

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту



«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Рішенням засідання кафедри
педагогіки, психології та
менеджменту

Протокол № 6 від 1.09 2026 р.
завідувач кафедри, професор

Юлія ГЕРАСИМЕНКО

«ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПСИХОЛОГІВ»

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувач вищої освіти

Групи ПС-24-14-зМ

САВЕЛЬЄВ Сергій Миколайович

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук

ХОМЧУК Олена Павлівна

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: САВЕЛЬЄВ Сергій Миколайович, Група ПС-24-14-ЗМ

Назва: ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

Керівник: Хомчук Олена Павлівна

Підрозділ: Bila Tserkva institute of continuous professional education

Коефіцієнт подібності: 1:10.6%

Мікропробіли: 7

Заміна букв: 0

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Відсоток оригінальності за системою Strike Plagiarism 10,6% відповідає встановленим вимогам. Високий рівень оригінальності. Допускається до захисту/рецензування.

Дата 06.05.2016 р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія



ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

к.ек.н., професор Герасименко Ю.С.

» січня 2026 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ

Савельєву Сергію Миколайовичу

1. Тема роботи: Психологічні чинники професійного вигорання психологів

керівник роботи Хомчук Олена Павлівна, к.психол.н.

затверджені наказом БІНПО від 12 січня 2026 року №01-06/01

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: аналіз психолого-педагогічної літератури, емпіричне дослідження під час проходження переддипломної практики.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1) проаналізувати наукову літературу з проблематики дослідження;

2) проаналізувати результати емпіричного дослідження;

3) розглянути засоби попередження професійного вигорання психологів;

4) представити впроваджену програму тренінгу для психологів щодо подолання професійного вигорання;

5) проаналізувати ефективність розробленої тренінгової програми.

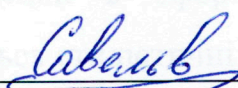
5. Консультанти розділів роботи

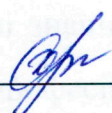
Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Хомчук О.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	09.02.2026	21.02.2026
2	Хомчук О.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	24.02.2026	17.03.2026
3	Хомчук О.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	18.03.2026	14.04.2026

6. Дата видачі завдання 05.01.2026 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	13.01.2026	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	20.01.2026	Виконано
3	Збирання матеріалу	27.01.2026	Виконано
4	Обробка матеріалу	9.02.2026	Виконано
5	Виконання розділу 1	21.02.2026	Виконано
6	Виконання розділу 2	17.03.2026	Виконано
7	Виконання розділу 3	14.03.2026	Виконано
8	Формулювання висновків	01.04.2026	Виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії, перевірка на плагіат.	25.04.2026	Виконано
10	Подання роботи на кафедру	02.05.2026	Виконано

Студент  С.М.Савельєв
(підпис)

Керівник роботи  О.П.Хомчук
(підпис)

ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

В І Д Г У К

керівника на кваліфікаційну роботу магістра

САВЕЛЬЄВА Сергія Миколайовича

Тема кваліфікаційної роботи:

«Психологічні чинники професійного вигорання психологів»

Загальна характеристика кваліфікаційної роботи. Представлена робота виконана у повній відповідності із завданням і строками виконання, передбаченими календарним планом-графіком, за структурою включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Ілюстративний матеріал містить 4 таблиці, які відповідають напряду дослідження.

Тема розкрита у логічній послідовності, проведено детальний аналіз наукових досліджень з проблематики та висвітлені результати експерименту. Магістерська кваліфікаційна робота виконана самостійно; здійснено апробацію тренінгової програми, спрямованої на подолання професійного вигорання психологів. Проаналізована достатня кількість джерел, проте є деякі недоліки в оформленні списку використаних джерел, в тексті зустрічаються стилістичні огріхи, граматичні та пунктуаційні помилки.

Висновки презентують розв'язання завдань дослідження. Вони ґрунтуються на аналізі значного фактичного матеріалу щодо психологічних особливостей виявів професійного вигорання психологів. Результати роботи можна використати у практиці психологічної підготовки та супроводу фахівців допомагаючих професій. Робота в цілому відповідає поставленим завданням, вказані зауваження не впливають суттєво на загальну позитивну оцінку роботи.

Висновки, оцінка кваліфікаційної роботи магістра та пропозиції.

Автор виявив уміння самостійно аналізувати теоретичний матеріал,

проводити констатувальний та формувальний експеримент, узагальнювати отримані результати. У цілому кваліфікаційна робота здобувача вищої освіти С.М. Савельєва заслуговує на оцінку «відмінно», а її автор – на присвоєння ступеня вищої освіти «магістр».

Керівник кваліфікаційної роботи магістра

канд.психол.наук,

ХОМЧУК Олена Павлівна



АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 69 сторінок, 4 таблиці, 3 додатки, 48 літературних джерел.

Мета дослідження полягає в теоретичному та емпіричному дослідженні проблеми професійного вигорання психологів, розробці програми профілактики та подолання професійного вигорання психологів.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання особистості.

Предметом дослідження є психологічні чинники професійного вигорання психологів.

Основні методи дослідження: теоретичні: аналіз, систематизація та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні: психодіагностичне тестування; констатувальний та формувальний експерименти; систематизація та узагальнення якісних та кількісних даних дослідження; спостереження; тестування; методи статистичної обробки даних.

Основний науковий результат роботи полягає у наступному: вперше досліджено особливості професійного вигорання психологів в умовах військового стану; подальшого розвитку набули психологічні уявлення про шляхи формування стійкості до професійного вигорання у фахівців соціальної сфери; розширено уявлення про специфіку професійного вигорання фахівців психологів в умовах соціальної нестабільності, пов'язаної з військовим станом.

Ключові слова: професійне вигорання, психоемоційне виснаження, особистісна відчуженість, професійна демотивація, перфекціонізм, стресостійкість, турбота про себе.

ABSTRACT

Qualification work: 69 pages, 4 tables, 3 appendices, 48 literary sources.

The purpose of the study is a theoretical and empirical study of the problem of professional burnout of psychologists, the development of a program for the prevention and overcoming of professional burnout of psychologists.

The object of the study is professional burnout of the individual.

The subject of the study is the psychological factors of professional burnout of psychologists.

The main research methods: theoretical: analysis, systematization and generalization of scientific psychological and pedagogical literature on the research problem; empirical: psychodiagnostic testing; ascertaining and formative experiments; systematization and generalization of qualitative and quantitative research data; observation; testing; methods of statistical data processing.

The main scientific result of the work is the following: for the first time, the features of professional burnout of psychologists under martial law were investigated; psychological ideas about the ways of forming resistance to professional burnout in social sphere specialists were further developed; the idea of the specifics of professional burnout of psychologists in conditions of social instability associated with martial law has been expanded.

Keywords: professional burnout, psycho-emotional exhaustion, personal alienation, professional demotivation, perfectionism, stress resistance, self-care.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	14
1.1. Зміст професійного вигорання особистості та основні підходи до його вивчення	14
1.2. Психологічні чинники професійного вигорання працівників соціальної сфери	17
1.3. Вияви професійного вигорання у фахівців соціальної сфери.	21
Висновки до розділу.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІВ.....	27
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання психологів	27
2.2. Експериментальне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання психологів.....	30
2.3. Дослідження психологічних чинників професійного вигорання психологів	35
Висновки до розділу.....	40
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІВ.....	41
3.1. Засоби попередження професійного вигорання психологів	41
3.2. Програма тренінгу для психологів щодо подолання професійного вигорання	45
3.3. Динаміка виявів професійного вигорання психологів в умовах цілеспрямованого психологічного впливу	47
Висновки до розділу.....	50
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	57
ДОДАТКИ.....	63

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЕГ – експериментальна група

КГ – контрольна група

ФЕ – формувальний експеримент

ВСТУП

Актуальність теми дослідження психологічних чинників професійного вигорання психологів зумовлена зростанням вимог до представників допомагаючих професій у сучасному суспільстві. Професійна діяльність психолога передбачає постійну взаємодію з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, що супроводжується високим рівнем емоційного навантаження, відповідальності та необхідністю швидкого прийняття рішень. У таких умовах підвищується ризик розвитку психоемоційного виснаження, що негативно позначається як на особистісному благополуччі фахівця, так і на якості наданої психологічної допомоги.

