

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису,  
остаточна версія

---

/Підпис студентки/

**САРБАЄВА Олександра Тимурівна**

**МОТИВАЦІЙНІ КОМПОНЕНТИ СХИЛЬНОСТІ ДО ЕМОЦІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ СЕРЕД ЖУРНАЛІСТІВ**

Спеціальність 053 - Психологія

Магістерська робота на здобуття кваліфікації магістра

**Кафедра клінічної психології**

**Науковий керівник**

Аврамчук Олександр Сергійович,  
доцент кафедри клінічної психології УКУ,  
кандидат психологічних наук

---

/Підпис наукового керівника/

Львів – 2021

**Вищий навчальний заклад «Український Католицький Університет»**

**Факультет наук про здоров'я**

**Кафедра клінічної психології**

**Пояснювальна записка**

до магістерської роботи

магістр

(освітній ступень)

на тему:

«Мотиваційні компоненти схильності до емоційного вигорання  
серед журналістів»

**Виконала:**

**Студентка 6 курсу групи ЗПК 19/М**

**спеціальності 053 «Психологія»**

Сарбаєва О. Т.

**Керівник: доцент кафедри клінічної**

**психології УКУ, кандидат психологічних наук**

Аврамчук О. С.

**Рецензент:**

Львів - 2021

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ</b> .....	8
1.1. Суть емоційного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення.....	8
1.2. Виникнення, діагностика та подолання синдрому емоційного вигорання.....	16
1.2.1. Причини та фактори виникнення емоційного вигорання.....	16
1.2.2. Симптоми емоційного вигорання.....	19
1.2.3. Діагностика, профілактика й лікування синдрому емоційного вигорання.....	22
1.3. Журналістська діяльність. Емоційне вигорання і компоненти мотиваційної сфери особистості.....	27
1.3.1. Специфіка діяльності журналістів. Дослідження емоційного вигорання.....	27
1.3.2. Фактори вигорання журналістів. Мотиваційні компоненти.....	29
<b>Висновки до РОЗДІЛУ I</b> .....	35
<b>РОЗДІЛ II МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	37
2.1. Дизайн психологічного дослідження .....	37
2.2. Діагностичний інструментарій.....	41
<b>Висновки до РОЗДІЛУ II</b> .....	47
<b>РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖУРНАЛІСТІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ТЕЛЕБАЧЕННІ</b> .....	49
3.1. Загальна характеристика групи дослідження.....	49
3.2. Узагальнення отриманих даних.....	50
3.3. Кореляційний та регресійний аналіз на інтегральному рівні	

емоційного вигорання. Інтерпретація даних.....	54
3.4. Кореляційний та регресійний аналіз на рівні окремих факторів емоційного вигорання. Інтерпретація даних.....	59
3.5. Факторний аналіз. Інтерпретація даних.....	67
<b>Висновки до РОЗДІЛУ III.....</b>	<b>71</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>74</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>77</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>88</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Темпи життя та інтенсифікація умов праці сучасної людини дають все більше підстав для емоційного вигорання. Всесвітня організація охорони здоров'я визнала синдром вигорання проблемою двадцять першого століття [40]. Про її значущість говорять тисячі досліджень і публікацій на дану тему: від розуміння змісту і формування концепту до вивчення нюансів цього феномену в окремих професіях. Дослідження феномену вигорання, які інтенсивно розпочалися у другій половині двадцятого століття, призвели до формування різних його моделей. Серед найбільш відомих науковців-дослідників синдрому емоційного вигорання – К. Маслач, Дж. Грінберг, Г. Сельє, В. Бойко, Н. Водопьянова та інші. Проте, незважаючи на глибину і ширину вивчення питання, його структуризації, на цей час немає єдиної прийнятої концепції розуміння змісту та механізмів утворення стану емоційного вигорання [30].

Журналістика – одна з найбільш стресових професій. Наприклад, за даними національної спілки журналістів Великої Британії стрес є найбільшою проблемою охорони здоров'я, коли йдеться про працівників засобів масової інформації [64]. Окремі фахівці відзначають, що робота журналіста більш стресова, аніж лікаря [59]. А згідно з оцінками інших, по стресовості вона знаходиться на одному рівні з професією авіадиспетчера [46]. Стрес є причиною вигорання. За статистикою, журналісти знаходяться серед лідерів тих працівників, з ким трапляється емоційне вигорання [49]. На сьогоднішній день склалася ситуація, коли знаходячись серед найбільш вигорабельних професій, відсутні, на відміну від багатьох інших професій, спеціальні опитувальники вигорання для журналістів. Відтак, вивчення явища вигорання в журналістській діяльності можливе проведенням емпіричного дослідження із застосуванням доступних базових інструментів. Окрім того, дотепер є дуже обмежена кількість досліджень

щодо вигорання представників даної професії. При цьому, всі вони узагальнені по видам журналістики – преса, радіо, телебачення, соціальні медіа і зроблені за кордоном. В Україні переважний обсяг інформації споживається через центральні телевізійні канали [63]. Це накладає особливі вимоги на якість продукту, швидкість його доставки до споживача, постійну новизну і створює поле для потенційного вигорання журналістів телебачення. Для ефективної діяльності журналістів-телевізійників важливо дослідити фактори, що впливають на їх потенційне вигорання.

Однією з основних груп факторів, які призводять до виникнення вигорання є особливості особистості, частиною яких є компоненти мотиваційної сфери. Серед них є основні, які в найбільшій мірі характеризують мотиваційні процеси особистості. Їх виділення і дослідження у журналістів телебачення дозволило б встановити зв'язок із синдромом емоційного вигорання й зрозуміти, наскільки вони до нього схильні. А відтак, зробити вклад в розуміння можливих факторів вигорання серед журналістів, які працюють на телебаченні.

**Об'єктом дослідження** є синдром емоційного вигорання серед журналістів.

**Предмет дослідження** є мотиваційні компоненти розвитку емоційного вигорання журналістів, які працюють на телебаченні.

**Мета дослідження:** виявити основні компоненти мотиваційної сфери особистості, що впливають на схильність до емоційного вигорання журналістів, які працюють на телебаченні.

**Завдання дослідження:**

1. Провести теоретичний аналіз емоційного вигорання у роботах зарубіжних і вітчизняних дослідників.
2. Вибрати основні компоненти мотиваційної сфери особистості, що можуть впливати на схильність до емоційного вигорання журналістів, які працюють на телебаченні.

3. Розробити дизайн та провести емпіричне дослідження по визначенню рівня вигорання та його зв'язку з основними компонентами мотиваційної сфери особистості журналістів телебачення.
4. Виходячи з результатів дослідження, виявити основні компоненти мотиваційної сфери особистості, що впливають на схильність до емоційного вигорання журналістів, які працюють на телебаченні.

**Гіпотеза дослідження:** журналісти телебачення з домінуючою направленістю особистості на виконання завдання, які мають інтернальний локус контролю та високий рівень мотивації до невдач, схильні до розвитку синдрому емоційного вигорання.

**Методи дослідження.** Для виконання завдання та досягнення мети дослідження були використані такі методи:

- теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація інформації, синтез, порівняння даних;
- емпіричний: опитування методом анкетування;
- математично-статистичні: кореляційний аналіз, регресійний аналіз, факторний аналіз (із застосуванням комп'ютерної програми IBM SPSS Statistics).

Були використані методики: діагностики вигорання К. Маслач, дослідження локусу контролю Дж. Роттера, дослідження направленості особистості Басса-Смекала-Кучера, діагностики мотивації особистості до успіху та уникнення невдач Т. Елерса, авторська анкета соціально-демографічних характеристик та показників професійної діяльності.

Практична значимість роботи полягає в можливості використання результатів дослідження, його висновків для створення програм профілактики емоційного вигорання у журналістів, які працюють на телебаченні, систем їх професійного відбору та мотивації.

## РОЗДІЛ І

### ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

#### 1.1. Суть емоційного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення

Емоційне вигорання – це стан, при якому людина відчувається виснаженою морально, інтелектуально та фізично. Його виникнення переважно пов'язане з професійною діяльністю, як реакцією на постійний стрес на роботі. Тому, також часто застосовують означення «професійне вигорання». Але проявлятися подібний стан може і в інших сферах життєдіяльності, де відбувається взаємодія з іншими людьми чи об'єктами.

Поняття «вигорання» описане у діючому дотепер десятому виданні Міжнародної статистичної класифікації хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я (МКХ-10, класифікаційна рубрика Z73 «Проблеми, пов'язані з труднощами керування власним життям», код Z73.0 «Вигорання») [1] Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). В останній версії МКХ-11, представленій на Всесвітній асамблеї охорони здоров'я 20.05.19р., воно подано більш розлого і характеризується як «синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий» [81]. Для нього є характерними три основних симптоми: 1) відчуття виснаження і втрата енергії; 2) підвищене ментальне дистанціювання від роботи, негативні й цинічні відчуття щодо роботи; 3) зниження професійної ефективності [81].

Варто відзначити, що ВООЗ не вважає вигорання хворобою. Вона розглядає даний синдром тільки в професійному контексті і його не варто застосовувати до інших сфер життя.

Поняття вигорання було введено в психологію американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році [75]. Але ще задовго



до того науковцями були зафіксовані та позначені випадки «отруєння людьми», «хвороби спілкування» [30], «згорання» [1] та ін. Зокрема, Г. Бредлі описав різновид «стресу, залежного від роботи» [25]. Тобто, відбувалася фіксація зовнішніх проявів феномену вигорання – емоційного, фізичного, розумового виснаження.

Досліджувати зміст явища вигорання почав власне Г. Фрейденбергер щодо медиків, представників, так званих «хелперських професій». Термін «вигорання персоналу» він використовував для визначення психологічного стану здорових працівників психіатричних закладів в умовах регулярного інтенсивного спілкування з пацієнтами та надання їм допомоги. Такий стан характеризується фізичним та психологічним виснаженням, втратою мотивації, зниженням рівня відповідальності [75].

Г. Фрейденбергер вивчав вигорання з точки зору клінічного, тобто психіатричного, підходу. К. Маслач звернула увагу на соціально-психологічні аспекти проблеми [19]. У 1976 році вона ввела термін «синдром вигорання» з характерними трьома компонентами [89]: 1) емоційне виснаження – відчуття втоми й емоційної спустошеності; 2) деперсоналізація – негативне та байдуже ставлення до своєї роботи, колег та організації; 3) применшення професійних досягнень – сумніви щодо власних фахових компетенцій, продуктивності й результатів досягнень. За К. Маслач «вигорання – це тривала відповідь працівника на хронічні міжособистісні стресори на роботі» [88]. Пізніше, у 1981 К. Маслач та С. Джексон була запропонована методика оцінки вигорання на основі опитувальника MBI (The Maslach Burnout Inventory), яка поступово еволюціонувала від «помічних» професій до великої кількості інших [92]. Тобто, дослідження феномену емоційного вигорання розповсюдилося з професій «суб'єкт-суб'єктного» типу на багато інших включно з «суб'єкт-об'єктними» (шахтарі, будівельники, телефоністи та ін.).

На сьогоднішній день однією із проблем є термінологічна визначеність. Для одних дослідників «емоційне вигорання» пов'язане з роботою, тому воно тотожне «професійному вигоранню». Для інших – це більш широке поняття, яке не варто звужувати до процесу виконання професійних обов'язків. Також є варіант з «психічним вигоранням». Хтось називає «емоційне вигорання» процесом, хтось станом. Те саме і з «синдромом емоційного вигорання». Як вчені, що займаються вивченням емоційного вигорання, перекладають термін «burnout» наведено в Таблиці 1.1 [53].

*Таблиця 1.1 Варіанти перекладу терміну «burnout»*

<b>Переклад «burnout»</b>	<b>Дослідник</b>
Синдром психічного вигорання	Рибніков О.Н. (2010)
Синдром професійного вигорання	Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. (2008)
Синдром особистісної (професійної) деформації	Слабінський В.Ю, Подсадний С.А. (2008), Абрамова Г.С., Юдчиц Ю.А. (1998)
Емоційне згорання	Дьоміна Л.Д., Ральнікова І.А. (2005), Постнов В.В. (2008)
Синдром емоційного згорання	Бойко В.В. (1999), Амінов Н.А. (1994), Форманюк Т.В. (1994), Яценко Т.С. (2008)
Синдром емоційного перегорання	Від В.Д., Лозинська Е. І. (1998)
Феномен психічного вигорання	Вайнштейн Л.А. (2008)
Синдром емоційного вигорання	Макарова Г.А. (2003)
Психічне вигорання	Орел В.Е. (2005), Рукавішніков А.А. (2001)

Авторка даної роботи у процесі дослідження дійшла точки зору, що «емоційне вигорання» – це максимально широке поняття зі своїми причинами виникнення, факторами, наслідками і т. д. Це феномен, це явище. Воно може бути пов'язане з різними видами діяльності, а не тільки з основним місцем праці. У нього є свій процес і свої стани. Тому, до нього можна застосовувати всі ці означувальні терміни. «Синдром емоційного вигорання» – це характеристика одного зі станів емоційного вигорання, яка фіксує цей стан і однозначно визначає певну проблему у людини. Тобто, «синдром емоційного вигорання» є, свого роду, «хронічним» рівнем «емоційного вигорання».

В даній роботі розглядаються основні моделі, що висвітлюють феномен вигорання – факторні та описуючі динаміку протікання процесу. Вчені, які дотримуються факторних моделей, розглядають емоційне вигорання як стан з конкретними ознаками та детально описують їх. В залежності від кількості компонентів розрізняють одно-, двох-, трьох- та чотирьох факторні моделі. Для дослідників, що дотримуються процесуальних моделей, є характерним розглядати вигорання як динамічний процес, в рамках якого стадії слідує одна за одною.

### ***Факторні моделі***

1. Однофакторна модель. Була розроблена А. Пайнс та У. Аронсон [98]. Синдром емоційного вигорання розглядається як стан емоційного, психічного та когнітивного виснаження. Основним фактором виникнення професійного вигорання є виснаження, а інші прояви та переживання є лише його наслідками. Таке виснаження виникає від надто довгого перебування в ситуаціях, що дають високий рівень психо-емоційного напруження. Даний підхід трактує емоційне вигорання фактично як синдром хронічної втоми. А саме вигорання загрожує представникам різних професій, а не лише соціальної сфери [45].

2. Двофакторна модель. Дану модель розробили голландські дослідники Д.Дірендонк, В.Шауфелі та Х.Сіксма. Досліджуючи «емоційне вигорання» серед медичних сестер, вони виявили, що воно складається із двох чинників: емоційного виснаження та деперсоналізації. На їхню думку, перший фактор, який вони назвали «афективний», стосується погіршення загального стану здоров'я, підсилення емоційного виснаження, збільшення рівня психічного напруження. А другий фактор, названий «установчим», проявляється у подальшому змінні ставлення до клієнтів або до себе [102].

3. Трифакторна модель. Дана концепція, розроблена К. Маслач та С. Джексон, є найбільш поширеною [87]. Вона розглядає емоційне вигорання як відповідь на перманентний професійний стрес міжособистісних комунікацій і укладається в трикомпонентну конструкцію з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних досягнень.

Перший фактор – емоційне виснаження – є основою емоційного вигорання. «Прибиття» емоцій проявляється у зниженні емоційного тону, спустошеності, втрати інтересу до роботи. Емоційно виснажені люди почуваються настільки втомленими, що не мають сил на звичайні, прості дії.

Другий фактор – деперсоналізація. Характеризується тим, що стосунки з іншими стають безособовими та більш формальними. Людина стає більш цинічною, грубою, зверхньою. Спочатку більш приховане негативне ставлення до оточуючих з часом стає помітнішим й призводить до конфліктних ситуацій. Подальші дослідження, зокрема поведінки лікарів, показали, що відсторонення останніх від пацієнтів може перерости у крайні дії по отриманню влади над особистістю пацієнта чи проявів егоїзму, як то байдужість до потреб пацієнта та, навпаки, задоволення власних, в тому числі матеріальних, потреб [58].

Третій фактор даного підходу – редукція професійних досягнень – передбачає відчуття власної професійної некомпетентності, негативну оцінку своєї діяльності та її цінності для реципієнтів, применшення значимості власних досягнень. Наслідком є зниження професійної мотивації та зменшення продуктивності діяльності з подальшим відчуттям нездатності справлятися з роботою та байдужості до неї.

До появи цієї моделі три її компоненти часто розглядалися окремо, власне, як вигорання. К. Маслач розширила поняття професійного вигорання, доповнивши реакцію на професійний стрес міжособистісним (деперсоналізація) та самооціночним (редукція власних досягнень) компонентами [88].

4. В чотирифакторній моделі один з елементів вищезгаданої трифакторної моделі розділяють на два окремих. Так, деперсоналізація розгалужується на деперсоналізацію, пов'язану з роботою та деперсоналізацію, пов'язану з отримувачами послуг (як то пацієнти, клієнти та ін.). Чотирифакторна модель запропонована Г. Фіртом з А. Мімсом [76] та Е. Іваніцкі зі Р. Швабом [82].

