

Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідація нової діагностичної методики

Олег Чабан

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Олена Хаустова

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Віталій Омелянович

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Вступ. Незважаючи на велику кількість англomовних діагностичних шкал та опитувальників, спрямованих на вивчення вигорання, а також наявність в низці публікацій українських варіантів цих тестів, в результаті бібліографічного дослідження було встановлено, що на теперішній час всі українські варіанти опитувальників є механічними перекладами з російської мови та жоден з них не проходив процедури валідації на українській вибірці. Це вказує на актуальність розробки та валідації першого українського опитувальника для діагностики вигорання.

Метою дослідження було створення нової шкали діагностики синдрому вигорання та підтвердження прийнятності її психометричних характеристик. Дослідження виконано в рамках НДР кафедри медичної психології, психосоматичної медицини та психотерапії НМУ імені О. О. Богомольця (номер державної реєстрації 0122U202016).

Матеріал та методи дослідження. Матеріалом дослідження були результати обстеження з використанням розробленого опитувальника 1405 науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України. Валідація тесту проводилась з використанням експлораторного факторного аналізу, розрахунку коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, коефіцієнта δ – Л. Фергюсона, коефіцієнта α – Л. Кронбаха; коефіцієнта розщеплення навіпіл Гуттмана; коефіцієнта еквівалентних форм Спірмена-Брауна.

Результати дослідження та їх обговорення. В результаті розрахунку критеріальної валідності шляхом проведення факторного аналізу було отримано 10 факторів, після чого перший варіант опитувальника був скорочений на 10 запитань, які мали найменші факторні навантаження. Таким чином, опитувальник складається з 50 запитань з дихотомічною шкалою відповідей, оцінювання відповідей на які за принципом дименсiальності для формування, або/та прояву синдрому вигорання. Визначення дискримінативності опитувальника проводилося шляхом розрахунку коефіцієнта δ – Л. Фергюсона і вказало на її вкрай високий рівень (δ -Ferguson=0,988). Показники, які оцінюють консистентність опитувальника при проведенні статистичного аналізу також виявились дуже високими: α -Cronbach = 0,877; Guttman split-half = 0,848; Equal-length Spearman – Brown = 0,857. Синхронна надійність опитувальника оцінювалась за результатами кореляційного аналізу Спірмена, в результаті чого було встановлено, що більшість пунктів опитувальника мають статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки з інтегральним показником тесту ($r \geq 0,419$; $p \leq 3,29E-15$).

Висновки. Все вищевикладене вказує на можливість використання першого українського «Опитувальника для виявлення синдрому професійного вигорання» (© Чабан О.С., 2025) в практичній психології, медицині та наукових дослідженнях

вигорання.

Вступ

Вигорання включено Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) [1], але не в якості захворювання чи медичного стану, а як професійне явище, віднесене до розділу МКХ-11 «Фактори, що впливають на стан здоров'я або звернення до медичних закладів». В цій класифікації надане конкретне визначення вигорання: «Вигорання — це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися. Він характеризується трьома ознаками: почуттям виснаження енергії або виснаження; підвищеною розумовою віддаленістю від роботи або почуттям негативізму чи цинізму, пов'язаними з роботою; зниження професійної ефективності.

Вперше діагностичні ознаки вигорання були структуровані та описані ще у 1974 р. Herbert J. Freudenberger [2], який ввів в психологічний лексикон цей термін (насправді термін «вигорання» був використаний на 5 років раніше за Freudenberger в публікації з пенітенціарної психології Harold B. Bradley, який використовував його для позначення стану охоронців в'язниць для неповнолітніх [3]), і до теперішнього часу стандартизованих діагностичних шкал, спрямованих на виявлення наявності вигорання та його вираженості, було створено досить багато.

Першим опитувальником з діагностики вигорання, який і досі дуже широко використовується, став «Maslach Burnout Inventory» (MBI) [4], розроблений у 1981 році Maslach C. & Jackson S.E. Згідно з концепцією Maslach C., цей опитувальник досліджує вигорання як синдром, який складається з емоційного виснаження, деперсоналізації і зниження особистих досягнень. Шкала Utrecht Work Engagement Scale (UWES), розроблена у 1999 р. Schaufeli W. & Bakker A. [5], була побудована на подібній трьохкомпонентній концепції вигорання, але вимірювала три декілька інші складові вигорання: енергійність, самовідданість і захоплення. Також слід відмітити шведську шкалу Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) Shirom A. & Melamed S. (2006) [6], в якій з трьох складових підшкал (фізичного виснаження, когнітивної втоми та емоційного виснаження) перевага віддається емоційному виснаженню. У 2021 році Parker G. & Tavella G. оприлюднили опитувальник «Sydney Burnout Measure (SBM)» [7], який охоплює сфери виснаження, когнітивних порушень, втрати емпатії, замкнутості та погіршення продуктивності, а також декілька симптомів тривоги, депресії та дратівливості.

Крім того існують і опитувальники, побудовані на альтернативній концепції Maslach C. Так у 1999 році Demerouti E & Bakker AB оприлюднили шкалу «Oldenburg Burnout Inventory» (OLBI) [8], яка базувалася на двокомпонентній моделі вимог до роботи та ресурсів. Copenhagen Burnout Inventory (CBI), розроблена у 2005 р. Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K.B. [9] також ґрунтувалася на двокомпонентній моделі, але її складовими авторами вважали втому та виснаження.

У вітчизняних виданнях на теперішній час фігурують три основних діагностичних шкали емоційного вигорання, які публікуються українською мовою: MBI в адаптації Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. тест Бойко В.В., опитувальник Іль'їна Є.П. Разом з цим, бібліографічний пошук україномовних опитувальників, які пройшли процедуру адаптації вказує на їх відсутність, тобто всі тести, спрямовані на діагностику вигорання, які використовуються в практичній медицині та психології, а також в наукових дослідженнях – це, насправді, тільки українські переклади російськомовних тестів чи російських адаптацій англомовних шкал, валідність яких ніким не перевірялася та не підтверджувалась.

Цей прикрий факт вказує на велику актуальність розробки першого вітчизняного опитувальника вигорання, який буде розрахований на використання у загальноукраїнській вибірці та ефективність якого буде підтверджена розрахунком психометричних характеристик.

Метою даного дослідження було створення нової шкали діагностики синдрому вигорання та підтвердження прийнятності її психометричних характеристик. Дослідження виконано в рамках науково-дослідної роботи кафедри медичної психології, психосоматичної медицини та психотерапії НМУ імені О. О. Богомольця «Проактивна трансдіагностична медико-психологічна допомога постраждалому від дистресу війни населенню України (профілактика, діагностика, корекція, реабілітація)» (номер державної реєстрації 0122U202016).