Особливої уваги набуває вивчення внутрішніх, психологічних чинників, які можуть як сприяти виникненню професійного вигорання, так і виконувати захисну функцію. До таких чинників належать особистісні риси, рівень стресостійкості, особливості саморегуляції, перфекціоністичні установки та здатність до турботи про себе. Їх дослідження дозволяє глибше зрозуміти механізми формування вигорання та визначити ресурси для його попередження.

Крім того, актуальність теми обумовлена недостатньою розробленістю практично орієнтованих підходів до профілактики професійного вигорання психологів, які б враховували індивідуально-психологічні особливості фахівців. У цьому контексті вивчення взаємозв'язків між психологічними чинниками та рівнем вигорання створює підґрунтя для розробки ефективних психопрофілактичних програм, спрямованих на збереження психічного здоров'я та підвищення професійної стійкості психологів.

У наші дні проблема професійного вигорання фахівців стає дедалі значущішою через швидку зміну соціально-економічної і політичної ситуації,

збільшення професійних та психічних навантажень у професійній діяльності, постійне зростання конкурентності в суспільстві.

Сьогодні феномен професійного вигорання є досить вивченим щодо таких категорій фахівців: педагогічних працівників (О. Бондарчук, Ю.Жогно, Т. Зайчикова, А. Ракицька, Т. Солодкова та ін.); медиків (Є. Ісаєва, Л.Карамушка, Д. Любимова, М. Островський, Л. Юрьєва та ін.); соціальних працівників (І.Асєєва); психологів (Х. Василькевич, І. Калашнік, С. Харченко та ін.); менеджерів (І. Галецька, О. Матвієнко, М. Надьожина) та ін.

Мета: теоретично та емпірично дослідити проблему професійного вигорання психологів, розробити програму профілактики та подолання професійного вигорання психологів.

Завдання:

1. Проаналізувати зміст професійного вигорання у науковій літературі;
2. Розглянути психологічні чинники професійного вигорання психологів;
3. Емпірично дослідити особливості професійного вигорання психологів;
4. Розробити та апробувати програму подолання професійного вигорання психологів.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження: психологічні чинники професійного вигорання психологів.

Методологічною основою дослідження є наукові праці вітчизняних (О. Бондарчук, Х. Василькевич, І. Ващенко, А. Висоцький, І. Галецька, Т. Зайчикова, Л.Карамушка, С. Максименко, О. Матвієнко, О. Святка та ін.) та зарубіжних вчених (К. Маслач, Ф. Дж. Сторлі, Х. Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі та ін.) щодо змісту, динаміки та структури професійного вигорання фахівців у різних сферах.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що професійне вигорання психологів пов'язане з рівнем сформованості само установки на турботу про

себе; подолання професійного вигорання психологів можливе за допомогою цілеспрямованого психологічного впливу.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз, систематизація та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; *емпіричні:* психодіагностичне тестування (методика «Визначення психічного вигорання» А. А. Рукавішнікової, опитувальник самодіагностики професійного вигорання за О. Кирсановою, методика Т. Пауелла «Як я турбуюсь про себе?», адаптована Г. Б. Моніною, О. К. Лютовою-Робертс); констатувальний та формувальний експерименти; конструювання проблемних ситуацій; систематизація та узагальнення якісних та кількісних даних дослідження; спостереження; анкетування; методи статистичної обробки даних (визначення статистичної достовірності розбіжностей за критерієм кутового перетворення Фішера).

Експериментальна база дослідження Вивчення особливостей професійного вигорання здійснювалось серед фахівців ГО «Освітньо-правозахисної фундації «Правосвіт», вибірка становила 60 осіб, з них 40 психологів та 20 фахівців інших спеціальностей (правова та соціальна сфера).

Практичне значення одержаних результатів Отримані результати можуть бути використані у практиці психологічної підготовки та супроводу фахівців допомагаючих професій, зокрема при розробці та впровадженні тренінгових програм, спрямованих на формування навичок емоційної саморегуляції, розвитку стресостійкості та усвідомленої турботи про власне психічне здоров'я. Виявлений зв'язок між високим рівнем перфекціонізму та психоемоційним виснаженням підкреслює необхідність роботи з деструктивними перфекціоністичними установками, формування реалістичних професійних очікувань і розвитку психологічної гнучкості.

Практичну цінність мають також результати формувального експерименту, які підтверджують ефективність спеціально розробленої тренінгової програми. Її можна використовувати в системі підвищення кваліфікації психологів, у роботі психологічних служб, освітніх і медичних

установ як засіб профілактики професійного вигорання та підтримки психоемоційного благополуччя фахівців.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- *вперше* досліджено особливості професійного вигорання психологів в умовах військового стану;
- *подальшого розвитку* набули психологічні уявлення про шляхи формування стійкості до професійного вигорання у фахівців соціальної сфери;
- *розширено* уявлення про специфіку професійного вигорання фахівців психологів в умовах соціальної нестабільності, пов'язаної з військовим станом.

Апробація Результати дослідження доповідалися на Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Правові та соціально-психологічні аспекти регуляції поведінки особи в умовах воєнного стану» на якій опубліковані тези на тему: «Особливості професійного вигорання психологів».

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 48 найменувань та 3 додатків. Основний зміст роботи викладено на 55 сторінках комп'ютерного набору. В тексті міститься 4 таблиці та 2 рисунки. Загальний обсяг роботи – 69 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

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

Сучасний ринок праці характеризується зростанням вимог до продуктивності, адаптивності та стресостійкості працівників. З огляду на високе робоче навантаження, нестабільність та динамічні організаційні зміни, проблема вигорання набуває особливої актуальності. У наукових джерелах вигорання визначається як синдром, що характеризується втратою позитивного ставлення до роботи, зниженням самооцінки та розвитком негативного ставлення до роботи. Дослідники вважають це явище багатофакторним процесом, що виникає в результаті взаємодії внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних, фізичних) факторів [3].

Аналіз наукової літератури показує, що вигорання найчастіше досліджується серед тих, хто займається професіями, пов'язаними з особистим спілкуванням. Ці професії також визначаються як соціальні, соціономічні, комунікативні або допоміжні професії, тобто ті, що передбачають взаємодію між людьми. Вони характеризуються інтенсивним міжособистісним контактом в емоційно вимогливих умовах догляду, що ставить високі вимоги до психологічної стійкості у складних комунікативних ситуаціях [37]. До цієї групи належать, серед інших, вчителі, медичний та соціальний персонал, психологи та менеджери. Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб (МКХ), вигорання визначається в категорії «Проблеми, пов'язані з труднощами в житті» як стан повного виснаження. Це клінічно значущий синдром з невротичними проявами, а не просто посилена форма звичайної втоми [9]. Уражені особи демонструють

поєднання психопатологічних, психосоматичних та соматичних симптомів, а також ознак соціальної дезадаптації. Зокрема, спостерігаються хронічна втома, когнітивні порушення (зниження пам'яті та уваги), порушення сну та зміни особистості. Можливий розвиток тривоги та депресії, розладів, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин, та інших несприятливих наслідків. До поширених соматичних проявів належать головний біль, розлади травлення та серцево-судинні захворювання [9].

Професійне вигорання розглядається як наслідок стійкого професійного стресу, спричиненого складною взаємодією різних стресорів. К. Масlach [45] та Т. Морозова [26] визначають його як результат невідповідності між особистістю та професійною діяльністю, що проявляється у фізичному та емоційному виснаженні, втраті інтересу та розчаруванні. Л. Карамушка [17;18;34] інтерпретує вигорання як наслідок неконтрольованого стресу та як психофізіологічну реакцію, що виникає внаслідок неефективних зусиль щодо задоволення професійних потреб, що супроводжується поступовим відходом від роботи.

