	«Орієнтація на процес»	«Орієнтація на результат»	«Орієнтація на альтруїзм»	«Орієнтація на егоїзм»
«Емоційне виснаження»	-0,019	0,018	<u>-0,135*</u>	<u>0,185**</u>
«Деперсоналізація»	-0,003	0,011	<u>-0,315**</u>	<u>0,297**</u>
«Редукція особистих досягнень»	-0,039	<u>-0,122*</u>	<u>-0,172**</u>	<u>0,134**</u>

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Дослідження також не виявило *статистично значущих зв'язків* між усіма складовими професійного вигорання та «орієнтацією на процес». Очевидно, можна говорити про те, що дана соціально-психологічна установка не є суттєвою для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Далі звернемося до даних, які відображають рівень вираженості таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на альтруїзм – орієнтація на егоїзм» (табл. 2.4.3).

Отримані в дослідження дані свідчать про те, що «орієнтація на альтруїзм» є більш вираженою у підприємців, ніж «орієнтація на егоїзм». Про це свідчить той факт, що число осіб, які мають високий рівень «орієнтації на альтруїзм», складає 20,7%, в той час, як число осіб із високим рівнем «орієнтації на егоїзм» складає лише 10,7%, тобто, майже вдвічі менше. І знову ж таки, протилежна картина спостерігається стосовно осіб із низьким рівнем зазначених соціально-психологічних установок. 52,7% опитаних мають низький рівень вираженості «орієнтації на егоїзм» і 37,3% - низький рівень вираженості «орієнтації на альтруїзм».

Отримані дані, які є, на наш погляд, дещо *несподіваними*, і, водночас, *приємними*, оскільки на побутовому рівні досить часто існує стереотип, що люди, які займаються підприємницькою діяльністю, є егоїстичними і це проявляється, насамперед, в тому, що вони думають лише про свої матеріальні, прибуткові інтереси тощо. Тому отримані дані можна розглядати як один із позитивних «штрихів» до портрету сучасних українських підприємців.

Що стосується зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтацією на альтруїзм» та «орієнтацією на егоїзм», то тут встановлено такі закономірності.

Виявлено наявність *негативного статистично значущого зв'язку між «орієнтацією на альтруїзм» та всіма складовими професійного вигорання: «емоційне виснаження»* ($r_s = -0,135$, $p < 0,05$); «деперсоналізація» ($r_s = -0,315$, $p < 0,01$); «редукція особистих досягнень» ($r_s = -0,172$, $p < 0,05$) (табл. 2.4.4).

Це означає, що по мірі підвищення «орієнтації на альтруїзм» рівень вираженості всіх складових професійного вигорання знижується і, особливо, це стосується такої складової професійного вигорання, як «деперсоналізація». Тобто, формування «орієнтації на альтруїзм», як безкорисної допомоги іншим людям, може сприяти зниженню рівня професійного вигорання у підприємців. Це можна використовувати, як суттєвий засіб профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців, особливо, в контексті встановлення та

підтримання взаємостосунків з іншими людьми (клієнтами, партнерами, співробітниками та ін.).

I, навпаки, констатовано *позитивний статистично значущий зв'язок між «орієнтацією на егоїзм» та всіма складовими професійного вигорання: «емоційне виснаження»* ($r_s=0,185$, $p<0,01$); *«деперсоналізація»* ($r_s=0,297$, $p<0,01$); *«редукція особистих досягнень»* ($r_s=0,134$, $p<0,01$) (табл. 2.4.4).

Виявлена закономірність означає, що підвищення вираженості «орієнтації на егоїзм» обумовлює і підвищення рівня вираженості всіх складових професійного вигорання і, знову ж таки, це особливо стосується «деперсоналізації». Тобто, зниження «орієнтації на егоїзм», як орієнтації на реалізацію лише власних інтересів і потреб, може сприяти зниженню рівня професійного вигорання у підприємців, особливо, в контексті забезпечення ефективного та приємного спілкування з іншими людьми.

Тепер проаналізуємо дані, які відображають рівень вираженості таких соціально-психологічних установок, як **«орієнтація на працю» та «орієнтація на гроші»** (табл. 2.4.5).

Таблиця 2.4.5

**Рівень розвитку соціально-психологічних установок
(«орієнтація на працю», «орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу», «орієнтація на владу») у підприємців**

Соціально-психологічні установки	Рівні розвитку соціально-психологічних установок (% від загальної кількості опитаних)		
	Низький	Середній	Високий
«Орієнтація на працю»	16,7	48,7	34,7
«Орієнтація на гроші»	64,4	30,9	4,7
«Орієнтація на свободу»	6,7	36,7	56,7
«Орієнтація на владу»	53,7	40,3	6,0

Як свідчать дані, наведені в табл.2.4.5, високий рівень «орієнтації на працю» зафіксовано у 34,7% опитаних, тобто, більше, ніж у одній третью підприємців. В той же час, високий рівень «орієнтації на гроші» зафіксовано лише у 4,7% підприємців, тобто, майже в дев'ять разів менше. Однак, протилежна ситуація спостерігається щодо кількості осіб, у яких виявлено низький рівень вираженості зазначених соціально-психологічних установок: низький рівень вираженості «орієнтації на працю» виявлено у 16,7% підприємців, але низький рівень «орієнтації на гроші» характерний для 64,4% опитаних, тобто, майже в чотири рази більше.

Стосовно зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтацією на працю» та «орієнтацією на гроші», то в процесі дослідження не виявлено статистично значущих зв'язків між цими показниками за жодною із складових професійного вигорання (табл. 2.4.6).

Таблиця 2.4.6

Взаємозв'язок вияву складових професійного вигорання та соціально-психологічних установок («орієнтація на працю», «орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу», «орієнтація на владу») у підприємців

Складові професійного вигорання	Соціально-психологічні установки (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	«Орієнтація на працю»	«Орієнтація на гроші»	«Орієнтація на свободу»	«Орієнтація на владу»
«Емоційне виснаження»	0,011	-0,010	-0,109	-0,093
«Деперсоналізація»	-0,051	0,059	-0,065	0,027
«Редукція особистих досягнень»	-0,020	-0,042	<u>-0,151*</u>	<u>-0,204**</u>

Це свідчить про те, що, на відміну від таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на результат» та «орієнтація на процес», «орієнтація

на працю» та «орієнтація на гроші» не виступає чинником, який може впливати на вираженість професійного вигорання у підприємців.

I, насамкінець, проаналізуємо вираженість таких соціально-психологічних установок у підприємців, як **«орієнтація на свободу» та «орієнтація на владу»** (табл. 2.4.5).

Отримані результати свідчать про виражене *переважання «орієнтації на свободу» над «орієнтацією на владу»*. Підтвердженням цьому служать дані, які отримані стосовно кількості осіб, які мають високий рівень вираженості цих соціально-психологічних установок («орієнтація на свободу» – 56,7%, «орієнтація на владу» – 6,0%), а також дані, які стосуються кількості осіб з низьким рівнем розвитку даних соціально-психологічних установок («орієнтація на свободу» – 6,7%, «орієнтація на владу» – 53,7%). Як бачимо, наведені дані в середньому в дев'ять разів вище (стосовно осіб із високим рівнем розвитку установок – «орієнтація на свободу» перевищує «орієнтацію на владу») або нижче (стосовно осіб із низьким рівнем розвитку установок – «орієнтація на владу» перевищує «орієнтацію на свободу»).

Отримані дані, в принципі, *не є несподіваними стосовно «орієнтації на свободу»* адже, відповідно до багатьох досліджень [168; 173; 218] суттєвою особливістю діяльності підприємців є їх свобода, можливість незалежно, самостійно визначати напрямки своєї діяльності, визначити умови їх реалізації, здійснювати розподіл отриманого прибутку та ін.

Разом з тим, дещо *несподіваними*, на наш погляд, є дані, які стосуються «орієнтації на владу», вираженість якої у підприємців є досить низькою. Можливо, це можна пояснити тим, що більшість підприємців, які приймали участь в опитуванні, були фізичними особами, тобто, відносились до сфери малого, а не середнього чи великого бізнесу. А для представників даного бізнесу все ж таки основним, на наш погляд, є необхідність створення умов для ефективного бізнесу, а не вплив на інших, суспільство, оскільки це узгоджується з їх реальними матеріально-фінансовими ресурсами.

Стосовно зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтацією на свободу» та «орієнтацією на владу», то тут встановлено такі закономірності.

Констатовано *негативний статистично значущий зв'язок між «редукцією особистих досягнень» та «орієнтацією на свободу»* ($r_s = -0,151$, $p < 0,05$) та *«орієнтацією на владу»* ($r_s = -0,204$, $p < 0,01$) (табл. 2.4.6). Тобто, мова йде про те, що підвищення вираженості даних соціально-психологічних установок знижує вираженість такої складової професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень». При цьому цікавим є той факт, що дія цих соціально-психологічних установок, яка є протилежною за своєю сутністю, є однаковою, тобто, наявність даних установок може сприяти профілактиці та подоланню найбільш складної складової професійного вигорання, якою є «редукція особистих досягнень».

В цілому, можна *заключити*, що *окремі соціально-психологічні установки* виступають суттєвими чинниками, які обумовлюють вираженість професійного вигорання у підприємців. До таких соціально-психологічних установок відносяться «орієнтація на результат», «орієнтація на свободу» та «орієнтація на владу», які впливають (негативно) на вираженість такої складової професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень», тобто, їх вплив є «частковим». Разом з тим, такі соціально-психологічні установки, як «орієнтація на альтруїзм» та «орієнтація на егоїзм» впливають «комплексно» на професійне вигорання, тобто, на всі його складові («емоційне виснаження», «деперсоналізацію» та «редукцію особистих досягнень»), при цьому, в одних випадках негативно (при дії «орієнтації на альтруїзм»), а в інших – позитивно (при дії «орієнтації на егоїзм»). Також слід зазначити, що деякі соціально-психологічні установки («орієнтація на процес», «орієнтація на працю» та «орієнтація на гроші») не є «чуттєвими» до професійного вигорання, тобто, їх наявність або відсутність у підприємців ніяким чином не впливає на вираженість даного феномену.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що наша гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та соціально-психологічними установками підприємців *частково підтвердилась*.

2.4.3. Зв'язок професійного вигорання та «включеності в роботу» підприємців

І насамкінець, проаналізуємо вираженість «включеності в роботу» та її зв'язок з професійним вигоранням підприємців. Нагадаємо, що для вивчення «включеності в роботу» використовувалась скорочена версія методики «Утрехтська шкала включеності в роботу (UWES-9)» В. Шауфери, А.Баккера [257].

Дані, які наведено в табл. 2.4.7, свідчать про те, що в середньому третина опитаних мають високий рівень вираженості усіх складових «включеності в роботу». При цьому на першому місці за цим показником знаходиться така складова «включеності в роботу», як «поглинання» (36,2%), далі слідує «сила включеності» (32,9%), і на останньому місці – «присвячення» (30,2%).

Таблиця 2.4.7

Рівень розвитку складових «включеності в роботу» у підприємців (в % від загальної кількості опитаних)

Складові включеності в роботу	Рівні розвитку компонентів шкали «включеності в роботу» (% від загальної кількості опитаних)		
	Низький	Середній	Високий
«Сила включеності»	26,2	40,9	32,9
«Присвячення»	29,5	40,3	30,2
«Поглинання»	31,5	32,2	36,2

У процесі аналізу «включеності в роботу» підприємців як чинника професійного вигорання було виявлено статистично значущі зв'язки між професійним вигоранням та усіма складовими «включеності в роботу»

підприємців (табл. 2.4.8). Але в одних випадках даний зв'язок є «комплексним», тобто, стосується усіх складових професійного вигорання, а в інших – «частковим», тобто має відношення лише до окремих складових професійного вигорання.

Так, констатовано наявність *негативного статистично значущого зв'язку між «силою включеності» та всіма складовими професійного вигорання:* «емоційним виснаженням» ($r_s = -0,184$, $p < 0,01$); «деперсоналізацією» ($r_s = -0,242$, $p < 0,01$); «редукцією особистих досягнень» ($r_s = -0,308$, $p < 0,01$).

Окрім того, констатовано також *негативний статистично значущий зв'язок між «присвяченням» та всіма складовими професійного вигорання:* «емоційним виснаженням» ($r_s = -0,239$, $p < 0,01$); «деперсоналізацією» ($r_s = -0,265$, $p < 0,01$); «редукцією особистих досягнень» ($r_s = -0,366$, $p < 0,01$).

Таблиця 2.4.8

**Зв'язок вияву складових професійного вигорання та
«включеності в роботу» підприємців**

Складові професійного вигорання	Характеристики «включеності в роботу» підприємців (коефіцієнт кореляції (r_s))		
	«Сила включеності»	«Присвячення»	«Поглинання»
«Емоційне виснаження»	<u>-0,184**</u>	<u>-0,239**</u>	-0,052
«Деперсоналізація»	<u>-0,242**</u>	<u>-0,265**</u>	-0,104
«Редукція особистих досягнень»	<u>-0,308**</u>	<u>-0,366**</u>	<u>-0,310**</u>

** $p < 0,01$

Також отримані дані свідчать про наявність *негативного статистично значущого зв'язку між «поглинанням» та однією із складових професійного вигорання – «редукцією особистих досягнень»* ($r_s = -0,310$, $p < 0,01$).

Отриманні дані свідчать про те, що «включеність в роботу» є *суттєвим чинником* професійного вигорання (із 9 можливих показників статистично значущі зв'язки виявлені за 7 показниками). Суть даного зв'язку проявляється в тому, що чим вище «включеність» підприємців в роботу, тим рівень професійного вигорання є нижчим. При цьому серед складових «включеності в роботу» найбільш тісно пов'язані з професійним вигоранням мають такі складові, як «сила включеності» та «присвячення» (вони мають статистично значущі зв'язки із всіма складовими професійного вигорання). А серед складових професійного вигорання найбільш виражений статистично значущий зв'язок із «включеністю в роботу» має «редукція особистих досягнень» (дана складова професійного вигорання має статистично значущі зв'язки із усіма показниками «включеності в роботу»).

Отже, підвищення «включеності в роботу» підприємців може сприяти профілактиці та подоланню професійного вигорання у підприємців.

В цілому, наша гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та «включеністю в роботу» *підтвердилась за більшістю показників*.

Загалом, висунута гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та такими чинниками мікрорівня, як особистісними характеристиками підприємців *підтвердилась за значною кількістю показників* (із 39 можливих показників статистично значущі показники виявлено за 20 показниками, що становить 51% від усіх визначених на даному етапі показників). Окрім того, показано, що особистісні характеристики підприємців найбільше впливають на таку складову професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень» (9 показників) і менше на «емоційне виснаження» (6 показників) і «деперсоналізацію» (5 показників).

Отже, *результати третього піятапу дослідження* показали, що такі чинники мікрорівня, як особистісні характеристики підприємців, виступають суттєвими чинниками професійного вигорання підприємців.

Серед цих чинників, лідируючі місця займають такі чинники, як підприємницькі здібності та «включеність в роботу» підприємців, а далі слідують окремі види соціально-психологічних установок підприємців («орієнтація на результат», «орієнтація на свободу», «орієнтація на владу», «орієнтація на альтруїзм» та «орієнтація на егоїзм»). Отже формування даних особистісних характеристик може виступати суттєвою умовою профілактики і подолання професійного вигорання у підприємців.

2.5. Зв'язок професійного вигорання у підприємців та чинників мікрорівня (організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик підприємців)

На четвертому підетапі вивчався взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та такими чинниками мікрорівня, як організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців [38].

Як уже зазначалось вище, до *організаційно-професійних характеристик* підприємців було віднесено: а) освіта підприємців (рівень освіти; тип освіти); б) стаж підприємницької роботи та наявність досвіду роботи (в сфері обраної діяльності; в управлінні); в) робоче навантаження (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних).

Група соціально-демографічних характеристик включала: а) *власне соціально-демографічні характеристики* (вік, стать, сімейний стан); б) характеристики, які відображають *сімейно-підприємницькі характеристики* (сімейно-підприємницький статус; наявність підтримки з боку рідних щодо ведення підприємницької діяльності; особливості здійснення підприємницької діяльності).

Дані чинники вивчались за допомогою авторською «анкети-паспортички».

Проаналізуємо послідовно зв'язок професійного вигорання з даними характеристиками підприємців.

2.5.1. Зв'язок професійного вигорання та організаційно-професійних характеристик підприємців

Спочатку проаналізуємо взаємозв'язок вираженості складових професійного вигорання та характеристик, які стосуються освіти підприємців (рівень освіти; тип освіти) (табл. 2.5.1).