### ***Стадійно-процесуальні моделі***

1. Згідно моделі М. Буріша [69], розвинутою Т. Ронгінською [43], синдром вигорання в своєму розвитку проходить шість стадій:

- 1) попереджуюча, коли внаслідок значних енергійних витрат виникають перші відчуття втоми;
- 2) зниження рівня конструктивної участі у житті організації, в якій працює «згораючий», посереднє відношення до оточуючих та своїх професійних обов'язків, відсутність емпатії;
- 3) емоційні реакції у вигляді конфліктності, апатії, агресії, депресії;
- 4) деструктивна поведінка у вигляді байдужості до оточуючого світу й зменшення базової ефективності діяльності;

- 5) психосоматичні реакції організму у вигляді певних фізіологічних порушень;
- 6) розчарування – повний розпач і життєва порожнеча.

2. Модель Дж. Грінберга розглядає вигорання як прогресуючий процес із п'яти етапів [78]:

1) медовий місяць – улюблена робота і ентузіазм у початковій точці «кривої життєвого циклу» кар'єри. Поступово з'являються моменти незадоволення роботою і професією;

2) нестача пального – втрата інтересу до роботи як такої і в конкретній організації зокрема супроводжується загальною емоційною та фізичною втомою;

3) хронічні симптоми – через постійний тиск на роботі людина знаходиться у стані перманентної роздратованості й агресії;

4) криза – втрата працездатності через хронічні захворювання, зниження якості життя.

5) пробивання стіни – кар'єра працівника під загрозою через критичний стан його фізичних і психологічних проблем.

3. Специфікою динамічної моделі Е. Перлмана та Б. Хартмана є те, що розвиток вигорання представлений в контексті прояву реакцій (фізіологічних, афективно-когнітивних та поведінкових) на організаційні стреси [96]. Їх модель містить чотири стадії:

- 1) ступінь стресовості робочих ситуацій. Таких ситуацій переважно буває дві: невідповідність компетенцій працівника професійним вимогам або невідповідність роботи очікуванням працівника. Ці протиріччя зазвичай і породжують стрес.
- 2) стрес сприймається й переживається працівником. Дія механізму залежить від зовнішніх організаційних факторів і внутрішніх особистісних факторів людини;

- 3) відбувається реакція на стрес – фізичне та емоційне виснаження, дезадаптація, низька мотивація та продуктивність роботи;
- 4) наслідки стресу.

4. Одним з найбільш комплексних підходів до опису синдрому вигорання представив В. Бойко у своїй фазовій моделі [3]. Його бачення розвиває систему загального адаптаційного підходу Г. Сельє, де вигорання є його третьою стадією (виснаженням) – дистресом [47]. Модель включає три фази по чотири симптоми в кожній:

- 1) фаза напруження характеризується поступовим наростанням емоційної виснаженості та втоми від професійної діяльності. Симптоми: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, загнаність в кут, тривога та депресія;
- 2) фазі резистенції властивий супротив стресу по мірі наростання останнього, що проявляється у байдужості, закритості, відстороненості. Симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій та редукція професійних обов'язків;
- 3) фаза спустошення – перевтома спочатку призводить до енергетичної спустошеності а потім і до неврологічних порушень. Симптоми: емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особисте відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення.

У додачу до цього, кожна фаза і симптом можуть мати свою глибину: низьку, середню чи високу.

У зв'язку з актуальністю теми вигорання, існує велика кількість моделей, або, швидше, варіацій процесуальних моделей. Наприклад, в динамічній фазовій моделі Р. Голембієвського та Р. Мунзенридера виділено три стадії та вісім фаз вигорання [77]. Серед інших вчених можна виділити роботи А. Рукавишнікова [44], Н. Водоп'янової [10], Т. Ронгінської [43], Д.

Етзіона [74], Д. Едельвича й Р. Бродські [72]. Вони розвивають і уточнюють вищезгадані базові моделі.

Вузький сегмент моделей з динамічними характеристиками складають концепції, які розглядають професійне вигорання як стан. У А. Ленглі це стан виснаження, що поступово розвивається і дає поштовх іншим симптомам [21]. У П. Брілла - це дисфорія та зменшення професійних досягнень [68].

Сучасний етап дослідження феномену вигорання характеризується появою нових концепцій. Одна з найбільш значущих – психічне вигорання, розроблена В. Орлом. Він формулює психічне вигорання як інтегральне поняття. Його причинами може бути більш широке коло підстав: не тільки професійні, а й особисті чи сімейні. А професійне вигорання – це лише один з варіантів вигорання психічного. Даний підхід формує більш системний погляд на проблему вигорання [30].

## **1.2. Виникнення, діагностика та подолання синдрому емоційного вигорання**

### **1.2.1. Причини та фактори виникнення емоційного вигорання**

За влучним виразом К. Маслач вигорання - це прояв «ерозії людської душі» [88]. Або іншими словами, душевна перевтома. Причиною такого стану є стрес, як результат тривалого емоційного напруження в процесі професійної діяльності. Джерелом напруження виступає невідповідність між потребами особистості та специфікою роботи. Подібна невідповідність, згідно К. Маслач і М. Лейтер проявляється за таких обставин [91]:

- між вимогами до працівника та належними йому ресурсами;
- між бажанням автономної діяльності працівника і жорстко регламентованим менеджментом в організації;
- через несправедливу, на думку працівника, винагороду й інші невідповідні умови праці;



- через зменшення рівня ефективності співпраці з колегами по роботі;
- через етичні міркування щодо можливості виконувати певний вид роботи.

Якщо стан рівноваги між вимогами до працівника на роботі та його внутрішніми ресурсами порушується (існує постійно або прогресує) і цей процес продовжується тривалий час, протягом якого відбувається накопичення негативних емоцій з подальшим емоційним виснаженням а ресурси спеціально не відновлюються, настає вигорання такого працівника.

Хоча різні вчені виділяють свої групи факторів виникнення емоційного вигорання [50], все ж базовими є дві: індивідуальні та організаційні (або внутрішні та зовнішні). Група індивідуальних чинників поділяються на такі, що мають соціально-демографічні характеристики та особливості особистості.

До перших, соціально-демографічних характеристик, відносяться: вік, стать, сімейний стан, рівень освіти, ментальність, стаж роботи, місце проживання, соціальний статус, рівень матеріального забезпечення та ін. Всі ці фактори можна поділити на три групи з точки зору зв'язку з професійним вигоранням:

- 1) досліджені, зв'язок встановлений досить чітко. Наприклад, К. Маслач у своїх працях показала, що термін вигорання середнього медичного персоналу складає близько півтора року від початку роботи, а соціального працівника – від двох років;
- 2) досліджені, зв'язок неоднозначний. Хтось із вчених стверджує, що чоловіки більш «вигорабельні», хтось – що жінки [12];
- 3) вивчені не достатньо. Це раса, освіта, соціальний статус тощо.

До других чинників, особливостей особистості, відносять: витривалість, агресивність, тривожність, приналежність до групи, синдром самозванця (коли людина будь-що намагається доказати собі, що варта високої думки своїх колег), локус контролю, бажання співпраці, наявність

цілі, направленість особистості, мотивація досягнення, перфекціонізм, ідеалістичне уявлення про сенс та зміст роботи, адаптивність, сумлінність та ін. Деякі з цих факторів мають позитивний зв'язок з вигоранням, деякі – негативний [36]. В контексті даної роботи основна увага буде приділена мотиваційним компонентам розвитку емоційного вигорання.

Організаційні фактори – це фактори, пов'язані з робочим процесом. Серед них:

- умови роботи – режим роботи з точки зору об'єму і часу: надмірне навантаження, брак часу для виконання роботи, збільшена тривалість робочого дня та ін. Кожен з цих аспектів призводить до ризику вигорання.
- зміст і об'єм функціоналу, рівень повноважень, рівень відповідальності: кількість клієнтів, рівень взаємозв'язку з клієнтами, глибина проблем клієнтів та здатність їх вирішувати, протиріччя між окремими видами діяльності у робочому функціоналі, відповідальність перед колективом та суспільством, інформованість, незалежність, самостійність у прийнятті важливих рішень та ін. Підвищення рівня перших п'яти факторів збільшує ймовірність вигорання, наступних трьох – зменшує.
- соціально-психологічні умови роботи та відношення до працівника:
  - соціальна підтримка – відносини в організації й загальна атмосфера в ній на всіх рівнях, відповідна корпоративна культура;
  - стиль управління керівництва. В крайніх проявах може бути авторитарним чи демократичним. Перший, відповідно, сприяє виникненню вигорання, другий – ні;
  - мотивація – нематеріальна винагорода;
  - стимулювання – матеріальна винагорода;

- доступний зв'язок з вищим менеджментом. Зменшує рівень вигорання за його наявності
- розбіжності в ціннісних орієнтирах працівника й компанії;

Організаційні фактори є одними з найвагоміших причин вигорання. У 2018 році компанія Gallup провела дослідження причин вигорання серед американських працівників. Було виявлено, що основними причинами (насправді, факторами) є: несправедливе ставлення на роботі, неконтрольоване навантаження й нечітке визначення обов'язків [64].

К. Маслач зауважує, що вигорання не визначається у форматі або-або, тобто, залежить тільки від людини чи тільки від ситуації [91]. Є зміст розглядати людину в контексті робочої ситуації, а саме: чи відповідає працівник роботі та як він проявляє себе в роботі. Підстави вигорання працівника за К. Маслач формуються в таких сферах: робоче навантаження, контроль ситуації, заохочення, соціальна підтримка, відчуття справедливого відношення, життєві цінності. Кожен з цих блоків містить набір певних факторів.

### **1.2.2. Симптоми емоційного вигорання**

Про розвиток синдрому емоційного вигорання свідчать його симптоми. Дотепер науковцями виділено більше сотні таких симптомів [26]. Частина з них досліджена більше, частина – менше. В кожній з моделей вигорання, розглянутих вище, вони є характеризуючими ознаками. Беручи до уваги велику кількість моделей і симптомів емоційного вигорання а також прогрес у його дослідженні, стає зрозумілим існування значної кількості підходів до систематизації та класифікації симптомів даного синдрому. Фактично, всі дослідники представляли свою, підтримували або уточнювали якусь з раніше представлених класифікацій.

Перша спроба узагальнення симптомів належить Е. Махер [86]. Її перелік виглядав наступним чином: психосоматичні нездужання; безсоння;

негативне ставлення до клієнтів; негативне ставлення до самої роботи; відсутність апетиту або, навпаки, переїдання; негативна Я-концепція; агресивні почуття, як то дратівливість, напруженість, тривожність, напруження, занепокоєння, схвильованість, гнів та ін.; поганий настрій та пов'язані з ним відповідні емоції: песимізм, цинізм, безнадія, апатія, депресія; переживання почуття провини.

Подальші класифікації оформлювалися згідно певних груп за принципом від загального до детального. Критерії групування симптомів були різні. Наприклад, К. Маслач та С. Джексон (1986) структурували симптоми вигорання, вказуючи на зміни в поведінці, почуттях, мисленні, стані здоров'я [87]. Щось подібне робив і Г. Робертс [42].

Один з найвикористовуваних на сьогоднішній день способів класифікації – це розміщення симптомів по психофізичним, соціально-психологічним та поведінковим групам [20].

Психофізичні симптоми діляться три категорії [27]:

- фізичний дистрес: відчуття фізичного виснаження – основна ознака; перманентне відчуття втоми і до, і після роботи; різка втрата чи, навпаки, різке збільшення ваги; низькі сприйнятливості і реакція на зовнішні зміни; постійний головний біль, головокружіння; болі в м'язах та суглобах; пітливість, тремтіння рук, нудота; порушення сну; сексуальні розлади; загальна слабкість, зниження рівня активності та енергійності; млявий, загальмований стан, постійне бажання виспатися.
- психосоматичні захворювання: постійні болі в серці; постійні розлади кишково-шлункового тракту; погіршення зору; погіршення слуху.
- фізіологічні реакції: підвищення тиску; підвищення рівня показника холестерину; порушення функції дихання, особливо при навантаженні.

Соціально-психологічні симптоми групуються за індивідуально-психологічним, міжособистісним та організаційним критеріями [89; 90; 97, 101]:

- індивідуально-психологічний: розлади пам'яті та уваги; загальний низький емоційний тонус – байдужість, песимізм, втома, пригніченість; постійний безпричинний стан тривоги, страху, провини, сорому; нервозність у вигляді замкненості у собі або, навпаки, частих зривів.
- міжособистісний: дратівливість; надмірна чутливість до зовнішніх подразників; цинічне ставлення до клієнтів; спілкування з клієнтами у грубій формі; формування особливої значущості власної персони, демонстрація такої значущості.
- організаційний: настанова щодо негативного майбутнього, втрата перспектив; думки, що робота вже не приносить користі; відчуття, що якість виконання роботи падає; надмірна критика своїх колег; негативне уявлення про керівництво; агресивна поведінка проти своїх колег.

Поведінкові симптоми розглядаються на трьох рівнях з протилежними формами для перших з двох нижче описаних [89]:

- індивідуально-психологічний: з одного боку – імпульсивність, гіперактивність, прямолінійність; зловживання алкоголем, кавою, курінням, вживання наркотиків і т. п.; з іншого боку – нездатність сконцентруватися на справах, нерішучість і т. п.;
- міжособистісний: з одного боку – агресія по відношенню до оточуючих, недружня атмосфера на роботі, конфлікти в сім'ї і т. п.; з іншого боку – зменшення чи, навіть, уникнення контактів з іншими людьми, бажання ізолюватися від соціуму та ін.;
- організаційний: зниження продуктивності праці внаслідок байдужого ставлення до неї; проблеми з трудовою дисципліною,

наприклад, запізнення на роботу; невиконання професійних обов'язків; зменшення професійної активності;

Окремо або як частину організаційних розглядають мотиваційну групу симптомів, яка характеризується протиріччям між романтичною уявою і реальною професійною діяльністю [101]: з часом виконувати роботу стає все важче; відсутність ініціативності й ентузіазму; небажання ухвалювати рішення; зневіра в професії; зникає бажання виконувати саму роботу.

Існують класифікації синдромів вигорання з поділом на п'ять груп. Найвідоміша з них належить С. Кехілли [84]. Ключові з них такі: 1) фізичні симптоми; 2) емоційні симптоми; 3) поведінкові симптоми; 4) симптоми, пов'язані з роботою; 5) симптоми в міжособистісних відносинах.

Очевидно, всі симптоми не з'являються одночасно. Тому, існують класифікації згідно фаз процесу емоційного вигорання [31].

### **1.2.3. Діагностика, профілактика й лікування синдрому емоційного вигорання**

Попри те що емоційне вигорання може відбуватися практично в будь-якій професійній діяльності, можна виділити групи ризику найбільш схильних до даного синдрому [6]:

1. Працівники-інтроверти. Їм важко почуватися комфортно в комунікативних професіях через їх індивідуально-психологічні особливості. Рівні взаємодії з оточуючими, співробітництва, емпатії знаходяться досить низько. Зазвичай вони обмежують соціальні контакти, будучи зайнятими своїми думками та почуттями та аби не бути спустошеними [38].

2. Особи, яким важко дається робота, які у порівнянні зі своїми колегами витрачають на неї надто багато сил та енергії. Такі працівники знаходяться в стані перманентного внутрішнього конфлікту з роботою.

3. Люди, яким важко визначитися з пріоритетами в їхньому житті. Наприклад, ті (частіше жінки), хто переживає суперечність між роботою і сім'єю.

4. Емоційно нестійкі особи, які губляться в нестандартних обставинах. Не можуть ефективно виконувати роботу поза посадовою інструкцією.

5. Працівники, що вимушені доводити свої професійні здатності за гендерною, расовою, віковою ознаками.

6. Працівники, які не мають постійної стабільної роботи, відчувають на собі тиск умов ринку праці і, відповідно, бояться втратити поточне місце роботи.

7. Працівники екстремальних професій, діяльність яких пов'язана з ризиками для їх здоров'я та життя.

8. «Трудоголіки» і максималісти. Активно поринаючи в трудовий процес, вони поступово збільшують дисбаланс в житті. В результаті, робота поглинає їх і поступово деформує особистість.

Як показує практика, не втручання в розвиток синдрому емоційного вигорання не призводить до покращення стану працівника [62]. Більше того, наслідки можуть бути дуже серйозними. Аж до смерті на робочому місці. В Японії, наприклад, для цього існує спеціальний термін – каросі. А також ведеться офіційна статистика смертей на робочому місці, кількість яких, на жаль, обраховується тисячами на рік. Одна з причин суїцидів – професійне вигорання [51].

Методи роботи з синдромом емоційного вигорання включають діагностику, профілактику, лікування. Розглядаючи далі їх один за одним, потрібно зауважити, що на практиці вони не обов'язково розташовуються в такій послідовності. Наприклад, профілактичні заходи можна (і бажано) застосовувати до того, як людина відчує перші симптоми вигорання.