Інші дослідники, зокрема К. Кондо [43], Дж. Фройденбергер [42], визначають вигорання як стан повного фізичного, емоційного та психічного виснаження, що виникає внаслідок хронічного стресу в ситуаціях інтенсивної міжособистісної взаємодії. Ф. Дж. Сторлі [27] інтерпретує це як різновид «професійного аутизму», при якому діяльність втрачає свій емоційний зміст та творчий компонент. Вчені наголошують, що вигорання є результатом тривалого впливу високих емоційних вимог. П. Брілл [41] зосереджується на таких проявах, як дисфоричні стани та зниження продуктивності роботи, тоді як В. Шауфелі [48] визначає два ключові компоненти: емоційне виснаження та деперсоналізація.

Однак найбільш широко прийнятою моделлю є трикомпонентна модель професійного вигорання К. Маслача та С. Джексона [45], яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження проявляється як втрата енергетичних резервів та

відчуття порожнечі; деперсоналізація як розвиток негативного, відчуженого ставлення до інших; та зниження досягнень — у сенсі зниження професійної самооцінки та невдоволення результатами роботи.

Дослідники також наголошують на процесуальній природі вигорання, розглядаючи його як поступове, непомітне виснаження психічної енергії, яке, однак, є тривалим та незворотним. У цьому контексті модель В. Бойка [7] описує три стадії вигорання: напруга, опір та виснаження. Кожна стадія пов'язана зі специфічними симптомами – від тривоги та невдоволення на початковій стадії до емоційної холодності та психофізіологічних порушень на кінцевій стадії. А. Баяні розглядає вигорання як процес, що проходить чотири основні стадії: ентузіазм, застій, фрустрація та апатія. Стадія ентузіазму характеризується підвищеною емоційною залученістю з боку працівника, бажанням бути максимально корисним, надмірною чутливістю до потреб інших та нереально високими очікуваннями від своєї професійної діяльності. На стадії застою ці очікування знижуються до більш реалістичного рівня, що супроводжується внутрішнім невдоволенням, яке часто виражається зовні. Фаза фрустрації пов'язана із сумнівами у власній професійній компетентності, зниженням толерантності та емпатії, а також розвитком захисних механізмів, зокрема обмеженням професійних контактів. Заключною фазою є апатія, яка функціонує як реакція на хронічну фрустрацію та характеризується байдужістю, емоційним виснаженням та депресивними симптомами [39].

М. Баріш виділяє шість основних фаз розвитку вигорання: превентивну фазу, фазу зниження власної участі, розвиток емоційних реакцій, формування деструктивної поведінки, початок психосоматичних реакцій та фазу розчарування. Фаза попередження характеризується високою активністю у виконанні професійних обов'язків та сильною відданістю; проте навіть у цій фазі можуть з'явитися початкові попереджувальні симптоми, такі як втома, порушення сну або підвищений ризик нещасних випадків. Фаза зниження особистої участі проявляється у зміненому ставленні до колег (втрата

позитивного сприйняття, перехід від співпраці до контролю), до інших людей (байдужість, цинізм, відсутність емпатії) та до професійної діяльності (зниження мотивації, незадоволення роботою, дисциплінарні порушення). Подальший розвиток емоційних реакцій супроводжується виникненням агресивних та депресивних станів. На стадії розвитку деструктивної поведінки зміни зачіпають різні психічні сфери: в інтелектуальній сфері спостерігається відсутність концентрації та скутість мислення; в мотиваційній сфері – втрата ініціативи, зниження працездатності та виконання завдань лише за інструкцією; в емоційно-соціальній сфері – відчуження, уникнення контактів та ізоляція. Фаза психосоматичних реакцій характеризується погіршенням фізичного стану, ослабленням імунної системи та розвитком залежності від нікотину, кофеїну або алкоголю. Заклучна фаза – фаза розчарування, яка супроводжується розвитком негативного світосприйняття, відчуттям безпорадності та втратою сенсу життя [40].

1.2. Психологічні чинники професійного вигорання працівників соціальної сфери

У контексті дослідження психологічних факторів вигорання особливе значення має аналіз таких рис особистості, як перфекціонізм та стресостійкість. Перфекціоністи характеризуються надмірно високими вимогами до себе та прагненням ідеального результату. Це часто призводить до хронічного стресу, оскільки абсолютна досконалість недосяжна, виникає страх невдачі, а отже, підвищується рівень тривожності. Крім того, вони часто перевантажені, беруть на себе більше завдань, ніж можуть ефективно впоратися. Особи, які відчувають надмірну відповідальність за результати своєї роботи, більш схильні до емоційного виснаження, оскільки часто працюють понаднормово, відчувають значний психологічний тиск при

відхиленнях від плану та мають труднощі з делегуванням завдань, що ще більше збільшує їхнє робоче навантаження [17;35].

Стресостійкість визначає здатність людини адаптуватися до складних умов та підтримувати емоційну рівновагу. Низький рівень стресостійкості, таким чином, призводить до сильнішої реакції на конфлікти, невдачі та критику. Такі особи більш схильні до тривоги, дратівливості та емоційного виснаження, а також мають підвищений ризик розвитку депресивних настроїв. Поняття «стресостійкість» охоплює низку пов'язаних характеристик, включаючи емоційну стабільність, психологічну стійкість, стресостійкість та толерантність до фрустрації. Дослідники (Л. Мерфі, Р. Лазарус, С. Фолкман та ін.) пов'язують це з когнітивно зумовленими механізмами управління стресом (стратегіями подолання) та механізмами психологічного захисту. Стратегії подолання проявляються на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях і включають такі реакції, як активне подолання труднощів, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, взяття на себе відповідальності, планування рішення та позитивна переоцінка (Р. Лазарус, С. Фолкман). Існують також стратегії, що зосереджені на вирішенні проблем, уникненні або пошуку підтримки (Д. Амірхан). На вибір та ефективність стратегій подолання впливають різні фактори, включаючи локус контролю, етнокультурні характеристики, характер вищої нейронної активності та стан психічного та фізичного здоров'я [28 ; 44].

Питання психічної стійкості людини є центральним напрямком медицини, психіатрії, психології (медичної, соціальної та психології розвитку) та освіти у сфері здоров'я. Задовго до появи самої концепції стійкості дослідники прагнули точно зрозуміти, що дозволяє людям зберігати здатність адаптуватися до навколишнього середовища та ефективно й гармонійно функціонувати, незважаючи на складні життєві обставини, кризи, виклики та травматичний досвід.

Мастен, Нараян, Сільверман та Ософські [46] виділяють чотири основні напрямки дослідження стійкості.

Перший, який виник у 1970-х роках, ґрунтується на припущенні, що людина, яка може успішно долати труднощі та розвиватися в несприятливих умовах, володіє внутрішніми ресурсами, здатними нейтралізувати негативний вплив. Наступний напрямок розглядає стійкість як динамічний процес взаємодії між факторами ризику та захисними факторами (особистими та соціальними). У цьому підході дослідники шукали механізми, що сприяють розвитку стійкості у дітей та підлітків з груп ризику. Ще один напрямок характеризувався зосередженням на практичній реалізації концепцій стійкості: зміцнення психічної стійкості дітей та підлітків за допомогою профілактичних, підтримуючих та інтервенційних заходів, а також створення захисних систем. Були розроблені програми, спрямовані на активацію або посилення стійкості шляхом покращення взаємовідносин між дітьми та батьками, підвищення педагогічної компетентності дорослих та зміцнення сімейних зв'язків. Сучасний напрямок, спираючись на попередні розробки, дозволив створити міждисциплінарні моделі для пояснення стійкості. Дослідження в біологічних, нейронаукових та соціально-наукових дисциплінах поглибили розуміння процесів та механізмів, що лежать в основі психологічної стійкості [46].

Емоційні механізми стресостійкості можна розглядати з чотирьох різних точок зору. Перший підхід інтерпретує їх як вираження сили волі - як результат цілеспрямованого навчання та здатності долати емоційне збудження при виконанні складних завдань. Другий варіант визначає емоційну стабільність як інтеграцію різних психічних компонентів: емоційного, вольового, мотиваційного та інтелектуального.