Таблиця 2.5.1

Зв'язок професійного вигорання та характеристик освіти підприємців

Складові професійного вигорання	Характеристики освіти підприємців (коефіцієнт кореляції (r_s))	
	Рівень освіти	Тип освіти
«Емоційне виснаження»	0,081	-0,071
«Деперсоналізація»	<u>0,184**</u>	-0,112
«Редукція особистих досягнень»	-0,020	<u>-0,215**</u>

** $p < 0,01$

Аналіз даних, які стосуються *впливу освіти* підприємців, показав наявність статистично значущих зв'язків між певними складовими синдрому професійного вигорання та рівнем і типом освіти.

Як видно із таблиці 2.5.1, виявлено, що з *підвищенням рівня освіти* збільшується вираженість у підприємців такої складової синдрому професійного вигорання, як «деперсоналізація» ($r_s=0,184$, $p < 0,01$), тобто, виявлено *прямий зв'язок* між зазначеними показниками. Отже підвищення

рівня освіти обумовлює більше деформацію стосунків з клієнтами, підлеглими та ін.

Разом з тим, констатовано *зворотній зв'язок між типом освіти і «редукцією особистих досягнень»* ($r_s = -0,215$, $p < 0,01$). Суть даного зв'язку полягає в тому, що вияви даної складової синдрому професійного вигорання менші у підприємців, як мають технічну, юридичну, економічну і природничу освіту, ніж у підприємців, які мають гуманітарну освіту. Отже, технічно-природнича і юридично-економічна освіта підприємців менше впливає на негативне оцінювання підприємцями себе, своїх професійних досягнень та успіхів та ін.

Отже, можна заключити, що особливої уваги в плані профілактики синдрому професійного вигорання потребують люди з вищою та гуманітарною освітою.

Далі проаналізуємо вплив на професійне вигорання підприємців характеристик, **які стосуються стажу підприємницької роботи та наявності досвіду роботи (в сфері обраної діяльності; в управлінні)** (табл. 2.5.2).

Аналіз даних показав наявність статистично значущих зв'язків між певними складовими професійного вигорання та *стажем підприємницької діяльності і наявністю досвіду (в обраній сфері діяльності і управлінні)*. Суть даної закономірності проявляється в тому, що із збільшенням стажу підприємницької діяльності та наявністю досвіду роботи рівень вираженості складових професійного вигорання зменшується.

Тобто, тут спостерігаються *зворотні* статистично значущі зв'язки, які виявлено між такими показниками: а) стажем підприємницької діяльності і «деперсоналізацією» ($r_s = -0,133$, $p < 0,05$); б) наявністю досвіду роботи в обраній сфері і «редукцією особистих досягнень» ($r_s = -0,153$, $p < 0,05$); в) наявністю досвіду в управлінні і «емоційним виснаженням» ($r_s = -0,213$, $p < 0,01$), та «редукцією особистих досягнень» ($r_s = -0,140$, $p < 0,05$). Таким чином, можна говорити про те, що збільшення стажу підприємницької

діяльності та досвіду роботи може позитивно впливати на зменшення вираженості практично всіх складових професійного вигорання.

Таблиця 2.5.2

Зв'язок професійного вигорання та характеристик стажу роботи та наявності досвіду підприємців

Складові професійного вигорання	Чинники стажу роботи та наявності досвіду (коефіцієнт кореляції (r_s))		
	Стаж підприємницької діяльності	Наявність досвіду в сфері обраної діяльності	Наявність досвіду в управлінні
«Емоційне виснаження»	-,0104	-0,083	-0,213**
«Деперсоналізація»	-0,133*	0,044	0,088
«Редукція особистих досягнень»	0,013	<u>-0,153*</u>	<u>-0,140*</u>

** $p < 0,01$

Таким чином, можна, скоріше всього, говорити про те, що підприємці, які лише розпочинають підприємницьку діяльність та не мають досвіду роботи в обраній сфері та управлінської діяльності, потребують особливої уваги в плані профілактики професійного вигорання.

І, насамкінець, розглянемо, вплив такої підгрупи організаційно-професійних чинників, як **робоче навантаження** (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних) (табл. 2.5.3).

У результаті дослідження встановлено, що існує *прямий* статистично значущий зв'язок між *тривалістю робочого дня* і «деперсоналізацією» ($r_s=0,193$, $p < 0,01$). Тобто, із підвищенням робочого навантаження збільшується ймовірність «згорання» контактів підприємців з людьми (підлеглими, клієнтами тощо).

Разом з тим, у дослідженні не виявлено впливу такого показника, як «наявність та періодичність вихідних» на вираженість професійного вигорання у підприємців.

Таблиця 2.5.3

Зв'язок професійного вигорання та характеристик робочого навантаження підприємців

Складові професійного вигорання	Характеристики робочого навантаження підприємців (коефіцієнт кореляції (r_s))	
	Тривалість робочого дня	Наявність і періодичність вихідних
«Емоційне виснаження»	0,107	0,020
«Деперсоналізація»	<u>0,193**</u>	-0,052
«Редукція особистих досягнень»	0,083	0,014

** $p < 0,01$

Отже, можна заключити, що однією із умов профілактики професійного вигорання є «дозування» тривалості робочого дня.

В цілому, наша гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та організаційно-професійними характеристиками підприємців частково підтвердилась.

2.5.2. Зв'язок професійного вигорання та соціально-демографічних характеристик підприємців

Проаналізуємо, насамперед, зв'язок професійного вигорання та власне соціально-демографічних характеристик підприємців (табл. 2.5.4) [38].

Як показали результати дослідження, існує зворотній статистично значущий зв'язок між віком підприємців і «емоційним виснаженням» ($r_s = -$

0,206, $p < 0,01$). Суть даного зв'язку полягає в тому, що з віком рівень вираженості даної складової зменшується, тобто, чим більш зрілими є підприємці, тим менше рівень емоційної нестабільності, що можна пояснити, на наш погляд, перше за все, наявністю певного життєвого і професійного досвіду.

Окрім того, констатовано наявність *зворотнього* статистично значущого зв'язку між *статтю підприємців і «емоційним виснаженням»* ($r_s = -0,183$, $p < 0,01$). Виявлена закономірність полягає в тому, що у жінок емоційне виснаження проявляється менше, порівняно з чоловіками. Очевидно, це можна пояснити, з одного боку, соціальними обставинами, що чоловіки, згідно з прийнятими в суспільстві уявленнями, несуть більшу, ніж жінки, відповідальність за матеріально-фінансовий благополуччя сім'ї. А з іншого боку, жінки більше, ніж чоловіки, схильні висловлювати свої емоції «назовні», що дає їм можливість швидше здійснювати емоційне розвантаження, яке потім не набирає «хронічного» вигляду.

Таблиця 2.5.4

Зв'язок професійного вигорання та соціально-демографічних характеристик підприємців

Складові професійного вигорання	Соціально-демографічні характеристики підприємців (коефіцієнт кореляції (r_s))		
	Вік	Стать	Сімейний стан
«Емоційне виснаження»	<u>-0,206**</u>	<u>-0,183**</u>	-0,035
«Деперсоналізація»	0,077	0,097	-0,011
«Редукція особистих досягнень»	-0,058	-0,099	0,040

** $p < 0,01$

Що стосується такого чинника, як сімейний стан підприємців, то тут *статистично значущих зв'язків не виявлено* за жодним із складових професійного вигорання.

Далі звернемося до даних, які стосуються зв'язку професійного вигорання та сімейно-підприємницьких характеристик підприємців (табл. 2.5.5) [38].

Таблиця 2.5.5

Зв'язок професійного вигорання та сімейно-підприємницьких характеристик підприємців

Складові професійного вигорання	Сімейно-підприємницькі характеристики підприємців (коефіцієнт кореляції (r_s))		
	Наявність батьків-підприємців	Наявність підтримки з боку рідних щодо ведення підприємницької діяльності	Особливості здійснення підприємницької діяльності (з сім'єю, друзями, самостійно)
«Емоційне виснаження»	<u>-0,167**</u>	-0,038	0,031
«Деперсоналізація»	<u>-0,140*</u>	0,060	0,034
«Редукція особистих досягнень»	<u>-0,157**</u>	-0,005	0,033

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

У процесі дослідження виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між таким чинником, як *наявність батьків-підприємців* та всіма складовими професійного вигорання: «*емоційним виснаженням*» ($r_s = -0,169$, $p < 0,01$); «*деперсоналізацією*» ($r_s = -0,140$, $p < 0,05$); «*редукція особистих досягнень*» ($r_s = -0,157$, $p < 0,01$).

Виявлена закономірність проявляється в тому, що у тих підприємців, в яких батьки не займаються підприємницькою діяльністю, вираженість професійного вигорання зростає, при чому, це проявляється за всіма його складовими. Очевидно, це можна пояснити тим, що наявність в сім'ї певного досвіду підприємницької діяльності, «передавання» певних

підприємницьких традицій, можливість обговорення напрямків та результатів підприємницької діяльності з батьками, запозичення їхніх можливостей та контактів знижує рівень професійного вигорання. І навпаки, відсутність такого родинно-професійного оточення підвищує рівень напруги у підприємців і обумовлює зростання професійного вигорання.

Що стосується двох інших чинників цієї групи (*наявність підтримки з боку рідних щодо ведення підприємницької діяльності; особливості здійснення підприємницької діяльності*), то тут статистично значущих зв'язків не виявлено за жодним із складових професійного вигорання.

Отже, гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та соціально-демографічними характеристиками підприємців *частково підтвердилась*.

Загалом, висунута гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та такими чинниками мікрорівня, як організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців *підтвердилась за достатньо великою кількістю показників* (із 39 можливих показників статистично значущі показники виявлено за 12 показниками, що становить 30% від усіх визначених на даному етапі показників). Зазначимо при цьому, що кількість означених статистично значущих показників менша, порівняно із особистісними показниками (30% проти 51%), і, разом з тим, є достатньо великою. Окрім того, показано, що власне соціально-демографічні характеристики більше мають вплив на «емоційне виснаження» (2 показники), організаційно-професійні характеристики та сімейно-підприємницькі – більш діють на «деперсоналізацію» та «редукцію особистих досягнень» (8 показників), ніж на «емоційне виснаження» (2 показники).

Таким чином, *результати четвертого підетапу дослідження* показали, що такі чинники мікрорівня, як організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців є достатньо суттєвими чинниками, які обумовлюють виникнення професійного вигорання у

підприємців. Серед цих чинників перші місця займають такі чинники, як наявність стажу і досвіду роботи в підприємстві та в обраній сфері, наявність батьків-підприємців, далі слідує освіта підприємців (рівень і тип) і на останньому місці знаходяться такі чинники, як вік, стать підприємців та тривалість робочого дня. Отже, врахування підприємцями та організаційними психологами зазначених чинників може сприяти профілактиці та подоланню професійного вигорання у підприємців.

2.6. Зв'язок професійного вигорання у підприємців та чинників мезорівня (характеристик організації)

На п'ятому підетапі аналізувався зв'язок рівня професійного вигорання у підприємців та *чинників мезорівня*. До чинників мезорівня було віднесено: форма реєстрації; сфера підприємницької діяльності; кількість найманих працівників.

Для дослідження даних чинників використовувалась авторська «анкета-паспортичка».

Кореляційний аналіз даних показав наявність *статистично значущого зв'язку* між професійним вигоранням підприємців та чинниками мезорівня. (табл. 2.5.6).

Так, встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* між **формою реєстрації** підприємницької діяльності та такими складовими професійного вигорання, як «емоційне виснаження» ($r=-0,204$; $p<0,01$) і «редукція особистих досягнень» ($r=-0,284$; $p<0,01$). Це знайшло відображення в тому, що у підприємців-юридичних осіб рівень вираженості даних складових синдрому професійного вигорання нижче, ніж у підприємців-фізичних осіб.

Скоріше всього, це можна пояснити тим, що підприємці-юридичні особи є більш захищеними в соціально-економічному плані, оскільки їх діяльність здійснюється в рамках спеціальних організацій (комерційних

фірм, консультаційних бюро тощо), які мають певний штат працівників, чіткий розподіл функцій, певний статус на ринку тощо. В той час, як підприємці-фізичні особи досить часто здійснюють свою діяльність самостійно, що може «виснажувати» їх ресурс. Отже, можна говорити про те, що підприємці-фізичні потребують більше уваги з боку, як власної організації діяльності, так з боку психологічного забезпечення даного виду діяльності організаційними психологами.

Таблиця 2.5.6

Зв'язок професійного вигорання та чинників мезорівня

Складові професійного вигорання	Чинники мезорівня (коефіцієнт кореляції (r_s))		
	Форма реєстрації	Сфера підприємницької діяльності	Кількість найманих працівників
«Емоційне виснаження»	<u>-0,204**</u>	0,076	-0,104
«Деперсоналізація»	-0,019	<u>0,167**</u>	<u>-0,197**</u>
«Редукція особистих досягнень»	<u>-0,284**</u>	-0,065	<u>-0,185*</u>

** $p < 0,01$

Також виявлено *позитивний зв'язок* між *сферою підприємницької діяльності* та «деперсоналізацією» ($r = 0,167$; $p < 0,01$). Це означає, що вияв даної складової синдрому професійного вигорання зростає при «переході» від сфери торгівлі до сфери надання послуг та сфері виробництва.

На наш погляд, це може бути обумовлено більш складним за «технологічним» та «менеджерським» змістом підприємницької діяльності у даних видах діяльності, особливо, у сфері виробництва, порівняно із сферою торгівлі. Це і обумовлює більш високий рівень напруженості у підприємців.

Отже, підприємці, які працюють в більш «складних» соціальних сферах, насамперед, у сфері виробництва, потребують більше уваги щодо профілактики та подолання професійного вигорання.

Також встановлено *негативний зв'язок* між *кількістю працівників в організації* і такими складовими професійного вигорання, як «деперсоналізація» ($r=-0,197$; $p<0,01$) і «редукція особистих досягнень» ($r=-0,185$; $p<0,01$). Це означає, що збільшення кількості працівників в організації зменшує вираженість даних складових професійного вигорання у підприємців.

Очевидно, дана закономірність може бути обумовлена тим, що збільшення кількості працівників в організації, з одного боку, збільшує більш чіткий розподіл функцій, а отже, зменшує навантаження підприємців. А, з іншого боку, це підвищує відповідальність підприємців за організацію роботи працівників, їх взаємодію в організації, визначення перспективних напрямків діяльності в організації, що не дає можливість підприємцю «зациклюватися» на своїх власних проблемах.

Загалом, висунута гіпотеза про наявність зв'язку між професійним вигоранням та чинниками мезорівня *підтвердилась за достатньо великою кількістю показників* (із 9 можливих показників статистично значущі показники виявлено за 5 показниками, що становить 55% від усіх визначених на даному етапі показників). Це такий же результат, який отримано щодо впливу на професійне вигорання особистісних характеристик підприємців. Окрім того, показано, що чинники мезорівня більше здійснюють вплив на «деперсоналізацію» та «редукцію особистих досягнень» (4 показників), ніж на «емоційне виснаження» (1 показник).

Отже, *результати п'ятого підетапу дослідження* показали, що чинники мезорівня є достатньо суттєвими чинниками, які впливають на професійне вигорання у підприємців. При цьому більший вплив мають такі чинники, як форма реєстрації підприємців та кількість працівників в організації, ніж чинник сфера підприємницької діяльності. Врахування самими підприємцями, а також організаційними психологами зазначених

чинників може позитивно впливати, на наш погляд, на управління професійним вигоранням у підприємців.

Загалом, результати констатувального етапу дослідження показали наявність достатнього вираженого професійного вигорання у підприємців та засвідчили вплив чинників мікро-та мезорівня на його виникнення. Це свідчить про необхідність розробки та впровадження спеціальних тренінгових програм для здійснення психологічної підготовки підприємців з даної проблеми. Про це піде мова в наступному розділі дисертації.

Висновки до розділу 2

1. Більша частина підприємців *достатньо адекватно розуміють підприємництво* як «незалежну та самостійну діяльність», як «спосіб виживання через отримання прибутку», як «можливість розкриття власного потенціалу через самореалізацію» тощо. Це узгоджується з даними, які стосуються основних *мотивів вибору підприємницької діяльності*, до яких відносяться: «бажання забезпечити високий рівень доходу», «прагнення до власної свободи», «бажання реалізувати власні задуми» тощо.

Разом з тим, звертає увагу на себе *недостатня соціальна спрямованість підприємницької діяльності*.

2. Аналіз *позитивних сторін* підприємницької діяльності показав, що підприємцям найбільше подобається в своїй діяльності можливість бути «незалежними та самостійними», «отримувати прибуток», «здійснювати особистісну самореалізацію». Значно менше підприємців виділяють такі позитивні сторони підприємницької діяльності, як «процес здійснення підприємницької діяльності», можливість «отримання позитивного результату», «взаємодію з людьми» та «соціальну корисність».

3. Щодо *негативних сторін* підприємницької діяльності, то до них відносяться: нестабільність, ризик, конкуренція, якими характеризується підприємницька діяльність; відсутність підтримки держави у різних питаннях; труднощі у взаємодії із податковою інспекцією; відсутність умов

для відпочинку та саморозвитку, погані умови праці підприємців та ін., що обумовлює виникнення негативних емоцій та станів у підприємців.