Говорячи про діагностику вигорання, важливо виділити два блоки питань:

1. Системне дослідження синдрому професійного вигорання як з точки зору структури, так і з точки зору динаміки процесу;

2. Співвідношення стану емоційного вигорання із станом стресу та різними формами втоми.

Професійне вигорання важливо відрізнити від стресу та від різних форм втоми: розумової, фізичної, хронічної. Фактично, це стадії напруження організму в ланцюжку «втома – стрес – дистрес – вигорання». Тобто, втома є передвісником і однією з умов виникнення стресу. Від втоми людина досить швидко відновлюється [60]. Стрес, відповідно, відображає такий рівень напружень, які накопичуючись, формують стійкий негативний стан [2]. Але цей стан адаптаційний і підвищує стійкість організму до впливу негативних факторів [30]. Дистрес – це надмірна напруга, що ставить людину на межу адекватності реакції на події в її житті. За цією межею – емоційне вигорання, тобто стійкий негативний стан. Це більш широке і комплексне явище, аніж дистрес, стрес чи втома [17]. Дехто з дослідників вважає прояви втоми – фізичні, розумові, хронічні – симптомами емоційного вигорання [48]. На сьогоднішній день вплив втоми, стресу і вигорання одне на одного недостатньо вивчені.

В рамках даної роботи увага буде приділена структурі і глибині вигорання. Найвикористовуванішою методикою для визначення структури й рівня емоційного вигорання є концепт на підставі трьохфакторної моделі К. Маслач і С. Джексона. У 1981 році з'явився їх знаменитий опитувальник MBI – Maslach Burnout Inventory [92]. Цей інструмент дає можливість виявити і виміряти вигорання, виділяючи компоненти, що відносяться до емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції персональних досягнень. Використовується як для професій типу «суб'єкт-суб'єкт», так і для професій типу «суб'єкт-об'єкт». Існує кілька варіантів опитувальника для різних професій. Серед інших методик – SBS (Staff Burnout Scale), The Tedium Scale та інші [28].



Для розуміння динаміки процесу вигорання часто використовують методику В. Бойко, яка називається «Діагностика рівня емоційного вигорання». Даний опитувальник базується на трьохфазній моделі цього вченого. Він вважається одним з найбільш комплексних і дозволяє оцінити, як далеко зайшло вигорання з точки зору напруження, резистенції і спустошення [4].

Заходи з профілактики й лікування вигорання досить схожі, оскільки мають впливати на причину появи синдрому. Всі стратегії з профілактики та допомоги людині, що вигорає, можна поділити на:

1. самодопомогу;
2. організаційну (запобігання зовнішнім обставинам), орієнтовану на особистість та на організацію;
3. спеціалізовану професійну.

1. Стратегія самодопомоги. Заходи планування і реалізації такої стратегії базуються на первинній профілактиці й включатимуть [104]:

- знання і розуміння симптомів вигорання, його негативних наслідків;
- наявність мотивації протистояти наслідкам емоційного вигорання, наявність плану робіт з попередження вигорання;
- прагнення до здорового способу життя і у фізичному плані (достатній час для сну, регулярний відпочинок, спорт, відмова від шкідливих звичок, «заїдання» негативних емоцій і т. д.), і психологічному (насичене приватне життя, спілкування з близькими людьми, виділення часу для власних задоволень, займатись справами, що дають позитивні емоції і т. д.);
- вміння планувати і виділяти пріоритети;
- освоєння та використання різних технік релаксації: самонавіювання, медитація та ін.;
- підтримка стійких відносин із соціумом, без завищених очікувань.

2. Організаційна стратегія (ще її називають зовнішньою) містить заходи орієнтовані на працівників і дії щодо організації та її керівництва [15; 14; 52]. Методики для запобігання вигорання працівників можуть бути зорієнтованими на особистості або на групи. До них належать:

- проходження тестів на «профпригодність» до початку роботи в певному функціоналі;
- організація робочого процесу з перервами між різними завданнями, особливо великими;
- приваблива система заохочень;
- прозора система кар'єрного зростання;
- розвиток керівників з відповідним стилем менеджменту: делегування повноважень, участь підлеглих у прийнятті важливих рішень;
- формування корпоративної культури, спрямованої на розкриття потенціалу працівника, виконання командної роботи, визнання результатів роботи, підтримку дружньої атмосфери в колективі;
- регулярне отримання зворотного зв'язку від підлеглих до керівництва.

Профілактика емоційного вигорання – це не тільки дбати про себе. Це також і відповідати за себе: вміти контролювати стрес, щоб зосередитись на улюбленій роботі.

3. Спеціалізована професійна стратегія використовується на стадії терапії і може включати:

- консультування психологів;
- професійну реабілітацію;
- психотерапію;
- медикаментозне лікування із застосуванням снодійних засобів, антидепресантів, транквілізаторів.

Розглянуті стратегії профілактики і лікування даного синдрому не є автоматично застосовними і поєднуваними. Важливо пам'ятати, що вигорання – це процес дуже індивідуальний щодо швидкості розвитку, його глибини та ширини (тобто видів та кількості симптомів). Але вказані стратегії не виключають одна одну. За необхідності надання системної допомоги і досягнення максимального ефекту бажано їх поєднувати [9].

### **1.3. Журналістська діяльність. Емоційне вигорання і компоненти мотиваційної сфери особистості**

#### **1.3.1. Специфіка діяльності журналістів. Дослідження емоційного вигорання**

За даними Міжнародного Центру журналістики і травми ДАРТ (The Dart Center for Journalism and Trauma) при Колумбійському університеті 80% представників журналістської професії були в ситуаціях, які їх травмували [71]. А згідно з опитуванням IMI і Romy Peck Trust у 2018 році, 97% українських журналістів-фрилансерів відчували депресивні симптоми. Інші дослідження підтверджують характерні дані М. Löfgren Nilsson та Н. Örnebring [95], А. Barton та Н. Storm [66].

Журналістський стрес і, як наслідок, вигорання стосується всіх: і тих хто отримує інформацію «в полі», часто травмуючу, і тих, хто далі з нею працює в редакції. При цьому хтось сам був жертвою, когось залякували й переслідували через професійну діяльність, а хтось отримував стрес навіть не виходячи з редакції — просто читаючи або переглядаючи фото і відео про чергове вбивство, аварію, зґвалтування тощо.

Аналізуючи доступну інформацію про вигорання журналістів, виявилось, що насправді існує невелика кількість наукових досліджень, зважаючи на великий інтерес до цієї теми. Наукові роботи, що є у відкритому доступі або взагалі не розділяють журналістів по видам діяльності, або переважно стосуються представників преси [83]. Вдалося

знайти лише одне дослідження з вигорання журналістів, які працюють на телебаченні, з дослідженням кількох зовнішніх факторів вигорання [55; 7]. Так, у праці “Вигорання журналістів: Систематизований огляд літератури”, проведеному Ж. Макдональд та ін. [83] у 2016 році для привернення уваги до вигорання журналістів, зазначено що дослідниками було знайдено та вивчено лише дванадцять праць, рецензованих та опублікованих у академічних журналах. При цьому, сім досліджень із загальної кількості були проведені професором журналістики Канзаського університету - Скоттом Рейналді [99]. Автори відмічають, що в усіх розглянутих дослідженнях емоційного вигорання серед журналістів, окрім одного, проведеного Фредеріком Ендресом ще у 1988 році [73], були застосовані методики Маслач: MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory—Human Services Survey) або MBI-GS (Maslach Burnout Inventory—General Survey) [83]. Метою роботи Ж. Макдональд з колегами, було проведення ґрунтовної систематизації винайдених досліджень та їх результатів за певними демографічними та професійними показниками. Зокрема такими, як посада, специфіка та розмір видання, в якому працює журналіст, стаж роботи, вік, стать. Спираючись на висновки дослідження Скотта Рейналді 2010 року та інших дослідників, зазначається, що в найбільшій зоні ризику, в основному, знаходяться молоді жінки з невеликим робочим стажем, які працюють в газетах з малим накладом. Також було зазначено, що серед функціоналів найбільший рівень вигорання мають редактори та репортери. Іншими, пов’язаними з роботою чинниками, які найбільше впливають на вигорання, відповідно до дослідження, є: конфлікт “робота-сім’я”, який постійно зростає, робоче навантаження, обмежені інновативність та автономність в роботі, досягання цілей, фізичний комфорт на робочому місці. Низькі рівні показників задоволеності роботою – робота, як така, організаційна підтримка, дохід, залученність в організаційні процеси, згуртованість

колективу, наставники, можливість підвищення – також асоціюються з високими рівнями вигорання [83].

При всій схожості, у працюючих на телебаченні журналістів є свої специфічні моменти в роботі. Наприклад, це те що телевізійники називають «тут і зараз», коли відбувається подія й створюється продукт, який потім не можливо повністю або частково змінити. Це візуальний контакт і розуміння, що більшість інформації середньостатистичною людиною сприймається саме через візуальну складову. Це, фактично, моментальний та інтенсивний зворотній зв'язок від глядача. Журналіст на телебаченні, так би мовити, менш захищений. Телебачення для нього – це своєрідний рентген. Подібного роду фактори потребують загалом більшої мобілізації й вищого рівня відповідальності. Особливістю телевізійного продукту у порівнянні із «писаним» є те, що він завжди – елемент колективної дії, колективної співтворчості з ведучим, режисером, оператором та іншими учасниками процесу творення. З одного боку – це пряма залежність від якості роботи колег, з іншого – можливість, наприклад, легше пережити травматичні моменти, отримуючи підтримку всередині колективу. На телебаченні у порівнянні з пресою більше драйву і більше гри. Це, знову ж таки, може додати більше стресовості, а може компенсувати попереднє напруження. Таким чином, робота на телебаченні потенційно збільшує ймовірність вигорання журналіста. Водночас, є фактори, які компенсують цю небезпеку.

### **1.3.2. Фактори вигорання журналістів. Мотиваційні компоненти**

Згідно сучасних досліджень вигорання журналістів не є чимось унікальним. Вигорають всі працівники. Переважно у всіх них схожі фактори та симптоми. Але є й специфічні. В опрацьованих джерелах серед таких характерних факторів та симптомів вказуються: величезна кількість бажаних і небажаних контактів з людьми за умови необхідності постійного спілкування з ними, «це професія емоційних потрясінь та навантажень»

[59]; «криза смислу... загубленість в лабіринті цінностей і смислів, розриви в смислотворячих переживаннях..., розчарування стосовно своєї соціальної ролі» [61]; «втома від характеру та об'ємів інформації, які треба опрацювати», інтенсивний робочий ритм, який можна описати фразою «я в вогні, все в вогні і все треба було ще на позавчора» [37].

Симптоми емоційного виснаження журналістів мають ті самі прояви, що й у інших професій: і психофізичні, і соціально-психологічні, і поведінкові. Можливо, частіше, ніж в інших зустрічаються більш різкі формулювання, як, наприклад, оцінка себе бездарною особою.

Вивчаючи дослідження щодо емоційного вигорання у журналістів, можна виявити три групи факторів, що впливають на цей процес: 1) характерні, фактично, для всіх професій; 2) характерні для працівників, які працюють у сильно змінному середовищі; 3) характерні або особливі для окремих професій, наприклад, необхідність швидко переключатися з однієї теми на іншу або надупевненість у своїй професійній місії і відповідальність за «несення і ціну смислів» [61].

При всій схожості різних видів журналістики, у працюючих на телебаченні журналістів є свої специфічні моменти в роботі. Наприклад, це те що телевізійники називають «тут і зараз», коли відбувається подія й створюється продукт, який потім не можливо повністю або частково змінити. Це візуальний контакт і розуміння, що більшість інформації середньостатистичною людиною сприймається саме через візуальну складову. Це, фактично, моментальний та інтенсивний зворотній зв'язок від глядача. Журналіст на телебаченні, так би мовити, менш захищений. Телебачення для нього – це своєрідний рентген. Подібного роду фактори потребують загалом більшої мобілізації й вищого рівня відповідальності. Особливістю телевізійного продукту у порівнянні із «писаним» є те, що він завжди – елемент колективної дії, колективної співтворчості з ведучим, режисером, оператором та іншими учасниками процесу творення. З одного

боку – це пряма залежність від якості роботи колег, з іншого – можливість, наприклад, легше пережити травматичні моменти, отримуючи підтримку всередині колективу. На телебаченні у порівнянні з пресою більше драйву і більше гри. Це, знову ж таки, може додати більше стресовості, а може компенсувати попереднє напруження. Таким чином, робота на телебаченні потенційно збільшує ймовірність вигорання журналіста. Водночас, є фактори, які компенсують цю небезпеку.

Щоб зрозуміти в чому полягає специфічність вигорання журналістів у порівнянні з іншими професіями, необхідно пропустити описані в літературі його фактори виникнення і симптоми через призму тієї чи іншої класифікації. Використаємо підхід, описаний вище, поділивши всі фактори вигорання на індивідуальні (внутрішні) та організаційні (зовнішні).

Зовнішні фактори вигорання, які описуються найчастіше як ті що впливають на вигорання, можна поділити на характерні для більшості професій і специфічні для досить вузького кола, в тому числі журналістів.

В категорії «умови роботи – режим роботи з точки зору об'єму і часу» до факторів, так би мовити, стандартних можна віднести такі з надмірного навантаження та ліміту часу: щоденна робота протягом тижня, часто без перерв і вихідних; ненормований, нестабільний, інтенсивний графік роботи; постійні відрядження; нестача часу для виконання роботи; значне інтелектуальне навантаження; швидкість прийняття рішення. Характерними для журналістів зовнішніми факторами в цій категорії будуть: постійний та великий інформаційний потік; постійне очікування важливої для роботи інформації; очікування настання невідомих подій; робота «в полях»; перебування у травматичних ситуаціях – небезпечних з точки зору здоров'я чи життя або ж знання про ці ситуації (в т. ч. перегляд) чи їх окремих деталей; травматичні події в минулому; постійний пошук цікавої та значимої для аудиторії та суспільства теми.

В категорії «зміст і об'єм функціоналу, рівень повноважень, рівень відповідальності» до недиференційованих за ознакою професії факторів відносяться: відповідність «стандартам професії»; незалежність; велика кількість контактів і, відповідно, емоційне навантаження; переживання ситуацій зі своїми «героями»; багатозадачність. Характерними для журналістів зовнішніми факторами в цій категорії будуть: редакційна політика; швидка втрата цінності «несвіжої інформації» у подієвій журналістиці; не співпадіння з політичними поглядами «героїв» своїх репортажів; фокус роботи на емоційно складних темах, робота з чутливими темами; на першому місці – інтереси аудиторії та суспільства; високий рівень відповідальності перед суспільством.

Для категорії «соціально-психологічні умови роботи та відношення до працівника» зовнішні фактори переважно не специфічні: придушення ініціативи; напади та цькування; «цехова культура», яка не приймає слабких; відсутня культура підтримки одне одного в професії; конфліктні ситуації в колективі; конкуренція в редакції; відсутність мотивації (нематеріальні стимули); слабкі стимули (матеріальні); нестатичне робоче місце (мало не єдиний фактор, якому притаманне щось специфічно журналістське).

Всі внутрішні фактори можна поділити за соціально-демографічними характеристиками та особливостями особистості. Вік, стать, сімейний стан та інші соціально-демографічні характеристики, згідно досліджень, пов'язані з емоційним вигоранням. В той же час ці фактори навряд чи можуть бути диференціюючою ознакою вигорання представників конкретної професії.

Ситуація з групою особливостей особистості дещо інша, оскільки саме такі внутрішні фактори визначають специфічність суб'єкта. Робота в професії, яка вважається однією з тих, що найбільше вигорають, потребує особливої мотивації. Мотивацію можна визначити як «динамічний процес



конкретизації, усвідомлення потреби, виникнення бажання, утворення мотиву та формування наміру здійснити задоволення потреби» [35, с.250].