Матеріали та методи

Матеріалом дослідження були результати обстеження з використанням розробленого опитувальника 1405 науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України, бо внаслідок особливостей професійної діяльності педагогічні працівники є «групою підвищеного ризику» виникнення вигорання [10]. З них 352 (25,1%) були особами чоловічої статі, 1053 (74,9%) – жіночої (таб. 1).

Таблиця 1 . Розподіл дослідницької групи за статтю та стажем роботи на посадах педагогічних працівників .

Стать	Чоловіки		Жінки	
	Вік	Стаж роботи	Вік	Стаж роботи
Мода	47	15	44	20
Минимум	18	1	18	1
Максимум	85	64	80	60
ВСЬОГО	352	-	1053	-

Серед осіб, як чоловічої, так і жіночої статі більш всього зустрічалися респонденти у віці від 40 до 50 років (105 чоловіків (29,8%) та 428 жінок (36,56%)), а також у віці від 30 до 40 років (79 чоловіків (22,4%) та 240 жінок (22,79%)), а менш всього було осіб у віці молодшим за 30 років (31 чоловік (8,8%) та 83 жінки (10,0%) та старших за 60 років (64 чоловіки (18,2%) та 101 жінка (10,92%)) (таб. 2). Таким чином, віковий склад групи респондентів був майже гомогенним за статевою ознакою.

За стажем роботи на посадах науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів також між чоловічою та жіночою вибірками помітних відмінностей зафіксовано не було: більшість мали стаж роботи від 10 до 20 років (104 чоловіка (29,55%) та 259 жінок (24,6%)) та від 20 до 30 років (77 чоловіків (21,88%) та 383 жінки (36,37%)), а менш всього було працівників зі стажем роботи менш 10 років (70 чоловіків (19,89%) та 181 жінка (17,19%)).

Керівників і в чоловічій, і в жіночій вибірці було значущо менш (91 чоловік (25,9%) та 205 жінок (19,47%)), ніж науково-педагогічних працівників (261 чоловік (74,1%) та 848 жінок (80,53%)).

За сімейним станом загальна вибірка виявила гомогенність – і серед чоловіків, і серед жінок переважали одружені (238 чоловіків (67,6%) та 689 жінок (65,43%)), а менш всього було вдів та вдівців (2 чоловіки (0,6%) та 38 жінок (3,61%)).

Проведення розрахунку ϕ^* -кутового перетворення Фішера (таб. 2) повністю підтвердило

відсутність різниці між чоловічою та жіночою дослідницькими групами за віком, стажем роботи, займаною посадою та сімейним станом ($\varphi^* \leq 1,314343$; $p > 0,095$).

Таблиця 2. Дані описової статистики та розрахунку коефіцієнту φ^* - кутового перетворення Фішера розподілу дослідницької групи за віком, сімейним станом, стажем роботи на посадах педагогічних працівників, займаних керівницьких посад.

Стать	Чоловіки		Жінки		ф *
Показник	N	%	N	%	
Вік					
<30	31	8,8	83	10,0	0,194304
30-40	79	22,4	240	22,79	0,450149
40-50	105	29,8	428	36,56	1,314343
50-60	73	20,7	201	20,0	0,372384
>60	64	18,2	101	10,92	1,298215
Стаж роботи					
<10	70	19,89	181	17,19	0,493454
10-20	104	29,55	259	24,6	0,960372
20-30	77	21,88	383	36,37	2,5731
>30	101	28,69	230	21,84	1,323455
Посада					
керівник	91	25,9	205	19,47	1,213342
працівник	261	74,1	848	80,53	1,159156
Сімейний стан					
одружений	238	67,6	689	65,43	0,614914
неодружений	95	27,0	222	21,08	1,129284
розлучений	17	4,8	104	9,88	0,750102
вдова	2	0,6	38	3,61	0,318905

Таким чином, обстежений контингент складає дослідницьку групу, яку можливо розцінювати як гомогенну та репрезентативну.

Валідизація тесту проводилась з використанням методів математичної статистики: експлораторного факторного аналізу, розрахунку коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, коефіцієнта δ - Л.Фергюсона, коефіцієнта α - Л.Кронбаха; коефіцієнта розщеплення навпіл Гуттмана; коефіцієнта еквівалентних форм Спірмена-Брауна.

Результати дослідження та їх обговорення

Опитувальник для виявлення синдрому вигорання (ОВСВ0 був складений з 60 питань (додаток 1), з дихотомічною шкалою відповідей («так» / «ні»), які були обрані шляхом набору, з дименсiальним підходом, значимих питань (банк запитань), в процесі клінічного інтерв'ю пацієнтів, які вказували на свої емоційні, когнітивно – мнестичні та вольові проблеми, розлади поведінки, харчування та інші, пов'язані з факторами та особливостями роботи, а також питань прототипів опитувальників, орієнтованих на виявлення професійного вигорання (Опитувальник К.Маслач, С.Джексон; SVF-120, В.Янке, Г.Ердманн; Опитувальник втрати та надбання персональних ресурсів, Н.Водоп'янова, М.Штейн; опитувальників Q-LS-Q; Оцінки якості життя (Чабан О.С.), «Копенгагський питальник вигорання»).

Всі питання мали відображати симптоми емоційного (професійного) вигорання, згідно з концепцією К.Маслач, С.Джексон

Опитувальник містить інструкцію щодо його заповнення та пояснення щодо мети обстеження.

Оцінка отриманих результатів проводилася за принципом дименсiальностi (ваги, значущостi окремих самооцiнок (вiдповiдей)) для формування, або/та прояву Burn Out синдрому, у виглядi загальної суми набраних балiв.

Вiдповiдi «так» оцiнювались:

як «0» балiв – для запитань 5, 10, 23, 44, 45, 56, 59 та 60;

як «5» балiв – для запитання 2;

як «3» бали – для запитань 28 та 31;

як «2» бали – для запитань 3, 6 та 7.

Вiдповiдi «так» на всi iншi запитання оцiнювались як «1» бал.

Вiдповiдi «нi» оцiнювались:

як «5» балiв – для запитань 59 та 60;

як «3» бали – для запитань 5 та 10;

як «2» бали – для запитань 44 та 45;

як «1» бал – для запитання 23 та 56.

Вiдповiдi «нi» на всi iншi запитання оцiнювались як «0» балiв.

Пiдсумковим результатом є арифметична сума балiв, отримана при вiдповiдях на запитання. Таким чином, створений опитувальник давав можливiсть кiлькiсно оцiнювати вираженiсть емоцiйного вигорання у респондента в дiапазонi вiд «0» до «87» балiв.