4. Переважна більшість опитаних підприємців (майже дев'яносто відсотків) зазначили про *наявність втоми* (високого або середнього рівня) у процесі здійснення ними підприємницької діяльності, яка проявляється в таких основних *формах*: «емоційна виснаженість», «фізична втома», «розумова втома»; «зміна ставлення до підлеглих»; «захопленість процесом роботи», «втрата досягнення бажаних цілей». При цьому майже у половини опитаних зафіксовано «емоційне виснаження».

5. Дослідження *проблемних ситуацій, які викликають негативні емоції та стани у підприємців*, свідчить, що більшість зазначених підприємцями труднощів пов'язані з труднощами, які стосуються: взаємодії з державними органами (державні організації, податкова інспекція); спілкування з іншими учасниками підприємницької діяльності (персонал, клієнти, інші підприємці); змісту та організації діяльності підприємців (труднощі, обумовлені негативними умовами підприємницької діяльності, поставкою та реалізацією товарів, орендою приміщень, кредитуванням, відсутністю вільного часу та можливістю саморозвитку та ін.). Зазначені труднощі є джерелом виникнення постійних негативних станів та емоцій у підприємців.

6. Більше, ніж третина опитаних підприємців, мають *високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання*. Найбільш вираженою є така складова, як *«редукція особистих досягнень»*.

7. Констатовано наявність зв'язку між професійним вигоранням та такими *чинниками мікрорівня, як особистісні характеристики підприємців*, що знайшло відображення в таких виявах:

- підвищення рівня розвитку *особистісно-підприємницьких характеристик* підприємців (підприємницького потенціалу та підприємницьких здібностей) впливає на зниження професійного вигорання підприємців;

- такі особистісно-підприємницькі здібності, як *підприємницькі здібності*, є більш складним феноменом, ніж підприємницький потенціал, оскільки по мірі підвищення рівня розвитку підприємницьких здібностей рівень професійного вигорання знижується за всіма його складовими, а в ситуації з підприємницьким потенціалом – лише за одним показником;

- підвищення рівня вираженості таких *соціально-психологічних установок*, як «орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм», «орієнтація на свободу» та «орієнтація на владу» обумовлює зниження рівня професійного вигорання у підприємців і це стосується переважно таких складових професійного вигорання, як «деперсоналізація» або «редукція особистих досягнень»;

- підвищення вираженості такої *соціально-психологічної установки*, як «орієнтація на егоїзм» обумовлює підвищення рівня вираженості всіх складових професійного вигорання і, особливо, це стосується «деперсоналізації»;

- окремі *соціально-психологічні установки* («орієнтація на процес», «орієнтація на працю» та «орієнтація на гроші») не є «чуттєвими» до професійного вигорання, тобто, їх наявність або відсутність у підприємців ніяким чином не впливає на його вираженість;

- підвищення рівня розвитку всіх складових «*включеності в роботу*» обумовлює зниження рівня вираженості професійного вигорання підприємців;

- серед особистісних характеристик підприємців лідируючі місце щодо впливу на професійне вигорання займають такі чинники, як «підприємницькі здібності» та «включеність в роботу» підприємців, а далі слідують окремі види соціально-психологічних установок підприємців («орієнтація на результат», «орієнтація на свободу», «орієнтація на владу», «орієнтація на альтруїзм» та «орієнтація на егоїзм»);

- особистісні характеристики підприємців більше впливають на таку складову професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень» і менше- на «емоційне виснаження» і «деперсоналізацію»;

8. Встановлено наявність зв'язку між професійним вигоранням та такими чинниками мікрорівня, як *організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців*, що проявляється в наступному:

- збільшення *стажу підприємницької діяльності, досвіду роботи в обраній сфері та в управлінні* позитивно впливає на зниження практично всіх складових професійного вигорання;

- із підвищенням тривалості *робочого дня* збільшується вираженість «деперсоналізації»;

- не виявлено впливу такого показника, як *наявність та періодичність вихідних* на вираженість професійного вигорання у підприємців;

- з *віком* рівень вираженості «емоційного виснаження» у підприємців зменшується;

- вплив *статі* проявляється в тому, що у жінок «емоційне виснаження» проявляється менше, порівняно з чоловіками;

- у тих підприємців, в яких батьки *не займаються підприємницькою діяльністю*, вираженість професійного вигорання зростає, при чому, це проявляється за всіма його складовими;

- *наявність підтримки з боку рідних* щодо ведення підприємницької діяльності; *особливості здійснення підприємницької діяльності* (самостійно, або за допомогою рідних чи друзів) не впливає на вираженість професійного вигорання;

- серед чинників даної групи перші місця займають такі чинники, як наявність стажу і досвіду роботи в підприємстві та в обраній сфері, наявність батьків-підприємців, далі слідує освіта підприємців (рівень і тип) і на останньому місці знаходять такі чинники, як вік, стать та тривалість робочого дня підприємців;

- показано, що власне соціально-демографічні характеристики підприємців (вік, стать) більше мають вплив на таку складову професійного вигорання, як «емоційне виснаження», в той час, як організаційно-професійні характеристики та сімейно-підприємницькі – більше діють на

такі складові професійного вигорання, як «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень».

9. Виявлено наявність зв'язку між професійним вигоранням та чинниками мезорівня:

- підприємці-фізичні особи мають більшу вираженість професійного вигорання, ніж підприємці-юридичні особи;

- підприємці, які працюють у сфері надання послуг та виробництва, мають більшу вираженість професійного вигорання, ніж підприємці, які працюють у сфері торгівлі;

- збільшення кількості працівників в організації зменшує вираженість таких складових професійного вигорання, як «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень»;

- провідне місце серед чинників даної групи займають такі чинники, як «форма реєстрації підприємців» та «кількість працівників в організації», далі слідує «сфера підприємницької діяльності»;

- чинники мезорівня більше здійснюють вплив на такі складові професійного вигорання, як «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень», ніж на «емоційне виснаження».

10. Проведене дослідження свідчить про необхідність спеціальної психологічної підготовки підприємців стосовно профілактики та подолання професійного вигорання, з урахуванням впливу описаних вище чинників.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ ПІДПРИЄМЦІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

У третьому розділі монографії знайшли відображення мета, завдання та організація формувального експерименту. Представлено зміст спеціальної тренінгової програми, яка була реалізована у ході формувального експерименту. Описано інтерактивні техніки, які було використано під час проведення тренінгової програми. Висвітлено підходи до вивчення ефективності формувального експерименту та його результати.

3.1. Методика і організація формувального експерименту

Згідно із загальною структурою дослідження та результатів, отриманих на констатувальному етапі дослідження, було визначено мету та основні завдання третього етапу дослідження, спрямованого на проведення формувального експерименту.

Мета формувального експерименту полягала у розробці та апробації програми тренінгу профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Завдання формувального експерименту:

- 1) Розробити зміст, структуру та критерії ефективності тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців;
- 2) Апробувати тренінгову програму для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців;
- 3) Вивчити ефективність тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Формувальний експеримент проводився на базі Спілки малих, середніх і приватизованих підприємств України протягом 2015 року та включав три етапи дослідження.

Формувальний експеримент включав *три етапи дослідження*.

Перший етап дослідження передбачав розробку змісту та структури тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» [36].

На *другому етапі дослідження* здійснено впровадження тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

І на *третьому етапі дослідження* проведено оцінку ефективності тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців. Для вивчення ефективності тренінгу було проведено перший та другий діагностичні зрізи, проведено кількісний та якісний аналіз. Статистичну обробку даних здійснювали за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS, версія 13.0.

Для проведення формувального експерименту із числа підприємців було підбрано *експериментальну* та *контрольну* групи, кожна група складалася з 32 осіб.

Експериментальна та контрольна групи підприємців мали приблизно однакові соціально-демографічні характеристики (за статтю, віком та професійними характеристиками). Однак, в експериментальній групі проводилось спеціальне навчання підприємців з проблеми професійного вигорання, а в контрольній групі таке навчання було відсутнє.

В основі структури тренінгу лежать результати аналізу психологічних особливостей підприємницької діяльності [25; 43; 60; 83; 115; 168; 173; 218 та ін.] професійного стресу та синдрому професійного вигорання [47; 77; 84; 94; 175; 197 та ін.], які знайшли детальне відображення в 1 розділі дисертації.

Окрім того, важливу роль при розробці змісту тренінгу відіграли результати проведеного нами констатувального етапу дослідження, які стосуються рівня вираженості професійного вигорання у підприємців [37; 39;

94], впливу чинників мікрорівня (особистісних, організаційно-професійних, соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких характеристик підприємців) та чинників мезорівня (характеристик організації) [37; 39; 94].

Також суттєвими були розробки, які стосуються загальних принципів проведення тренінгу [54; 55; 89; 106; 107; 135; 176; 178; 181], технологій роботи організаційних психологів, як загальні [80; 79; 206], так і по окремих проблемах організаційної психології [207; 208 та ін.], а також технології тренінгу щодо профілактики професійного стресу та професійного вигорання в професійній діяльності інших фахівців, розроблені в рамках діяльності лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [75; 77; 80; 81; 84; 97; 104; 117; 197 та ін.].

Згідно з технологією тренінгу, розробленою Л. Карамушкою [208], **інформаційно-смісловий компонент** тренінгу передбачав оволодіння підприємцями знаннями щодо сутності професійного вигорання, його структури, чинників, які обумовлюють його виникнення, прийомів профілактики та подолання. У нашому тренінгу інформаційно-смісловий компонент було реалізовано за допомогою метода «незавершених речень», «мозкових штурмів», роботи в групі, роботи в парах, міжгрупових обговорень, міні-лекцій та ін.

Діагностичний компонент тренінгу спрямований в основному на діагностику рівня вираженості основних компонентів власного професійного вигорання та психологічних чинників, які впливають на його виникнення. Основну роль у реалізації діагностичного компоненту у розробленому нами тренінгу відігравали психологічні практикуми, але певне значення мали і проведення діагностичних інтерв'ю з колегами, виконання домашніх аналітичних завдань (які передбачали активну позицію реципієнта) та проведення міні-лекцій (коли до аудиторії доводяться результати попередніх досліджень, близьких по темі).

Корекційно-розвивальний компонент передбачав оволодіння учасниками тренінгу навичками профілактики та подолання професійного вигорання у професійній діяльності. Цей компонент включав такі інтерактивні техніки: ділові ігри (за допомогою яких моделювались різні ситуації підприємницької діяльності, які обумовлювали виникнення психологічного напруження); виконання аналітичних завдань в парах (групах); виконання творчих домашніх завдань з метою пошуку резервів вдосконалення підприємницької діяльності; групова розробка пам'яток щодо профілактики та подолання професійного вигорання та ін.

Щодо *обсягу*, то тренінг складається із 54 академічних годин. Кожен із 5 розділів включав 6 годин (усього 30 академічних годин). Самостійна робота передбачає по 4 години на кожний тематичний блок (усього 20 академічних годин). Також по 2 годин відводиться на вступ та на завершення тренінгу (усього 4 академічні години).

Організаційно тренінг проходив раз в тиждень по вихідних днях протягом двох місяців. В період між очними сесіями учасники тренінгу виконували домашні творчі завдання, що давало їм можливість: а) закріпити знання, уміння та навички, отримані під час очних занять; б) побудувати власний профіль підприємницької діяльності та вираженості професійного вигорання; в) актуалізувати власний досвід з проблеми; г) осмислити ряд проблем, які потребують подальшого вирішення та ін. Слід зазначити, що, якщо на початку тренінгу такі завдання викликали деяке роздратування у учасників тренінгу, по міри набуття досвіду їх виконання та включення в проблему спостерігалось підвищення інтересу респондентів до їх виконання, та до проблеми професійного вигорання в цілому.

Вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» здійснювалось за допомогою *трьох груп критеріїв* та відповідних методик для їх вивчення (табл. 3.1.1).

Перша та друга група критеріїв були віднесені нами до *спеціальних критеріїв*, оскільки стосувались безпосередньо того феномену, який виступав предметом дослідження

Таблиця 3.1.1

**Критерії та методики вивчення ефективності тренінгу
«Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»**

Група критеріїв	Назва критеріїв	Методики для вивчення
Спеціальні критерії	1. Вираженість основних складових компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень»)	Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [175].
	2. Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик підприємців: а) підприємницький потенціал; б) підприємницькі здібності.	Методики: «Чи можете Ви стати підприємцем?» [175]; «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [175].
Загальні критерії	Оцінка учасниками дослідження: а) змісту тренінгу; б) методів і форм його проведення.	Анкета для вивчення ефективності тренінгу

Третя група критеріїв була віднесена нами до загальних критеріїв, оскільки відображала оцінку учасниками дослідження такої форми психологічної підготовки, як тренінг, його зміст, основні методи і форми його проведення.

Перша група критеріїв стосувалась вираженості основних складових компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень»). Для дослідження даного критерію застосовувалась методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х.Маслач, С.Джексона [175].

Друга група критеріїв відображала рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик підприємців (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності). Для їх вивчення використовувались такі методики: «Чи можете Ви стати підприємцем?» [175] та «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [175]. Передбачалось, що саме до цих особистісних характеристик, які мають пряме відношення до підприємницької діяльності, може спостерігатись позитивна динаміка в результаті впровадження розробленої нами тренінгової програми.

Третя група критеріїв стосувалась оцінки учасниками дослідження змісту тренінгу, методів і форм його проведення. Для їх аналізу використовувалась спеціальна анкета. Анкета включала ряд «відкритих» і «закритих» питань, які стосувались змістовно-організаційних аспектів проведення тренінгу. Анкета заповнювалась учасниками тренінгу на завершальній частині.

Для обробки отриманих даних було використано такі статистичні методи: непараметричний «критерій χ^2 » для порівняння результатів формувального експерименту в експериментальній та контрольній групі, а також непараметричний «*G*-критерій знаків» для аналізу показника у одній і тій же вибірці, але через певний період [196].

3.2. Зміст і структура тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»

Мета тренінгу: підготовка підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання.

Завдання тренінгу:

1) оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання та особливостями його прояву у підприємців;

2) аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які обумовлюють його виникнення (за допомогою спеціальних діагностичних методів);

3) оволодіння підприємцями засобами і прийомами профілактики та подолання професійного вигорання.

Загальна структура тренінгу.

Тренінг «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» складається із 5 розділів та має таку загальну структуру (табл. 3.2.1):

Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»

Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»

Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»

Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»

Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?».

Кожен із розділів, відповідно до технологічного підходу [206], складається із трьох блоків: а) змістовно-сислового (орієнтований

переважно на оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання у підприємців); б) *діагностичного* (орієнтований переважно на аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які його обумовлюють); в) *корекційно-розвивального* (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями засобами і прийомами профілактики та подолання професійного вигорання). Слід зазначити, що всі інтерактивні техніки, які використовувались у тренінгу, за своїм змістом були авторськими.

Таблиця 3.2.1

Структура та обсяг тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»

Розділи тренінгу	Кількість годин
Вступ до тренінгу	2
<i>Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»</i>	6
<i>Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»</i>	6
<i>Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»</i>	6
<i>Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»</i>	6
<i>Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?»</i>	6
Самостійна робота	20
Завершення тренінгу	2
Усього	54

Зміст тренінгу.

Вступ до тренінгу:

- *криголам*: «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю... Найбільш в світі я люблю...»;
- *вивчення очікувань учасників тренінгу* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням): учасники відповідають на такі запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?»; «З яким основним результатом я хотів би завершити цей тренінг?»;
- *мультимедійна презентація*: «Визначення мети та завдань тренінгу»;
- *групове обговорення*: «Як би нам хотілось організувати нашу роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо);
- *«мозковий штурм» (груповий варіант)*: «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)». Для підготовки вступу до тренінгу використано наявні в літературі розробки [177].

Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»

Вступ до тренінгу. Мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Зміст підприємницької діяльності»:

- *метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Підприємницька діяльність – це...»;
- *робота в малих групах та міжгрупове обговорення*: «Що таке підприємницька діяльність? Які її основні характеристики?»;
- *мультимедійна презентація (міні-лекція)*: «Психологічні особливості підприємницької діяльності» (для підготовки міні-лекції

використовуються наявні бібліографічні ресурси [25; 43; 60; 83; 115; 168; 173; 218 та ін.]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Мотиви підприємницької діяльності»:

- *психологічний практикум: «Діагностика мотивів підприємницької діяльності».*

Для проведення психологічного практикуму використовується анкета «Психологічні чинники професійної діяльності та професійного вигорання підприємців» (автори – Л. Карамушка, Г. Мартинова) [136]. Методика дає можливість, зокрема, проаналізувати вираженість у підприємців внутрішніх мотивів підприємницької діяльності, до яких відносяться, як особистісні («бажання забезпечити собі високий рівень доходу»; «прагнення до власної свободи»; «бажання реалізувати власні задуми»; «бажання завоювати авторитет» та ін.), так і соціальні («бажання принести більше користі людям» та ін.) мотиви. Окрім того, методика орієнтована на виявлення зовнішніх мотивів підприємницької діяльності («престижність підприємницької діяльності», «неможливість знайти роботу» та ін.).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Труднощі в діяльності підприємців та підходи до їх вирішення»:

- *Ділова гра: «Моя непроста підприємницька діяльність».* (Моделюються проблемні ситуації, які відображають труднощі, з якими зустрічаються підприємці в своїй діяльності у таких напрямках: а) у процесі взаємодії з державними органами (державними адміністраціями, фіскальною службою та ін.), клієнтами та іншими підприємцями; б) організації підприємницької діяльності (поставка та реалізація товарів, оренда приміщень, кредитування та ін.); в) організації власної життєдіяльності (відсутність вільного часу, великі емоційні навантаження, відсутність можливості саморозвитку та ін.). Учасники

тренінгу поділяються на групи, кожна група моделює ситуацію (за власним вибором) та пропонує шляхи її вирішення.

Підведення підсумків тренінгової роботи.

- ***Домашні завдання:*** «Мій індивідуальний профіль підприємницької діяльності»:

1) На основі визначеного індивідуального профілю мотивів підприємницької діяльності визначити «проблемні» місця, які мають місце в індивідуальному профілі та обґрунтувати шляхи їх подолання (наприклад, які конкретні форми діяльності можна використати для посилення в підприємницькій діяльності соціальних мотивів, як можна активізувати мотиви самореалізації та ін.).

2) Проаналізувати позитивні та негативні аспекти своєї підприємницької діяльності. Обґрунтувати, як можна «використати» позитивні та «нейтралізувати» негативні аспекти.

Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»

Вступ до розділу:

- *Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*
- *Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що мені запам'яталося із попередньої зустрічі?».
- *Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання:* «Мій індивідуальний профіль підприємницької діяльності»:

***Змістовно-смісловий компонент тренінгу:* «Професійне вигорання: зміст та його основні складові».**

- *Криголам:* «Протягом останнього часу мені хотілось (не хотілось) бачитись з людьми...».
- *«Мозковий» штурм (груповий варіант):* «Професійне вигорання підприємців: які ознаки свідчать про його наявність?».

- *Робота в парах:* «Що є причиною виникнення професійного вигорання у підприємців?».

- *Міні-лекція:* «Професійний стрес та професійне вигорання: спільне та відмінне» (для підготовки міні-лекції використовуються наявні бібліографічні ресурси [7; 8]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Зміст і структура професійного вигорання»:

- *Психологічний практикум:* «Діагностика прояву основних компонентів професійного вигорання у підприємців».

(Для проведення психологічного практикуму використовується методика «Синдром «вигорання» в професіях типу «людина – людина» Х. Маслач, С. Джексона [175], яка дає можливість визначати три основні складові професійного вигорання: а) «емоційне виснаження» (розглядається як основна складова професійного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням); б) «деперсоналізація» — проявляється у деформації стосунків з іншими людьми (в одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності настановлень і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо); в) «редукція особистих досягнень» — полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна сприяти профілактиці професійного вигорання у підприємців?»:

- *Аналітичне завдання в групах та міжгрупове обговорення:* «Які прийоми Ви використовуєте для профілактики: а) «емоційного виснаження»; б) «деперсоналізації»; в) «редукції особистих досягнень»? (наведіть приклади, які стосуються Вашої професійної діяльності, заняття «хобі», неформального спілкування, взаємодії у сім'ї тощо).

- ***Підведення підсумків тренінгової роботи.***

Домашнє завдання: «Розробка пам'ятки: «Як можна запобігти професійному вигоранню?» Проаналізувати самостійно або обговорити із членами своєї родини (якщо вони спільно з Вами займаються підприємницькою діяльністю), як можна протидіяти професійному вигоранню та як зробити Вашу підприємницьку діяльність більш успішною, а життя більш «радісним». Представити результати такої роботи у вигляді спеціальної «Пам'ятки».

Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»

Вступ до розділу:

- *Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*
- *Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що було цікавим для мене на попередньому занятті?».
- *Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання.* Розробка пам'ятки: «Як можна запобігти професійному вигоранню?».
- **Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Зміст та основні види особистісних характеристик підприємців»:**
 - *«Мозковий» штурм (індивідуальна форма):* «Мої особистісні характеристики, які сприяють (заважають) виникненню професійного вигорання».
 - *Робота в парах:* «Аналіз та систематизація особистісних характеристик, які сприяють (заважають) виникненню професійного вигорання у підприємців».

Міні-лекція: «Структура особистісних характеристик підприємців (особистісно-підприємницькі характеристики (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності; особливості

мотивації підприємців (соціально-психологічні установки); включеність підприємців у роботу)».

Для підготовки презентації використовуються наявні наукові джерела та результати власних досліджень автора [35; 39; 138; 218].

Діагностичний компонент тренінгу: «Як мої особистісно-підприємницькі характеристики можуть впливати на професійне вигорання?»:

- *Психологічний практикум:* «Діагностика підприємницького потенціалу».

Для проведення діагностики використовується методика «Чи можете Ви стати підприємцем?» [175]. Методика дає можливість діагностувати такі складові підприємницького потенціалу: ініціатива; ставлення до інших; лідерство; відповідальність; організаторські здібності; рішучість; наполегливість;

- *Психологічний практикум:* «Діагностика підприємницьких здібностей».

Психологічний практикум проводиться за допомогою методики «Тест для визначення підприємницьких здібностей» [175]. Дана методика дає можливість визначити рівень розвитку підприємницьких здібностей (низький, середній, високий) та діагностувати такі показники: здатність людини самостійно, без допомоги інших, вирішувати питання, що виникатимуть під час роботи; наявність необхідних знань щодо ведення підприємницької діяльності; володіння потрібними фінансами, щоб підтримати існування першого року діяльності; «втримати» працівників та сформувати компетентну команду та ін. Тест допомагає визначити місце людини в підприємницькому процесі та визначає ситуації виникнення певних труднощів у підприємницькій діяльності.

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна враховувати свої особистісно-підприємницькі характеристики з метою профілактики професійного вигорання?»

- *Робота в парах:* На основі проведеної діагностики підприємницьких здібностей проведіть аналіз того, які складові з Ваших підприємницьких здібностей є найбільш «виграшними» (тобто, досягають високого або середнього рівня), як можна їх найбільш оптимально використати для профілактики професійного вигорання, а які як найменш «виграшні» (досягають низького рівня) можна підвищити. Наведіть конкретні приклади того, як здатність підприємців самостійно вирішувати питання, що можуть виникати під час роботи, або «втримати» працівників, сформувати компетентну команду та ін., можуть сприяти профілактиці професійного вигорання.

• Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання: «Мої соціально-психологічні установки». За допомогою «Методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Ф. Потьомкіної [15] визначити Ваші соціально-психологічні установки та міру їх вираженості відповідно до таких векторів, як «орієнтація на процес – орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм – орієнтація на егоїзм», «орієнтація на працю – орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу – орієнтація на владу». Які із них Ви вважаєте продуктивними (непродуктивними), і як їх слід враховувати в контексті профілактики та подолання професійного вигорання?

Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»

Вступ до розділу:

- *Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*
- *Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «На попередньому занятті мені сподобалось...».

- *Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання:* «Мої соціально-психологічні установки».

Змістовно-сисловий компонент тренінгу: «Аналіз організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників професійного вигорання підприємців»:

- *Аналітичне завдання (в парах):* «Проаналізуйте своє робоче навантаження (тривалість робочого дня; наявність і періодичність вихідних, відпустки та ін.). Подумайте, яким чином робоче навантаження впливає на прояви у Вас професійного вигорання? Як можна було б оптимізувати ваше робоче навантаження, зробити Ваш день більш «привабливим» з точки зору задоволення, як професійних, так і особистих, сімейних проблем, і, відповідно, профілактики професійного вигорання?».

- *Групове обговорення:* «Чи можна говорити про «жіночий» і «чоловічий» тип професійного вигорання у підприємців?».

- *Робота в малих групах:* «Чи зменшується (збільшується) професійне вигорання підприємців зі стажем їх роботи?».

Діагностичний компонент: «Діагностика організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників професійного вигорання у підприємців»:

Міні-лекція: «Профіль професійного вигорання у підприємців: вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників». Презентація підготовлена на основі власних досліджень автора та інших вчених [77; 84; 175; 47; 94; 197; 34].

Корекційно-розвивальний компонент: «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців: вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників»:

Робота в малих групах та міжгрупове обговорення: «Подумайте, як організація дозвілля в сім'ї та сімейне спілкування можуть сприяти профілактиці та подоланню професійного вигорання у підприємців. Складіть

рекомендації щодо профілактики професійного вигорання для членів сім'ї для сімей двох типів: а) які не мають спільного сімейного бізнесу; б) які мають спільний сімейний бізнес».

- ***Підведення підсумків тренінгової роботи.***

Домашнє завдання: «Вікові та гендерні вектори у професійному вигоранні підприємців». Проведіть інтерв'ю з Вашими колегами та визначте їх «секрети» профілактики професійного вигорання. Зробіть узагальнення та підготуйте рекомендації для інформаційного бюлетеня Вашої спілки підприємців.

Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?»

Вступ до розділу:

- *Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*
- *Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що я взяв для себе із попереднього заняття?...».
- *Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання:* «Вікові та гендерні вектори у професійному вигоранні підприємців».

***Змістовно-смісловий компонент:* «Чинники мезорівня, які обумовлюють виникнення професійного вигорання у підприємців»:**

- *«Групова робота та міжгрупове обговорення:* «В якій сфері підприємництва професійне вигорання є більш вираженим?». (Створюється кілька груп підприємців, які працюють в різних сферах (торгівлі, сфері послуг, промисловості та ін.), та здійснюється аналіз особливостей професійного вигорання в тій сфері, де вони працюють. Кожна група далі представляє свої результати та відбувається їх обговорення).
- *Мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Професійне вигорання підприємців: чинники мезорівня». Для підготовки презентації

використовуються наявні наукові джерела та результати власних досліджень автора [77; 84; 175; 47; 94; 187; 137].

Діагностичний компонент: «**Діагностика чинників мезорівня, які обумовлюють виникнення професійного вигорання у підприємців**»:

- *Психологічний практикум (індивідуальна та робота в парах):* «Використовуючи інтернет-ресурси (шукаючи інформацію за ключовими словами «підприємці», «професійне вигорання», «емоційна сфера підприємців», «підприємці - юридичні особи», «підприємці - фізичні особи» та ін., а також доповнюючи отриману інформацію інтерв'ю з Вашими колегами, проаналізуйте, як впливають чинники мезорівня на виникнення професійного вигорання у підприємців (форма реєстрації, кількість найманих працівників та ін.). Зробіть рекомендації для себе та своїх колег)».

Корекційно-розвивальний компонент: «**Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців: як враховувати чинники мезорівня?**»:

- *Індивідуальна робота та робота в групах:* «Сприятливий соціально-психологічний клімат як умова профілактики професійного вигорання підприємців». («Проаналізуйте соціально-психологічний клімат у Вашій організації (за допомогою спеціальної методики [177])). Визначте, як впливає соціально-психологічний клімат на Ваше професійне вигорання та Ваших працівників? Що потрібно зробити для вдосконалення соціально-психологічного клімату?»).

- **Підведення підсумків тренінгової роботи.**

Домашнє завдання (заключне): «Мій профіль професійного вигорання: рівень вираженості, структура, особистісні та організаційні ресурси». («Зверніться до всіх матеріалів тренінгу та ще раз визначте, які загрози існують у Вас щодо наявності та вираженості професійного вигорання. Проаналізуйте, які особистісні та організаційні ресурси Ви може

використати для того, щоб змінити ситуацію. Розробіть для себе систему заходів щодо профілактики та подолання професійного вигорання»).

Заклучна частина тренінгу включає такі складові:

- *рефлексивний аналіз*: «Якою мірою тренінг задовольнив Ваші очікування?»; «Що найбільше сподобалось Вам в тренінгу?»; «Чи порадили би Ви пройти такий тренінг своїм колегам (друзям)?».

3.3. Аналіз ефективності впровадження тренінгу

Далі звернемося до даних, які отримані у процесі вивчення ефективності тренінгової програми «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців».

Спочатку розглянемо дані, які стосуються *першої групи спеціальних критеріїв*, тобто вираженості основних складових компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційного виснаження», «деперсоналізації», «редукції особистих досягнень»).

Дані, які наведено в табл. 3.3.1, свідчать про наступне. Так, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за таким компонентом професійного вигорання, як «емоційне виснаження» ($p < 0,05$). При цьому подібних відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Також констатовано, що за G-критерієм знаків виявлено зниження рівня вираженості «емоційного виснаження» характеристик ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, якщо до тренінгу число підприємців, які мали високий рівень «емоційного виснаження», становило 34,3% від загальної кількості опитаних, то після тренінгу їх стало 15,6%. Така ж сама закономірність спостерігається і стосовно підприємців, у яких виявлено середній рівень «емоційного виснаження». Число таких підприємців після тренінгу зменшилось із 43,8% до 37,5%. Відповідно, після

проведення тренінгу значно збільшилась кількість підприємців із низьким рівнем «емоційного вигорання» (з 21,9% до 46,9%). Разом з тим, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цими характеристиками не виявлено.

Таблиця 3.3.1

Рівень вираженості складових професійного вигорання у підприємців в експериментальній та контрольній групі до та після формувального експерименту (в % від загальної кількості опитаних)

Складові професійного вигорання	Рівні вираженості	Кількість досліджуваних			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
«Емоційне виснаження»	Низький	21,9*	46,9*	15,6	18,8
	Середній	43,8*	37,5*	46,9	46,9
	Високий	34,3*	15,6*	37,5	34,3
«Деперсоналізація»	Низький	21,9**	46,9**	15,6	18,8
	Середній	37,5**	37,5**	37,5	31,2
	Високий	40,6**	15,6**	46,9	50,0
«Редукція особистих досягнень»	Низький	25,0	31,2	28,1	31,2
	Середній	34,4	50,0	34,4	34,4
	Високий	40,6	18,8	37,5	34,4

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

У результаті проведення тренінгової програми позитивна динаміка виявлена і ще щодо одного компонента професійного вигорання, яким є «деперсоналізація» (див. табл 3.3.1 і Додаток Ж.2.2).

Як свідчать отримані дані, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за даним компонентом професійного вигорання

($p < 0,01$). У той же час, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Окрім того, зафіксовано, що за G-критерієм знаків виявлено зниження рівня вираженості «деперсоналізації» ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, в результаті формувального експерименту число підприємців із високим рівнем вираженості «деперсоналізації» зменшилось із 40,6% до 15,6%, із середнім рівнем вираженості - залишилось на одному й тому ж самому рівні (відповідно 37,5% і 37,5%). Однак, кількість підприємців із низьким рівнем вираженості «деперсоналізації», після проходження підприємцями тренінгової програми, значно збільшилась - із 21,9% до 46,9%, тобто більше, ніж удвічі. Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цим компонентом професійного вигорання не виявлено.

Що стосується такого компонента професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень», то отримані дані свідчать про те, що тут статистично значущих відмінностей між експериментальною і контрольною групами за результатами першого і другого діагностичних зрізів не виявлено (див. табл 3.3.1).

Досягнути позитивних результатів в контексті зниження вираженості такого компоненту професійного вигорання, як «емоційне виснаження», яке, нагадаємо, характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, вдалося в результаті використання у процесі проведення тренінгу різноманітних інтерактивних форм, які сприяли виділенню підприємцями не лише позитивних і негативних аспектів підприємницької діяльності, а підвищення у підприємців спрямованості на здійснення не лише професійної діяльності, але й заняття хобі, чергування дозування професійного навантаження, досягнення балансу між професійною діяльністю та відпочинком, актуалізації таких мотивів підприємницької діяльності, як самоактуалізація («бажання реалізувати

власні задуми»; «бажання завоювати авторитет» та ін.), «бажання забезпечити собі високий рівень доходу» а не лише мотивів «заробляння грошей» та ін. (розділи 1 та 4). Важливу роль при цьому зіграло і проведення психологічного практикуму, що сприяло діагностиці вираженості власного емоційного виснаження та його проявів (розділ 2). Безперечно, суттєву роль зіграло моделювання та програвання проблемних ситуацій, які стосувалися організації професійної та власної життєдіяльності підприємців та пошук разом з колегами адекватних способів вирішення таких ситуацій, а також обмін досвідом щодо успішності тих чи інших прийомів («секретів») подолання та профілактики професійного вигорання (заняття спортом, спілкування з друзями та ін.), (розділи 1 та 2), а також виконання домашнього завдання, спрямованого на побудову та обговорення індивідуального профілю підприємницької діяльності (розділи 1 та 2) та ін.