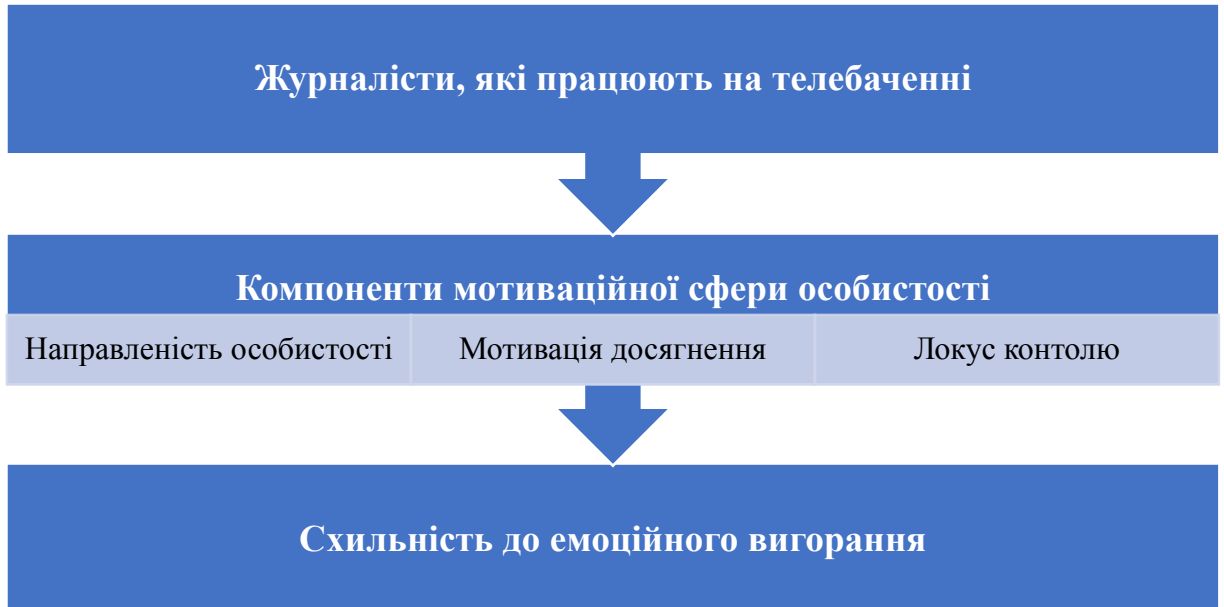
Існують різні теорії мотивації. Найбільш поширені з них – змістовна і процесуальна. Перша, концентруючись на змістовній частині мотивації, вивчає потреби, які мотивують людину до певної діяльності, і все, що з ними пов'язане: структуру, ієрархію, зв'язки, цілі тощо. До розробників цього напрямку вивчення мотивації відносяться А. Маслоу з концепцією ієрархії потреб [93], Д. Мак Клеланд з теорією трьох потреб [94], Ф. Герцберг [79] з моделлю впливу двох груп чинників на мотивацію. Друга, процесуальна теорія, концентрується на процесі вибору поведінки особистістю задля досягнення бажаного результату. Цей підхід пояснює, яким чином на шляху до цілі людина обирає певну поведінку та розподіляє свої зусилля. Основними його представниками є В. Врум (теорія очікувань) [103], Дж. Адамс (теорія справедливості) [65], Портер та Лоулер (комплексна теорія мотивації) [85]. Таким чином, для мотивації характерні комплексність, направленість та динаміка.

Будучи внутрішньою характеристикою особистості, мотивація може бути викликана внутрішніми силами або зовнішніми обставинами. Для журналістів, як працівників творчої професії, важливо знайти баланс між внутрішньою мотивацією до самореалізації та зовнішніми стимулами. Частина дослідників вважає, що ними має рухати усвідомлення великої соціальної місії їх роботи [46]. Інші вважають зовнішні фактори мотивації не менш важливими для професійної реалізації [56]. Окрема увага приділяється питанню матеріальної мотивації (стимулювання) журналістів [5].

Характерні для особистості мотиваційні процеси, як відображення особливостей цієї особистості, утворюють разом мотиваційну сферу особистості [34]. Мотиваційна сфера особистості характеризується великою кількістю понять і містить велику кількість компонентів. До них відносяться

потреби, мотиви, інтереси, наміри, установки, стереотипи, цілі, цінності, світогляд тощо. Частину з них виділяють як основні. Зазвичай до них входять потреби, мотиви, цілі (перелік не є вичерпним). Окремо виділяють компоненти, які є базою майбутніх мотиваційних процесів. Це особливості особистості, про які йшлося в підрозділі 1.2.1. Серед них є свої визначальні, до яких входять локус контролю, направленість (спрямованість), мотивація досягнення. В списку основних компонентів мотиваційної сфери їх теж можна вважати основними. Вони є комплексними, що дозволяє описувати мотиваційну сферу особистості з максимальною шириною і глибиною невеликою кількістю факторів. Ще одна важлива їх характеристика – поєднуваність факторів між собою. Направленість – це інтегральна характеристика особистості, яка враховує її світогляд, самовираження, відносини з іншими людьми, цілепокладання та інші орієнтири людини в світі. Мотивація досягнення – одне з ключових питань мотиваційної сфери особистості. Х. Хекхаузен характеризує її як здатність до результативної діяльності [57], а М. Ш. Магомед-Емінов як цілу систему інтегрованих процесів для реалізації діяльності [24]. Локус контролю характеризує волю людини, бажання пояснювати результати своєї діяльності внутрішніми чи зовнішніми факторами, а відтак брати на себе відповідальність за свої дії. В рамках одного дослідження, взяті разом, ці компоненти мотиваційної сфери доповнюють одне одного, формуючи цілісну картину. З урахуванням вже проведеного теоретичного аналізу логічно припустити, що дослідження емоційного вигорання у журналістів, які працюють на телебаченні, може бути поєднане з цими мотиваційними компонентами. Або, враховуючи направленість процесу, зрозуміти, чи впливають компоненти мотиваційної сфери особистості на схильність до емоційного вигорання серед журналістів. Якщо впливають, то як. Дослідження специфіки такого роду зв'язку потребує виявлення його наявності, характеру та глибини вигорання.

Таким чином, в результаті теоретичного дослідження була сформована теоретична модель, яка включає і логічно пов'язує поняття і факти з точки зору предмету дослідження (Рис 1.1).



*Рис. 1.1. Теоретична модель впливу основних компонентів мотиваційної сфери особистості на схильність до емоційного вигорання журналістів, які працюють на телебаченні*

## **Висновки до РОЗДІЛУ I**

У першому розділі було проаналізовано зміст поняття «емоційного вигорання», а також причини його виникнення, фактори та симптоми. Різний погляд на структуру і процес емоційного вигорання породжує велику кількість його моделей. Не дивлячись на це, зрозумілою є природа самого явища і його прояву – синдрому емоційного вигорання. Відповідно, такий стан можна діагностувати, підібрати інструменти подолання та профілактики. Теоретичне дослідження дало можливість зрозуміти, які з існуючих моделей застосовні до подальшого емпіричного дослідження.

Встановлено, що робота журналіста у великій мірі залежить від його мотивації і сприйняття ним особливої соціальної відповідальності. Під час теоретичного дослідження були виявлені специфічні фактори емоційного

вигорання журналістів, як однієї з найбільш вигорабельних професій. До таких факторів відносяться особливості особистості та низка зовнішніх факторів. Визначені основні компоненти мотиваційної сфери особистості, які є принциповими в журналістській професії та які потенційно можуть впливати на емоційне вигорання. До них відносяться направленість особистості, мотивація досягнення, локус контролю.

Під час теоретичного аналізу виявилось, що дослідження з вигорання журналістів, які працюють на телебаченні, знаходяться на початковому етапі, що збільшує інтерес до експериментальної частини дослідження.

Аналіз існуючих варіантів моделей емоційного вигорання, розуміння специфіки журналістської діяльності, виявлені характерні фактори та мотиваційні компоненти дали можливість визначитися із теоретичною моделлю і, відповідно, форматом емпіричного дослідження.

## РОЗДІЛ II

### МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1. Дизайн психологічного дослідження

Дослідження емоційного вигорання серед журналістів, які працюють на телебаченні проводилося у декілька етапів згідно методології циклу психологічного дослідження [33]:

1. Визначення предмету, об'єкту, мети дослідження.
2. Теоретичне дослідження: напрямки та характеристики.
3. Емпіричне дослідження сутності предмету: методи, організація та проведення.
4. Обробка даних та аналіз дослідження, інтерпретація даних.
5. Формулювання висновків та визначення рекомендацій.

На першому етапі внаслідок процесу узагальнення знань, внутрішньої зацікавленості та особистих мотивів відбулося виділення предмету дослідження та визначення його сутності. Після окреслення об'єкту дослідження з'явилася мета дослідження, як масштаб його пізнавальних дій. Разом з цим починає формуватися ідея гіпотези. На основі предмету, об'єкту, мети та гіпотези сформувалися основні кроки емпіричного дослідження. Останнє, що потрібно було зробити на першому етапі – визначитися з типами дослідження. В даній роботі використовуються теоретичні та емпіричні дослідження.

На наступному, другому етапі, було зроблене теоретичне дослідження явища емоційного вигорання журналістів. Теоретичне дослідження – це, фактично, аналіз явища, що досліджується: його суті, підходів до опису специфіки, властивостей, характеристик. В результаті проведеного теоретичного дослідження були виявлені суть емоційного вигорання, найбільш застосовні моделі його опису, причини, систематизовані фактори та симптоми, методи діагностики, профілактики й подолання проблеми.

Також були визначені основні компоненти мотиваційної сфери особистості, які можуть впливати на характер вигорання і його глибину. Сформована теоретична модель дозволила висунути гіпотезу. Разом з висуванням гіпотези сформувалися основні завдання емпіричного дослідження. Зрештою, теоретичне дослідження дало розуміння вибору методів емпіричного дослідження з огляду на його мету.

На третьому етапі відбувається планування та проведення емпіричного дослідження згідно завдання магістерської роботи.

На стадії планування визначаються характеристики, по яким відбуватиметься таке дослідження:

- приймається рішення про підхід,
- визначається вибірка,
- вибирається інструментарій дослідження,
- описується процедура дослідження,
- розробляється й затверджується план дослідження.

Для цілей даної роботи вибраний номотетичний підхід [29], який спрямований на пошук загальних закономірностей на вибірках від тридцяти чоловік. Ідіографічний підхід [29] не підходить, оскільки використовується при дослідженні унікальних феноменів.

Важливим завданням дослідження було визначення вибірки. Репрезентативність вибірки у даному дослідженні забезпечувалася рандомізованим методом. Планувалося, що участь у дослідженні візьмуть 40-45 журналістів телебачення, які працюють на національних телевізійних каналах.

Наступним кроком вибирається інструментарій дослідження. У даній роботі використовувались психологічні та математично-статистичні методи. Психологічні методи представлені певним набором методик відповідних завданню дослідження, їх найкращих версій та варіантів адаптацій. Загалом було використано шість методик:

- Анкета соціально-демографічних характеристик та показників професійної діяльності;
- методика визначення рівня емоційного вигорання К. Маслач;
- методика виявлення локусу контролю поведінки особистості Дж. Роттера;
- методики діагностики особистості на мотивацію до успіху та до уникнення невдач Т. Елерса;
- методика визначення направленості особистості Басса – Смекала – Кучера.

Обґрунтування вибору та опис методик подано в наступному підрозділі 2.2.

Стадія планування закінчується описом процедури, розробкою і затвердженням плану дослідження згідно якого зрозуміло коли, де і як воно проводитиметься. Процедура дослідження передбачає індивідуальне опитування за допомогою програми Google Forms. В індивідуальному опитуванні представлені всі шість тестів, описаних вище, послідовно у порядку їх представлення. Умови участі – добровільність та анонімність. Дослідження було заплановано і проводилося у 2021 році.

Далі проводилося саме емпіричне дослідження згідно встановленого підходу, визначеної вибірки, обраного інструментарію, затвердженого плану і з забезпеченням всіх необхідних процедурних моментів для ефективної участі учасників дослідження, якнайповнішої фіксації даних та результатів дослідження. Участь у дослідженні взяли 52 чоловіки.

На четвертому етапі відбувається обробка даних, отриманих дослідним шляхом, їх аналіз, інтерпретація і тлумачення. Саме цей етап дозволяє визначити сутність досліджуваного явища, але на відміну від теоретичного та емпіричного досліджень такий процес буде відбуватися у іншому порядку: від детального до цілого.

Обробка даних проходила у два етапи – первинна і вторинна. Під час первинної, обов'язкової, обробки відбувається обробка результатів згідно з

ключом того чи іншого опитувальника, підрахунок балів та отримання певних сум, їх групування. Вторинна обробка передбачає використання спеціальних, в тому числі математично-статистичних інструментів, щоб виявити неявні відносини між параметрами емпіричного дослідження. Для цього застосовувався певний набір методів аналізу:

- узагальнення змістовної інформації, відомий як контент-аналіз;
- матричні моделі, які дають можливість узагальнювати інформацію по двом вимірам – зміст і чисельні дані;
- статистичні моделі, серед них:
  - кореляційний аналіз;
  - регресійний аналіз;
  - факторний аналіз.

Для статистичної обробки інформації використовувалась комп'ютерна програма IBM SPSS Statistics.

Вибір методів аналізу обґрунтовувався важливістю одночасного дотримання двох критеріїв його ефективного проведення: достатності і спорідненості. Достатність передбачає залучення необхідної кількості функціональних методик. Спорідненість – зв'язок з предметом дослідження. Такий підхід дозволяє отримати розуміння суті явища, яке досліджується, з отриманих в результаті емпіричного дослідження даних.

Інтерпретація отриманих даних передбачає співвідношення їх із висунутою гіпотезою. Також може бути порівняння із результатами інших досліджень. Результати мають отримати тлумачення, тобто розуміння і пояснення причин їх отримання.

На п'ятому етапі підбиваються підсумки дослідження і висувається набір рекомендацій.



## 2.2. Діагностичний інструментарій

Всього у дослідженні використовувалося п'ять психологічних методик та одна авторська анкета. Кількісний та якісний склад інструментів дослідження визначався такими критеріями:

1. Згідно з теоретичною моделлю і відповідно завданню дослідження.
2. Використання для дослідження емоційного вигорання серед журналістів та інших професій [55; 7].

3. З точки зору кількості використаних опитувальників важливо дотримуватися критерію «необхідно і достатньо». Це значить, щоб досягти мети дослідження, необхідна саме така кількість застосовних методик. Саме цей набір тестів забезпечить всебічний і повний об'єм дослідження. З іншого боку, це достатня кількість застосовних методик. Збільшення їх числа не призведе до покращення якості дослідження. Тому, таке збільшення є необґрунтованим.

4. Окремо варто сказати про не включення в загальний список методів деяких популярних і часто застосовних тестів. Наприклад, до загального списку не було включено методику Бойко В.В. Це опитування дозволяє визначити глибину і стадію вигорання. Але показник стадії вигорання не буде мати змісту, оскільки окремих респондентів у вибірці нічого не об'єднує. А якісне дослідження рівня вигорання забезпечує опитувальник К. Маслач.

Розглянемо кожну з методик детальніше, а також обґрунтування включення кожної з них у загальний список. Всі методики представлені в Додатку А.

*Анкета соціально-демографічних характеристик та показників професійної діяльності.*

Це авторська анкета, яка містить соціально-демографічні питання (стать, вік і т. д.) і питання, пов'язані з роботою (стаж, спеціалізація і т. д.). Також є питання, яке стосується рівня стресу якого респондент зазнає на

роботі. Це дає можливість групувати респондентів за різними ознаками і пов'язувати їх з емоційним вигоранням та його факторами.

*Методика визначення рівня емоційного вигорання К. Маслач*

Опитувальник вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI) базується на моделі, яку К. Маслач розробила разом зі своєю колегою С. Джексоном. Дана методика дозволяє визначити рівень трьох основних факторів вигорання – емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень, які, відповідно, є шкалами опитувальника. Сам тест використовується у письмовому вигляді й містить 22 пункти, пов'язані з почуттями і переживаннями у процесі робочої діяльності. Відповіді на ці двадцять два твердження оцінюються балами і передбачають такі варіанти відповідей:

0 балів – «Ніколи»

1 бал – «Дуже рідко»

2 бали – «Рідко»

3 бали – «Інколи»

4 бали – «Часто»

5 балів – «Дуже часто»

6 балів – «Кожний день»

Підраховуючи бали по кожній шкалі, визначається низький (L), середній (M) чи високий (H) рівень кожного з факторів.

Також можна визначити інтегральний рівень вигорання згідно математичної моделі, запропонованої НІПНІ ім. Бехтерева [92].

Методика використовується для професійного контингенту, щоб своєчасно виявити синдром вигорання, визначити ширину і глибину проблеми з подальшим визначенням підходів до лікування й профілактики. Також цей опитувальник може використовуватися в роботі кадрових служб як один з критеріїв підбору персоналу.

Існує кілька адаптованих під різні професії версій МВІ. За відсутності спеціально варіанта для журналістів, в даній роботі використовувався загальний опитувальник, адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою [50].

*Методика локус контролю Дж. Роттера*

Тест дозволяє виявити локус контролю поведінки особистості. Поняття локуса (місця) контролю ввів в психологію американський психолог Дж. Роттер у 1954р. [100]. Ним він, як психологічним фактором, характеризував властивість людини оцінювати успіх чи невдачу зовнішніми обставинами або ж власними здібностями. У першому випадку говорять про зовнішній локус контролю поведінки або ж екстернальність. Коли результати діяльності приписуються внутрішнім факторам, це називається внутрішнім локусом контролю, який також називають інтернальністю. Відповідно, маємо два протилежних типи людей – екстерналів, які пояснюють свої дії виключно зовнішніми обставинами та інтерналів, які беруть відповідальність за свої дії на себе.