Останнє запитання (пiсля 60-го) – це додаткова iнформацiя для фахiвця в областi ментального здоров'я для визначення мiшеней формування антиборнаут дiй та змiн ставлення опитуваного до роботи - як осередка превенцiї, або ризикiв формування синдрому професiйного вигорання. Вона не є складовою опитувальника i не враховувалась в подальшому при оцiнюваннi психометричних характеристик тесту.

Визначення конструктивної валiдностi тесту .

З метою вивчення здiбностi структури опитувальника вивчати та оцiнювати теоретично видiленi та використанi при його побудовi, ознаки (симптоми) емоцiйного вигорання, була дослiджена його конструктивна валiднiсть. Конструктивна валiднiсть вивчалася шляхом проведення експлораторного факторного аналізу, при чому факторнi навантаження, рiвнi чи вище за 0,3 розцiнювались як достатнi, за умовою, що iншi навантаження прагнули до нулю (таб 3, рис 1).

Таблиця 3. Результати експлораторного факторного аналізу методики (обернена матриця компонентiв за результатом вар i макс - обертання з н ормалiзацiєю Кайзера)

Питання	Компонента											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

1	-0,59	-0,25	-0,14	-0,14	-0,1	0,057	0,095	-0,03	-0,2	0,002	-0,15	0,22	0,089
2	0,465	0,303	0,325	0,113	0,251	0,016	-0,07	0,077	0,007	0,046	0,224	0,039	-0,11
3	0,162	0,155	0,445	0,171	0,432	0,036	-0,08	0,007	0,071	0,214	-0,02	-0,1	0,087
4	0,095	0,079	0,372	-0,03	0,048	0,082	0,187	0,174	-0,06	0,379	0,277	0,008	-0,13
5	-0,29	-0,64	-0,08	-0,05	-0,07	-0,01	0,078	-0,05	-0,04	-0,09	-0,19	0,137	0,135
6	0,231	0,372	0,222	0,252	0,189	-0,01	0,213	0,094	-0,18	-0,04	0,091	0,14	-0,2
7	0,679	0,207	0,146	0,133	0,154	0,003	0,01	0,043	0,039	0,012	-0,01	0,077	-0,01
8	0,08	0,122	0,064	0,082	0,107	0,168	0,172	0,008	0,037	0,624	0,095	0,081	0,049
9	0,108	0,415	0,32	-0,02	0,093	0,066	0,019	0,226	0,192	0,099	0,159	0,044	-0,24
10	-0,14	-0,04	-0,03	-0,13	-0,06	0,018	-0,01	0,116	-0,7	-0,01	-0,01	-0,01	0,086
11	0,21	0,247	0,24	0,043	0,113	0,031	0,073	0,098	0,609	0,036	0,053	0,071	-0,03
12	0,41	0,152	0,123	0,181	0,57	0,031	0,136	0,087	0,003	0,111	-0,01	-0,03	-0,1
13	0,057	0,045	0,583	0,076	0,281	0,11	0,028	0,069	0,017	0,072	0,026	-0,08	0,091
14	0,107	0,095	3E-04	0,093	0,693	0,041	0,179	0,095	0,046	0,022	-0,05	-0,03	-0,07
15	0,196	0,08	0,264	0,226	0,329	0,028	0,339	-0,07	0,01	0,309	-0,05	-0,13	-0,06
16	0,626	0,259	0,184	0,239	0,265	-0,01	0,027	0,041	0,027	0,06	-0,04	-0,02	-0,02
17	0,294	0,117	0,501	0,232	0,286	0,09	0,014	-0,04	0,015	0,233	0,049	-0,08	-0,01
18	0,008	0,149	0,225	0,134	0,538	0,144	-0,03	0,087	0,045	0,148	0,191	-0,01	5E-04
19	0,069	0,731	0,067	0,042	0,132	0,034	0,119	0,002	0,078	0,001	-0,09	0,013	0,073
20	0,072	0,141	0,799	-0,01	0,008	0,007	0,085	0,037	0,04	0,002	0,035	0,068	-0,02
21	0,037	0,048	0,751	0,096	-0,05	0,081	0,035	-0,02	0,065	-0,09	0,046	0,073	-0,07
22	0,307	0,149	0,172	0,242	0,212	-0,02	0,411	0,072	-0,12	0,149	0,148	0,049	-0,2
23	-0,04	-0,03	-0,02	-0,17	-0,07	0,031	0,09	-0,13	0,047	0,131	-0,11	0,692	0,015
24	0,021	0,059	0,133	0,205	0,101	0,62	0,023	-0,11	0,029	0,069	-0,11	0,126	0,125
25	-0,09	0,098	0,204	0,361	0,139	0,294	0,103	0,037	0,133	-0,09	0,366	0,058	0,102
26	0,023	-0,04	0,015	-0,03	-0,03	0,028	0,002	0,032	-0,1	0,037	0,098	0,027	0,762
27	0,104	0,015	0,145	0,562	0,199	0,021	0,241	0,127	0,075	0,041	0,097	-0,03	-0,02
28	0,051	0,245	0,254	0,424	0,122	0,26	0,035	0,069	0,047	-0,11	0,199	0,065	0,123
29	0,185	0,137	0,128	0,135	0,639	0,071	0,261	0,12	0,099	-0,13	0,015	-0,05	0,007
30	0,099	0,126	0,037	0,293	0,443	0,283	-0,01	-0,11	0,112	0,096	0,03	0,1	0,138
31	0,259	0,328	0,181	0,13	0,149	0,044	0,34	0,135	-0,05	-0,09	0,104	0,111	-0,07
32	0,157	0,153	0,022	0,568	0,075	0,075	0,173	0,179	0,068	0,233	-0,12	-0,01	-0,07
33	0,055	0,03	0,126	0,237	0,18	0,027	0,518	-0,12	0,006	0,251	0,075	0,05	-0,01
34	0,061	0,136	-0,01	0,097	0,106	0,114	0,547	0,099	0,074	0,047	-0,03	-0,11	0,024
35	0,171	0,064	0,564	0,303	0,147	0,132	0,116	0,03	0,096	0,021	-0,04	-0,19	0,064
36	0,274	0,29	0,13	0,495	0,204	0,152	0,042	-0,03	-0,05	0,052	0,08	0,033	-0,06
37	0,166	0,597	0,039	0,308	0,09	0,113	0,096	-0,01	0,029	0,045	0,189	0,012	-0,05
38	0,195	0,072	0,128	0,544	0,194	0,016	0,072	0,158	0,125	0,056	-0,16	-0,22	-0,04
39	-0,01	0,026	0,083	0,046	0,105	0,763	-0,02	-0,02	-0,11	-0,02	-0,06	0,073	0,066
40	0,016	0,086	0,053	-0,01	0,014	0,685	0,112	0,071	0,02	0,02	-0,1	0,006	-0,01
41	-0,04	-0,04	0,018	0,029	0,035	0,669	0,01	0,083	0,052	0,061	0,076	-0,08	-0,14
42	0,007	0,029	-0,01	0,29	0,08	0,142	-0,23	0,199	0,04	-0,11	0,129	0,529	0,016
43	0,085	0,196	0,104	0,313	0,201	0,238	0,306	0,089	-0,01	-0,03	0,271	0,101	0,074
44	-0,31	-0,24	-0,14	-0,21	-0,22	0,091	-0,11	0,102	-0,04	-0,12	-0,17	0,312	0,003
45	-0,28	-0,05	-0,02	0,053	-0,15	0,131	-0,17	-0,12	0,032	0,151	-0,31	0,076	-0,17
46	0,272	0,362	0,205	0,38	0,121	0,015	-0,03	0,028	0,063	0,115	-0,06	-0,05	0,015
47	0,132	0,48	-0,01	0,347	6E-04	0,05	0,266	0,134	-0	0,051	0,105	0,017	-0,05
48	0,257	0,309	0,14	0,256	0,18	0,173	0,186	0,336	-0,04	0,007	0,228	0,033	-0,18
49	0,139	0,175	0,045	0,033	0,067	0,078	0,005	0,611	-0,15	0,005	-0	-0,05	0,039
50	0,134	0,517	0,116	0,181	0,224	0,067	0,223	0,034	-0,02	0,03	-0,17	-0,04	0,087