Те ж саме можна сказати і щодо результатів, які отримані стосовно зниження вираженості такого компонента професійного вигорання, як «деперсоналізація», яка проявляється, як було зазначено вище, у деформації стосунків з іншими людьми (зростання залежності від інших людей або ж зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно клієнтів, підлеглих тощо). Отриманню позитивного результату за даним критерієм сприяло використання у тренінгу, зокрема, ділової гри, яка моделювала ситуацію взаємодії підприємців з представниками державних органів (державними адміністраціями, фіскальною службою та ін.), клієнтами та іншими підприємцями, сприяла осмисленню труднощів, які виникають при спілкуванні та використанні прийомів їх подолання (наприклад, звернення до свого попереднього позитивного досвіду, використання почуття гумору, підвищення орієнтації на клієнта та ін.) (розділ 1). Важливим було врахування вираженості власного рівня «деперсоналізації» у процесі проведення психологічного практикуму (розділ 2). Також суттєвим для посилення розуміння ефективного міжособистісного спілкування, як умови профілактики «деперсоналізації», було активне обговорення підприємцями

нааявності та ролі такої соціальної групи, як сім'я та врахування психологічних особливостей сімей, які не мають спільного сімейного бізнесу, та які мають спільний сімейний бізнес (розділ 4). І звичайно ж, у профілактиці та подоланні професійного вигорання вагому роль відіграло розуміння ролі соціально-психологічного клімату в колективі, гармонійного поєднання формального та неформального спілкування (розділ 5), а також виконання аналітичних домашніх завдань (розділи 1-4).

Що ж стосується «*редукції особистих досягнень*», яка полягає, як уже зазначалось, в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, то відсутність тут позитивних зрушень в результаті проведення тренінгу, скоріше всього, можна пояснити тим, що даний компонент професійного вигорання є більш складним за своєю сутністю вимагає більш поглибленої спеціальної роботи, як у форматі тренінгу, так і у форматі індивідуального психологічного консультування.

На думку К. Маслач, психокорекція професійного вигорання ефективна лише на перших двох стадіях. Після переходу розвитку синдрому на третю стадію професійне вигорання усувається лише за допомогою тривалої глибинної психотерапії [168].

Далі звернемося до даних, які стосуються **другої групи спеціальних критеріїв**, тобто вираженості особистісно-підприємницьких характеристик підприємців (підприємницького потенціалу та підприємницьких здібностей).

Дані, які знайшли відображення в табл. 3.3.2, говорять про те, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за такою особистісно-підприємницькою характеристикою підприємців, як підприємницький потенціал ($p < 0,01$). Разом з тим, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

**Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик
в експериментальній та контрольній групі до та після формувального
експерименту (в % від загальної кількості опитаних)**

Особистісно- підприємницькі характеристики	Рівні розвитку	Кількість досліджуваних			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Підприємницький потенціал	Низький	3,1**	0,0**	3,1	0,0
	Середній	78,1**	53,1**	75,0	81,3
	Високий	18,8**	46,9**	21,9	18,8
Підприємницькі здібності	Низький	15,6	9,4	16,8	21,9
	Середній	53,1	43,8	46,9	50,0
	Високий	31,3	46,9	34,4	28,1

**p<0,01

Також констатовано, що за G-критерієм знаків виявлено підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, як свідчать отримані дані, число підприємців, які мали високий рівень підприємницького потенціалу, до тренінгу становило 18,8%, однак після тренінгу їх стало більше в два з половиною рази (46,9%). При цьому також зменшилась кількість підприємців із середнім рівнем розвитку підприємницького потенціалу (із 78,1% до 53,1%). Також після проведення тренінгу практично стали відсутніми підприємці із низьким рівнем підприємницького потенціалу (їх кількість зменшилась із 3,1% до 0,0%). Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за критерієм підприємницький потенціал не виявлено.

Разом з тим, отримані дані свідчать про те, що за таким критерієм, як *підприємницькі здібності*, статично значущих відмінностей між

експериментальною і контрольною групами за результатами першого і другого діагностичних зрізів не виявлено (див. табл. 3.3.2).

Досягнути позитивної динаміки в контексті підвищення рівня підприємницького потенціалу, який, як зазначалось вище, характеризується наявністю ініціативи, лідерських якостей, відповідальністю, рішучістю, наполегливістю та ін., можна було досягнути, використовуючи під час проведення тренінгу різноманітні інтерактивні техніки, які сприяли більш поглибленому осмисленню учасниками тренінгу сутності підприємницької діяльності та труднощів, які виникають у процесі її здійснення (розділи 1, 2), ролі підприємницько-особистісних характеристик у забезпеченні успішності підприємницької діяльності (розділ 3). Суттєвим було і проведення психологічного практикуму, спрямованого на виявлення учасниками тренінгу власного підприємницького потенціалу (розділ 3) та виконання аналітичних домашніх завдань, спрямованих на аналіз психологічних характеристик підприємницької діяльності та шляхів підвищення її ефективності (розділи 1-5).

Відсутність же виражених позитивних зрушень щодо розвитку підприємницьких здібностей в результаті проведення тренінгу можна пояснити, на наш погляд, більш складною природою і структурою даних здібностей, що також, як і у випадку із «редукцією особистісних досягнень», потребує більш поглибленого вивчення даного феномену та використання більш складніших форм надання психологічної допомоги.

Тепер звернемося до аналізу *третьої групи* критеріїв, які стосувались оцінки учасниками дослідження змісту тренінгу, методів і форм його проведення. Зазначимо, що дана група критеріїв застосовувалась лише у процесі опитування учасників експериментальної групи.

Що стосується відповідей на «закрите» питання анкети «*В якій мірі Ви задоволені змістом тренінгу?*», то тут були отримані такі результати (табл. 3.3.3). Як видно із наведених даних, переважна більшість опитаних (75,0 %), тобто три четвертих, позитивно оцінили зміст тренінгу, тобто, вказали, що

вони задоволені змістом. Зовсім невелика частина опитаних (15,6%) вказали на те, що їм важко відповісти на зазначене питання. І лише 9,4% учасників вказали на те, що вони не задоволені змістом тренінгу.

Таблиця 3.3.3

**Задоволеність учасників експериментальної групи
змістом тренінгу
(в % від загальної кількості опитаних)**

Варіанти відповідей	%
Задоволений	75,0
Важко сказати	15,6
Не задоволений	9,4

На наступне, «відкрите», питання анкети, яке стосувалося змістових аспектів тренінгу, які сподобались найбільше, були отримані такі відповіді. Опитувані відповіли, що їм сподобались питання тренінгу, «які розкривали психологічний зміст підприємницької діяльності...», «осмислення себе як «творця» такої діяльності...», «аналіз того, ради чого ти здійснюєш власну підприємницьку діяльність...», «систематизація труднощів, з якими зустрічаються підприємці у своїй діяльності...», «накінець, я зрозумів, що таке професійне вигорання і що зрештою відбувається зі мною...», «осмислення підприємницького потенціалу та його впливу на професійне вигорання...», «оволодіння прийомами профілактики та подолання професійного вигорання...», «обговорення ролі сім'ї та колективу у вирішенні даної психологічної проблеми...» та ін.

Учасникам опитування також задавалось «закрите» питання «Оцініть, наскільки Вам сподобались методи та форми роботи, які використовувались під час проведення тренінгу?». Дані, які представлено в табл. 3.3.4, свідчать про те, що, знову ж таки, як в ситуації стосовно оцінки змісту тренінгу, переважна більшість учасників дослідження (81,2 %) вказали на те, що методи і форми роботи, які використовувались на тренінгу, їм сподобались.

Незначна частина опитаних (12,5%) вказали на те, що їм важко відповісти на зазначене питання. І всього 6,3 % учасників вказали на те, що методи і форми роботи, які застосовувались на тренінгу, їм не сподобались.

Таблиця 3.3.4

**Оцінка учасниками експериментальної групи методів та форм роботи,
які використовувались під час проведення тренінгу
(в % від загальної кількості опитаних)**

Варіанти відповідей	%
Сподобалась	81,2
Важко сказати	12,5
Не сподобались	6,3

Щодо відповідей на «відкрите» питання анкети, яке стосувалося найбільш «привабливих» методів та форм роботи, які використовувались на тренінгу, то учасники тренінгу відповіли таким чином. Було зазначено, що найбільш сподобалась: «ділові ігри, які дозволяли побути в різних ситуаціях і в різних ролях, поставити себе на місце, як державного службовця, так і клієнта...»; «цікавими були психологічні практикуми, які дали можливість відкрити в себе щось нове, про що не підозрював, або ж підтвердити якісь свої думки...»; «аналіз не лише свого підприємницького досвіду, але і інших колег, за допомогою проведення спеціального інтерв'ю або роботи в парах, дало можливість розширити свій досвід роботи, як підприємця, подивитись по іншому на відомі речі, розширити свій діапазон взаємодій...»; «виконання аналітичних домашніх завдань, які допомагали рефлексувати свій професійний та особистий досвід...»; ««мозкові штурми», які допомагали віднайти якомога більше різних способів профілактики та подолання професійного вигорання та створити цілий їх банк...» та ін.

Отже, отримані в процесі проведення формувального експерименту дані свідчать про високу ефективність тренінгу та про його можливість для

підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного вигорання.

Висновки до 3 розділу

1. Для психологічної підготовки підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання доцільно використовувати *спеціальний тренінг*, який включає п'ять розділів («Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»; «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»; «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»; «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»; «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?»).

2. Кожен із розділів тренінгу, відповідно до технологічного підходу, складається із *трьох блоків*: а) змістовно-сміслового (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання у підприємців); б) діагностичного (орієнтований переважно на аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які їх обумовлюють); в) корекційно-розвивального (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями засобами та прийомами профілактики та подолання професійного вигорання).

3. Для розкриття змісту тренінгу використовуються різноманітні *інтерактивні техніки* (заповнення робочих листів, «мозкові штурми», групові дискусії, ділові ігри, робота з інтернет-ресурсами, психологічні практикуми, домашні творчі завдання та ін.), спрямовані на організацію спільної діяльності та спілкування підприємців.

4. Для вивчення ефективності тренінгу розроблено *три групи критеріїв*.

Перша та друга група критеріїв віднесена нами до спеціальних критеріїв, оскільки стосувались безпосередньо того феномену, який виступав

предметом дослідження. Третя група критеріїв була віднесена до загальних критеріїв, оскільки відображала оцінку учасниками дослідження такої форми психологічної підготовки, як тренінг, його зміст, основні методи і форми його проведення.

5. Результати проведення формувального експерименту засвідчили *статистично значущі відмінності* між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі, які показали зниження рівня вираженості таких складових професійного вигорання, як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація», а також підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу, як однієї із важливих підприємницько-особистісних характеристик, які впливають на рівень вираженості професійного вигорання.

6. Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» показало доцільність його використання для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного вигорання.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У монографії наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання наукової проблеми, що виявляється в розкритті психологічних чинників професійного вигорання у підприємців.

Результати дослідження частково підтвердили висунуту гіпотезу, що дозволило сформулювати загальні *висновки*:

1. Під *професійним вигоранням* підприємців розуміється їхнє емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності.

2. Виділено *особливості підприємницької діяльності, які можуть сприяти виникненню професійного вигорання*. Ці особливості можна об'єднати у три групи, які обумовлені: а) *суб'єкт-об'єктним спрямуванням діяльності* (складна структура підприємницької діяльності, яка характеризується орієнтацією на ризик, інноваційністю, спрямованістю на отримання прибутку, автономністю дій, свободою, відповідальністю, високою активністю та нерозривністю рішення та дії та ін.); б) *суб'єкт-суб'єктним спрямуванням діяльності* (активне спілкування та взаємодія у процесі виконання не лише ролі підприємця, але й ролі менеджера; ведення різних видів ділових переговорів; взаємодія з конкурентами; необхідність реалізації мотивації досягнення, самоефективності, інтернального локус контролю, рефлексивності та ін.); в) *особливостями функціонування підприємництва в умовах українського суспільства* (здійснення підприємницької діяльності в умовах «перехідного періоду», де є порушеною реальна цілісність економічної свідомості, відсутні навички економічного мислення та культури; недостатньо розроблене законодавство щодо здійснення підприємництва; відсутня необхідна допомога з боку держави; існує корупція та ін.).

3. У процесі емпіричного дослідження виявлено, що більше ніж

третина опитаних підприємців мають *високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання*. Найбільш вираженою є така складова, як *«редукція особистих досягнень»*.

4. Констатовано наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю професійного вигорання та такими *чинниками мікрорівня, як особистісні характеристики підприємців*: а) власне особистісно-підприємницькі характеристики (підприємницькі здібності; підприємницький потенціал); б) особливості мотивації (окремі соціально-психологічні установки); в) «включеність у роботу».

5. Констатовано наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю професійного вигорання та такими *чинниками мікрорівня, як організаційно-професійні характеристики підприємців*: а) освіта (рівень освіти; тип освіти); б) стаж підприємницької роботи; в) наявність досвіду роботи у сфері обраної діяльності та в управлінні; г) робоче навантаженням (тривалість робочого дня).

6. Встановлено наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю професійного вигорання та такими *чинниками мікрорівня, як соціально-демографічні характеристики підприємців*: а) власне соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан); б) сімейно-підприємницькі (наявність батьків-підприємців).

7. Виявлено наявність зв'язку між професійним вигоранням та *чинниками мезорівня*: а) формою реєстрації (фізична особа; юридична особа); б) сферою підприємницької діяльності (торгівля; надання послуг; виробництво); в) кількістю осіб в організації.

8. Для психологічної підготовки підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання розроблено та впроваджено *спеціальний тренінг «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців»*. Кожен із розділів тренінгу, відповідно до технологічного підходу, складається із *трьох блоків*: а) змістовно-сміслового; б) діагностичного; в) корекційно-розвивального.

9. Результати формувального експерименту, в основу проведення якого покладено розроблений автором тренінг, засвідчили статистично значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами (у другому зрізі), які показали зниження рівня вираженості таких складових професійного вигорання, як «емоційне напруження» та «деперсоналізація», а також підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу як однієї із важливих підприємницько-особистісних характеристик, які впливають на рівень вираженості професійного вигорання.

Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» показало доцільність його використання для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного стресу.

Проведене дослідження відкриває *перспективи* подальшого вивчення проблеми психологічних чинників професійного вигорання у підприємців. Автор вбачає їх у вивченні впливу психологічних характеристик підприємницької організації (організаційної культури, творчого середовища та ін.) на вираженість професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдуллаєва І.Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі / Абдуллаєва І.Б. // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 77-81.
2. Абрумова А. Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А. Г. Абрумова // Психологический журнал. – 1985. – № 6. – С. 107–115.
3. Агапова М. В. Синдром эмоционального выгорания у специалистов судебно-исполнительных органов / М. В. Агапова // Право и защита. – 2006. – № 2. – С. 27–35.
4. Акперов И.Г. Психология предпринимательства : учеб. пособие / И.Г. Акперов, Ж.В. Масликова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 544 с.
5. Аналитический отчет по результатам социологического исследования «Женщины Донетчины и малое предпринимательство» / Л.А. Гороява, Н.П. Борецкая, О.В. Иващенко. – Донецк: ИГП НАП Украины: 1999. – 92с.
6. Андреева Н. Ю. Эго-идентичность в структуре профессионального выгорания педагогов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н. Ю. Андреева ; ФГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет». – Челябинск, 2011. – 21 с.
7. Анненкова Н.В. Личностные факторы успешности предпринимательской деятельности/ Н.В. Анненкова, Е.В. Каева //Экономическая психология в современном мире: М-лы Международной научно-практической конференции (22-24 ноября 2012 г.) /Отв. ред А.Н.Лебедев. – М.: Экономинформ, 2012. – С.115-117.

8. Антоненко И.В. Личностный аспект деятельности предпринимателя : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Гос. акад. упр. им. Серго Орджоникидзе / И.В. Антоненко. – М., 1995.– 18 с.
9. Асеева И. Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / И. Н. Асеева ; Самар. гос. пед. ун-т. – Самара, 2007.– 24 с.
10. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / Пер. з англ. І. Дзюб – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670с.
11. Бойко В. В. Энергия эмоций / В. В. Бойко. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
12. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / Олена Іванівна Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2008. – 318 с.
13. Борман Д. Менеджмент: Предпринимательская деятельность в рыночной экономике / Д. Борман, Л. Воронина, Р. Федерман – Лейпциг; К., 1992.– 90бс.
14. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень / Н. М. Булатевич // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – К., 2003. – Вип.15–16. – С. 117–120.
15. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя: роль індивідуальних й організаційних чинників / Н. М. Булатевич // Вісник Київського університету ім. Т.Г.Шевченка. – Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. – К., 2005. – Вип. 22–23. – С. 47–50.
16. Булгаков С.М. Філософія господарства. – М.: Наука, 1990. – 256 с.
17. Булычкина Г.Е. Мотивация трудовой деятельности предпринимателей / Г.Е. Булычкина // Становление нового российского предпринимательства. – М. : Ин-т экономики РАН, 1993. – С. 119–124.