Інтернали – це послідовні в своїх діях й упевнені в собі люди. Вони незалежні, ставлять собі цілі і йдуть до їх досягнення. І загалом більш відповідальні. Серед інших рис – незалежність, врівноваженість, доброзичливість [39].

Екстернали, навпаки, мають протилежну життєву позицію. Вони не готові брати на себе відповідальність за свої вчинки і пояснюють їх впливом зовнішніх обставин і умов. Не дивно, що вони рідше добиваються успіху. А ще вони підозрілі, часто проявляють тривогу і агресію [39; 11].

Зрозуміло, що екстернальність чи інтернальність – це референтні властивості. В кожній людині є частина одного й іншого. І певна схильність у поведінці. Разом з тим, є дані, що у переважної більшості людей співвідношення внутрішнього і зовнішнього локусу приблизно в паритеті

[23]. Це свідчить про те, що людині природньо шукати і знаходити баланс свого психологічного стану.

Методика (Rotter Internal – External Control Scale), яка з'явилася у 1966 році, дозволяє діагностувати людину за критерієм екстернальності – інтернальності, тобто визначити рівень її готовності брати на себе відповідальність за події у її житті. Оригінальний опитувальник використовується у письмовому вигляді та містить 29 тверджень, серед яких потрібно вибрати одне. Частина пунктів (а саме 6) не відносяться до суті опитування, тому максимальний бал по кожній з двох шкал – інтернальність, екстернальність – може бути 23. Пункти шкал дзеркальні, тому їх сума завжди буде також 23.

На виході тестування маємо визначення направленості локуса контролю опитаного по відносному перевищенню сумарних балів однієї шкали над іншою.

Методика локуса контролю Роттера використовується в різних сферах, які відносяться до психології управління – для визначення зв'язку з емоційним вигоранням, створенням програм його запобігання та лікування, а також для прицільного відбору персоналу, розробки систем мотивації працівників та ін.

Існують також різні інтерпретації оригінальної методики з більшою кількістю запитань і можливостями розшифровки. Визнання, зокрема, отримали «Рівень суб'єктивного контролю (*рос.* – Уровень субъективного контроля, УСК)» [32] та адаптація Єлісеєва [16].

*Методики діагностики особистості на мотивацію до успіху та уникнення невдач Т. Елерса*

Опитувальник для визначення мотивації досягнення успіху дає можливість зрозуміти шанси на успіх певної людини. Згідно з концепцією Т. Елерса мотивація впливає на прийняття чи неприйняття ризику, цілеспрямованість, рівень «зарядженості» на успіх. Сильно мотивовані на

успіх готові менше ризикувати. Їх надії на успіх більш помірні, ніж у осіб зі слабою мотивацією на успіх. А тому вони докладають багато зусиль щоб такого успіху досягти. Крім того, такі люди більш обачні, вони рідше попадають в неприємні ситуації. Рівень ризику прийнятний для них – середній [32, с. 423-425]. Таким чином, тестування дозволить зрозуміти не тільки мотивацію працівника на досягнення успіху, а й виявити його прагнення щодо поставленої мети і спрогнозувати поведінку в умовах труднощів.

Особи з високою мотивацією на уникнення невдач орієнтовані більше на свій захист. Високий рівень захисту означає страх попасти в ситуацію з негативними наслідками. Тому, такі люди бояться ризикувати або, навпаки, ризикують надмірно, бо втратити нічого. Така поведінка може призвести до ще більш глибокого захисту, коли отримано результат без ризику або ж високий ризик призводить до провалу. Відповідно, зникає мотив до успіху і бажання досягати поставлених цілей. Поведінка з мотивацією на уникнення невдачі залежить від трьох факторів [32, с. 425]: рівня ризику, переважної мотивації, вдалого чи невдалого досвіду роботи.

Згідно теорії Т. Елерса співвідношення двох мотивів – досягнення успіху й уникнення невдач – визначає поведінку особистості на шляху до реалізації намічених планів. І щоб зрозуміти до чого вона більш схильна, необхідно використати два відповідних опитувальники.

Опитувальник «Мотивація до успіху» пропонує респонденту дати відповідь на 41 запитання у письмовому вигляді, відповіді на 9 з яких не враховуються. В результаті опитування отримуємо чотири варіанти рівнів мотивацію до успіху: низький, середній, помірно високий, надзвичайно високий.

Опитувальник «Мотивація на запобігання невдач» містить 30 пунктів з трьома варіантами можливих характеристик респондента в кожному з них. За сумою балів, які нараховуються за певні варіанти відповідей, робиться

висновок про рівень мотивації до запобігання невдач: низький, середній, високий, дуже високий.

Методики діагностики особистості на мотивацію до успіху та запобігання невдач використовуються у складі механізму підбору персоналу по заявленому профілю, формування функціональних команд та команд проектів з урахуванням можливого ефекту емоційного вигорання та його превентивних заходів.

Є три, мабуть, основних методики визначення мотивації: Т. Елерса, А. Мехрабіана, Ю. Орлова [13]. Перших дві – це класика. Але методика Т. Елерса має одну перевагу з точки зору процесу опитування. Вона однакова для чоловіків і жінок, на відміну від тесту А. Мехрабіана. З цієї причини в даній роботі використовуються опитувальники Т. Елерса.

*Методика визначення направленості особистості Басса – Смекала – Кучера*

Методика спрямована на визначення направленості особистості. Під направленістю (спрямованістю) розуміють систему певних напрямків потреб і мотивів людини, що визначає її життєву позицію, систему цінностей і цілей. Це відповідь на запитання чого людина потребує, що для неї привабливо, до чого вона прагне. Це вищий рівень особистості в її структурі [41, с. 47]. Загалом розрізняють три сторони прояву направленості особистості: на себе (особистісна), на взаємодію з людьми (колективістська), на виконання завдання (ділова).

Особистісна направленість проявляється у тих, хто прагне статусу, влади, престижу. Як правило, така людина інтроверт. При цьому вона часто егоїстична, думає про власні потреби і власний розвиток.

Направленість на взаємодію – інша. Тут потреба у спілкуванні, товариських відносинах, спільній діяльності. Але такі люди можуть ставати залежними від думки колективу, безініціативними, не готовими виконувати своє конкретне завдання.

Ділова направленість характеризується максимальною продуктивністю та ефективністю, співпрацею, націленістю на результат. Прояв інтересу до навчання і отримання нових навичок, бажання творити і доводити свою точку зору – теж риси особистості, спрямованої на справу.

Три види направленості – це базові варіанти. Зазвичай вони поєднуються в одній особі. Тому варто говорити про домінуючу направленість особистості. Вона визначається із опитувальника на 30 пунктів. Кожен з пунктів-суджень містить три варіанти реакції респондента (відповідають трьом видам направленості особистості), які в найбільшій і найменшій мірі характеризують опитуваного. Вибраний варіант «найбільше» отримує 2 бали, «найменше» – 0 балів, не обраний варіант – 1 бал. Після сумування балів отримуємо вираженість виду направленості з відповідними висновками.

Представлена методика, як і всі інші розглянуті, використовується в технологіях управління персоналом. Для цілей дослідження даної роботи вона дозволить поєднати певний клас властивостей особистості з рівнем емоційного вигорання та кожним з його трьох факторів.

Б. Басс вперше опублікував свою анкету (Bass Orientation Inventory) у 1967 році [67]. У 1998 році цей тест, відомий ще як Ціннісні Орієнтації Особистості (ЦОО), був видозмінений чеськими психологами В. Смекала й М. Кучера [41, с. 47]. В даній роботі використовується орієнтаційна анкета Басса – Смекала – Кучера в адаптації Л. Верещагіної (2003) [8].

## **Висновки до РОЗДІЛУ II**

У другому розділі було розроблено дизайн емпіричного дослідження. За основу було взято методологію циклу психологічного дослідження, який складається із п'яти етапів. Серед основних прийнятих рішень – рішення стосовно підходу, вибірки, інструментарію, процедури та розробка плану дослідження.

По вибірці було прийнято рішення, що вона складе від 40 до 45 осіб журналістів національних телевізійних каналів, вибраних рандомізованим методом. В якості інструментів дослідження вибрані психологічні та математично-статистичні методи, авторська анкета соціально-демографічних характеристик та показників професійної діяльності. Психологічні методи – це п'ять методик, відібраних згідно представлених критеріїв відбору. За допомогою цих методик визначається рівень емоційного вигорання, локус контролю поведінки особистості, спрямованість особистості, мотивація особистості на досягнення успіху та уникнення невдач. Подано опис всіх методик. Для аналітичних цілей вибрані контент-аналіз, матричні моделі, статистичні моделі (кореляційний, регресійний, факторний аналізи).

Процедура дослідження відбувається методом анкетування шляхом індивідуального опитування за допомогою програми Google Forms. Всього необхідно пройти п'ять тестів та заповнити авторську анкету соціально-демографічних показників та показників професійної діяльності. Для статистичного аналізу даних використовується комп'ютерна програма IBM SPSS Statistics.



## РОЗДІЛ III

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖУРНАЛІСТІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ТЕЛЕБАЧЕННІ

#### 3.1. Загальна характеристика групи дослідження

Вибірку дослідження склали п'ятдесят два журналісти, які працюють на національних телевізійних каналах. Критерій місця роботи був вибраний з таких причин:

1. Рівень і об'єм виконуваних журналістами завдань.
2. Розмір колективу як з точки зору окремих журналістських груп, так і всього журналістського колективу телеканалу.
3. Взаємодія в окремих групах і проектах, міжгрупова і кросфункціональна взаємодія.
4. Складність організаційного і технологічного процесу.

Всі ці фактори впливають на рівень емоційного вигорання, потенційно підвищуючи його. Більшого фокусування цільової аудиторії на репортерів, ведучих і т. д. не передбачалося, оскільки згідно теоретичного дослідження вигорають всі категорії журналістів: і ті хто знаходить інформацію, і ті хто її обробляє, і ті хто її використовує. Варто відзначити, що в авторську анкету було включене запитання про спеціалізацію, допускаючи можливість використання цієї інформації для аналізу схильності тієї чи іншої групи журналістів до вигорання.

Із п'ятдесяти двох анкет застосовними до аналізу виявились сорок дві. Десять анкет не були прийняті в обробку по причинах не попадання у коректну вибірку (журналіст, але не телебачення) або не коректного заповнення анкети стосовно питань вигорання чи мотиваційних компонентів особистості. Характеристика групи по соціально-

демографічним показникам та показникам професійної діяльності після узагальнення змістовної інформації виглядає таким чином:

- стать: жінки – 32 особи (76,2%), чоловіки – 10 осіб (23,8%);
- вікова категорія: 20-30 років – 14 чоловік (33,3%), 30-40 років – 21 чоловік (50%), 40-50 років – 5 чоловік (11,9%), 50-60 років – 2 чоловіки (5,8%);
- сімейний стан: самотній / самотня – 10 чоловік (23,8%), у стосунках – 14 чоловік (33,3%), одружений / одружена – 16 чоловік (38,1%), розлучений / розлучена – 2 чоловіки (5,8%);
- діти: є – 18 чоловік (42,9%), немає – 24 чоловіки (57,1%);
- освіта: вища – 42 чоловіки (100%);
- рівень матеріального забезпечення: низький – 2 чоловіки (4,8%), середній – 40 чоловік (95,2%), високий – 0 чоловік (0%);
- стаж роботи: до 1 року – 2 чоловіки (4,8%), 1-3 роки – 4 чоловіки (9,5%), 3-5 років – 7 чоловік (16,7%), 5-10 років – 13 чоловік (31%), 10-20 років – 6 чоловік (14,3%), більше 20 років – 10 чоловік (23,8%);
- спеціалізація: не можливо систематизувати, оскільки 12 чоловік у цій графі вказали просто «журналіст»;
- середній рівень оціненого респондентами стресу на роботі по 10-ти бальній шкалі – 6,5.

### **3.2. Узагальнення отриманих даних**

#### *Результати дослідження емоційного вигорання.*

В ході емпіричного дослідження були отримані результати окремо по трьом факторам емоційного вигорання конструкту К. Маслач по кожному респонденту, а також вираховані показники інтегрального вигорання. Методика К. Маслач передбачає таку оцінку рівнів:

- Емоційне виснаження: 0 – 15 балів – низький рівень, 16 – 24 бали – середній рівень, 25 і більше балів – високий рівень.
- Деперсоналізації: 0 – 5 балів – низький рівень, 5 – 10 балів – середній рівень, 11 і більше балів – високий рівень.
- Редукція професійних досягнень: 37 і більше балів – низький рівень, 31 – 36 балів – середній рівень, 30 і менше балів – високий рівень.

Методика обрахунку інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання має такі інтервали оцінок: 0 – 0,023 – низький рівень, 0,24 – 0,39 – середній рівень, 0,4 – 1 – високий рівень.

Оброблені дані опитування в абсолютних і відносних цифрах представлені в таблиці 3.1.

*Таблиця 3.1 Рівні вигорання групи вибірки*

<b>№</b>	<b>Назва шкали</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
1	Емоційне виснаження	8 чоловік (19,0%)	10 чоловік (23,8%)	24 чоловіки (57,1%)
2	Деперсоналізація	12 чоловік (28,6%)	10 чоловік (23,8%)	20 чоловік (47,6%)
3	Редукція професійних досягнень	14 чоловік (33,3%)	14 чоловік (33,3%)	14 чоловік (33,3%)
4	Інтегральний індекс синдрому вигорання	6 чоловік (14,3%)	18 чоловік (42,9%)	18 чоловік (42,9%)

Результати опитування показують, що високий і середній рівень емоційного вигорання (інтегральний рівень) має однакова кількість респондентів – 42,9% опитаних відповідно. Низький рівень емоційного вигорання є лише у 14,3% опитаних журналістів телебачення. Розглядаючи кожен із факторів моделі окремо, варто зазначити, що високий рівень емоційного виснаження

зафіксований у більшості опитаних – 57,1%. Цей показник зменшується для деперсоналізації та редукції професійних досягнень (47,6% і 33,3% відповідно), але все одно залишається значним для кожної із шкал. Отже, початковий аналіз проведеного дослідження підтвердив тезу про те, що журналісти, які працюють на телебаченні, мають досить високий (середньозважений вище середнього) рівень вигорання в професії.

*Результати дослідження локусу контролю.*

Оскільки методика Дж. Роттера бере в розрахунок непарну кількість відповідей, по кожному респонденту можна визначити співвідношення екстернальність / інтернальність і, відповідно, переважаючу характеристику (ключ до опитувальника в Додатку А (А.3)). Результати опитування по локусу контролю представлені в таблиці 3.2.

*Таблиця 3.2 Локус контролю групи вибірки*

№	Локус контролю (тип людини)	Кількість
1	Зовнішній (екстернал)	24 чоловіки (57,1%)
2	Внутрішній (інтернал)	18 чоловік (42,9%)

Виявилось, що у вибірці даного дослідження більшість складають екстернали. Але тут слід зазначити, що по результатам опитування чотири екстернали і чотири інтернали виявилися такими з мінімальною перевагою кількості балів (плюс один).

*Результати дослідження мотивації на досягнення успіху та мотивації на уникнення невдач.*

Дані по мотивації особистості, отримані в результаті емпіричного дослідження, вимагають застосування своїх специфічних ключів для двох різних анкет (Додаток А (А.4 та А.5)). Результати опитування по обом типам мотивації особистості в абсолютних і відносних цифрах представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 Рівні мотивації досягнення групи вибірки

№	Мотивація	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Дуже високий
1	На досягнення успіху	2 чоловіки (4,8%)	18 чоловік (42,9%)	18 чоловік (42,9%)	4 чоловіки (9,5%)
2	На уникнення невдач	6 чоловік (14,3%)	20 чоловік (47,6%)	8 чоловік (19,0%)	8 чоловік (19,0%)

Серед опитаної аудиторії переважна більшість мають середній та високий рівень мотивації на успіх (по 42,9%) і близько половини (47,6%) – середній рівень мотивації на уникнення невдач. При цьому, 20 чоловік (47,6%) мають рівень мотивації на успіх більший від рівня мотивації на уникнення невдач, 16 чоловік (38,1%) – менший, ще у 6 чоловік (14,3%) рівні мотивації на успіх та уникнення невдач однакові.

*Результати дослідження направленості особистості.*

Емпіричне дослідження дозволило отримати дані по трьом сторонам направленості особистості кожного респондента. Після застосування ключа до тесту (Додаток А (А.6)), були отримані такі дані по групі опитування:

Таблиця 3.4 Направленість особистості групи вибірки

№	Направленість	Кількість
1	На себе	18 чоловік (42,9%)
2	На взаємодію з людьми	7 чоловік (16,7%)
3	На виконання завдання	17 чоловік (40,5%)

Із таблиці 3.4 видно, що переважна більшість досліджуваної цільової (42,9%) аудиторії зорієнтоване на себе, так звана Я-орієнтація. Друга значна група (40,5%) – це направленість на виконання завдання. Колективістська сторона не є характерною направленістю особистості серед журналістів, які працюють на телебаченні.