51	0,207	0,543	0,152	-0,08	0,098	0,028	-0,04	0,231	0,284	0,103	0,095	-0,07	0,026
52	0,065	0,031	0,059	0,278	0,123	3E-04	0,132	0,56	0,095	0,056	0,034	0,019	-0,01
53	0,416	0,271	0,282	0,263	0,137	0,021	0,008	0,083	0,247	0,029	-0,04	-0,03	0,054
54	0,035	0,391	-0	3E-04	0,028	-0,18	0,301	0,232	0,139	0,046	-0,25	0,097	0,225
55	0,212	0,15	0,094	0,042	0,04	-0,03	0,418	0,184	-0,03	0,01	0,031	0,048	0,078
56	-0,49	-0,16	0,138	-0,11	-0,13	0,052	-0,05	-0,05	-0,27	-0,16	-0,21	0,167	-0,22
57	0,076	0,073	-0,08	0,237	0,03	-0,25	-0	0,398	0,126	0,472	-0,15	-0,05	0,103
58	-0,11	-0,06	-0,05	0,01	0,035	0,246	0,007	0,037	-0,06	-0,13	-0,56	0,063	-0,07
59	-0,38	-0,03	-0,05	0,004	-0,26	-0,08	-0,27	-0,09	-0,14	0,24	-0,08	0,242	-0,01
60	-0,67	-0	0,013	-0,04	0,046	-0,02	-0,21	-0,07	-0,12	-0,1	0,014	-0,02	-0,02

В результаті факторного аналізу були виділені 13 факторів, з яких:

до 1 фактору були віднесені питання 1; 2; 7; 16; 44; 53; 55; 56; 59; 60;

до 2 фактору – питання 5; 6; 9; 19; 31; 37; 46; 47; 48; 50; 51; 54;

до 3 фактору – питання 3; 4; 13; 17; 20; 21; 35;

до 4 фактору – питання 25; 27; 28; 32; 36; 38; 46;

до 5 фактору – питання 3; 12; 4; 18; 29; 30; 31;

до 6 фактору – питання 24; 39; 40; 41;

до 7 фактору – питання 15; 22; 31; 33; 34; 43;

до 8 фактору – питання 49 та 52;

до 9 фактору – питання 10 та 11;

до 10 фактору – питання 4 та 8;

до 11 фактору – питання 25, 45 та 58;

до 12 фактору – питання 23, 42 та 44;

до 13 фактору – питання 26.