Ще один підхід базується на ідеях самоорганізації та єдності психічних властивостей. У цьому контексті емоційна стабільність пов'язана з резервами нервово-психічної енергії: типом темпераменту, силою нервової системи, балансом між процесами збудження та гальмування, їхньою гнучкістю та

нестабільністю. Відповідно, людина вважається стресостійкою, якщо навіть за сильних подразників рівень емоційного збудження не перевищує критичних меж. Дослідження підтверджують залежність емоційної стабільності від характеристик нервової системи, механізмів регуляції особистості та розвитку самоконтролю. Інші вчені розрізняють емоційні процеси та інші психічні компоненти. У цих рамках оцінка рівня емоційної стабільності здійснюється шляхом аналізу характеристик емоційних реакцій. Ключовими факторами тут є емоційна оцінка ситуації, прогнозування її перебігу та результатів, індивідуальний досвід (ставлення, образи, попередній досвід), а також характер та інтенсивність емоцій [1].

Люди з високим емоційним інтелектом (EQ) краще контролюють свої емоції, демонструють сильну емпатію та ефективно справляються зі стресом. Вони рідше страждають від вигорання, їм легше будувати стосунки в команді та отримувати підтримку, а також розпізнають ознаки перевантаження на ранній стадії. Інтроверти можуть швидше виснажуватися в ситуаціях інтенсивної соціальної взаємодії, тоді як екстраверти частіше відчують втому від браку спілкування на робочому місці [2].

Емоційне виснаження є початковою стадією синдрому вигорання і часто призводить до деперсоналізації, професійного цинізму та зниження продуктивності роботи. Воно виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів, які перевищують можливості людини впоратися. Ключові причини включають надмірне робоче навантаження, сильну емоційну залученість (особливо в допоміжних професіях), несприятливий психологічний клімат, відсутність підтримки, низьку автономію та порушений баланс між роботою та особистим життям. Подолання емоційного виснаження вимагає розвитку навичок саморегуляції (релаксація, дихальні вправи, фізична активність), ефективного управління часом, відновлення балансу між роботою та особистим життям та розвитку емоційного інтелекту [4].

До причин професійного цинізму належать незадоволеність роботою, відсутність визнання, перевтома, монотонність роботи, несправедливість у

компанії та відсутність можливостей для кар'єрного розвитку. Він проявляється як негативне ставлення до роботи, колег та компанії, втрата впевненості в позитивних змінах, зниження ініціативності та знецінення власних досягнень. Деперсоналізація та цинізм взаємопов'язані: емоційне виснаження сприяє деперсоналізації, що, у свою чергу, підсилює цинізм.

Щоб протидіяти цьому, рекомендується розвивати емоційний інтелект, змінювати своє ставлення до роботи, практикувати управління часом, використовувати техніки релаксації та підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Роботодавці повинні створювати сприятливе середовище, пропонувати гнучкі умови праці, надавати психологічну підтримку та створювати можливості для професійного розвитку [25].

Зниження відчуття професійної компетентності, складова вигорання, проявляється у сприйнятті власної некомпетентності та нездатності досягати цілей. Воно розвивається поступово та супроводжується втратою впевненості у власних здібностях, відсутністю мотивації та зниженням результатів роботи. Причинами цього є перевантаження, обмежені можливості розвитку, недостатня підтримка та зворотний зв'язок, надмірні особисті очікування та дисбаланс між зусиллями та винагородою. Дослідники радять працівникам зосереджуватися на досягненнях, безперервно навчатися, підтримувати активну комунікацію та працювати над самооцінкою. Водночас організаціям рекомендується визнавати успіхи співробітників, забезпечувати можливості розвитку, формувати сприятливий психологічний клімат, пропонувати гнучкі умови праці, зменшувати бюрократичне навантаження та розвивати позитивну корпоративну культуру [29].

1.3. Вияви професійного вигорання у фахівців соціальної сфери

Дослідники наголошують, що вигорання має значні негативні наслідки як для активності та особистості індивіда, так і для функціонування та поведінки організації в цілому. На індивідуальному рівні це означає, що

вигорання призводить до розпаду різних психологічних сфер особистості (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної тощо) та зниження її адаптивного потенціалу. Найбільше уражається емоційна сфера; її порушення запускає подальші процеси дезінтеграції, які прогресивно руйнують особистість. Це призводить до зниження розумової активності, погіршення самооцінки та ставлення до соціального середовища, а також зміни професійних та особистісних перспектив [32]. Детальну класифікацію симптомів вигорання на особистісному рівні запропонував Т. Грубі [14], який визначив п'ять рівнів прояву: психофізіологічний, емоційний, поведінковий, інтелектуальний та соціально-психологічний.

До психофізіологічних симптомів належать: хронічна втома, емоційне та фізичне виснаження, астеничні прояви (слабкість, виснаження, зниження активності, порушення біохімічних та гормональних показників), порушення сну (включаючи безсоння), постійна сонливість, коливання ваги (втрата або збільшення ваги), втрата або підвищення апетиту, зниження сенсорної чутливості (порушення зору, слуху, нюху та дотику), загострення хронічних захворювань, розлади дихання, часті головні болі без видимої причини, зміна загального стану (запаморочення, шлунково-кишкові розлади, запалення шкіри), зниження лібідо, серцево-судинні захворювання, біль у м'язах, ослаблення імунної системи тощо. На емоційному рівні симптоми включають: знижену чутливість до змін зовнішнього середовища (відсутність інтересу до новизни або неадекватна реакція на небезпеку), зниження настрою (байдужість, апатія, нудьга, пасивність, депресивні стани, почуття безпорадності, невпевненості, розчарування, внутрішня порожнеча), негативізм у професійній та особистій сферах, підвищена дратівливість, агресивність, тривожність, підозрілість, образливе ставлення, внутрішнє збудження, втрата почуття гумору, розвиток фобій, емоційні страждання, напади плачу, істеричні реакції, почуття самотності тощо.

Поведінкові прояви включають: уникнення робочих зобов'язань, байдужість до результатів роботи, нездатність виконувати важливі завдання

на користь фіксації на другорядних деталях, зменшення професійної сфери діяльності, зміни в робочих звичках (включаючи частіші перерви), зниження ентузіазму, дистанціювання від колег та клієнтів, зменшення або уникнення соціальних контактів, почуття неповноцінності, схильність до більш негативних суджень про інших, підвищений ризик нещасних випадків (травм, аварій), надмірна критика, імпульсивність, схильність до спалахів гніву, навіть з незначних причин, та брак енергії та мотивації [14; 19].

Інтелектуально це проявляється у зниженні ефективності, формальному підході до завдань, втраті інтересу до нових ідей та підходів, перевазі стереотипних, а не творчих рішень, труднощах з концентрацією уваги, жорсткому мисленні та нездатності приймати рішення. Соціально-психологічні симптоми включають: підвищену тривожність та ірраціональне занепокоєння, відчуття надмірної відповідальності перед іншими на робочому місці, пов'язане з роботою соціальне життя, брак часу та енергії для відпочинку, соціальну ізоляцію, погіршення сімейних та професійних стосунків, втрату ентузіазму, ідеалів та кар'єрних перспектив, часті емоційні кризи, соціальну ізоляцію, негативні очікування щодо майбутнього, відчуття непідтримки, нікчемності та нерозуміння, а також девіантну поведінку (зловживання алкоголем, тютюном, кофеїном або іншими психоактивними речовинами) [18; 22].

На організаційному рівні вигорання також має численні негативні наслідки: зниження продуктивності, посилення конфліктів та напруженості в командах, погіршення психологічного клімату, відсутність співпраці між співробітниками, зниження мотивації, посилення невдоволення роботою, негативне ставлення до ролей та функцій у відділах, залежність персоналу від керівництва (що проявляється або надмірною критикою, або відчуттям безсилля), а також підвищений рівень плинності кадрів [39; 47]. В організаційній психології широко використовується класифікація симптомів вигорання, запропонована У. Шауфеллі та Д. Енцманом [48]. Ці автори описують 132 симптоми, згруповані в п'ять категорій: афективний,

когнітивний, фізичний, поведінковий та мотиваційний. Вони наголошують, що ці прояви можуть виникати на трьох рівнях: індивідуальному, міжособистісному та організаційному. Важливо уточнити, що вигорання не обмежується особистісним чи міжособистісним рівнями, а може впливати на всю організацію.