18. Бурлачук Л. Ф. Словарь–справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб. : Питер, 2001. – 372 с.
19. Бусыгин А.В. Предпринимательство: Основной курс : [учебник для вузов по специальностям «Менеджмент» и «Нац. экономика»] / А.В. Бусыгин. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 607 с.
20. Буянкина М. А. Взаимосвязь психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект-объектного типа : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / М. А. Буянкина. – Ярославль, 2011. – 223 с.
21. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель; пер. с нем. – СПб.: ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
22. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога / Х. М. Василькевич // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип.19 (43). – С. 21–24.
23. Ващенко І. В. Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС/ І. В. Ващенко, С. Л. Андроник // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Х., 2007. – Вип. 23. – С. 44–52.
24. Вильданова А.А. Восприятие частного предпринимательства и частных предпринимателей / А.А. Вильданова, Т.Л. Алавидзе, Е.В. Антонюк // Вестник МГУ. – Сер. 14. – Психология. – 1997. – №4. – С. 65–72.
25. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу / О.В. Винославська // Зміни у свідомості українського суспільства на зламі тисячоліть / – К. : ВД «КМ Академія», 2001. – С.167-175.
26. Висоцький А. А. Динаміка циклічних нуклеотидів (цАМФ та цГМФ) у хворих із синдромом психоемоційного вигорання при лікуванні артіхолом та галавітом / А. А. Висоцький, В. М. Фролов, М. О. Пересадін

- // Проблеми екологічної та медичної генетики і клінічної імунології. – К.; Луганськ; Х., 2009. – Вип. 1–2 (88–89). – С. 313–322.
27. Власов П.К. Замысел и организационная реальность: Структура смыслопроизводства в организациях / П.К.Власов, А.А.Киселева. –Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2012. – 300 с.
28. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова – СПб, Питер, 2005. – 336 с.
29. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.
30. Волеваха І. Б. Психологічні чинники конкурентноздатності малого бізнесу в оцінках підприємців / І. Б. Волеваха // Вісник Чернігівського національного пед. ун-ту. – Т. 1, вип. 94 ; [гол. ред. М. О. Носко]. – Чернігів : ЧДПУ, 2011. – С. 84–88
31. Воробьёва М. А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М. А. Воробьёва. – Екатеринбург, 2008. – 231 с.
32. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації / І. І. Галецька // Актуальні проблеми психології. – К., 2007. –Т.5. – Вип.6: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – С. 89–95.
33. Гнездилова О. Н. Инновационная педагогическая деятельность учителя как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О. Н. Гнездилова. – М., 2005. – 159 с.
34. Гнускіна Г.В. Вплив соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких чинників на вияви синдрому «професійного вигорання» підприємців // Г.В.Гнускіна (Г.В.Мартінова), Л.М.Карамушка // «Технології роботи психолога в організації»: М-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених

- (м. Запоріжжя, 2014). – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. – С. 34-36.
35. Гнускіна Г.В. Аналіз проблемних ситуацій підприємницької діяльності, які обумовлюють виникнення негативних емоцій та станів / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна) // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2013. – Т.1. – Ч.36. – С.272-275.
36. Гнускіна Г.В. Зміст та особливості проведення тренінгу “Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців” / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна) // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2016. – Т.1. – Ч.44. – С.10-15.
37. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками / Г.В. Гнускіна // Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал. – 2015. – № 3. – С.30-37.
38. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: вплив організаційно-професійних, соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких характеристик/ Г.В. Гнускіна / GnuskinaG.V. Occupational burnout among entrepreneurs: effects of organizational-professional, socio-demographic and family-entrepreneurial factors] // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Issue: 2 (14) – Publishing office: Accent graphics communications – Hamilton, ON, 2016. –P. 185-195.
39. Гнускіна Г.В. Психологічні особливості підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності / Г.В. Гнускіна, Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2012. – Т.1. – Ч.35. – С.107-111.

40. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп / М. В. Говорун // Збірник наукових праць. – Кам'янець–Подільський, 2008. – Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». – С. 52–55.
41. Гончарук Н. М. Соціально–психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання / Н. М. Гончарук // Збірник наукових праць. – Кам'янець–Подільський, 2009. – Вип. 11. – С. 135–141.
42. Гориславская И. Т. Решение проблемы выгорания в организации / И. Т. Гориславская // Современные технологии управления персоналом. – 2006. – №4 (1796). – С. 14–20.
43. Горовая Л.А. Аналитический отчет по результатам социологического исследования «Женщины Донетчины и малое предпринимательство» / Л.А. Горовая, Н.П. Борецкая, О.В. Иващенко. – Донецк: ИГП НАП Украины: 1999. – 92с.
44. Гремлинг С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлинг, С. Ауэрбах; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2002. – 240 с.
45. Гришаев С.В. Социальный портрет молодого предпринимателя / С.В. Гришаев, В.Г. Немировский // Социологические исследования. – 1999. – № 5. – С.40–43.
46. Гроза И. В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание / И. В Гроза // Современные наукоёмкие технологии. – 2009. – № 10. – С. 54–63.
47. Грубі Т.В. Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України / Т.В. Грубі // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець–Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д.

- Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Камя'нець-Подільський: Аксіома, 2011. – Вип. 12. – С. 293-302.
48. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Т.В. Грубі. – К., 2012. – 364 с.
49. Грубі Т. В. Особливості вияву синдрому професійного вигорання у працівників державної податкової служби України / Т. В. Грубі // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2009. – Т.1 – Ч.24 – С. 213–217.
50. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-политические проблемы / О.С. Дейнека / – СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1999. – 240 с.
51. Дейнека О.С. Этические принципы конкуренции – основа прогрессивного мышления менеджеров: Вступительная статья / О.Дейнека / Личка М. Этика против выгоды/ М.Личка, М.Саске, Р. Брандтвайнен/ Решения менеджера в ситуации морального выбора / Пер. с нем. – Х.: Гуманитарный Центр, 2016. – С.9-23.
52. Деханова Н.Г. Мотивация управленческой деятельности: вопросы теории и методологии: Дис. ... канд. социол. наук. – М., 1997. – 146 с
53. Доценко О. Н. Эмоциональная направленность представителей социально-экономических профессий с различным уровнем выгорания : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / О. Н. Доценко. – М., 2008. – 26 с.
54. Емельянов Ю.Н. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга. Учебное пособие. Ю.Н.Емельянов, Е.С.Кузьмин. – Л., 1983. – 103с.
55. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 167 с.

56. Ермолаева Е. П. Предпринимательство: самодиагностика и преодоление психологических барьеров. – М.: Академія, 1996. – 77 с.
57. Жеглова К. Ю. Особенности динамики формирования психического выгорания в профессии оператора телекоммуникационной связи : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / К. Ю. Жеглова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2007. – 26 с.
58. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: Автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.07 Жогно Юрій Петрович / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д Ушинського. – О., 2009. – 22 с.
59. Жук Г.В. Образ предпринимателя в глазах студенческой молодежи / Г.В. Жук, М.Г. Соколовская // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 20–21 апреля 2007 г., БГПУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2007. – С. 91–92.
60. Журавлев А.Л. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия / А.Л. Журавлев. – М.: РАН, Ин-т психологии, 1995. – 58 с.
61. Завьялова Е.К. Психология предпринимательства : [учеб. пособие] / Е.К. Завьялова, С.Т. Посохова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. – 296 с.
62. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Т.В. Зайчикова. – К.: 2005. – 173 с.
63. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами / Т. В. Зайчикова // Наук. зап. – К., 2005. – Вип. 26. – Т.2. – С. 107–114.
64. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально–демографічними факторами вчителів / Т. В.Зайчикова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка/ за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2006. – Т.1. – Ч.18. – С. 43–49.

65. Заславская Т.И. Бизнес–слой российского общества: сущность, структура, статус // СОЦИС. – 1995. – №3. – С.3-12.
66. Захаріяш Л.П. Вплив образу-типажу підприємця на реалізацію ділової активності молоді / Л. П.Захаріяш // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2014. – Т. 1. – Випуск. 41. – С. 125-130.
67. Заяц И.И. Социально-психологический портрет современной женщины-предпринимателя/ И.И.Заяц, Т.В. Шепелевич // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 16–17 декабря 2005 г., БГУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2005. – С. 77–78.
68. Зубов В.О., Кривега Л.Д., Косих А.І. Філософія підприємництва. – Запоріжжя: Дінас, 2000. – 190с.
69. Исаева Е.Р. Синдром эмоционального выгорания и его влияние на копинг-поведение у медицинских работников / Е.Р. Исаева // Журнал: Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – № 6 (64). – 2010. – С. 26-30.
70. Иванов Ю. Б., Кравченко Ю. І., Хоменко М. М. Вступ до бізнесу. – К.: Лібра, 1995. – 251 с.
71. Иващенко О.В. Про розвиток жіночого підприємництва в Україні / О.В. Иващенко // Філософська і соціологічна думка. – 1994. – № 1–2. – С. 251–252.
72. Кайдина М. С. Социальный интеллект и эмоциональное выгорание преподавателей средних специальных учебных заведений / М. С. Кайдина // Вестник АГУ. – 2012. – № 2. – С. 45–51.
73. Калашник І. В. Нівелювання тенденції до психологічної смерті як передумова профілактики психічного вигорання психолога–практика/ І. В. Калашник // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 38–43.

74. Карамушка Л. Психологические особенности подготовки предпринимателей к эффективной предпринимательской деятельности в новых социально-экономических условиях в Украине / Л. Карамушка, О. Креденцер, Е. Филь // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика: Международный сборник научных трудов. – Том 4. – Рига. – 2007. – С.140-171.
75. Карамушка Л. Психологические особенности подготовки предпринимателей к эффективной предпринимательской деятельности в новых социально-экономических условиях в Украине / Л. Карамушка, О. Креденцер, Е. Филь // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика : сб. международных научных трудов. – Рига, 2007. – Т. 4. – С. 140–162.
76. Карамушка Л. Психологічна готовність підприємців до професійної діяльності як чинник розвитку підприємницьких організацій / Л. Карамушка, О. Креденцер // Соціальна психологія. – № 1 (39). – К. : Український центр політичного менеджменту, 2010. – С. 63–77.
77. Карамушка Л.М. Професійний стрес у персоналу держадміністрацій: сутність, рівень розвитку, психологічні чинники та умови профілактики і подолання: Методичні рекомендації / Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця. – К.: КМЦППК, 2012. – 40 с.
78. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ / Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена // Главный врач. – № 12. – К.: Блиц-Информ, 2009. – С. 88-93.
79. Карамушка Л.М. Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 23. – С. 57-64.

80. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб. / [Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця, В.В. Левковець, О.І. Альохіна] – К.: Логос, 2015. – 127 с.
81. Карамушка Л.М. Технологія психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – С. 308–343.
82. Карамушка Л.М., Мартинова Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців» / Л.М. Карамушка, Г.В. Мартинова // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2011. – Т.1. – Ч.31-32. – С.272-277.
83. Карамушка Л.М., Мотивація підприємницької діяльності: Монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К. – Львів: Сполом, 2011. – 208 с.
84. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія/ Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – К. - Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. – 250 с.
85. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2009. – Т.1. – Ч. 24. – С. 196–209.

86. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : [монографія] / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 208 с.
87. Карпунин А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
88. Китаев-Смык Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л. А. Китаев-Смык // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2007. – № 4. – С. 2–21.
89. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я : науч.-практ. пособие / М.В. Кларин. – М. : Дело, 2000. – 224 с.
90. Климов Е. А. Введение в психологию труда: уч. для вузов / Е. А. Климов. – М. : ЮНИОН, 1998. – 350 с.
91. Кобзева Л.В. Предпринимательский университет: как университету встроиться в экономику в новом десятилетии [Электронный ресурс] / Л.В. Кобзева. – Режим доступа : innclub.info/wp-content/uploads/.../кобзева_56_обр_00_ИТР.doc.
92. Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України / Ю.Г. Ковровський // Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1 (4). – С. 45–51.
93. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України / Ю.Г. Ковровський // Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – №3. – С. 58–66.

94. Ковровський Ю.Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименко, Л.М. Карамушки. – 2013. – Вип. 37 – С. 262–265.
95. Кононець М.О. Підготовка психологів до консультування підприємців / Кононець М.О. // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.: у 2-х ч. / Ун-т менедж. Освіти НАПН України ; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. – К., 2005. – Вип. 9(22) / голов. Ред В. В. Олійник. – К. : АТОПОЛ, 2013. – Ч. 2. – С.169-176
96. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємців: теорія та сучасна практика : [монографія] / М.О. Кононець. – К. : Омега-Л, 2013. – 166 с
97. Кононець М.О. Тренінг «Розвиток професійної етики підприємців» / М.О. Кононець // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Т. 1. – Ч. 27. – С. 36–43
98. Корнелиус Н. Переговоры и HRM // HR менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика ; [пер с англ.] / Н. Корнелиус. – Днепропетровск : Баланс, Бизнес Бук, 2005. – С. 433–466.
99. Корольчук В.М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу / В.М. Корольчук, С.В. Солдато А // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 15. – Харків: НУЦЗУ, 2014. – С. 88-96.
100. Котова И.Б. Психологическая характеристика предпринимательской деятельности / И.Б. Котова, О.С. Канаркевич, В.Н. Петриевский //

- Матеріали Всерос. науч.-практ. конференції «Психологический ресурс в экономике и предпринимательстве». – Ставрополь : СКСИ, 2002. – С. 23–31.
101. Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О.В.Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [За наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – Київ: Логос, – 2015. – № 3 . – С. 66-73.
102. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / О.В. Креденцер. – К., 2009. – 20 с.
103. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз психологічних основ підприємництва / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 23–28.
104. Креденцер О.В. Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності /О.В.Креденцер, І.Б.Абдуллаєва// Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 44. – С. 36-41.
105. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку / О.В. Креденцер// Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Том 1 : Організаційна психологія.

- Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 21–22 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – С. 16–21.
106. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
107. Кристофер Э. Тренинг в рекрутменте / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
108. Кулаковський Т.Ю. Особистісна стратегія формування та розвитку здібностей, сприяючих підприємницькому успіху [Текст] / Т.Ю. Кулаковський // Проблеми психології творчості. – 2009. – Том 12, Випуск 7. – с.125 – 131.
109. Кулаковський Т.Ю. Підприємницькі здібності як об'єкт психології [Текст] / Т.Ю. Кулаковський // Проблеми загальної та педагогічної психології. – 2007. – Том 1X, ч.7. – С. 377 – 385.
110. Кулаковський Т.Ю. Психологічні чинники розвитку здібностей до підприємництва: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 "Організаційна психологія, екон. психологія" / Кулаковський Тарас Юрійович ; АПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. - К., 2010.- 20 с.
111. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. М. Кульбіда; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. - К., 2005. - 20 с.
112. Купер К. Л. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / К. Л. Купер, Ф. Дж. Дейв, М. П. Драйсколл. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. – 336 с.
113. Курицина Е.В. Гендерная идентичность и направленность на развитие субъектов бизнеса / Е.В. Курицина // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 20–21 апреля 2007 г., БГПУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2007. – С. 139–141.

114. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України. спеціальність 19.00.09 - психологія діяльності в особливих умовах: автореферат дис. ... канд. психол. наук, Харків – 2006, 20 с.
115. Лагодзінська В.І. Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів / В.І.Лагодзінська // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2010. – Т.1. – Ч.25-26. – С.329-338.
116. Лагодзінська В. І. Формування психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, екон. психологія» / В. І. Лагодзінська; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. - К., 2011. - 20 с.
117. Лагодзінська В.І. Зміст та структура тренінгу «Формування психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів» / В.І. Лагодзінська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Т. 1. – Ч. 28. – С. 265– 275.
118. Лапуста М.Г., Шаршукова Л.Г. Риски в предпринимательской деятельности. – М.: ИНФРА-М. – 1998. – С.6
119. Леженіна Л.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.06 Лежаніна Людмила Миколаївна / Академія управління МВС. – К., 2009. – 24
120. Лихачев Н.Е. Сельское предпринимательство в Белоруссии: состояние и перспективы развития / Н.Е. Лихачев // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго

- международного конгресса, 16–17 декабря 2005 г., БГУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2005. – С. 39–42.
121. Личка М. Этика против выгоды / М.Личка, М.Саске, Р. Брандтвайнен/ Решения менеджера в ситуации морального выбора / Пер. с нем. – Х.: Гуманитарный Центр, 2016. – 212 с.
122. Ложкин Г. В. Проблема бессознательного и психологическое выгорание спортивного педагога / Г. В. Ложкин, В. И. Ковальчук // Психология. – 2001. – №5. – С. 21–41.
123. Ложкин Г. В. Психическое «выгорание» лидера / Г. В. Ложкин, А. М. Выдай // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36–43.
124. Любимова Д.В. Клинико-психологический и профилактический аспекты синдрома эмоционального выгорания у врачей-стоматологов с учетом их спецификации: Дис. канд. мед. наук: 19.00.04 Любимова Дарья Владимировна. / ГОУВПО "Московский государственный медико-стоматологический университет". – Москва, 2008. – 156 с.
125. Любчук О.К. Психологические особенности предпринимательского потенциала студентов высшей школы управления / О.К. Любчук // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 20–21 апреля 2007 г., БГПУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2007. – С. 104–195.
126. Макаров Е.В. Формирование культуры, благоприятствующей развитию интрапренерства на предприятии / Е.В. Макаров, Р.В. Любимов // Креативная экономика. – 2008. – № 9 (21). – С. 116–120.
127. Максименко С.Д. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні / Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В. // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 27. – С. 31.