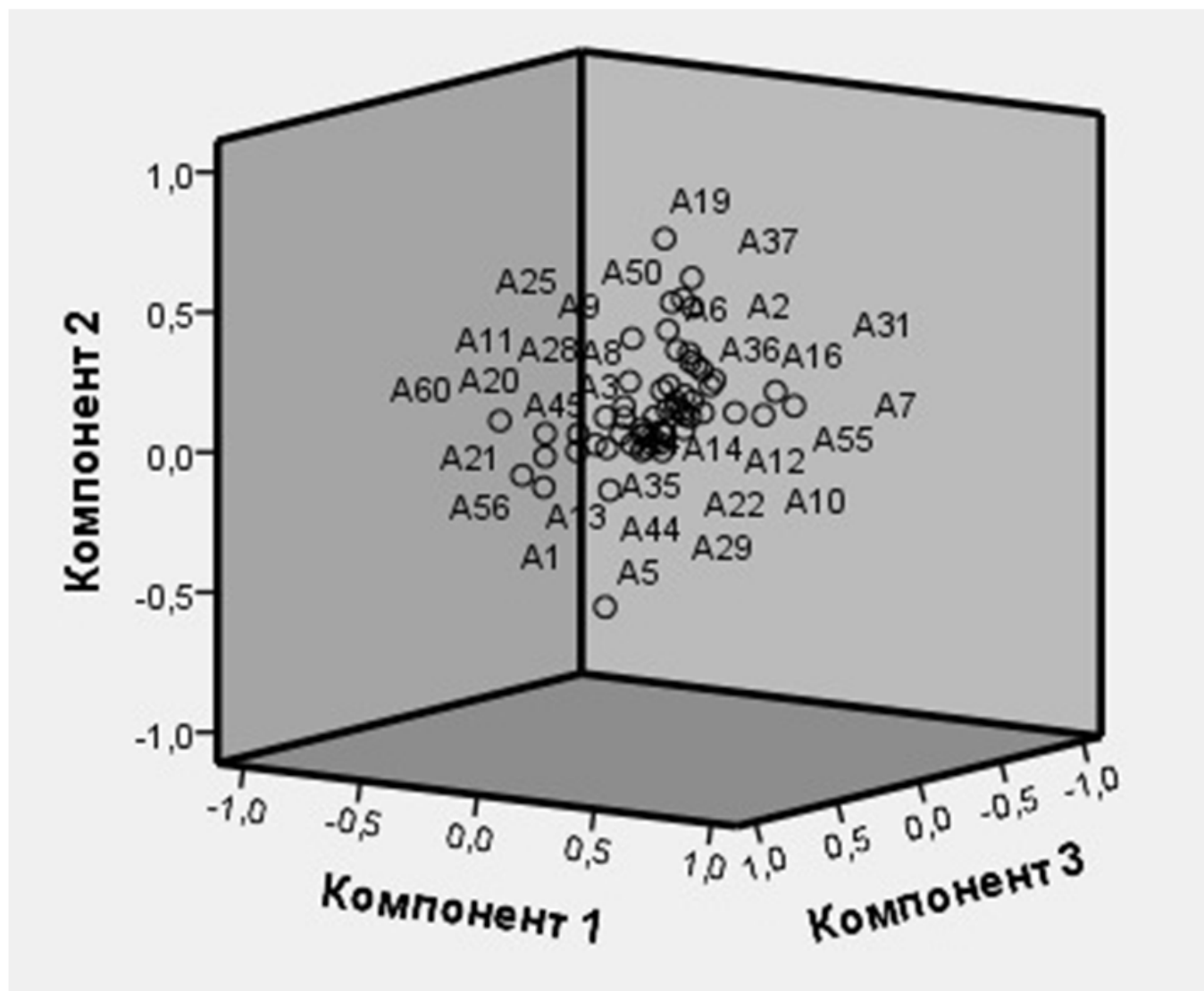


Рисунок 1. Діаграма розташування компонентів в просторі після варімакс-обертання за результатами експлораторного факторного аналізу у методики

Важливо відмітити, що за 13 фактором значуще навантаження має тільки одне питання – 26 (0,762), що бачиться вкрай недостатнім для формування та описання окремого фактору.

За 8 фактором – два питання: 49 та 52 (0,611 та 0,56 відповідно), при чому ці питання не пов'язані між собою за суттю (перше стосується скарг з боку колег, а друге – зростання потягу до алкоголю та тютюну).

За 12 фактором достатні факторні навантаження мають 3 питання, 23, 42 та 44 (0,692; 0,529 та 0,312 відповідно), які також не мають між собою змістовного зв'язку: перше стосується звички планувати майбутні дії, друге – порад з близькими стосовно службових питань, а третє – настрою при зустрічі з колегами на початку робочого дня).

Приймаючи до уваги відсутність логічних зв'язків між питаннями, які за результатами факторного аналізу були виділені в окремі фактори та вкрай малу кількість питань, які складають ці фактори, було прийнято рішення видалити їх з опитувальника.

Таким чином, у нас залишилось 10 факторів, складених питаннями, які за своїм змістом надають конкретні характеристики емоційного вигорання, відповідно до чого їм були надані наступні назви (у дужках – попередня нумерація):

- 1 фактор «ПРОФЕСІЙНЕ НЕЗАДОВОЛЕННЯ»;
- 2 фактор «ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВІ РЕАКЦІЇ»;
- 3 фактор «ВТОМА ТА БРАК ЧАСУ»;
- 4 фактор «ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ ТА ДЕРЕАЛІЗАЦІЯ»;
- 5 фактор «АСТЕНО-ДЕПРЕСИВНІ СИМПТОМИ»;
- 6 фактор «ТРИВОЖНІ СИМПТОМИ»;
- 7 фактор «ПОТРЕБА В УСАМІТНЕНІ ВІД ЛЮДЕЙ»;
- 8 (9) фактор «НЕЗАДОВОЛЕНІСТЬ ГРОШОВОЮ ВИНАГОРОДОЮ»;
- 9 (10) фактор «ПРАГНЕННЯ ЗБІЛЬШЕННЯ ЧАСУ НА ВІДПОЧИНОК»;
- 10 (11) фактор «ПОЗИТИВНІ МОРАЛЬНІ УСТАНОВКИ НА ВІДДАНІСТЬ РОБОТІ».

Крім того, звертає на себе увагу, що 3 питання має досить високе і приблизно однакове факторне навантаження для 3 та 5 факторів (0,445 та 0,432 відповідно); 4 питання – до 3 та 10 факторів (0,372 та 0,379 відповідно); 12 питання – для 1 та 5 факторів (0,41 та 0,57 відповідно); 25 питання – для 4 та 11 факторів (0,361 та 0,365); 31 питання – для 2, 5 та 7 факторів (0,328; 0,349 та 0,34 відповідно). При цьому зазначені результати були отримані незважаючи на те, що ми використовували метод варімакс-обертання! Таким чином, задля запобігання непередбачуваних поліфакторних впливів перерахованих питань на кінцевий результат опитувальника та задля дотримання стандартних вимог до факторної структури психологічних тестів, зазначені питання були видалені.

Таким чином, після завершення аналізу результатів факторного аналізу опитувальника та внесення в його структуру описаних вище змін, його структура виглядає наступним чином (в лапках позначені попередні номери факторів та питань).

1 фактор ПРОФЕСІЙНЕ НЕЗАДОВОЛЕННЯ, сформований питаннями, які мали найвище факторне навантаження:

- 1 (1). Я повністю задоволений своєю роботою
- 2 (2). Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
- 5 (7). Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
- 13 (16). Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи
- 43 (53). Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них
- 45 (55). Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись

46 (56). Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого

49 (59). В цілому - я щаслива людина

50 (60). Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію

2 фактор ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВІ РЕАКЦІЇ

3 (5). Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує

4 (6). Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним

7 (9). Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість

16 (19). В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»

31 (37). При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій

38 (46). Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме

39 (47). Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це

40 (48). Із - за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів

41 (50). Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю

42 (51). Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я

44 (54). Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає

3 фактор ВТОМА ТА БРАК ЧАСУ

10 (13). Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу

14 (17). Часто після роботи відчуваю себе “вичавленим лимоном” та «батареєю, яка розрядилася»

17 (20). Думаю, що я надто багато працюю

18 (21). Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю

29 (35). В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я

живу наче в постійному цейтноті

4 фактор ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ ТА ДЕРЕАЛІЗАЦІЯ

21 (27). Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі

22 (28). Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконувальних

26 (32). Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)

30 (36). Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення

32 (38). Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)

38 (46). Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме

5 фактор АСТЕНО-ДЕПРЕСИВНІ СИМПТОМИ

11 (14). Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує

15 (18). У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з'явилися ранішні прокидання, відсутнє відчуття відпочинку)

23 (29). Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)

24 (30). Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь – чого

25 (31). Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати

6 фактор ТРИВОЖНІ СИМПТОМИ

20 (24). Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі

33 (39). Я дуже переживаю за свою роботу

34 (40). Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час

35 (41). Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи

7 фактор ПОТРЕБА В УСАМІТНЕНІ ТА ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД ЛЮДЕЙ

12 (15). Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх

19 (22). Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство

27 (33). Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися

28 (34). Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)

36 (43). Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення

8 (9) фактор НЕЗАДОВОЛЕНІСТЬ ГРОШОВОЮ ВИНАГОРОДОЮ

8 (10). Мене повністю влаштовує моя заробітна плата

9 (11). Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)

9 (10) фактор ПРАГНЕННЯ ЗБІЛЬШЕННЯ ЧАСУ НА ВІДПОЧИНОК

6 (8). Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього

47 (57). Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління

10 (11) фактор ПОЗИТИВНІ МОРАЛЬНІ УСТАНОВКИ НА ВІДДАНІСТЬ РОБОТІ

37 (45). Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати

48 (58). Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.