### **3.3. Кореляційний та регресійний аналіз на інтегральному рівні емоційного вигорання. Інтерпретація даних**

Наступним кроком потрібно визначити зв'язок емоційного вигорання з певними вибраними компонентами мотиваційної сфери особистості, соціально-демографічними характеристиками та показниками професійної діяльності. Для цього був застосований релевантний набір математично-статистичних методів з використанням програми IBM SPSS Statistics. Наявність зв'язку між двома величинами визначалася за допомогою аналізу кореляції. Для визначення ступеню зв'язку всіх можливих пар досліджуваних характеристик були обраховані коефіцієнти кореляції, які потім перевірялися на значимість. Дана робота виконувалася з різними способами вимірювання даних. Частина показників, а саме компоненти мотиваційної сфери особистості, вимірювалася в шкалах інтервалів. Інша частина – соціально-демографічні характеристики та показники професійної діяльності – в дихотомічній та порядковій шкалах.

Для обрахунку всіх коефіцієнтів кореляції та їх значимості рівня емоційного вигорання і мотиваційних компонентів беруться чисельні показники кожного з респондентів. В якості узагальненого показника емоційного вигорання логічно взяти його інтегральний індекс. Чисельні показники мотиваційних компонентів отримані в результаті тестування по вибраним методикам. Оскільки дана робота включає в себе дослідження зв'язків декількох змінних, з'являється багато попарних кореляцій. Для аналізу такого типу зв'язків визначався коефіцієнт кореляції Пірсона, який використовується для великої вибірки і нормального розподілу. Нормальність розподілу у вибраній комп'ютерній програмі визначається автоматично із застосуванням різних критеріїв в залежності від даних. Отримані результати показали, що дані по кожній включеній в дослідження характеристиці розподілені нормально. В таблиці 3.5 представлені найбільш вагомі кореляції відповідно з коефіцієнтами кореляції Пірсона та

коефіцієнтами значущості. Оригінальна кореляційна матриця з програми IBM SPSS Statistics з повними даними по кореляції інтегрального індексу вигорання і досліджуваних характеристик особистості представлена в Додатку Б (Б.1). В таблиці 3.6 показані вибрані значимі кореляції.

*Таблиця 3.6 Значимі кореляції інтегрального індексу вигорання та мотиваційних компонентів*

		Вигорання, інтегральний індекс
Направленість на себе	Коефіцієнт кореляції	0,408
	Значущість	0,007
	Кількість респондентів	42
Направленість на завдання	Коефіцієнт кореляції	- 0,377
	Значущість	0,014
	Кількість респондентів	42
Мотивація на уникнення невдач	Коефіцієнт кореляції	- 0,374
	Значущість	0,015
	Кількість респондентів	42

З проведеного аналізу видно, що пов'язаними між собою є:

- «емоційне вигорання» та «направленість особистості на себе», зв'язок слабкий і прямий за шкалою Чеддока [70], рівень значущості  $p < 0,01$ ;
- «емоційне вигорання» та «направленість особистості на виконання завдання», зв'язок слабкий, кореляція від'ємна, рівень значущості  $p < 0,05$ ;
- «емоційне вигорання» та «мотивація на уникнення невдач», зв'язок слабкий, кореляція від'ємна, рівень значущості  $p < 0,05$ .

Наступний етап аналізу – виявлення зв'язку між незалежними змінними (направленість на себе, направленість на виконання завдання, мотивація на уникнення невдач) та залежною змінною (інтегральний індекс емоційного вигорання). Використаний для цього інструмент – регресійний аналіз. Він дає можливість встановити значущість зв'язку між незалежною і залежною змінними. Оскільки у нас незалежних змінних кілька, є зміст використовувати множинну регресію – метод аналізу зв'язку між кількома незалежними змінними та залежною змінною [18].

Обробка даних методом множинного регресійного аналізу з покроковим відбором, яка відбувалася також за допомогою програми IBM SPSS Statistics, дає результати, представлені в таблиці 3.7. Оригінальна таблиця коефіцієнтів представлена в Додатку Б (Б.2).

*Таблиця 3.7 Результати регресійного аналізу*

	Коефіцієнти	Значимість
Направленість на себе	0,007	0,034

Відповідно, лінійне рівняння регресії матиме такий вигляд:

$$\text{Емоційне вигорання (інтегральний індекс)} = 0,007 \cdot \text{Направленість особистості на себе}$$

Значення кутового коефіцієнта є низьким. Звідси, сила зв'язку між незалежною і залежною змінною є незначною. Коефіцієнт множинної кореляції  $r = 0,565$ . Коефіцієнт множинної детермінації  $R^2 = 0,319$ , тобто доля варіації інтегрального рівня вигорання пояснюється варіацією мотивації на уникнення невдач, екстернальним локусом контролю, направленістю особистості на себе, мотивацією на досягнення успіху, направленістю на взаємодію інтернальним локусом контролю на 32%. 68%, що залишилися, пояснюються дією інших величин.

Для того щоб дослідити зв'язок соціально-демографічних характеристик і показників професійної діяльності з емоційним вигоранням,



потрібно його інтегральний індекс перевести в рангову шкалу із прийнятими розробниками цього індексу показниками – низький, середній, високий. Для визначення зв'язку в порядковій шкалі використовується коефіцієнт кореляції Спірмена. Кореляційна матриця в повному об'ємі представлена в Додатку Б (Б.3). В таблиці 3.8 зазначені найтісніші виявлені зв'язки.

*Таблиця 3.8 Значимі кореляції інтегрального індексу вигорання з соціально-демографічними характеристиками та показниками професійної діяльності*

		Вигорання, інтегральний індекс
Вік	Коефіцієнт кореляції	0,480
	Значущість	0,001
	Кількість респондентів	42
Стаж роботи журналістом	Коефіцієнт кореляції	0,537
	Значущість	<0,001
	Кількість респондентів	42
Рівень стресу на роботі	Коефіцієнт кореляції	0,426
	Значущість	0,005
	Кількість респондентів	42

Таким чином, пов'язаними між собою є:

- «емоційне вигорання» та «вік», зв'язок слабкий, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ ;
- «емоційне вигорання» та «стаж роботи журналістом», зв'язок середній, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ ;
- «емоційне вигорання» та «рівень стресу на роботі», зв'язок слабкий, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ .

Не дивлячись на те, що кореляційний аналіз оцінює лише зв'язок між змінними, можна зробити певні висновки і припущення по результатам проведених аналізів інтегрального індексу емоційного вигорання та компонент мотиваційної сфери особистості, соціально-демографічних характеристик і показників професійної діяльності:

1. Прямий, хоч і слабкий, зв'язок направленості особистості на себе із інтегральним індексом вигорання може свідчити про те, що журналісти телебачення із «Я-концепцією» вигорають швидше. А чим більша спрямованість на справу, тим вигорання менше. І перший, і другий зв'язок може бути пов'язаний із роботою в колективі, як характерною ознакою створення телевізійного продукту. Обернена слабка кореляція вигорання із мотивацією на уникнення невдач є досить розповсюдженою серед різних професій і є своєрідною формою захисту від емоційного вигорання.
2. У вигорання помітний зв'язок із віком журналістів та їх стажем роботи (очевидно, ці два фактори сильно корелюють між собою), рівнем стресу на роботі. Тобто, вигорання з часом накопичується, а високий рівень стресу є специфічною ознакою журналістської професії. А от зв'язок із сімейним станом і матеріальним становищем незначний.
3. Через низьку кількість значимих кореляцій, їх низьку силу зв'язку, а також беручи до уваги інформацію порівняльного (високий рівень інтегрального індексу вигорання у 42,9% респондентів), регресійного і теоретичного аналізів можна припустити, що високий рівень емоційного вигорання журналістів телебачення пов'язаний, у значній мірі, із зовнішніми факторами. Потенційний зв'язок із зовнішніми факторами вимагає окремого дослідження.

4. Враховуючи що на рівні інтегрального індексу вигорання його зв'язки з компонентами мотиваційної сфери слабкі, а модель синдрому емоційного вигорання К. Масlach складається із структури з трьох значних факторів, є зміст дослідити зв'язки цих мотиваційних компонентів із кожним фактором окремо за допомогою кореляційного аналізу, а також використати експлораторний (пошуковий) факторний аналіз для знаходження прихованих зв'язків в структурі досить складного дослідження.

На цьому етапі дослідження, було виявлено, що на схильність до емоційного вигорання впливає, хоча й слабо, три компоненти мотиваційної сфери особистості – направленість на себе, направленість на виконання завдання, мотивація на уникнення невдач. А також на схильність до емоційного вигорання прямо впливають вік, стаж роботи й рівень стресу на робочому місці.

#### **3.4. Кореляційний та регресійний аналіз на рівні окремих факторів емоційного вигорання. Інтерпретація даних**

Кореляційна матриця зв'язків емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень із заданими характеристиками особистості в повному об'ємі представлена у Додатку Б (Б.4). Найбільш значимі зв'язки наведені в таблиці 3.9.

Звідси, кореляційний аналіз дає такі варіанти пов'язаності.

– По емоційному виснаженню:

- «емоційне виснаженню» та «мотивація особистості на уникнення невдач», зв'язок слабкий негативний, рівень значущості  $p < 0,05$ .

Таблиця 3.9 Значимі кореляції факторів вигорання та мотиваційних компонентів

		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Направленість на себе	Коефіцієнт кореляції		0,427	- 0,511
	Значущість		0,005	<0,001
	Кількість респондентів		42	
Направленість на виконання завдання	Коефіцієнт кореляції		- 0,535	0,420
	Значущість		<0,001	0,006
	Кількість респондентів		42	42
Мотивація на досягнення успіху	Коефіцієнт кореляції			0,411
	Значущість			0,007
	Кількість респондентів			42
Мотивація на уникнення невдач	Коефіцієнт кореляції	- 0,329	- 0,327	
	Значущість	0,033	0,034	
	Кількість респондентів	42	42	

– По деперсоналізації:

- «деперсоналізація» та «направленість особистості на себе», зв'язок слабкий позитивний, рівень значущості  $p < 0,01$ ;
- «деперсоналізація» та «направленість особистості на завдання», зв'язок середній негативний, рівень значущості  $p < 0,01$ ;

- «деперсоналізація» та «мотивація особистості на уникнення невдач», зв'язок слабкий негативний, рівень значущості  $p < 0,05$ .
- По редукації професійних досягнень:
  - «редукція професійних досягнень» та «направленість особистості на себе», зв'язок середній негативний, рівень значущості  $p < 0,01$ ;
  - «редукція професійних досягнень» та «направленість особистості на завдання», зв'язок слабкий позитивний, рівень значущості  $p < 0,01$ ;
  - «редукція професійних досягнень» та «мотивація особистості на досягнення успіху», зв'язок слабкий позитивний, рівень значущості  $p < 0,05$ .

Для проведення регресійного аналізу використовуємо метод множинної регресії для кожної із залежних змінних. Коефіцієнти множинної кореляції та множинної детермінації лінійні, рівняння регресії (з урахуванням таблиць коефіцієнтів з програми IBM SPSS Statistics, представлених в Додатку Б (Б.4)) для емоційного виснаження, деперсоналізації, редукації професійних досягнень представлені нижче (таблиця 3.10).

Коефіцієнти кореляції Спірмана трьох факторів синдрому емоційного вигорання (всі фактори були переведені з інтервальної шкали в рангову) з соціально-демографічними характеристиками і показниками професійної діяльності представлені в Додатку Б (Б.5). Найтісніші зв'язки наведені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.10 Результати регресійного аналізу

	Коефіцієнт множинної кореляції, r	Коефіцієнт множинної детермінації, R <sup>2</sup>	Лінійне рівняння регресії
Емоційне виснаження	0,485	0,235	Емоційне виснаження = = -0,627 · Мотивація особистості на уникнення невдач
Деперсоналізація	0,601	0,361	Деперсоналізація = = 0,472 · Направленість особистості на себе
Редукція професійних досягнень	0,593	0,352	Редукція професійних досягнень = = -0,45 · «Направленість особистості на себе» + + 38,813.

Коефіцієнти кореляції Спірмана трьох факторів синдрому емоційного вигорання (всі фактори були переведені з інтервальної шкали в рангову) з соціально-демографічними характеристиками і показниками професійної діяльності представлені в Додатку Б (Б.5). Найтісніші зв'язки наведені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11 Значимі кореляції факторів вигорання з соціально-демографічними характеристиками та показниками професійної діяльності

		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Вік	Коефіцієнт кореляції		0,531	
	Значущість		<0,001	
	Кількість респондентів		42	
Сімейний стан	Коефіцієнт кореляції	-0,367		
	Значущість	0,017		
	Кількість респондентів	42		
Стаж роботи журналістом	Коефіцієнт кореляції		0,480	
	Значущість		0,01	
	Кількість респондентів		42	
Рівень стресу на роботі	Коефіцієнт кореляції	0,521	0,592	
	Значущість	<0,001	<0,001	
	Кількість респондентів	42	42	

В результаті кореляційного аналізу виявлено, що пов'язаними між собою є:

- «емоційне виснаження» та «сімейний стан» (з точки зору перебування в стосунках або подружньому житті), зв'язок слабкий, обернений, рівень значущості  $p < 0,05$ ;
- «емоційне виснаження» та «рівень стресу на роботі», зв'язок середній, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ ;

- «деперсоналізація» та «вік», зв'язок середній, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ .
- «деперсоналізація» та «стаж роботи журналістом», зв'язок слабкий, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ .
- «деперсоналізація» та «рівень стресу на роботі», зв'язок середній, прямий, рівень значущості  $p < 0,01$ .

Таким чином, кореляційний та регресійний аналізи факторів емоційного вигорання (емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень) з компонентами мотиваційної сфери особистості журналістів телебачення показали більш детальні зв'язки одних з іншими, аніж мотиваційні компоненти із загальним індексом вигорання. Деякі з цих зв'язків виявилися досить значимими. Основні висновки і можливі пояснення:

1. Емоційне виснаження, як базовий фактор по К. Маслач, пов'язане лише з одним мотиваційним компонентом – мотивацією на уникнення невдач. З чого можна зробити висновок, його пов'язаності або з іншими характеристиками особистісних особливостей, або із умовами роботи, тобто зовнішніми факторами вигорання. Пов'язаність з останніми може бути досить значною, враховуючи велику кількість таких факторів, їх вагомість та специфічність, що було виявлено в теоретичному дослідженні, а також високий рівень емоційного виснаження у 57,1% чоловік, що брали участь у дослідженні. Можливий зв'язок із зовнішніми факторами або іншими особливостями особистості потребує окремого дослідження. Слабка обернена кореляція із мотивацією на уникнення невдач, схоже, вказує на певне бажання працівників не ризикувати і займатися більш спокійною роботою в стресових умовах. Можливо, це є однією з причин того, що коефіцієнт кореляції рівню стресу на роботі та емоційного виснаження



знаходиться на середньому (відносно не високому) рівні. Також варто зазначити, що одружені або ті, хто перебуває у стосунках, виснажуються менше. Цікаво, що ні вік, ні стаж роботи з емоційними виснаженням особливо не пов'язані.