128. Максименко С.Д. Генезис существования личности /Сергей Дмитриевич Максименко. – К. : ООО “КММ”, 2006. – 240 с.
129. Максименко С.Д. Економічна психологія і практика господарювання // Політика і час. – 1992. – № 3. – С. 74-94.
130. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Філь О.А. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності // Актуальні проблеми психології. Том.1.: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України /За ред. С.Д.Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2005, частина 14. – С. 3-9.
131. Максименко С.Д. Общая психология. – М.: “Рефл-бук”, К.: “Ваклер”, 2001. – 528 с.
132. Максименко С.Д. Психология підприємницької діяльності / С.Д. Максименко // Філософська і соціологічна думка. – 1993. – № 5. – С. 23.\
133. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : НДП, 1990. – 240 с.
134. Малюкова Ф. Р. Внутрличностные факторы развития профессионального выгорания / Ф. Р. Малюкова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : материалы науч. конф. «Ананьевские чтения – 2014», Санкт-Петербург, 21–23 окт. 2014 г. / отв. ред. Г. С. Никифоров. – СПб. : Скифия-принт, 2014. – С. 85–87.
135. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И.Марасанов. – [3-е изд., исправл. и дополн.]. – М. : Совершенство, 1998. – 208 с.
136. Мартинова Г.В. (Гнускіна Г.В). Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна), Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна

- психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2011. – Т.1. – Ч.31-32. – С.272-277.
137. Мартинова Г.В. (Гнускіна Г.В.) Вплив чинників мезорівня на вияви синдрому «професійного вигорання» в підприємців / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна) // Організаційна та економічна психологія в Україні; сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези X Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (м.Київ, 2014)/ За наук. ред С.Д. Масименка, Л.М. Карамушки, М.С. Корольчука. - К.: Київ. нац. торг.-екон. у-т, 2014.- С.106-108.
138. Мартынова А.В. (Гнускина А.В.) Психологические особенности предпринимательской деятельности / А.В.Мартынова (А.В.Гнускина) // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика. Международный сборник научных трудов. – Рига, 2012. – Том 8. – Часть I. – С.125-131.
139. Мартынова А.В. (Гнускіна А.В.) Професійне вигорання підприємців: зв'язок з особистісно-підприємницькими характеристиками / А.В.Мартынова (А.В.Гнускіна) // Zbior artykulow naukowych. – Warszawa, 2015. – С.21-26.
140. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Масач // Практикум по социальной психологии.– СПб. : Питер, 2001. – 234 с.
141. Матвієнко О. М. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / О. М. Матвієнко, М. П. Пересадін, Є. В. Андросов // Персонал. – 2007. – № 1. – С. 13–16.
142. Международная классификация болезней (10–й пересмотр) / под ред. Ю. Л. Нуллера, С. Ю. Циркина. – М. : Сфера, 2005. – 307 с.

143. Мелия М. И. Формирование позитивного образа предпринимателя в общественном сознании / М. И. Мелия, М. В. Розин // *Вопр. психол.* – 1993. – № 1. – С. 54–61.
144. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1995. – 700 с.
145. Милевич К. С. Синдром эмоционального выгорания как факт деформации профессиональной деятельности педагогов / К. С. Милевич // *Современная социология и образование.* – 2007. – № 12. – С. 107–108.
146. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко–К. : Знання, 1989. – 48 с.
147. Моляко В. О. Творчий потенціал людини як психологічна проблема / В. О. Моляко // *Обдарована дитина.* – 2005. – №6 – С. 2–9.
148. Морозова Т. Р. Експрес–діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України / Т. Р. Морозова // *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. – К., 2001. – Т.1. – Ч.2. – С. 137–141.
149. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // *Актуальні проблеми психології.* Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2003. – Вип. 11. – С. 17–20.
150. Мусаэлян И.Э., Сливницкий Ю.О. О возможности применения модели актуального конфликта для психологического анализа предпринимательской деятельности // *Вестн. Моск. ун–та.* – Сер. 14. – Психология. – 2000. – № 3. – С.22-31.
151. Мушастая Н. В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных

- ситуаций : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Н. В. Мушастая; Юж. федер. ун-т. – Ростов н/Д., 2007. – 21 с.
152. Надёжина М. А. Личностные и организационные детерминанты психического выгорания в управленческой деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / М. А. Надёжина. – Ярославль, 2011. – 214 с.
153. Найт Ф. Понятие риска и неопределенности // Thesis. – 1994. – №3. – С. 12-28.
154. Нельга Т.О. Моделі та зразки мотивації підприємницької діяльності: порівняльний соціологічний аналіз: Автореф. дис. ...канд. соціол. наук: 22.00.04 / НАН України; Інститут соціології. – К., 1995. – 23 с.
155. Ожогова Е. Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Е. Г. Ожогова. – Саратов, 2008. – 229 с.
156. Орбан Л.Э. Социально-психологические аспекты предпринимательства и управления / Л.Э. Орбан, Д.Н. Гринджук. – Ивано-Франковск : Знание, 1995. – 164 с.
157. Организационная культура и предпринимательство [Текст] : учеб. пособие / В.В. Томилов ; Санкт-Петербург. ун-т экономики и финансов ; Каф. маркетинга. – СПб. : СПбУЭФ, 1994. – 164 с.
158. Орел В. Е. Особенности проявления психологического выгорания в мотивационной сфере личности / В. Е. Орел // Вестник Томского государственного педагогического университета. – Серия: Психология. – Томск, 2005. – Вып.1 (45). – С. 55–62.
159. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1. – С. 90–101.

160. Основатели эффективных компаний: Психологический анализ и практические рекомендации для предпринимателей / Под ред. М. Фрезе: Пер. с нем. – Х.: Гуманитарный Центр, 2006. – 336 с.
161. Основы предпринимательства /Под ред. В.И.Рогача. – Киев: Торгово-издательское бюро ВНВ, 1992. – 540 с.
162. Островський М. М. Синдром професійного «вигорання» в сімейній медицині: шляхи діагностики та профілактики / М. М. Островський, М. В. Франко // Практична медицина. – 2008. – Т.14. – №4. – С. 13–19.
163. Павленко В. В. Психологічний зміст синдрому «професійного вигорання» у вчителя / В. В. Павленко // Актуальні проблеми психології. – К., 2002. – Т.1. – Ч.7. – С. 243–250.
164. Паламарчук О.М. Психологія розвитку екологічно орієнтованої підприємницької діяльності / О.М. Паламарчук: Автореферат ... доктора психологічних наук 19.00.01 – загальна психологія, історія психології – Київ, 2015. - 43 с.
165. Паркинсон М. Использование психологи в бизнесе. Практическое руководство для менеджеров: Пер с англ. М.: НИЗЗЦ, 2003.-264 с.
166. Пачковський Ю.Ф. Підприємницька діяльність і становлення ринкових відносин в Україні / Ю.Ф. Пачковський // Республіканець. – 1993. – № 6. – С. 50–52.
167. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. Навчальний посібник. – Львів, 2001. – 276 с.
168. Пачковський Ю.Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки / Ю.Ф. Пачковський. –Л. : Світ; ЛОНМІО, 2000. – 272 с.
169. Пачковський Ю.Ф., Дацків Р.М., Тимчишин А.Є. Підприємницька діяльність в умовах формування національної економічної системи // Проблеми становлення ринкової економіки. Вісник Львів. ун-ту. – Сер. економічна. – Львів: Світ, 1993. – Вип.24. – С.12-14.
170. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : [навч. посіб.] / Ю.Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.

171. Побірченко Н.А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності. – К.: Знання, 1999. – 285 с.
172. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность субъектов экономической деятельности в условиях разных форм собственности // Психол. журн. – 2000. – Т.21, №6. – С.38-50.
173. Позняков В.П. Региональные особенности психологических отношений российских предпринимателей к своей деятельности / В.П. Позняков // Социально-психологические исследования руководства и предпринимателей. – М. : ИП РАН, 1999. – 84с.
174. Помпеев Ю.А. История и философия отечественного предпринимательства: Учеб. пособие / С.-Петербургский гос. ун-т культуры и искусств. – СПб., 2002. – 272с.
175. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001. - С. 276-282.
176. Практикум по социально-психологическому тренингу. – [3-е изд., испр. и доп.] / под ред. Б.Д. Парыгина. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А. – 2000. – С. 25–47.
177. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара, 2001. С.641-648.
178. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб. : Ювента, 1999. – 256 с.
179. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / монографія / ; за ред. М.С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 276 с.
180. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб. : Питер, 2002. – 1024 с.

181. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 285с.
182. Ракицкая А. В. Синдром эмоционального выгорания и проактивная агрессия у педагогов / А. В. Ракицкая // Психологическое сопровождение образовательного процесса. – 2015. – Вып. 5, ч. 2. – С. 178–187.
183. Ракицкая А. В. Особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем личностной и ситуативной агрессии / А. В. Ракицкая // Психология обучения. – 2015. – № 4. – С. 78–90.
184. Решетова Т. В. Стоматолог, помоги себе сам / Т. В. Решетова // Стоматологический вестник. – 2006. – № 2. – С. 12–17.
185. Розанова В.А. Психология рыночных отношений // Психология в бизнесе. – 1998. – № 1. – С. 81-89.
186. Ромазан И.В. Психологические особенности предпринимателя как субъекта деятельности : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 10.00.03 / С.-Петербург. гос. ун-т / И.В. Ромазан. – СПб., 1996. – 17 с.
187. Романовський О.О. Феномен підприємництва в університетах світу: монографія / О.О. Романовський – Вінниця : Нова книга, 2012. – 504 с.
188. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 3. – С. 85–95.
189. Рошин С.К. Предпринимательская деятельность: психология и идеология / С.К. Рошин // Психологический журнал. – 1995. – № 1. – С. 39.
190. Рукавишников А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. А. Рукавишников. – М. : РГБ, 2003. – 177 с.
191. Самоукина Н. В. Карьера без стресса / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.
192. Самоукина Н. В. Предупреждение возникновения синдрома профессионального выгорания / Н. В. Самоукина // Электронный ресурс.

- Режим доступу: <http://www.elitarium.ru/professionalnoe-vygoranie-utomlenie-ustalost-stress-uprazhnenie-psihotekhnika-samoregulyaciya/>
193. Самоукина Н. В. Управление персоналом / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.
 194. Святка О. О. Глибинно–психологічна сутність професійного вигорання в контексті психологічного опору / О. О. Святка // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 126–131.
 195. Серый Е.В. Мотивация предпринимательской деятельности : дисс. ...канд. социол. наук: 22.00.04 / Киевский национальный университет им. Тараса Шевченко / Е.В. Серый. – К., 1993. – 146 с.
 196. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : ООО „Речь”, 2007. – 350 с.
 197. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні 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.
 198. Скрипаченко Т.В. Мета та способи її досягнення як елемент підприємницької діяльності / Т.В. Скрипаченко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2006. – Ч. 17. – С. 93–96.
 199. Скрипаченко Т.В. Особливості самопрезентації українського підприємця/ Т.В. Скрипаченко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 11. – С. 20–23

200. Современные проблемы исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллективная моногр. / под ред. В. В. Лукьянова [и др.]. – Курск, 2008. – 336 с.
201. Солодкова Т. И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс преодоления синдрома эмоционального выгорания и его развитие у педагогов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Т. И. Солодкова ; Восточно-Сибирская государственная академия образования. – Иркутск, 2011. – 25 с.
202. Сторли Ф. Дж. Синдром выгорания: разработка концепции (синдром выгорания) / Ф. Дж. Сторли / Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.edinorog.boom.ru/psimaster/bornoutconcept.htm>
203. Телегина О.В. Социокультурные условия развития предпринимательства/ О.В. Телегина // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 20–21 апреля 2007 г., БГПУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2007. – С. 62–63.
204. Темиров Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Т. В. Темиров ; ГОУ ВПО «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»; ГОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – Н. Новгород, 2011. – 44 с.
205. Тест "Можете ли вы быть предпринимателем" // Электронный ресурс <http://azps.ru/tests/stest/biznesability.html>
206. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
207. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді: навч. посіб. / [Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В., Альохіна О.І., Михайленко В.О.] – К.: Наук. світ, 2008. – 182 с.

208. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
209. Тимофєєва Т. О. Залежність синдрому емоційного вигорання від особистісних особливостей у медичних працівників / Т. О. Тимофєєва // Актуальні проблеми психології. – К., 2007. – Т.5. – Вип.7: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – С. 293–299.
210. Титова О.И. Разработка критериев оценки денежного отношения как индикатора способностей к предпринимательской деятельности у старших подростков / О.И.Титова, Д.Я.Синицин // Экономическая психология в современном мире: М-лы Международной научно-практической конференции (22-24 ноября 2012 г.) /Отв. ред А.Н.Лебедев. – М.: Эконом-информ, 2012. – С.201-203.
211. Томилов В.В. Маркетинг и интрапренерство в системе предпринимательства : учеб. пособие / В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1998. – 130 с.
212. Трунов Д. Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме / Д. Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 1998. – № 5. – С. 84–89.
213. Трухан Е. А. Влияние формально-динамических свойств психики на особенности эмоционального и поведенческого реагирования индивидов : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01/ Е. А. Трухан. – Минск, 2005. – 198 с.
214. Филинкова Е.Б. Социально–психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью: Дис. ...канд. психол. наук: 10.00.05. – М., 2001. – 166 с.

215. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57–65.
216. Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения. – 1989. – №12.– С.12-19.
217. Харенко С. Г. Вплив контрпереносу на психічне вигорання психолога у психокорекційній роботі з підлітками / С. Г. Харенко // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 138–143.
218. Хизрич Р. Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха / Р. Хизрич, М. Питерс. – М. : Прогресс, 1992. – 160 с.
219. Хомин О.В. Интеллектуальный капитал как интерспецифический ресурс интеллектуального предпринимательства / О.В. Хомин // Социальная экономика. – 2005. – № 3–4. – С. 107–115.
220. Худякова Н.Ю. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / Н.Ю. Худякова. – Київ, 2008. – 20 с.
221. Чепелева Н.В. Формування професійної компетентності в процесі вузівської підготовки психолога-практика / Н.В. Чепелева // Актуальні проблеми психології : Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Вип. 19. – К., 1999. – С. 224–229.
222. Чернисс К. А. Осторожно: высокое напряжение / К. А. Чернисс // Отдел кадров. – 2006. – №3. – С. 129–133.
223. Чурюмова С.Ф. Формирование и развитие предпринимательского стиля управления как важнейшего фактора повышения эффективности

- производства : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Чурюмова Светлана Федоровна. – Калининград, 2002. – 151 с.
224. *Швалб Ю.М.* Практична психологія в економіці та бізнесі: Навчальний посібник для економічних спеціальностей вищих навчальних закладів / Ю.М.Швалб, О.В. Данчева– К.: Лібра, 1998. — 270 с.
225. Шепелевич Т.В. Эмоциональное выгорание современной женщины-предпринимателя / Т.В. Шепелевич, И.И. Заяц // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 16–17 декабря 2005 г., БГУ, г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2005. – С. 91–92.
226. Широкова Г.В. Университетская среда и предпринимательская активность студентов: роль бизнес-опыта и предпринимательской самооффективности / Г.В. Широкова, Т. В. Цуканова, К. А. Богатырева // *Вопросы образования*, 3. – 2015.- С. 171-207.
227. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Под общ. Ред. А.Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.
228. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство : [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология. – Т. 6. – Х. : Гуманитарний Центр, 2010. – 284 с.
229. Юрьева Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция / Л. Н. Юрьева. – К. : Сфера, 2004. – 272 с.
230. Ярмак Т.В. Формування підприємницького інтересу молоді України в умовах трансформації суспільства. (Соціологічний аналіз): Автореф. дис.