О. Рукавишніков розвиває подібну позицію, виділяючи три рівні вигорання: психоемоційне виснаження (хронічна втома, апатія, дратівливість, депресія), особистісна відчуженість (байдужість та холодність у стосунках) та зниження професійної мотивації (зниження продуктивності, інтересу та ентузіазму). Цей останній компонент безпосередньо пов'язаний з питаннями організаційної психології. Деякі дослідники (І. Горіславська, Н. Самоукіна, К. Черніс та ін.) наголошують на заразній природі вигорання в організаціях: воно може поширюватися не лише між співробітниками, а й впливати на цілі підрозділи, швидко переходячи з однієї групи в іншу. За спостереженнями Т. Грубі [17; 18], колективне вигорання проявляється через схожі емоційні стани та поведінкові реакції у більшості співробітників, при цьому індивідуальні відмінності поступово зникають.

Дослідники [17] також підкреслюють, що професійне вигорання призводить до зростання напруженості та конфліктів у професійному середовищі, втрати творчого та інноваційного підходу до діяльності, а також формування відчуття безперспективності й неможливості реалізувати власну професійну кар'єру.

Висновки до першого розділу

Проведений аналіз літературних джерел та сучасних досліджень дозволяє сформулювати комплексний підхід до розуміння феномену професійного вигорання особистості та його впливу на фахівців соціальної сфери. Професійне вигорання розглядають як особистісні та професійні явища, що проявляються через емоційне виснаження, зниження мотивації,

деперсоналізацію та зменшення відчуття власної професійної ефективності. Аналіз різних підходів до вивчення вигорання показав, що психологи та соціологи виділяють як когнітивні, так і поведінкові моделі, що дозволяють пояснити механізми розвитку цього стану. Зокрема, моделі М. Фрейдера, К. Маслач та інших дослідників акцентують увагу на взаємодії індивідуальних особливостей працівника, робочого навантаження та соціальної підтримки, підкреслюючи, що професійне вигорання є комплексним процесом, який включає як внутрішні психологічні, так і зовнішні соціальні фактори.

Висвітлено психологічні чинники, що сприяють виникненню професійного вигорання у працівників соціальної сфери. Серед них особливе значення мають емоційне перевантаження, високий рівень відповідальності за долю клієнтів, тривала контактна взаємодія з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях, а також недостатня соціальна підтримка з боку колег і керівництва. Встановлено, що особистісні характеристики фахівців, такі як підвищена чутливість, схильність до перфекціонізму, низька стресостійкість, значною мірою визначають інтенсивність і швидкість розвитку вигорання. Крім того, організаційні фактори, зокрема незбалансоване робоче навантаження, відсутність чітких професійних перспектив, недостатня автономія та відсутність системи заохочень, посилюють негативний вплив психологічних стресорів, що підкреслює необхідність комплексного підходу до профілактики цього явища.

Прояви професійного вигорання мають когнітивний, емоційний та поведінковий характер. На когнітивному рівні це проявляється у зниженні концентрації, зменшенні ефективності прийняття рішень, виникненні песимістичних оцінок власної роботи та результатів діяльності. Емоційні прояви включають відчуття хронічної втоми, тривожності, емоційної нестабільності, деперсоналізацію клієнтів і колег, а також зниження професійного задоволення. Поведінкові симптоми проявляються у зниженні продуктивності, униканні контактів з клієнтами, прояві конфліктності або байдужості у робочих ситуаціях, а також у прагненні до соціальної ізоляції та

зменшенні ініціативності. У комплексі ці прояви негативно впливають не лише на особистий стан працівника, а й на ефективність діяльності організації та якість соціальних послуг, що підкреслює актуальність своєчасного виявлення та запобігання професійному вигоранню.

Для фахівців соціальної сфери особливо важливо враховувати специфіку їх діяльності, яка передбачає високий емоційний контакт і постійну взаємодію з людьми в складних життєвих обставинах. Виявлення психологічних чинників, що сприяють вигоранню, та його симптомів на різних рівнях дозволяє розробляти превентивні програми, спрямовані на підтримку психічного здоров'я працівників, збереження їх мотивації та професійної ефективності. Крім того, даний аналіз підкреслює необхідність формування в організаціях системи психологічної підтримки, адекватного розподілу навантаження та створення умов для професійного розвитку, що в комплексі сприятиме зменшенню ризику професійного вигорання та підвищенню якості соціальної роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання психологів

Аналіз наукових джерел дозволив нам охарактеризувати структурні компоненти вигорання у психологів. Найпоширеніша модель складається з трьох компонентів: психоемоційного виснаження, особистісної відчуженості та професійної демотивації. У дослідженні взяли участь 60 осіб, зокрема 40 психологів та 20 представників інших професій (юридичних та соціальних), віком від 30 до 60 років.

Перший етап дослідження мав на меті вивчити психологічні характеристики цих компонентів, а також проаналізувати загальні показники вигорання (індекс вигорання). Для визначення рівня тяжкості компонентів було використано методику А. А. Рукавишникової «Визначення вигорання».

Ця методика є психодіагностичним інструментом, призначеним для оцінки рівня та структури синдрому вигорання у осіб соціально-економічних професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та значним емоційним стресом. Її теоретична основа базується на уявленні про вигорання як багатовимірне явище, що розвивається під впливом тривалих професійних стресорів та проявляється змінами в емоційній, когнітивній та мотиваційній сферах особистості [30].

Опитувальник забезпечує комплексну оцінку психічних ресурсів респондента та дозволяє діагностувати ключові компоненти вигорання, включаючи емоційне виснаження, зниження мотивації до роботи, розумову втому, напругу та прояви відчуження в трудовій діяльності. Він має форму стандартизованого інструменту самооцінки, в якому суб'єкт оцінює ступінь

своїєї згоди з низкою тверджень, що відображають типовий досвід та стани, пов'язані з роботою.

Методологія проста у застосуванні, не вимагає спеціального обладнання та може виконуватися індивідуально або в групі. Результати аналізуються шляхом обчислення балів за окремими шкалами та загального показника психічного вигорання, що дозволяє проводити як кількісний, так і якісний аналіз. Інтерпретація результатів базується на порівнянні індивідуальних даних з нормативними показниками та дозволяє визначити рівні вигорання (низький, середній або високий).

Для визначення, в яких сферах особистості (поведінковій, афективній, когнітивній, фізіологічній) прояви вигорання є найбільш інтенсивними, було використано Опитувальник самооцінки професійного вигорання О.Кирсанової [18]. Цей інструмент спрямований на виявлення суб'єктивних проявів та ступеня розвитку синдрому вигорання у фахівців, чия робота пов'язана з тривалими емоційними, інтелектуальними та міжособистісними вимогами. Методологія базується на концепції вигорання як прогресуючого виснаження психічних ресурсів, що проявляється зниженням настрою, мотивації до роботи та задоволення від роботи.

Опитувальник є інструментом самооцінки, що містить набір тверджень, що відображають типові переживання, стани та поведінкові реакції, пов'язані з професійною діяльністю. Респонденти оцінюють частоту або інтенсивність відповідних проявів, таким чином фіксуючи свій індивідуальний досвід професійного функціонування. Метод дозволяє виявити такі компоненти, як емоційне виснаження, зниження ефективності, розумова втома та негативне ставлення до роботи. Результати обробляються для визначення загального балу, на основі якого встановлюється рівень професійного вигорання. Опитувальник О. Кирсанової характеризується своєю простотою та доступністю. Його можна використовувати як у наукових дослідженнях, так і в практиці психологічної діагностики, самоспостереження та профілактики вигорання.

Під час другого етапу дослідження було проаналізовано прояви турботи про себе, перфекціонізму та стресостійкості у психологів, які демонструють різний рівень професійного вигорання. Рівень турботи про себе визначався за допомогою методики Т. Пауелл «Як мені піклуватися про себе?», адаптованої Г. Б. Моніною та О. К. Лютовою-Робертс [16].

Цей метод є психодіагностичним інструментом, що використовується для оцінки рівня та структури турботи про себе, яка вважається важливим ресурсом для психологічного благополуччя та профілактики вигорання. Він базується на концепції турботи про себе як системи свідомих дій та ставлень, спрямованих на підтримку фізичного, емоційного, когнітивного та соціального здоров'я.