2. Деперсоналізація пов'язана з тими ж компонентами мотиваційної сфери особистості, що і інтегральний індекс вигорання. Журналісти із направленістю особистості на себе більш схильні до деперсоналізації. Можливе пояснення цьому – в протиріччі між егоїзмом, статусністю та бажанням влади, характерними для цього типу особистості, та необхідністю колективної роботи. Ще одними причинами можуть бути зовнішні фактори, виявлені в теоретичному дослідженні: на першому місці часто є інтереси аудиторії і суспільства, а не самої особи; співпереживання ситуацій зі своїми «героями»; незгода з їх поглядами і вчинками тощо. Роль зовнішніх факторів може бути значною, беручи до уваги, що найбільше респондентів мають високий ступінь деперсоналізації (47,6%). Але таке припущення має бути окремо досліджене. Наступні два компоненти, які показали зв'язок з деперсоналізацією, мають обернену кореляцію з нею, що можна пояснити таким чином: направленість на завдання зменшує ментальну відстороненість журналіста від роботи, колег та глядачів, а мотивація на уникнення невдач не створює ситуацій з негативними наслідками у відносинах з різними учасниками робочого процесу. Також варто зазначити, що деперсоналізація журналістів суттєво, як для даного дослідження, зростає з віком, стажем роботи та рівнем стресу на роботі, що відповідає інформації з теоретичного аналізу.
3. Редукція професійних досягнень показала кореляцію з трьома компонентами мотиваційної сфери журналіста. Фахівці з

характерними рисами направленості особистості на себе менше піддаються редукції професійних досягнень. Це, у великій мірі (значний коефіцієнт кореляції), може відбуватися через усвідомлення власного «Я» та відповідного позиціонування у навколишньому світі. У таких людей значно рідше, ніж в інших, виникають сумніви щодо власних фахових компетенцій, продуктивності й результатів досягнень. Напрямую з редукцією професійних досягнень корелює ділова направленість особистості. Цьому можуть бути такі пояснення. По-перше, працівники вимушені часто і регулярно бути ефективними і продуктивними, створюючи якісний продукт. По друге, підтримувати такий стан речей постійно є складним завданням. З часом, відношення до якості продукту з рівня «найкращий» опускається до рівня «прийнятний» з пониженням вимог до себе, як професіонала. Третє, колективна робота передбачає співпрацю, творчість, дискусію і конкретну професійну роль у цьому процесі. Якщо фахівець не відповідає певним вимогам, його змінюють. Четверте, в кожному журналістському колективі є керівник. Інші, теж журналісти, працюють на результат, який часто-густо пов'язується із особою лідера. Відповідно, розвиток професійних якостей інших членів команди гальмується. Кореляція з третім мотиваційним компонентом, мотивацією на досягнення успіху, найслабкіша. Тим не менше, постійна, з урахуванням специфіки роботи, «зарядженість» на успіх має певні наслідки: докладаючи багато зусиль для отримання результату, журналісту досить складно «тримати рівень». І коли трапляються «збої», а вони трапляються час від часу у всіх, такі люди досить критично оцінюють свої професійні здібності. Заради зваженості аргументів, варто відмітити, згідно з дослідженням, частка респондентів з високим

рівнем редукції професійних здібностей склала 33,3%, що менше для того самого рівня для емоційного виснаження та деперсоналізації. Окремо варто відзначити відсутність значимої кореляції між редукцією професійних досягнень з соціально-демографічними характеристиками і показниками професійної діяльності. Тут є два цікавих моменти: 1) редукція не залежить від стажу роботи журналістом телебачення; 2) редукція не пов'язана із рівнем стресу на роботі. Щоб бути в професії потрібно бути впевненим в своїх фахових компетенціях.

### 3.5. Факторний аналіз. Інтерпретація даних

Факторний аналіз також було проведено в різних варіантах з різним набором змінних: інтегральний індекс вигорання із заданими компонентами мотиваційної сфери особистості та фактори емоційного вигорання із тими ж компонентами. Так само, як і в попередніх частинах аналізу, використовувалася програма IBM SPSS Statistics.

*Факторний аналіз інтегрального індексу вигорання і заданих компонент мотиваційної сфери особистості.*

Результати факторного аналізу представлені в Додатку В (В.1). Високий показник спільності мають всі змінні, окрім мотивації на успіх. Остання може бути пов'язана з іншими, не врахованими, факторами.

Пояснена сукупна дисперсія представлена на Рис. 3.1.

Компонент	Объясненная совокупная дисперсия					
	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	2.563	32.037	32.037	2.563	32.037	32.037
2	2.055	25.693	57.730	2.055	25.693	57.730
3	1.251	15.637	73.367	1.251	15.637	73.367
4	.984	12.303	85.670			
5	.632	7.898	93.568			
6	.461	5.757	99.325			
7	.054	.675	100.000			
8	-1.665E-16	-2.082E-15	100.000			

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Рис. 3.1 Пояснена сукупна дисперсія

Перший фактор (компонента) найбільш значимий, він пояснює 32% варіації, тобто дисперсії, всіх змінних. Другий фактор пояснює більше 25% варіації, третій фактор – більше 15%. Таким чином, трохи більше 73% масиву даних вдалося описати за допомогою виділених факторів. По критерію Кайзера власні значення перших трьох факторів в таблиці більше одиниці. Тому було виділено три фактори. Критерій Кеттела дає те саме значення згідно точки перегину (Додаток В (В.1)).

Матрицю з факторними навантаження інтерпретувати складно, тому що більше половини з них мають значимі навантаження. Щоб чіткіше виокремити факторні навантаження, була зроблена процедура обертання методом варімакс з нормалізацією Кайзера. Результати представлені на Рис. 3.2.

**Повернутая матрица компонентов<sup>а</sup>**

	Компонент		
	1	2	3
Вигорання_інтегральний_індекс	.218	-.253	-.704
Локус_контролю_екстернальний	.979	-.078	-.020
Локус_контролю_інтернальний	-.969	.042	-.040
Направленість_на_себе	.064	-.871	-.356
Направленість_на_взаємодію	-.247	.857	-.255
Направленість_на_завдання	.153	.317	.710
Мотивація_на_успіх	.071	.560	.229
Мотивація_на_уникнення_невдач	.068	-.110	.768

Метод выделения факторов: метод главных компонент.  
Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 5 итераций.

*Рис. 3.2 Факторні навантаження з урахуванням обертання*

По першим двом факторам високі навантаження по змінним взаємно доповнюють одне одного, що є природньо. Інтернальний та екстернальний локус контролю характеризують власне фактор «Локус контролю». Направленості особистості на себе, на взаємодію та мотивація на успіх можна тлумачити як «Направленість успішної особистості». Третій фактор, який є біполярним, як і перших два, найбільш цікавий з огляду на мету дослідження. Він має три змінних з високими навантаженнями –

інтегральний індекс вигорання, направленість особистості на виконання завдання, мотивація особистості на уникнення невдач. Причому перша змінна протистоїть двом другим. Такий фактор можна назвати «Мотиваційні компоненти інтегрального індексу вигорання». Такий фактор є характерною ознакою досліджуваної групи, але пояснює лише 15,6% сукупної дисперсії. Фактор «Мотиваційні компоненти інтегрального індексу вигорання» показує, що чим більше у журналістів телебачення виражені направленість особистості на виконання завдання та мотивація особистості на уникнення невдач, тим менше вони схильні до вигорання. Факторний аналіз інтегрального індексу вигорання та компонентів мотиваційної сфери особистості підтверджує висновок попередніх аналізів про існування такого зв'язку і його характеру.

*Факторний аналіз емоційного виснаження, деперсоналізації, редукації професійних досягнень і заданих компонент мотиваційної сфери особистості.*

В результаті факторизації методом головних компонент отримані спільності змінних з високими показниками, фактично, для всіх змінних (Додаток В (В.2)).

Беручи до уваги дані сукупної дисперсії (Рис. 3.3) і застосовуючи критерій Кайзера можна виділити чотири фактори. Перший пояснює майже 30,9% загальної дисперсії, другий – 22,1%, третій – 14,6%, четвертий – 10,4%. Цими критеріями можна описати 78,1% всього масиву даних.

### Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	3.093	30.935	30.935	3.093	30.935	30.935
2	2.214	22.137	53.072	2.214	22.137	53.072
3	1.460	14.600	67.672	1.460	14.600	67.672
4	1.040	10.397	78.069	1.040	10.397	78.069
5	.836	8.364	86.433			
6	.667	6.672	93.105			
7	.367	3.666	96.771			
8	.271	2.714	99.485			
9	.051	.515	100.000			
10	-2.776E-16	-2.776E-15	100.000			

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

*Рис. 3.3 Пояснена сукупна дисперсія*

На графіку Кеттела явно виділяються три-чотири фактори (Додаток В (В.2)). Тому, для подальшої роботи було виділено 4 фактори.

Процедура обертання методом варімакс з нормалізацією Кайзера дозволить більше виділити факторні навантаження (Рис. 3.4).

### Повернутая матрица компонентов<sup>а</sup>

	Компонент			
	1	2	3	4
Емоційне виснаження	-.197	.391	-.034	.695
Деперсоналізація	-.708	.009	.052	.504
Редукція професійних досягнень	.622	.043	.434	-.064
Локус контролю екстернал	.025	.959	-.060	.055
Локус контролю інтернал	-.057	-.942	.047	.022
Направленість на себе	-.772	.160	-.512	-.058
Направленість на взаємодію	.126	-.341	.775	.194
Направленість на завдання	.889	.119	-.074	-.110
Мотивація на успіх	.052	.136	.807	-.287
Мотивація на уникнення невдач	.063	.167	.073	-.836

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 8 итераций.

*Рис. 3.4 Факторні навантаження з урахуванням обертання*

Найбільші навантаження в першому по порядку факторі мають: деперсоналізація, редукція професійних досягнень, направленість особистості на себе, направленість особистості на завдання. При цьому першій та третій змінним протистоять друга і четверта. Такий фактор можна назвати «Мотиваційні компоненти деперсоналізації та редукції». Зміст

отриманих зв'язків цього фактору можна інтерпретувати таким чином: 1) журналісти телебачення з направленістю особистості на виконання завдання схильні до редукції професійних досягнень і не схильні до деперсоналізації; 2) журналісти телебачення з направленістю особистості на себе схильні до деперсоналізації і не схильні до редукції професійних досягнень. Навантаження другого по порядку фактору говорять про те, що цей фактор – це «Локус контролю». В третьому факторі найбільш вагомими є мотивація особистості на успіх та направленість особистості на взаємодію, що позначає певну «Взаємодію осіб з мотивацією на успіх». Четвертий фактор із матриці навантажень містить три найвагомші змінні – емоційне виснаження, деперсоналізація, мотивація на уникнення невдач. Остання з них протистоїть двом першим. Цей фактор можна назвати «Мотиваційні компоненти емоційного виснаження і деперсоналізації». Зміст отриманих зв'язків в цьому факторі можна інтерпретувати так: журналісти телебачення з мотивацією на уникнення невдач не схильні до емоційного виснаження та деперсоналізації. Фактор «Мотиваційні компоненти деперсоналізації та редукції» і фактор «Мотиваційні компоненти емоційного виснаження і деперсоналізації» разом пояснюють значну частину дисперсії (41,3%). Факторний аналіз емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень і заданих компонент мотиваційної сфери особистості підтверджує висновок попередніх аналізів про існування виявлених зв'язків та їх характерів. Факторний аналіз підкреслює складність взаємозв'язків емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень та компонент мотиваційної сфери особистості журналістів, які працюють на телебаченні.

### **Висновки до РОЗДІЛУ III**

Обробка даних експериментального дослідження показала, що більше 85% журналістів, які працюють на телебаченні, мають високий (42,9%) або

середній (42,9%) рівень інтегрального індексу емоційного вигорання. Більше половини респондентів мають високий рівень емоційного виснаження. Майже половина опитаних мають високий рівень деперсоналізації. А редукцію професійних досягнень на максимальному рівні має третина опитаних. З точки зору мотиваційних компонентів особистості, то для журналіста телебачення є більш характерними зовнішній локус контролю, мотивація на досягнення успіху та направленість особистості на себе.

Кореляційний аналіз показав, що з інтегральним індексом вигорання корелюють лише три мотиваційних компоненти – направленість особистості на себе, направленість особистості на завдання та мотивація на уникнення невдач. Перший зв'язок прямий, другий та третій – обернені. Але кореляційний зв'язок слабкий, що і підтвердив регресійний аналіз. Помітний зв'язок емоційного вигорання рівнем стресу на роботі, віком респондента-тележурналіста і стажем роботи.

Більш детальні зв'язки показало дослідження окремих факторів емоційного вигорання журналістів телебачення – емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень – з компонентами їх мотиваційної сфери. Пов'язаність окремих мотиваційних компонент з окремими факторами вигорання стала чіткішою, ніж у випадку з інтегральним індексом вигорання. Регресійний аналіз підтвердив таку залежність. Фактор редукція професійних досягнень, на відміну від емоційного виснаження і деперсоналізації, не має жодного значимого зв'язку з соціально-демографічними характеристиками і показниками професійної діяльності.

При проведенні факторного аналізу були виявлені три фактори, пов'язані з вигоранням – «Мотиваційні компоненти інтегрального індексу вигорання», «Мотиваційні компоненти деперсоналізації та редукції», «Мотиваційні компоненти емоційного виснаження і деперсоналізації». В



жодному з цих факторів не було таких змінних, як мотивація особистості на успіх та локус контролю. Останній не виявив і кореляційних зв'язків з інтегральним індексом вигорання чи його окремими складовими.

Таким чином, в результаті емпіричного дослідження, висунута гіпотеза про те, що журналісти телебачення з домінуючою направленістю особистості на виконання завдання, які мають інтернальний локус контролю та високий рівень мотивації до невдач схильні до розвитку синдрому емоційного вигорання підтвердилася частково. Можна говорити про певну схильність направленості особистості на себе до редукції професійних досягнень. Зв'язку з локусом контролю не виявлено, а зв'язок з направленістю особистості на виконання завдання і рівнем мотивації до невдач прямий, але обернений.

## ВИСНОВКИ

У даній роботі проведене теоретичне та емпіричне дослідження емоційного вигорання журналістів, які працюють на телебаченні з метою виявити основні компоненти їх мотиваційної сфери особистості, що впливають на схильність до вигорання. Теоретичне дослідження дозволило проаналізувати існуючі на сьогоднішній день моделі синдрому емоційного вигорання, класифікувати фактори його виникнення, симптоми прояву, визначити варіанти стратегій з профілактики й лікування. Зокрема, були виділені характерні для професії журналіста фактори, які впливають на його вигорання. Окремим етапом теоретичного дослідження було завдання виявити основні компоненти мотиваційної сфери особистості, які важливі для журналістів з точки зору їх професійної функції. Ці компоненти мають бути між собою пов'язаними і, як окрема система, мотивувати людину до певної діяльності. Такими компонентами були вибрані: локус контролю, направленість особистості, мотивація до успіху та уникнення невдач. Теоретичне дослідження дало можливість сформулювати модель, на підставі якої було здійснене емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження складалося з дизайну і експериментальної частини. Дизайн включав розробку основних етапів. Серед іншого було визначено вибірку та інструментарій, що дозволило провести дослідження згідно всіх процедурних моментів. Психологічні методи були представлені п'ятьма методиками, відібраними згідно описаних критеріїв, й авторською анкетною соціально-демографічних характеристик та показників професійної діяльності. Отримані в ході експериментального дослідження дані були узагальнені, проаналізовані й інтерпретовані. Основні результати є такими:

1. Своєрідний «портрет» журналіста (з групи опитування) мотиваційних компонентів виглядає таким чином: переважна

направленість особистості на себе, мотивація на досягнення успіху, зовнішній локус контролю.

2. 43% опитаних журналістів телебачення мають високий рівень емоційного вигорання (його інтегрального індексу). Високий рівень емоційного виснаження, як фактора емоційного вигорання, мають 57% респондентів. Високий рівень деперсоналізації – 48%. Високий рівень редукції професійних досягнень – 33%.
3. Зв'язок інтегрального індексу вигорання з мотиваційними компонентами досить слабкий. Складно говорити про їх диференційований вплив на емоційне вигорання журналістів, які працюють на телебаченні. Але цей зв'язок є, що підтверджується, в тому числі, факторним аналізом. Разом з тим є суттєвий прямиий зв'язок інтегрального індексу вигорання з віком і стажем роботи журналіста телебачення та рівнем стресу на роботі. Чіткий зв'язок окремих компонент мотиваційної сфери особистості починає проявлятися на рівні факторів емоційного вигорання. Враховуючи теоретичний аналіз, про пряму схильність журналістів телебачення до емоційного вигорання, загального чи на рівні факторів, можна говорити у трьох випадках: 1) журналісти з направленістю особистості на себе схильні до деперсоналізації; 2) журналісти з направленістю особистості на виконання завдання схильні до редукції професійних досягнень; 3) журналісти з мотивацією особистості на досягнення успіху схильні до редукції професійних досягнень.

Аналіз отриманих даних дав можливість перевірити висунуту гіпотезу. Гіпотеза про те, що журналісти телебачення з домінуючою направленістю особистості на виконання завдання, які мають інтернальний локус контролю та високий рівень мотивації до невдач, схильні до

емоційного вигорання підтвердилася частково в частині зв'язку направленості особистості на себе та редукції професійних досягнень.

Зафіксовані високі показники вигорання у групі вибірки та відносно невисокі показники їх кореляції з вибраними основними компонентами мотиваційної сфери особистості можна пояснити (з урахуванням теоретичного дослідження) залежністю від інших внутрішніх та / або зовнішніх, пов'язаних з роботою журналістів телебачення, факторів емоційного вигорання. Про пов'язаність з іншими індивідуальними факторами свідчить кореляція інтегрального індексу вигорання і факторів емоційного вигорання з окремими соціально-демографічними характеристиками та показниками професійної діяльності.

Результати емпіричного дослідження можуть бути використані для процедур відбору персоналу, розробки систем його мотивації, формування ефективних проектних команд в журналістській діяльності, а також створенню програм з профілактики та лікування журналістів телебачення.