- ...канд. соціол. Наук: 22.00.07 / Харківський національний ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2001. – 18 с.
231. Bauer J. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers / J. Bauer, A. Stamm, K. Virnich // *Int Arch Occup Environ Health*. – 2006. – № 79. – P. 199–204.
232. Bayani A. A. Teachers self-esteem, self-efficacy and perception of school context as predictors of professional burnout / A. A. Bayani, H. Bagheri, A. Bayani // *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. – 2013. – Vol. 2, № 2. – P. 298–304.
233. Bourgault D. Burnout or Dying of Exhaustion like a Chamelon on a Kilt / D. Bourgault, M. Meloche // *The Social Worker*. – 1982. – V.50. – №3. – P. 32–34.
234. Brill P. L. The need for an operational definition of burnout / P. L. Brill // *Family and Community Health*. – 1984. – Vol. 6. – P. 12–24.
235. Brockhaus R.N. (1982) The psychology of the entrepreneur // *Encyclopedia of Entrepreneurship* (Ed. : C.A. Kent, D.L. Sexton, K.H. Vesper). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall. 1982. – P. 39–57.
236. Burisch M. Das Burnout-Syndrome – Theorie der inneren Erschoepfung / M. Burisch. – Berlin: Springer, 1989. – 325 p.
237. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss // *Journal of Organizational Behavior*. – 1992. – Vol. 13 (1). – P. 1–11.
238. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. – 1974. – № 30. – P. 159–166.
239. Green D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study / D. E. Green, F. H. Walkey, A. J. Taylor // *Journal of Social Behavior and Personality*. – 1991. – Vol. 6 (3). – P. 453–472.
240. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // *American Psychologist*. – 1990. – № 45. – P. 209–222.

241. Kondo K. Burnout syndrome II / K. Kondo // Asian Medical Journal. – 1991. – №34(11). – P. 26–29.
242. Maher E. L. Burnout and commitment: A theoretical alternative / E. L. Maher // Personnel and Guidance Journal. – 1983. – Vol. 61. – P. 390–393.
243. Maslach C. Burned-out / C. Maslach // Human Behavior. – 1976. – № 9 (5). – P. 16–22.
244. Maslach C. Burnout research in the social services: a critique / C. Maslach // Journal of Social Service Research. – 1987. – № 10. – P. 95–105.
245. Maslach C. The Maslach Burnout Inventory / C. Maslach, S. E. Jackson. – Palo Alto : Consulting Psychologist Press. – 1981. – 266 p.
246. Maslach C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco CA : Jossey-Bass, 1997. – 186 p.
247. Maslach C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome / C. Maslach / ed. by J. W. Jones. – L. : London House, 1982. – 139 p.
248. Maslach C. Job burnout – how people cope / C. Maslach // Public Wealf. – 1978. – Spring. – P. 56–63.
249. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // Rev Psychol. – 2001. – V. 52. – №.11. – P. 51–54.
250. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. – 1998. – V.7. – P. 63–74.
251. Maslach C. The Maslach Burn–Out Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson. – 2nd ed. – CA : Consulting Psychologist Press. – 1986. – 285 p.
252. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers / D. Miller // AIDS. – 1996. – Vol.10 (supl.). – P. 213–219.
253. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. / Электронный ресурс. Режим доступа : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
254. Pines A. Careerburnout: Cases and cures / A. Pines, E. Aronson. – N. Y. : Free Press, 1988. – 257 p.

255. Rumelt R.P. Theory, Strategy and Entrepreneurship // The Competitive Challenge for Industrial Innovation and Renewal. – Cambridge (Mass.): Ballinger.– 1987 – P. 137.
256. Schaufeli W. B. The burnout companion to study and practice: A critical analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – Washington DC : Taylor & France, 1998. – 220 p.
257. Schaufeli W., Bakker, A. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Preliminary Manual.Version. Электронный ресурс. Режим доступа:
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf
258. Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Journal of Organizational Behavior. – 2004. – № 25. – P. 293–315.
259. Schaufeli W. B. The burnout companion to study & practice; a critical analysis /W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – L. : Taylor and Francis, 1998. – P. 77–85.
260. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199–215.
261. Storlie F. Burnout: The elaboration of a concept / F. Storlie // American Journal of Nursing. – 1979. – December 79. – P. 2108–2111.

КАРАМУШКА ЛЮДМИЛА МИКОЛАЇВНА

Карамушка Л. М. працює на посаді заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків та завідувача лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка Національної академії педагогічних наук України.

Після закінчення з відзнакою Київського національного університету імені Тараса Шевченка в 1977 р. працювала психологом на Дніпровському машинобудівному заводі в м. Дніпропетровську (1977-1978 рр.), психологом у Київській обласній психіатричній лікарні (1978-1980 рр.).

З січня 1980 р. працює в Інституті психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України: молодшим науковим співробітником (1980-1985 рр.), старшим науковим співробітником (1985-1993 рр.), навчалась в аспірантурі (1979-1983 рр.). З лютого 1993 р. працює на посаді завідувача лабораторії психології управління Інституту психології імені Г. С.Костюка Національної академії педагогічних наук України, яка була створено Л. М. Карамушкою. (У 2003 р. лабораторія психології управління перейменована в лабораторію організаційної психології). З березня 2015 р. – заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології цього ж закладу

Член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, доктор психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, дійсний член Міжнародної кадрової академії, Президент Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці.

Карамушка Л. М. є відомим фахівцем у сфері організаційної та економічної психології. Нею розроблено концепцію психологічного забезпечення управління освітніми організаціями, яка знайшла відображення в одноосібній монографії «Психологія управління закладами середньої

освіти» (2000 р.) та одноосібних навчальних посібниках «Психологія управління» (2003 р.) та «Психологія освітнього менеджменту» (2004 р.), рекомендованих Міністерством освіти і науки України.

Під керівництвом Л. М. Карамушки науковий колектив лабораторії організаційної та соціальної психології започаткував новий напрям психологічних досліджень – організаційну та економічну психологію. Спільно з науковими працівниками та аспірантами лабораторії розроблено такі наукові концепції:

- *психолого-управлінського консультування* (представлено в навчальному посібнику «Основи психолого-управлінського консультування», 2002 р., рекомендованому Міністерством освіти і науки України);

- *технологічного підходу до підготовки організаційних психологів* (представлено в навчальному посібнику «Технології роботи організаційних психологів», 2005 р., рекомендованому Міністерством освіти і науки України);

- *психологічних основ ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін* (представлено в монографії «Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін», 2008 р., та навчальному посібнику «Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін», 2008 р., рекомендованому Міністерством освіти і науки України);

- *психологічних основ організаційного розвитку* (представлено в монографії «Психологічні засади організаційного розвитку», 2013 р.);

- *формування команд в організації* (представлено в монографії «Формування конкурентоздатної управлінської команди», 2007 р., та в навчальних посібниках «Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді» (2008 р.), «Технологія формування команд в організаціях» (2011 р.);

- *запобігання та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»* (представлено в навчальних посібниках «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти», 2004 р., 2006 р., рекомендованих Міністерством освіти і науки України; «Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу», 2015 р.; монографії «Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України», 2015 р.);

- *психологічних основ формування відданості організації* (представлено в монографії «Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур, 2012 р.);

- *психологічних детермінант розвитку організаційної культури* (представлено в монографії «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури», 2015 р.) та ін.

Карамушкою Л. М. опубліковано понад 950 наукових праць. Вона є автором та співавтором багатьох монографій і навчальних посібників, у тому числі:

а) *монографій* – «Формування конкурентоздатної управлінської команди» (2007 р.); «Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін» (2008 р.); «Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності» (2009); «Психологія управління конфліктами в організації» (2009 р.); «Мотивація підприємницької діяльності» (2011 р.); «Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації» (2011 р.); «Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби» (2012 р.); «Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін» (2013 р.) «Психологічні детермінанти розвитку

організаційної культури» (2015 р.); «Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей» (2017 р.);

б) *навчальних посібників* – «Основи психолого-управлінського консультування» (2002 р.), «Психологія управління» (2003 р.), «Освітній менеджмент» (2003 р.), «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти» (2004 р., 2006 р.), «Психологія освітнього менеджменту» (2004 р.), «Технології роботи організаційних психологів» (2005 р.), «Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін» (2008 р.), «Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді» (2008 р.), «Психологія організаційної культури» (2010 р.), «Технологія формування команд в організаціях» (2011 р.) та ін., які рекомендовано Міністерством освіти і науки України для підготовки студентів закладів вищої освіти та слухачів інститутів післядипломної освіти та ін.

Спільно з академіком С. Д. Максименком виступила одним із ініціаторів відкриття нової психологічної дисципліни для захисту дисертацій з психології – 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія, а також аспірантури та докторантури з цієї спеціальності в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України (2004 р.).

Карамушка Л. М. успішно керує науковою роботою аспірантів. Під її керівництвом захищено 48 осіб кандидатських дисертацій та 3 докторські дисертації, з них 34 з нової спеціальності: 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Карамушка Л. М. є членом двох спецрад та заступником голови спецради із захисту докторських дисертацій в Інституті психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. Протягом 2001–2004 рр. була вченим секретарем експертної ради ВАК України з психології.

Спільно з академіком С. Д. Максименком виступила одним із ініціатором створення фахового збірника ВАК України «Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія». Протягом 2002–2017 рр. під її керівництвом видано 49 збірників. У 2014 р. започаткувала видання нового наукового журналу Організаційна психологія, Економічна психологія», який є фаховим виданням Міністерства освіти і науки України з психології та входить до низки наукометричних баз. Наразі вийшло друком 13 номерів журналу. Є членом редколегії низки наукових часописів, зокрема «Педагогіка і психологія», «Белорусского психологического журнала» (Республіка Білорусь) та «Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества теория и практика» (Республіка Латвія), «Current problems of Psychiatry» (Республіка Польща) «Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools» (Канада) та ін.

Здійснює активну громадсько-професійну діяльність. З її ініціативи у 2002 р. створено Українську Асоціацію організаційних психологів та психологів праці (УАОППП), що з 2005 р. є засновником та членом Європейської Асоціації організаційних психологів і психологів праці (European Association of Work and Organizational Psychology, EAWOP), до котрої входить більше, ніж 20 європейських країн. З 2002 р. і до сьогодні є Президентом Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці. Під керівництвом Л. М. Карамушки лабораторією організаційної психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України та УАОППП успішно проведено 13 міжнародних та всеукраїнських конференцій з актуальних проблем організаційної та економічної психології, I-ий та II Всеукраїнські конгреси з організаційної психології та економічної психології (2011 р., 2015 р.).

Здійснює активну роботу з підготовки психологів та менеджерів у закладах вищої освіти. Протягом 1989-2014 рр. викладала психологію в Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут», була співавтором концепції викладання психологічних дисциплін

у технічному університеті. З 1993 р. працює в Університеті менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України, з 2003 р. – у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. Нею розроблено та прочитано оригінальні курси з організаційної психології, психолого-управлінського консультування, психології ділових переговорів, формування команди в організації, технологій роботи організаційних психологів та ін.

Здійснює активну *міжнародну діяльність*. Результати наукових досліджень школи Карамушки Л. М представлялися на багатьох міжнародних конгресах та конференціях: XXVI, XXVII та XIX Всесвітніх психологічних конгресах (Монреаль, 1996, Стокгольм, 2000, Берлін, 2008), XXVIII, XXVIII- XXVIII Міжнародних конгресах з прикладної психології (Афіни, 2006, Париж, 2014, Монреаль, 2018), IV, V та XI, XIV XV Європейських психологічних конгресах (Афіни, 1995, Дублін, 1997, Осло, 2009, Мілан, 2015 Амстердам, 2017), XI-XV та XVII-XVIII Європейських конгресах з організаційної психології і психології праці (Лісабон, 2003, Стамбул, 2005, Стокгольм, 2007, Сантьяго-де-Компостела, 2009, Маастріхт, 2011, Осло, 2015, Дублін, 2018); XXX та XXX1 конгресах Міжнародної асоціації досліджень у сфері економічної психології (Прага, 2005, Париж, 2006, Вроцлав, 2012).

Окрім того, брала участь у низці інших міжнародних форумів: IX Європейській конференції з проблем організаційної психології та психічного здоров'я (Дрезден, 2005 р.), Німецького конгресу з організаційної психології (Дрезден, 2006), Конференції з проблем розвитку особистості в колективі (Шанхай, 2015, 2016), III Польського конгресу з організаційної психології (Люблін, 2018), симпозіумах з організаційної психології та психології праці (Париж, 1999-2018) та ін. За запрошенням програмних комітетів XXIX Всесвітнього психологічного конгресу та XXVIII Міжнародного конгресу з прикладної психології організувала та провела запрошені симпозіуми. Виступила ініціатором та була співголовою оргкомітету польсько-

українських семінарів з актуальних проблем організаційної психології (Катовіце, 2009, Київ, 2010, Катовіце, 2012). Брала участь у підготовці та проведенні європейських психологічних форумів. Була членом наглядових рад XIII-XVII Європейських конгресів з організаційної психології та психології праці, членом Програмного комітету X-ої Європейської конференції з проблем організаційної психології та психічного здоров'я (Київ, 2007).

Бере активну участь у діяльності *координаційних комітетів провідних міжнародних професійних об'єднань психологів* за напрямом організаційної психології, психології праці та економічної психології. З 2001 р. є членом координаційного комітету та редактором Інформаційного бюлетеня (Newsletter) Європейської мережі організаційних психологів та психологів праці (ENOP). З 2006 р. є членом координаційного комітету Дивізіону I «Організаційна психологія» Міжнародної асоціації прикладної психології (IAAP). З 2006 р. Л. М. Карамушка є національним представником Міжнародної Асоціації з економічних досліджень (IAREP) в Україні.

Учасник та керівник міжнародних проектів: вивчення культурних особливостей діяльності менеджерів 47 країн (Великобританія, 2000–2001 рр.); розробки стандартів діяльності менеджерів освіти та системи їх підготовки (Нідерланди, 2002–2003 рр.); розробки та впровадження моделей дистанційного навчання з проблем організаційної психології та психології праці (Австрія, Словенія, Хорватія, Угорщина, 2001–2002 рр.); профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» і здійснення успішної кар'єри жінок та чоловіків у закладах загальної середньої освіти (Канадсько-український гендерний фонд, 2003–2004 рр.); дослідження етно-національної ідентичності (проект INTAS, 2004–2006 рр.); проекту Світового банку та Міністерства освіти і науки України «Рівний доступ до якісної освіти» (2007–2010 рр.).

Пройшла стажування в Школі освітнього менеджменту Амстердамського університету (Нідерланди, 2002 р.).

У березні-червні 2010 р. за запрошенням Європейської комісії викладала в провідних західноєвропейських університетах навчальні курси з організаційної психології в рамках реалізації програми Erasmus Mundus (підпрограма підготовки організаційних психологів за програмою WOP-P) (Університет Р. Декарта, Paris-5 та Університет м. Валенсії).

Має урядові та галузеві відзнаки: «Відмінник освіти України» (2001 р.), «Заслужений працівник освіти України» (2002 р.). Нагороджена Почесними грамотами Національної академії педагогічних наук України та Міністерства освіти і науки України, нагрудними знаками Міністерства освіти і науки України «За наукові досягнення» (2006 р.), нагрудним знаком Міністерства освіти і науки України «О. А. Захаренко» (2012 р.), медаллю Національної академії педагогічних наук України «К. Д. Ушинський» (2011 р.), медаллю Національної академії педагогічних наук України «Григорій Сковорода» (2016 р.).

ГНУСКІНА ГАННА ВОЛОДИМИРІВНА

Гнускіна Ганна Володимирівна закінчила у 2010 році Класичний приватний університет, отримала повну вищу освіту за спеціальністю «Психологія» та здобула кваліфікацію психолога, викладача закладу вищої освіти.

З 2011 р. по 2012 р. працювала на посаді старшого лаборанта лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України.

З 2012 р. по 2016 р. навчалася в цільовій аспірантурі Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України за державним замовленням з відривом від виробництва за спеціальністю 19.00.10. – організаційна психологія; економічна психологія.

У 2016 р. захистила кандидатську дисертацію з теми «Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців» за спеціальністю 19.00.10. – організаційна психологія; економічна психологія, здобула науковий ступінь кандидата психологічних наук.

Автор понад 30 наукових та науково-методичних публікацій з проблем організаційної та економічної психології, психології підприємництва та психології професійного вигорання.

Учасник міжнародних конгресів, конференцій, семінарів з організаційної та економічної психології, соціальної психології та психотерапії.

Є членом Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці (УАОППП).

Наукове видання

КАРАМУШКА Людмила Миколаївна

ГНУСКІНА Ганна Володимирівна

ПСИХОЛОГІЯ

ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ

Монографія

Підп. до друку 13.12.2018. Формат 60×84¹/₁₆. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 11,6. Обл.-вид. арк. 12,8. Наклад 100 прим. Зам. 658.

Віддруковано у ТОВ-Видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції серія ДК № 201 від
27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-60-03