Опитувальник містить стандартизовану форму самоопису та твердження, що відображають різні аспекти турботи про себе: фізичне відновлення, емоційна регуляція, психологічна підтримка, повага до професійних кордонів та соціальна взаємодія. Респонденти оцінюють частоту цих дій у своєму повсякденному житті, що дозволяє створити персоналізований профіль турботи про себе. Результати аналізуються шляхом підрахунку балів за індивідуальними шкалами та загальним показником, що визначає рівень розвитку відповідних навичок. Ця методологія є валідною, простою у використанні та широко застосовується в дослідженнях та практиці психологів.

Для оцінювання рівня перфекціонізму було використано методику нідерландського дослідника В. Шауфелі «Перевірка на життєздатність». Вона спрямована на визначення стійкості особистості до труднощів і проблем, що виникають у професійній діяльності, і була адаптована для української вибірки. Шкала «Перфекціонізм» містить 10 запитань, які відображають прагнення виконувати роботу максимально якісно та досягати високих результатів у професійній сфері [17].

Для дослідження стресостійкості застосовано тест «Самооцінка стресостійкості» розроблений С. Коухеном і Г. Віллансоном [28] (Додаток А). Він складається з 10 запитань, що стосуються здатності особистості справлятися з труднощами, особливостей психоемоційного стану та контролю над проявами гніву й роздратування. Респондент обирає один із чотирьох варіантів відповіді («ніколи/майже ніколи», «іноді/доволі часто», «дуже часто»), кожному з яких відповідає певна кількість балів (0–4). За сумарним показником визначається рівень стресостійкості: дуже низький, низький, середній (задовільний) або високий.

Отже, використаний комплекс методик характеризується достатнім рівнем надійності та валідності, що підтверджено емпіричними дослідженнями. Вони широко застосовуються як у наукових, так і в прикладних дослідженнях, а також у практиці психологічного консультування, профілактики та корекції професійного вигорання.

2.2. Експериментальне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання психологів.

Вивчення наукових джерел дозволило нам охарактеризувати структурні компоненти вигорання у психологів. Найбільш вивчена модель включає три ключові компоненти: психоемоційне виснаження, особистісна відчуженість та професійна мотивація.

Перший етап дослідження мав на меті аналіз психологічних характеристик цих компонентів, а також оцінку загальних показників вигорання (індекс психічного виснаження).

Другий етап дослідницького експерименту полягав у виявленні взаємозв'язків між проявами вигорання у психологів та їхніми особистісними характеристиками (перфекціонізм, стресостійкість, рівень особистого благополуччя), що дозволило нам підтвердити вплив цих рис на інтенсивність симптомів вигорання.

Цей етап дослідження включав аналіз ступеня вираженості перфекціонізму, стресостійкості та особистого благополуччя. Кожна з вищезазначених особистісних характеристик була корельована зі структурними компонентами вигорання: психоемоційним виснаженням, особистісною відчуженістю та професійною мотивацією. Виявлення цих позитивних кореляцій слугуватиме основою для розробки психокорекційної програми, спрямованої на вплив на ці психологічні фактори.

Дослідженням було охоплено 40 психологів та 20 фахівців інших сфер діяльності віком від 30 до 60 років. Для визначення інтенсивності компонентів професійного вигорання було використано методику «Визначення психічного вигорання» А. А. Рукавішнікової. Отримані результати представлені на рис. 2.1.

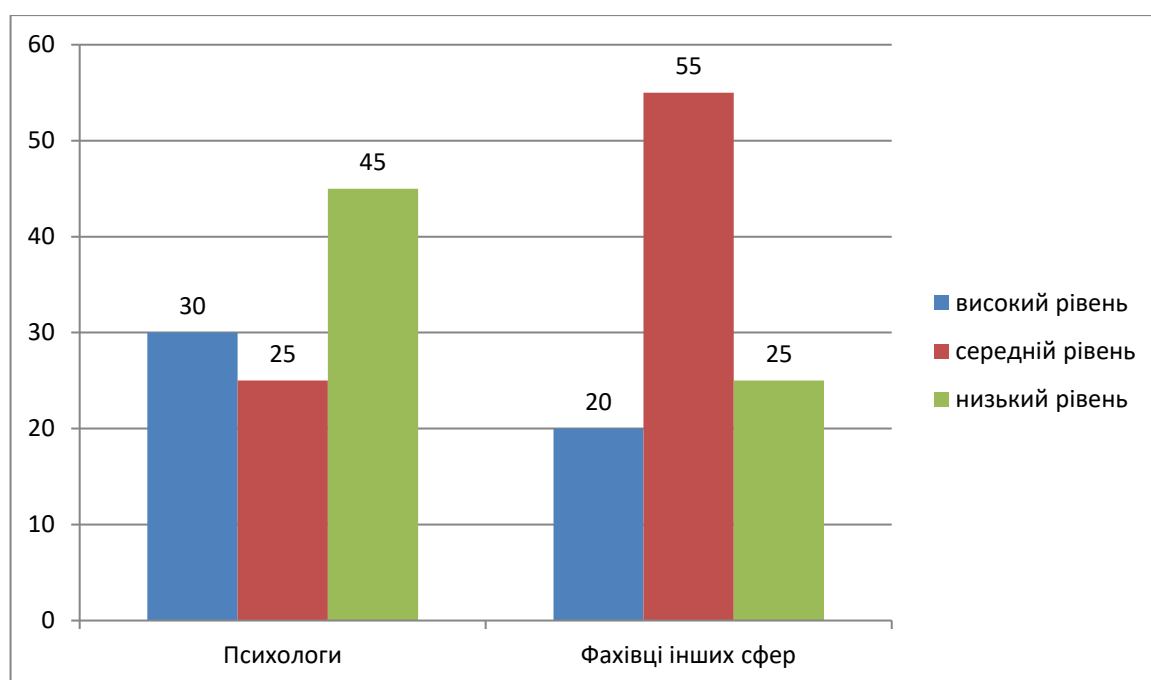


Рис. 2.1. Рівні вияву психічного вигорання психологів

Як видно з рис. 2.1, високий рівень психічного вигорання зафіксовано у 30% психологів, що свідчить про їхню перевтому, зниження мотивації та задоволення від професійної діяльності, а також про наявність емоційного виснаження і підвищеної дратівливості.

Респонденти із середнім рівнем психічного вигорання, які становлять 25%, відзначаються почуттям незадоволеності, емоційною нестійкістю; у разі виконання цікавих завдань їхня мотивація зростає, тоді як при рутинній, нецікавій роботі працездатність знижується й виникає байдужість.

Водночас 45% опитаних демонструють низький рівень індексу професійного вигорання, що свідчить про відсутність у них ознак психологічного виснаження або напруження, пов'язаних із професійною діяльністю.

Серед фахівців інших сфер діяльності (правова і соціальна) найбільша кількість досліджуваних має середній рівень професійного вигорання (55%). Високий рівень в цій вибірці притаманний 20%, низький – 25% досліджуваних.

Вияви компонентів досліджуваного психологічного феномену в психологів представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Рівні вияву компонентів психічного вигорання у психологів.

N=40

Рівні	Психоемоційне виснаження		Особистісне віддалення		Професійна мотивація	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Високий	8	20,00	7	17,50	9	22,50
Середній	14	35,00	14	35,00	18	45,00
Низький	18	45,00	19	47,50	13	32,50
Разом	40	100	40	100	40	100

Як показано в таблиці 2.1, високий рівень психоемоційного виснаження спостерігався у 20,00% респондентів. Цей стан проявляється підвищеною дратівливістю, схильністю до агресивних реакцій та гіперчутливістю до осуду інших. Помірний рівень психоемоційного виснаження присутній у 35,00% респондентів і характеризується відчуттям напруги, зниженою

толерантністю та підвищеною тривожністю. Цей рівень також пов'язаний з небажанням виконувати професійні завдання та бажанням якомога швидше завершити робочий день. Більшість респондентів (45,00%) демонструють низький рівень емоційного виснаження, що відображає їхній позитивний настрій та задоволеність роботою.