Таким чином, опитувальник після проведення розрахунку критеріальної валідності та внесення в нього відповідних змін, складається з 50 запитань (додаток 2) з діхотомічною шкалою відповідей («так» / «ні»), оцінювання відповідей на які за принципом дименсiальності для формування, або/та прояву Burn Out синдрому, виглядає наступним чином.

Відповіді «так» оцінюються:

як «0» балів – для запитань 1, 3, 8, 37, 46, 49 та 50;

як «5» балів – для запитання 2;

як «3» бали – для запитань 22 та 25;

як «2» бали – для запитань 4 та 5.

Відповіді «так» на всі інші запитання оцінювались як «1» бал.

Відповіді «ні» оцінювались:

як «5» балів – для запитань 49 та 50;

як «3» бали – для запитань 1, 3 та 8;

як «2» бали – для запитання 37;

як «1» бал – для запитання 46.

Відповіді «ні» на всі інші запитання оцінювались як «0» балів.

«Ключі» до опитувальника наведені в додатку 3.

Підсумковим результатом є арифметична сума балів, отримана при відповідях на запитання. Таким чином, створений опитувальник давав можливість оцінювати вираженість емоційного вигоряння у респондента в діапазоні від «0» до «75» балів.

Також опитувальник дозволяє вивчити симптоматологічну структуру емоційного вигоряння – виразність симптомів емоційного вигоряння, відповідно до факторної структури опитувальника, рахуються як арифметична сума балів, отриманих за певними запитаннями і вони можуть бути оцінені в залежності від мінімально можливої до максимально можливої кількості балів.

1. Симптоми професійного незадоволення: 1, 2, 5, 13, 43, 45, 46, 49 та 50 запитання. $\Sigma = 0 - 23$ бали.
2. Емоційно-вольові симптоми: 3, 4, 7, 16, 31, 38, 39, 40, 41, 42, 44. $\Sigma = 0 - 14$ балів.
3. Симптоми втоми та відчуття бракування часу: 10, 14, 17, 18, 29. $\Sigma = 0 - 5$ балів.
4. Симптоми деперсоналізації та дереалізації: 21, 22, 26, 30, 32, 38. $\Sigma = 0 - 8$ балів.
5. Астено-депересивні симптоми: 11, 15, 23, 24, 25. $\Sigma = 0 - 7$ балів.
6. Симптоми тривоги: 20, 33, 34, 35. $\Sigma = 0 - 4$ бали.
7. Симптоми потреби в усамотненні та відсторонення від людей: 12, 19, 27, 28, 36. $\Sigma = 0 - 5$ балів.
8. Симптоми незадоволеності грошовою винагородою: 8, 9. $\Sigma = 0 - 4$ бали.
9. Симптоми прагнення відпочинку: 6, 47. $\Sigma = 0 - 2$ бали.
10. Симптоми позитивних моральних установок на відданість роботи: 37, 48. $\Sigma = 0 - 3$ бали.

Визначення дискримінативності опитувальника

Визначення дискримінативності опитувальника проводилося шляхом розрахунку коефіцієнта δ – Л. Фергюсона (таб. 4). В результаті проведеного аналізу було встановлено, що дискримінативність опитувальника дуже висока (δ -Ferguson=0,988), що вказує на високу спроможність теста розподіляти респондентів за рівнем виразності емоційного вигоряння.

Таблиця 4 . Результати частотного аналізу показників опитувальника

Бали	f	%	f ²	Бали	f	%	f ²
55	3	0,213523	9	76	55	3,914591	3025

56	2	0,142349	4	77	56	3,985765	3136
57	4	0,284698	16	78	45	3,202847	2025
58	11	0,782918	121	79	58	4,128114	3364
59	16	1,13879	256	80	54	3,843416	2916
60	15	1,067616	225	81	52	3,701068	2704
61	16	1,13879	256	82	52	3,701068	2704
62	21	1,494662	441	83	51	3,629893	2601
63	36	2,562278	1296	84	50	3,558719	2500
64	17	1,209964	289	85	48	3,41637	2304
65	45	3,202847	2025	86	46	3,274021	2116
66	39	2,775801	1521	87	45	3,202847	2025
67	34	2,419929	1156	88	29	2,064057	841
68	42	2,989324	1764	89	34	2,419929	1156
69	51	3,629893	2601	90	23	1,637011	529
70	53	3,772242	2809	91	22	1,565836	484
71	45	3,202847	2025	92	20	1,423488	400
72	48	3,41637	2304	93	13	0,925267	169
73	47	3,345196	2209	94	4	0,284698	16
74	45	3,202847	2025	95	1	0,071174	1
75	57	4,05694	3249	Всього	1405	100	61617

Визначення надійності опитувальника.

Визначення надійності опитувальника проводилося шляхом розрахунку його консистентної та синхронної надійності.

Показники, що оцінюють консистентність опитувальника при проведенні статистичного аналізу виявились дуже високими (таб. 5): α -Cronbach = 0,877; Guttman split-half = 0,848; Equal-length Spearman - Brown = 0,857. Це вказує на високу надійність та внутрішню узгодженість методики.

Таблиця 5. Результати розрахунку консистентності опитувальника

N	50
M	0,217
D	0,002
α -Cronbach	0,877
Guttman split-half coefficient	0,848
Equal-length Spearman-Brown	0,857

Позначки (тут і далі):

N – кількість пунктів шкали

M – середнє значення шкали;

SD – стандартне відхилення шкали;

D – дисперсія показників шкали;

α -Cronbach – коефіцієнт альфа-Л. Кронбаха;

Guttman split-half coefficient – коефіцієнт розщеплення навпіл Гуттмана;

Equal-length Spearman – Brown – коефіцієнт еквівалентних форм Спірмена-Брауна

Ретестова надійність з розрахунком коефіцієнта передбачення Спірмена-Брауна (Spearman-Brown prophecy coefficient) не оцінювалась у зв'язку зі складністю в умовах воєнного часу повторного обстеження контингенту респондентів через досить тривалий період. Автори сподіваються провести додаткове дослідження у майбутньому.