Заходи із профілактики і лікування не є специфічними для журналістів, які працюють на телебаченні. Головне, провести адекватну діагностику і по її результатам розробити дієву стратегію із запобігання чи подолання емоційного вигорання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л. 1968., 339 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы Монография. — М.: Институт психологии РАН, 2006. — 623 с.
3. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении /В. В. Бойко. СПб.: Питер, 1999. 105 с.
4. Бойко В.В. Психоэнергетика – СПб.: Питер, 2008. - 416 с.; Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – Москва: Филин, 1996. – 472 с.
5. В. Колесниченко. Мотивирование корреспондентов в прессе: возможности управления и российская практика. Электронный научный журнал «Медиаскоп». Выпуск №2. 2015. URL: <http://www.mediascope.ru/1704> (дата звернення: 28.04.2021).
6. Величковская С.Б. Проблема развития профессионального «выгорания». Синдром «выгорания» у преподавателей иностранного языка. Статья // Психологические и педагогические проблемы развития образования. Вестник МГЛУ. – Выпуск 484. – М.: Изд-во МГЛУ. – 2004.
7. Вербицкая Ю. А. Творчество на грани невроза: стрессогенные аспекты профессии журналиста // Человек как субъект и объект медиапсихологии. — М., 2011. — с.392–436.
8. Верещагина Л. А. Определение направленности «на себя» – «на дело» – «на взаимодействие» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2003.

9. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. (Серия «Практикум») — 336 с.
10. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2005. — 336 с.
11. Глоссарий. Психологический словарь. *Локус контроля*. psychologies: веб-сайт. URL: <https://www.psychologies.ru/glossary/11/lokus-kontrolya/> (дата звернення: 24.04.2021).
12. Грановская Р. М. Механизмы психологической защиты у взрослых / Р. М. Грановская // Психология сознания: Хрестоматия / под ред. Л. В. Куликова. — Санкт-Петербург, 2001. — с.258–268.
13. Дубов И.Г. Социально-психологические аспекты активности. М.; СПб.: Нестор-История, 2012. — 536 с.
14. Дубчак О. Б. Синдром «професійного вигорання» педагогічних працівників та його профілактика / О. Б. Дубчак // Нові технології навчання: Матеріали науково-практичної конференції; Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. — К. — 2009. — Спец. випуск No 59. — Ч. 2. — с.64 – 68.
15. Дубчак, О. Б. Профілактика професійної деформації особистості учителя в системі післядипломної педагогічної освіти / О. Б. Дубчак // Наук. вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського (Серія «Психологічні науки»): зб. наук. пр.; [за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової]. — Миколаїв : МДУ ім. В. О. Сухомлинського, 2011. — Т. 2. — Вип. 6. — с.101-105.
16. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / О. П. Елисеев. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 455 с.
17. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Монография. — М.: Наука, 1983 - 368с.

18. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. — К.: Освіта України. — 2009. — 288 с.
19. Куваева И. О. История изучения синдрома «выгорания» в американской психологии // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике). Курск, 2007. с.86 – 88.
20. Лаврова К. Синдром выгорания: профилактика и управление: пособие для сотрудников: работающих в программах снижения вреда / К. Лаврова, А. Левин. *Сеть снижения вреда Центральной и Восточной Европы* ([www.seehrn.org](http://www.seehrn.org)). 2006. 69 с.
21. Ленгле А. Эмоциональное выгорание с позиции эмоционального анализа. Вопросы психологии. 2008. №3, с.3-16.
22. Лозинская Е.И., Лутова Н.Б., Вид В.Д. Системный индекс синдрома перегорания (на основе теста МВІ). Методические рекомендации. М.: НИПНИ им. Бехтерева, 2007. 17 с.
23. Локус контроля и саморазвитие. С. Крутько. *4brain*: веб-сайт. URL: <https://4brain.ru/blog/локус-контроля-и-саморазвитие/> (дата звернення: 28.04.2021).
24. Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием / М. Ш. Магомед-Эминов. – М.: МГУ, 1991. – 144 с.
25. Минин Д. С. Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства. СПб., 2016. 230 с.
26. Митина Л. М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя / Л. М. Митина, О. В. Кузьменкова // Вопросы психологии. – 1998. – №3. – с.3 – 16.

27. Н. В. Гончаренко, М. В. Білоус. Психологічні особливості прояву синдрому «емоційного вигорання» у провізорів-інтернів // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – В. 40. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2018. – с.62 – 80.
28. Неруш Т. Г. Основные этапы изучения феномена выгорания // Изд. Саратовского ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17, вып. 4. с.454 – 459.
29. Оллпорт Г. В. Личность в психологии / Оллпорт Г. В. – Теории личности – М.: КСП+, СПб. : Ювента, 1998. – с. 55.
30. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 330 с.
31. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал, 2001. Т.22.№1. с.90-101.
32. Основы психологии. Практикум./ Ред.- сост. Л.Д. Столяренко. Ростов-на-Дону, 1999. 576 с.
33. Планирование теоретического и эмпирического исследования: учебно-методическое пособие / сост. Арцимович И.В. – Армавир – 2017.
34. Подшивайлов Ф. М. Теоретико-методологічні засади визначення поняття мотиваційної сфери особистості / Федір Михайлович Подшивайлов // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2015. – № 10 (41). – с.19–23.
35. Подшивайлов Ф. М. Теоретичне обґрунтування моделі мотиваційної сфери особистості. Актуальні проблеми психології т.12. Психологія творчості. Вип. 23.
36. Пономарёва Е. Ю. Учимся защищать себя. Значение механизмов психологической защиты в процессе индивидуального развития и



- социально-психологической адаптации / Е. Ю. Пономарёва // Гуманітарні науки. – 2005 – №2. – с.122 – 128.
37. Професійне вигорання в журналістиці — чому медійники «згорають» на роботі. Б. Басій. 20 Липня, 2020. *thelede.media*: веб-сайт. URL: <https://www.thelede.media/istorii/2020/07/20/1923/> (дата звернення: 24.04.2021).
38. Профілактика синдрому професійного вигорання. *КВНЗ "Чорнобильський медичний коледж"*: веб-сайт. URL: [http://kvnzchmy.at.ua/Psuhologichni/profilaktika\\_sindromu\\_vigorannja.pdf](http://kvnzchmy.at.ua/Psuhologichni/profilaktika_sindromu_vigorannja.pdf) (дата звернення: 04.04.2021).
39. Пси-фактор: веб-сайт. URL: <https://psyfactor.org/personal/personal11-04.htm> (дата звернення: 24.04.2021).
40. Работать, не сгорая: как вовремя выявить эмоциональное выгорание. *robota.ua*: веб-сайт. URL: <https://prohr.rabota.ua/rabotat-ne-sgoraya-kak-vovremya-vuyiyavit-emotsionalnoe-vyigoranie/> (дата звернення: 02.03.2021).
41. Реан А.А. Психология изучения личности: Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во В.А. Михайлова, 1999. – с.47.
42. Робертс Г.А. Профилактика выгорания // Обзор современной психиатрии.- 1998.- №1.- с.39-46.
43. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // *Психологический журнал*. 2002. Т. 23. № 3. с.85–95.
44. Рукавишников А. А. Опросник психического «выгорания» для учителей: руководство / А. А. Рукавишников. – Ярославль, 2001.
45. Сиваш С. В. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: зміст, структура, особливості / С. В. Сиваш // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2014. – Вип. 38. – с.293 – 301.
46. Свитич Л.Г. Профессия: журналист. М., 2003. с.24.

47. Селье Г. Стресс без дистресса. Рига: Виeда, 1992. 112 с.
48. Сидоров, П. И. Синдром профессионального выгорания [Текст]: учеб.пособие для студентов / П. И. Сидоров, А. Г.Соловьев, И. А. Новикова ; Северный гос. мед. ун-т. - Архангельск : СГМУ, 2007. с.25 - 32.
49. Синдром професійного вигорання впливає на емоційний стан журналіста, і потім це проявляється на поведінковому рівні. Інтерв'ю з І. Онопченко. *Про головне*: веб-сайт. URL: [http://progolovne.ck.ua/syndrom-profesijnoho-vyhorannya-vplyvaje-na-vnutrishnij-stan-zhurnalista-i-potim-tse-proyavlyajetsya-na-povedinkovomu-rivni-iryna-onopchenko/?doing\\_wp\\_cron=1617725492.9059469699859619140625](http://progolovne.ck.ua/syndrom-profesijnoho-vyhorannya-vplyvaje-na-vnutrishnij-stan-zhurnalista-i-potim-tse-proyavlyajetsya-na-povedinkovomu-rivni-iryna-onopchenko/?doing_wp_cron=1617725492.9059469699859619140625) (дата звернення: 14.04.2021).
50. Синдром профессионального эмоционального выгорания. *Experimental Psychic*: веб-сайт. URL: <https://experimental-psychic.ru/ehmocionalnoe-vygoranie> (дата звернення: 30.03.2021).
- 51.Скугаревская, М. М. Синдром эмоционального выгорания: диагностика, профилактика и терапия / М. М. Скугаревская // Белорусский медицинский журнал. - 2003. - № 1. - с.82-86.
52. Сорокин Г.А. Интегральная оценка психосоматических симптомов профессионального выгорания и его профилактика//Вестник Росздравнадзора. – 2018.–№1.– с.40-45.
53. Трущенко М.Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы. *Психология: традиции и инновации: материалы междунар. заоч. науч. конф.* (г. Уфа, октябрь 2012 г.) / Под общ. ред. Г.Д. Ахметовой. – Уфа: Лето, 2012. – iv, 128 с.
54. Управление персоналом. Словарь-справочник. *Локус контроля*.

55. Федотова Н.А., Борейко А.Д. — Стрессогенные факторы журналистской профессии: результаты исследования // Психолог. – 2015. – № 3. – с.89 - 101. DOI: 10.7256/2409-8701.2015.3.15284.
56. Финк К. Стратегический газетный менеджмент. Самара, 2004. с.187.
57. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.
58. Черникова Т. В., Болучевская, В. В., Новикова Ю. Г. Нравственное здоровье и эмоциональное выгорание врачей-практиков как предмет учебного взаимодействия в системе повышения квалификации / Т.В. Черникова, , В.В. Болучевская, Ю.Г. Новикова // Проблемы андрагогики высшей медицинской школы. 2011. No 3. с.126–146.
59. Чому журналістам варто ходити до психолога. Анастасія Іванців. *medialab.online*: веб-сайт. URL: <https://medialab.online/news/mentalhealth/> (дата звернення:24.04.2021).
60. Что такое эмоциональное выгорание и почему оно может погубить ваше здоровье, карьеру и семью. *adme.ru*: веб-сайт. URL: <https://www.adme.ru/svoboda-psihologiya/chto-takoe-emocionalnoe-vygoranie-i-pochemu-ono-mozhet-pogubit-vashe-zdorove-kareru-i-semyu-1832265> (дата звернення: 04.04.2021).
61. Що таке «вигорання» в професії? Наталя Улько. *Незалежна медіа-профспілка України*: веб-сайт. URL: <http://nmpu.org.ua/2014/05/scho-take-vyhorannya-v-profesiji/> (дата звернення: 24.04.2021).
62. Юнг К. Г. Психологические типы. СПб.: Азбука, 2001.
63. Як змінились уподобання та інтереси українців до засобів масової інформації після виборів 2019р. та початку пандемії COVID-19 (серпень 2020р.). Разумков Центр: веб-сайт. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/yak-zminylys-upodobannia-ta-interesy-ukraintsiv-do-zasobiv-masovoi->

- informatsii-pislia-vyboriv-2019r-ta-pochatku-pandemii-covid19-serpen-2020r (дата звернення: 02.03.2021).
64. Як розпізнати, що ви на межі вигорання? *bbc.com*: веб-сайт. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-cap-48598891> (дата звернення: 03.04.2021).
65. Adams, J. S. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67. 1963. p.422-436.
66. Barton Alana, Storm Hannah. Violence and Harassment against Women in the News Media: A Global Picture. Published by *International Women's Media Foundation International News Safety Institute*. February 2014. URL: <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2014/03/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf> (Last accessed: 22.04.2021).
67. Bass, B. M. Social behavior and the Orientation Inventory: a review. *Psychological Bulletin*, 1967, 68, p.260–292.
68. Brill, P. L. The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health*, 6(4), (1984), p.12–24.
69. Burisch M. Das Burnout — Syndrom. Theorie der inneren Erschoepfung. Springer, 1989.
70. Chaddock R.E. Principles and methods of statistics. – Boston, New York, [etc.]. 1925. – 471 p.
71. Covering Trauma: Impact on Journalists. River Smith, Elana Newman, Susan Drevo, Autumn Slaughter. July 1, 2015. *dartcenter.org*: web-site. URL: <https://dartcenter.org/content/covering-trauma-impact-on-journalists#.VVnuX1VViko> (Last accessed: 22.04.2021).
72. Edelwich, J., & Brodsky, A. Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions (Vol. 1). New York: *Human Sciences Press*. 1980.
73. Endres F.F. Stress in the newsroom at Ohio Dailies. *Newspaper Research Journal*, 10 (1) (1988), p.1-14.

74. Etzion, D. Burnout: The hidden agenda of human distress (IIBR Series in Organizational Behavior and Human Resources, Working paper No. 930/87). Tel Aviv, Israel: *The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University*. 1987.
75. Freudenberger H.J. Staff burnout // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol.30. p.159-165.
76. Frith, G. H., & Mims, A. (1985). Burnout among Special Education Paraprofessionals. *TEACHING Exceptional Children*, 17(3), p.225– 227.
77. Golembiewski R. T., Munzenrieder R. F. Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications / R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrieder. – New York: Praeger, 1988. p.113-151.
78. Greenberg, J. S. *Comprehensive Stress Management*. 7th ed. Mc Graw-Hill Inc. New York, 2002.
79. Herzberg F. *The Motivation to Work* / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman – New Jersey: Transaction Publishers, 1993. – 180 p.
80. International Classification of Diseases 10th Revision (ICD-10 Version:2010). *World Health Organization (WHO)*: web-site. URL: <https://icd.who.int/browse10/2010/en#/Z73.0> (Last accessed: 02.03.2021).
81. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 09/2020). *World Health Organization (WHO)*: web-site. URL: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (Last accessed: 02.03.2021).
82. Iwanicki E.F., Schwab R.L. Across-validation of the Maslach Burnout Inventory//*Educational and Psychological Measurement*. – 1981. – Vol.41. – p.1167-1174.
83. Jasmine B.MacDonald, Anthony J.Saliba, GeneHodgins, Linda A.Ovington. Burnout in journalists: A systematic literature review. *Burnout Research*. Volume 3, Issue 2, June 2016, p.34-44. DOI: 10.1016/j.burn.2016.03.001.

84. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the emperical evidence. // Canadian Journal of counseling review. – 1988. – V.22 (3), p.310-342.
85. Lyman W Porter; Edward E Lawler, III. Managerial attitudes and performance. Homewood, Ill., R.D. Irwin, 1968.
86. Maher E. The burnout syndrome // J. of Consylting and Clinical Psychologie. — 1983. — № 7. — p. 8-12, 220.
87. Maslach C. & Jackson, S. E. The Maslach Burn-Out Inventory Manual (2nd edn.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986. 234 p.
88. Maslach C. A. Multidimensional Theory of Burnout // Theories of Organizational Stress. Oxford, 1994. p.68 – 85.
89. Maslach C. Burned-out. Human Behavior. 1976. 24, p.16-22.
90. Maslach C. Burnout: The loss of human caring / C. Maslach, A. Pines // Experiencing Social Psychology. – N. Y.: Knopf, 1979. – p.246–252.
91. Maslach C., Leiter M.P. The truth about burnout - How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. New York, Jossey-Bass, 1997, p.186.
92. Maslach Christina, Susan E. Jackson. The Measurement of Experienced bournout // *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2. p.99 – 113.
93. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation. (1943). Originally Published in Psychological Review, 50, p.370-396.
94. Mc Clelland D. C. Assessing Human Motivation / D. C. Mc Clelland. – N. Y., 1971. – 200 p.
95. Monica Löfgren Nilsson, Henrik Örnebring. Journalism Under Threat. Intimidation and harassment of Swedish journalists. *Journalism Practice Journal*. Volume 10, 2016. Issue 7. p.880-890 | Published online: 15 Apr 2016. DOI: 10.1080/17512786.2016.1164614.
96. Perlman B., Hartman E. A. «Burnout»: summary and future and research // J. Human relations. 1982. V. 14. No 5. p.153-161.

97. Pines A. M. Burnout: Anexistential perspective/A.M.Pines// Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W. B. Schaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. – Washington DC: Taylor & Francis, 1993. – p.33–51.
98. Pines, A. M., & Aronson, E. (1983). Burnout: From tedium to personal growth. NY 1981.-229 p. Pines, Aronson, 1988.
99. Reinardy S. Boom or bust? U.S. television news industry is booming but burnout looms for some. Journal of Media Business Studies, 10 (3), 2013. p.23-40.
100. Rotter, J. B. Social learning and clinical psychology. — New York: Prentice-Hall, 1954.
101. 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.
102. Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Sixma, H. J. (1994). Burnout among General Practitioners: A Perspective from Equity Theory. Journal of Social and Clinical Psychology, 13(1), p.86–100.
103. Vroom V H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964. 331p.
104. Weber A., Jaekel-Reinhard A. Burnout syndrome: a disease of modern societies?// Occupational medicine.- 2000.-vol.50(7). p.512-517.

## ДОДАТКИ