Соціальне дистанціювання вважається специфічним проявом труднощів соціальної адаптації серед фахівців, чия робота залежить від міжособистісної взаємодії. Воно проявляється зменшенням кількості та глибини контактів, підвищеною дратівливістю та негативним ставленням до інших. Згідно зі зібраними даними, більшість респондентів повідомили про низький або середній рівень вираженості цього явища (47,5% та 35,00% відповідно). Водночас, 17,5% психологів демонстрували високий рівень особистісної відчуженості, що свідчить про знижену потребу в спілкуванні, нетерпимість та критичне ставлення до навколишнього середовища. Ці респонденти були менш залучені до групової діяльності та байдужі до успіхів та кар'єрного зростання, як власних, так і чужих.

Професійна мотивація відображає рівень зацікавленості, ентузіазму та загальної зосередженості на виконанні професійних завдань. У випадках вигорання вона змінюється, оскільки першочерговими стають фрустровані потреби та необхідність поповнення внутрішніх ресурсів для продовження роботи. Серед опитаних психологів найбільша частка (45,00%) повідомила про середній рівень професійної мотивації. Високий рівень мотивації зафіксовано у 22,50% респондентів, тоді як низький рівень спостерігався у 32,50%. Це зниження мотивації проявляється не лише у зниженні прагнення до успіху, але й у незадоволенні професійною діяльністю, досягнутими результатами та міжособистісними стосунками в команді.

Таким чином, такі компоненти професійного вигорання, як психоемоційне виснаження та особистісна відчуженість, загалом низькі, тоді як професійна мотивація є середньою. Це свідчить про те, що більшість психологів добре адаптувалися до специфічних вимог своєї роботи та не

відчувають значного стресу, переважно чи емоційного виснаження. Водночас приблизно від 17 до 20% працівників демонструють ознаки вигорання на особистісному, міжособистісному та мотиваційному рівнях.

Під час дослідження учасникам також було запропоновано заповнити анкету самодіагностики професійного вигорання за О. Кирсановою, що дозволило визначити, в яких сферах особистості (поведінковій, афективній, когнітивній та фізіологічній) прояви вигорання найбільш виражені. На рис. 2.2. представлено порівняльний аналіз середньостатистичних показників виявів професійного вигорання у різних особистісних сферах.

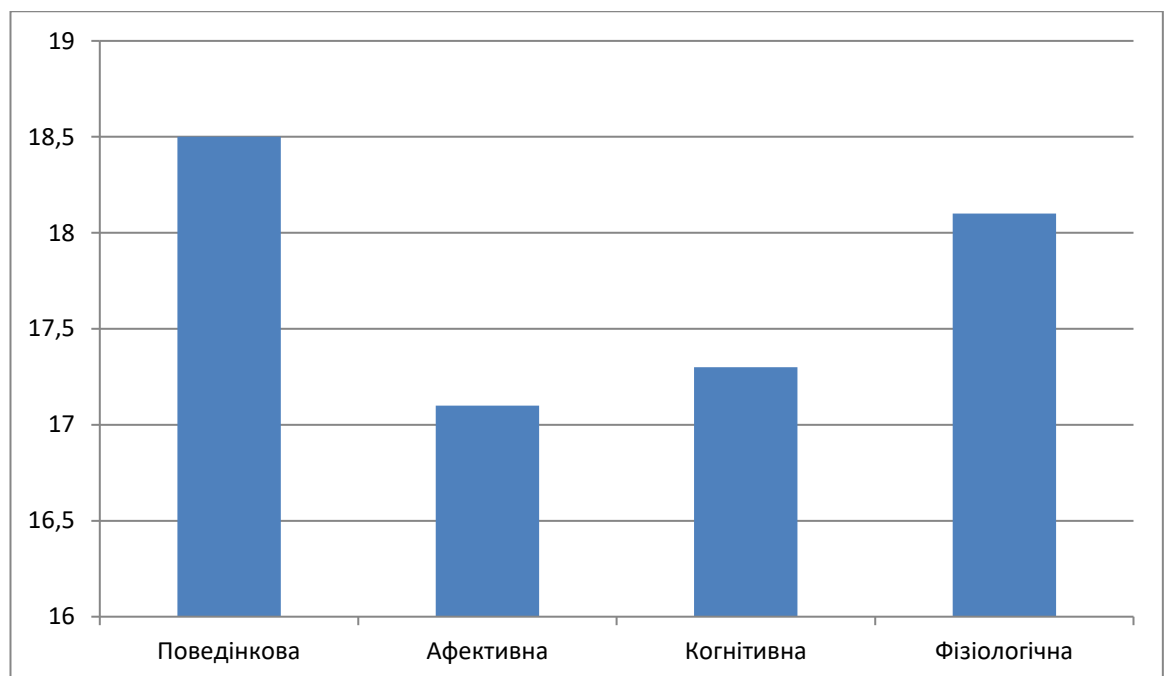


Рис.2.2. Порівняльний аналіз середньостатистичних показників виявів професійного вигорання у різних особистісних сферах

Як показано на рисунку 2.2, найвищий середній статистичний показник зафіксовано в поведінковій сфері (18,5 балів). Це характеризується такими проявами, як небажання виконувати робочі завдання, відмова від виконання документів, перенесення зустрічей, запізнення, а також зниження організованості та дисципліни. Ці тенденції свідчать про прогресуюче зниження залученості до професійної діяльності та втрату інтересу до неї.

Психологічне виснаження також значно проявляється на фізіологічному рівні, де середній показник досягає 18,1 бала. Респонденти повідомляють про порушення сну, зміни апетиту, часті головні болі, швидку стомлюваність та зниження загального рівня енергії. Це свідчить про те, що тривалий стрес негативно впливає не лише на психічний стан, а й на фізичне здоров'я.

У когнітивній сфері середній показник становить 17,3 бала. Найчастіше серед респондентів повідомлялося про неуважність, труднощі з концентрацією уваги, сумніви у важливості своєї роботи та схильність відволікатися на особисті проблеми. Це свідчить про зниження ефективності розумових процесів та професійної продуктивності. Найнижчі бали зафіксовано в афективній сфері (17,1 бала). Ця сфера характеризується підвищеним відчуттям критики з боку інших, переживанням невдачі, дратівливістю, емоційною холодністю та байдужістю. Хоча ці прояви менш виражені, ніж в інших сферах, вони також відображають загальне зниження емоційного благополуччя.

Таким чином, психоемоційне перевантаження, яке переживають учасники досліджуваної вибірки, проявляється переважно на поведінковому та фізіологічному рівнях. Це свідчить про те, що наслідки вигорання спочатку впливають на зовнішню активність та фізичне благополуччя, поступово впливаючи на інші сфери особистості та знижуючи загальну ефективність професійної діяльності.

2.3. Дослідження психологічних чинників професійного вигорання психологів.

Дослідники зазначають, що серед особистісних чинників, які підвищують імовірність розвитку професійного вигорання, важливе місце посідають низька стресостійкість як недостатня здатність зберігати ефективну працездатність в умовах змін і впливу стресових факторів;

високий рівень перфекціонізму; а також не сформована установка на турботу про себе. З метою вивчення впливу цих психологічних характеристик на рівень вираженості професійного вигорання ми поділили респондентів на три групи за показником індексу психічного вигорання (ПВ). До першої групи увійшли психологи з високим рівнем ПВ, до другої – із середнім, а третю склали фахівці з низьким рівнем ПВ. У межах кожної з груп було проаналізовано рівні розвитку перфекціонізму, стресостійкості та сформованості навичок самопіклування. Результати дослідження представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

**Рівні вияву особистісних характеристик
залежно від вираженості ПВ**

Вибірка	Рівні	Перфекціонізм		Стресостійкість		Турбота про себе	
		Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Група 1 N=12	Високий	6	50,00	1	8,33	3	25,00
	Середній	4	33,33	8	66,67	5	41,67
	Низький	2	16,67	3	25,00	4	33,33
Група 2 N=10	Високий	4	40,00	5	50,00	3	30,00
	Середній	4	40,00	4	40,00	5	50,00
	Низький	2	20,00	1	10,00	2	20,00
Група 3 N=18	Високий	3	16,67	6	33,33	10	55,56
	Середній	11	61,11	8	44,45	4	22,22
	Низький	4	22,22	4	22,22	4	22,22

Як показано в таблиці 2.2, у групі з високим показником психоемоційного виснаження 50% респондентів демонстрували виражений перфекціонізм. У другій групі цей показник становив 40%, а в третій – 16,67%. Перфекціонізм визначається як прагнення досягти ідеального результату будь-якою ціною. Він проявляється у надмірних вимогах до себе,

що часто призводить до соціальної ізоляції та перешкоджає будь-якому задоволенню від виконаної роботи та її результатів. Перфекціоністам важче сприймати невідповідності очікуванням (своїм та чужим), бракує гнучкості, а іноді вони можуть потрапляти в пастку стереотипів. Вони можуть мати нереалістичне уявлення про себе та своє оточення, завищену самооцінку та гостро реагувати на критику та невдачі. У цих ситуаціях вони можуть відчувати пригніченість та схильні применшувати власні досягнення.