Синхронна надійність опитувальника оцінювалась за результатами кореляційного аналізу Спірмена (таб. 6). В результаті проведеного аналізу було встановлено, що більшість пунктів опитувальника мають статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки з інтегральним показником тесту ($r = 0,267641$; $p = 2,57E-10$).

Таблиця 6 . Результати розрахунку коефіцієнту рангової кореляції Спірмена

значень за окремими питаннями та інтегральним показником опитувальника

№	Показник		№	Показник		№	Показник	
1	p	0,618466	18	p	0,430819	35	p	0,244925
	p	4,7E-149		p	3,12E-37		p	4,86E-08
2	p	0,695647	19	p	0,532471	36	p	0,46147
	p	9E-204		p	1,1E-103		p	5,09E-75
3	p	0,561557	20	p	0,469081	37	p	0,443998
	p	1,4E-117		p	9,92E-25		p	1,72E-20
4	p	0,554237	21	p	0,477362	38	p	0,555476
	p	6E-114		p	7,27E-81		p	1,5E-114
5	p	0,60685	22	p	0,52057	39	p	0,482725
	p	4,2E-142		p	2,08E-98		p	6,58E-83
6	p	0,327436	23	p	0,55463	40	p	0,587243
	p	1,82E-36		p	3,9E-114		p	5,2E-131
7	p	0,469573	24	p	0,4252	41	p	0,508148
	p	5,82E-78		p	8,77E-63		p	4,19E-93
8	p	0,480995	25	p	0,598314	42	p	0,496684
	p	6,58E-27		p	3,5E-137		p	2,12E-88
9	p	0,483523	26	p	0,483074	43	p	0,618887
	p	3,24E-83		p	4,83E-83		p	2,6E-149
10	p	0,418872	27	p	0,463889	44	p	0,461086
	p	8,51E-61		p	3,1E-45		p	2,5E-23
11	p	0,428291	28	p	0,319373	45	p	0,473884
	p	9,06E-64		p	1,11E-34		p	1,47E-79
12	p	0,528687	29	p	0,539908	46	p	0,448236
	p	5,4E-102		p	4,1E-107		p	2,21E-70
13	p	0,685967	30	p	0,59455	47	p	0,42528
	p	5,7E-196		p	4,7E-135		p	1,27E-17
14	p	0,607806	31	p	0,566409	48	p	0,21011
	p	1,1E-142		p	5,2E-120		p	3,53E-05
15	p	0,455755	32	p	0,502193	49	p	0,454654
	p	5,43E-73		p	1,22E-90		p	1,32E-72
16	p	0,460877	33	p	0,267641	50	p	0,46441
	p	8,3E-75		p	2,57E-10		p	4,45E-76
17	p	0,393205	34	p	0,208091			
	p	3,65E-53		p	3,29E-15			

Виключенням були тільки питання 33 ($= 0,244925$; $p = 4,86E-08$), 35 та 48 ($= 0,21011$; $p = 3,53E-05$), які при вкрай високому рівні статистичної значущості мали невисокий рівень позитивного кореляційного зв'язку з підсумковим балом опитувальника.

Таким чином, синхронну надійність опитувальника можливо розцінити як прийнятну.

Під час розробки опитувальника оцінювання конкурентної валідності тесту в порівнянні з аналогічними англomовними тестами, які були адаптовані для використання в Україні та мають прийнятні психометричні характеристики, не проводилось у зв'язку з відсутністю адаптованих тестів похідного спрямування, а представлений авторами опитувальник є першою українською шкалою для діагностики вигорання.

Висновки

Таким чином, опитувальник після проведення розрахунку критеріальної валідності та внесення в нього відповідних змін, складається з 50 запитань з дихотомічною шкалою відповідей. Валідизація розробленого опитувальника підтвердила гарні психометричні характеристики. Він має високу спроможність тесту розподіляти респондентів за рівнем виразності вигорання, що підтверджується його високою дискримінаційністю, а висока внутрішня узгодженість опитувальника була підтверджена вкрай високим рівнем його консистентності. Також опитувальник має цілком прийнятну синхронну надійність.

Все вищевикладене вказує на можливість використання першого українського «Опитувальника для виявлення синдрому вигорання» (© Чабан О.С., 2025) в практичній психології, медицині та наукових дослідженнях вигорання.

Додаток 1

ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

(перший робочий варіант - до факторного аналізу)

Опитувальник анонімний, тому ми розраховуємо на Ваші щирі та правдиві відповіді. Не роздумуйте над запитаннями, відповідайте якомога швидше. Питання, які містяться в ньому спрямовані на діагностику проявів емоційного вигорання – стану фізичного, емоційного та розумового виснаження внаслідок тривалих стресів чи надмірних вимог в професійному або особистому житті.

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

Ваш вік: _____ Ваша стать: _____ Ваш фах: _____ Ваш стаж: _____

Ваш сімейний стан: _____ Ви керівник? _____

1. Я повністю задоволений своєю роботою
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
3. Останнім часом я все швидше та більше втомлююсь
4. Я хотів би, щоб відпустка була більш тривалою, мені її явно не вистачає
5. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує



6. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним
7. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
8. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього
9. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість
10. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата
11. Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)
12. Останнім часом я відчуваю пригнічення, апатію, безволля, втрату всякого інтересу
13. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу
14. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує
15. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх
16. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи
17. Часто після роботи відчуваю себе «вичавленим лимоном» та «батареєю, яка розрядилася»
18. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з'явилися ранішні прокидання, відсутнє відчуття відпочинку)
19. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»
20. Думаю, що я надто багато працюю
21. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю
22. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство
23. Я завжди детально планую своє майбутнє, в т.ч. відпустку
24. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі
25. Іноді ситуації та події на роботі мені сняться, або проявляються у моїх денних фантазіях та роздумах навіть коли я не на роботі
26. Прогуляючись з друзями, я обов'язково вертаюсь в розмові до робочих тем



27. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі
28. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконуваль
29. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)
30. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь - чого
31. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати
32. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)
33. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися
34. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)
35. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті
36. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення
37. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій
38. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)
39. Я дуже переживаю за свою роботу
40. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час
41. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи
42. Я постійно ділюся вдома з рідними про те, що відбувається на роботі, раджусь з ними з приводу робочих питань
43. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення
44. Я завжди приходжу на роботу бадьорим (-ою), з чудовим настроєм, відчуттям радості зустрічі з колективом та розуміння своєї місії
45. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати
46. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що

саме

47. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це
48. Із - за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів
49. В мій адрес останнім часом почали звучати скарги від колег
50. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю
51. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я
52. Останнім часом мене все більше тягне до вживання алкогольних напоїв, почав (-ла) більше палити, хочеться розслабитися та забути хоч на якийсь час
53. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них
54. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає
55. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись
56. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого
57. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління
58. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму
59. В цілому - я щаслива людина
60. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію

Що для Вас Ваша сьогоднішня робота (виберіть лише одну відповідь):

- Заробітна платня, лише матеріальна складова життя
- Можливість допомагати людям
- Співчуття, альтруїзм
- Престижність, статусність
- Колектив, друзі, аналог сімейним цінностям та відносинам
- Продовження сімейної традиції, професійна династія, батьківське бажання
- Короткочасний етап на шляху до іншої професії
- Хоч якась зайнятість, втеча від самотності
- Фатум, зла доля, прокляття, покарання
- Сам не розумію чим я займаюсь і навіщо

Додаток 2



ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (© Чабан О.С., 2025)

остаточний варіант опитувальника

Опитувальник анонімний, тому ми розраховуємо на Ваші щирі та правдиві відповіді. Не роздумуйте над запитаннями, відповідайте якомога швидше. Питання, які містяться в ньому спрямовані на діагностику проявів емоційного вигорання – стану фізичного, емоційного та розумового виснаження внаслідок тривалих стресів чи надмірних вимог в професійному або особистому житті.

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

Ваш вік: _____ Ваша стать: _____ Ваш фах: _____ Ваш стаж: _____

Ваш сімейний стан: _____ Ви керівник? _____

1. Я повністю задоволений своєю роботою
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує
4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним
5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
6. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього
7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість
8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата
9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)
10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу
11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує
12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх
13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи
14. Часто після роботи відчуваю себе "вичавленим лимоном" та «батареєю, яка розрядилася»

15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з'явилися ранішні просинання, відсутнє відчуття відпочинку)
16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»
17. Думаю, що я надто багато працюю
18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю
19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство
20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі
21. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі
22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконуваль
23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)
24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь - чого
25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати
26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій - я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий - неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)
27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися
28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)
29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті
30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення
31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій
32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)
33. Я дуже переживаю за свою роботу
34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час

35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи
36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення
37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати
38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме
38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме
39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це
40. Із - за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів
41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю
42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я
43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них
44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає
45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись
46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого
47. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління
48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.
49. В цілому - я щаслива людина
50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію

Додаток 3

«Ключі» та інтерпретація результатів обстеження з використанням Опитувальника для виявлення синдрому професійного вигорання

(© Чабан О.С., 2025)

Оцінка проводиться за принципом дименсіальності (ваги, значущості окремих самооцінок (відповідей) для формування, або/та прояву Burn Out синдрому, у вигляді загальної суми набраних балів.

Ключі

Питання	бали за відповідь ТАК	бали за відповідь НІ	Питання	бали за відповідь ТАК	бали за відповідь НІ
1	0	3	26	1	0
2	5	0	27	1	0
3	0	3	28	1	0
4	2	0	29	1	0
5	2	0	30	1	0
6	1	0	31	1	0
7	1	0	32	1	0
8	0	3	33	1	0
9	1	0	34	1	0
10	1	0	35	1	0
11	1	0	36	1	0
12	1	0	37	0	2
13	1	0	38	1	0
14	1	0	39	1	0
15	1	0	40	1	0
16	1	0	41	1	0
17	1	0	42	1	0
18	1	0	43	1	0
19	1	0	44	1	0
20	1	0	45	1	0
21	1	0	46	0	1
22	3	0	47	1	0
23	1	0	48	1	0
24	1	0	49	0	5
25	3	0	50	0	5

Інтерпретація отриманих результатів опитувальника:

0 - 5 балів - ознак формування та наявності професійного вигорання не спостерігається. Дотримуйтеся цієї ж тактики та стратегії професійного життя, режиму роботи та відпочинку.

6 - 21 балів - низька, але є ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша самооцінка потребує додаткового самоаналізу та спостереження за деякими ознаками цього синдрому, зверніть увагу на психогігієну та психоекологію вашої професійної діяльності, розширте свої знання про цей синдром, його причини та наслідки.

22 - 59 балів - середня ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша ситуація потребує консультації спеціаліста в області ментального здоров'я з базовими знаннями про цей синдром, наприклад сімейного лікаря, чи іншого фахівця інтерніста, психолога, клінічного, чи медичного психолога, який має додаткові знання в області ментального здоров'я та знання про Burn Out синдром. Рекомендовано відповідально та серйозно поставитися до ситуації на роботі, власного відпочинку та інших антиборнаут дій.

60 - 75 балів – висока ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша ситуація потребує консультації (додаткового обстеження) спеціаліста з ментального здоров'я з фаховими знаннями медичної психології, психотерапії та/або психіатрії. Рекомендовано уважно підійти до власного здоров'я та робочих відносин, є висока ймовірність формування психосоматичних розладів, розладів поведінки та емоційних порушень.

Посилання

1. ICD-11 for mortality and morbidity statistics.
<https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#334423054>
2. Freudenberger HJ (Winter 1974). "Staff Burn-Out". Journal of Social Issues. 30 (1): 159-165. doi:10.1111/J.1540-4560.1974.TB00706.X
3. Bradley HB (July 1969). "Community-based treatment for young adult offenders". Crime & Delinquency. 15 (3): 359-370. doi:10.1177/001112876901500307
4. Maslach C, Jackson SE (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 2 (2): 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
5. Schaufeli WB, Bakker A (2003). Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. pp. 3-60.
6. Shirom A, Melamed S (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. International Journal of Stress Management. 13 (2): 176-200. doi:10.1037/1072-5245.13.2.176
7. Parker G, Tavella G (October 2022). "Burnout: a case for its formal inclusion in classification systems. World Psychiatry. 21 (3): 467-468. doi:10.1002/wps.21025
8. Demerouti E, Bakker AB, Vardakou I, Kantas A (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. European Journal of Psychological Assessment. 19: 12-23. doi:10.1027//1015-5759.19.1.12
9. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress. 19 (3): 192-207. doi:10.1080/02678370500297720
10. José Luis Moreno-Lucas, Juan Pedro Martínez-Ramón, Francisco Manuel Morales-Rodríguez, Cecilia Ruiz-Esteban, Inmaculada Méndez (2023). Stress, Burnout, and Resilience: Are Teachers at Risk? International Journal of Mental Health Promotion 2023, 25(2), 207-222. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2023.025901>