Середній рівень перфекціонізму найбільш характерний для представників третьої (61,11%) та другої (40,00%) груп. У групі з високим рівнем міжособистісного насильства (ММН) 33,33% респондентів демонструють середній рівень перфекціонізму, що свідчить про високі очікування від себе в певних сферах діяльності. Ці особи визначають точні критерії успіху, іноді встановлюють на себе суворі обмеження та уникають нових видів діяльності, якщо сумніваються у своїх здібностях.

Низький рівень перфекціонізму спостерігався у 16,67% осіб з високим рівнем ММН та у 20,00% респондентів із середнім рівнем вигорання. У третій групі цей показник зростає до 22,22%. Ці респонденти характеризуються реалістичними очікуваннями від себе та інших, гнучкістю, толерантністю, відкритістю до нового досвіду та прагненням до особистої самореалізації. Вони легше сприймають критику та невдачі та отримують задоволення як від процесу, так і від його результатів. Аналіз кореляцій між показниками компонентів психоемоційного виснаження (за методикою А. А. Рукавишникової) та Шкали перфекціонізму (за В. Шауфелі) з використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена виявив сильну позитивну кореляцію з психоемоційним виснаженням ($r_s = 0,929$, $p \leq 0,01$) та помірну позитивну кореляцію з міжособистісною дистанцією ($r_s = 0,886$, $p \leq 0,05$) (Додаток Б.1.).

Дослідження стресостійкості проводилося за допомогою «Тесту самооцінки особистісної стресостійкості» Н. В. Киршевої та Н. В. Рябчикової. Стресостійкість, як здатність протистояти стресовим факторам, забезпечує ефективність діяльності та адаптацію до нових умов. Практикуючі

психологи часто стикаються зі значним стресом через високу відповідальність та постійну мінливість професійних ситуацій. Високий рівень стресостійкості спостерігався у 50% другої групи та у 33,33% тих, хто мав низький рівень домашнього насильства, тоді як у першій групі цей показник був найнижчим (8,33%). Особи з високою стресостійкістю швидше адаптуються, ефективніше долають труднощі, швидко орієнтуються в нових ситуаціях та гнучко змінюють свою поведінку.

Середній рівень стресостійкості переважає в групі з високим рівнем ПІВ (66,67%). У другій та третій групах цей показник становить 40,00% та 44,45% відповідно. Цього рівня достатньо для адаптації до поступових змін; проте раптові та інтенсивні зміни можуть негативно впливати на психологічне благополуччя та призводити до дезадаптації. У таких ситуаціях працівникам потрібно більше часу для адаптації до нових умов.

Низький рівень стресостійкості спостерігався у 25,00% респондентів першої групи та у 10,00% осіб другої. Ці особи мають труднощі з адаптацією до змін, витрачають значні психічні ресурси на подолання труднощів та часто перебувають у стані напруги, тривоги та невизначеності. У третій групі цей показник становить 22,22%, що, ймовірно, пов'язано з відсутністю значних стресових факторів у їхній професійній діяльності. Крім того, розвиток стресостійкості вважається важливим ресурсом для запобігання вигоранню. Кореляційний аналіз виявив негативний зв'язок між стресостійкістю та психоемоційним виснаженням ($r_s = 0,872$, $p \leq 0,05$), що свідчить про зниження рівня виснаження зі зростанням стресостійкості.

Турбота про себе вважається соціально-психологічною позицією, що базується на самоприйнятті, впевненості в собі та позитивному образі себе. Вона проявляється як здатність створювати сприятливі умови життя та праці на фізичному, соціальному та духовному рівнях, сприяє особистісному розвитку та психічному здоров'ю. Усвідомлення власних потреб, віра у свою здатність впливати на свою долю та автономія є її невід'ємними компонентами.

Ця характеристика досліджувалася за допомогою методики, розробленої Т. Пауелл (адаптованої Г. Б. Моніною та О. К. Лютовою-Робертс). Високий рівень турботи про себе особливо виражений у третій групі (55,56%), тобто серед психологів, які не мають ознак вигорання. У першій та другій групах цей показник становить 25,00% та 30,00% відповідно. Ці особи характеризуються почуттям відповідальності, самостійності, здатністю створювати комфортні умови праці, знаходити підтримку та передбачати труднощі.

Помірний рівень автономії переважає в першій (41,67%) та другій (50,00%) групах. Ці особи непослідовно практикують турботу про себе, керуються соціальними очікуваннями та потребують схвалення інших, що може призвести до внутрішніх конфліктів та конформістської поведінки.

Низький рівень автономії найчастіше зустрічається в групі з високим рівнем домашнього насильства (33,33%), тоді як у другій та третій групах він становить 22,22%. Ці особи схильні перекладати відповідальність за своє благополуччя на інших, мають нереалістичні очікування щодо свого оточення, залежать від думки інших та демонструють низьку ініціативність. Кореляційний аналіз виявив негативний зв'язок між турботою про себе та психоемоційним виснаженням ($r_s = 0,986$, $p \leq 0,01$), а також зниження професійної мотивації ($r_s = 0,900$, $p \leq 0,01$). Таким чином, зв'язки, встановлені між компонентами психоемоційного вигорання та такими особистісними характеристиками, як перфекціонізм, стресостійкість та турбота про себе, підтверджують гіпотезу про те, що високий рівень перфекціонізму, низька стресостійкість та нерозвинене ставлення до турботи про себе є значними детермінантами розвитку професійного вигорання у психологів.

Висновки до другого розділу

Отримані результати засвідчили, що за такими компонентами, як психоемоційне виснаження та особистісне віддалення, переважає низький рівень проявів, тоді як порушення професійної мотивації здебільшого має середній рівень вираженості. Це вказує на те, що більшість психологів добре адаптовані до професійної діяльності, не відчують значної напруги, хронічної втоми чи емоційного виснаження. Водночас у частини фахівців зафіксовано ознаки професійного вигорання на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях. Також встановлено, що психоемоційне перевантаження в досліджуваній вибірці найчастіше проявляється через поведінкові та фізіологічні реакції.

Другий етап констатувального експерименту був спрямований на вивчення особливостей турботи про себе, перфекціонізму та стресостійкості у психологів із різним рівнем професійного вигорання. Найвищий рівень турботи про себе виявлено у третій групі (55,56%) – серед психологів без ознак вигорання. Середній рівень турботи про себе є провідним у першій та другій групах і становить відповідно 41,67% та 50,00%. Натомість низький рівень турботи про себе найчастіше спостерігається серед психологів із високим індексом професійного вигорання (33,33%).

Результати дослідження свідчать, що більшість психологів демонструють достатній рівень адаптації до професійної діяльності та не мають виражених ознак вигорання. Водночас наявна група фахівців із підвищеним ризиком професійного вигорання, для яких характерний низький рівень турботи про себе, що підтверджує зв'язок між самодопомогою та психологічним благополуччям.

РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІВ

3.1. Засоби попередження професійного вигорання психологів.

Проблема професійного вигорання практичних психологів набуває особливої актуальності в умовах зростання психоемоційних навантажень та підвищених вимог до якості надання психологічної допомоги. Специфіка професійної діяльності психолога, що передбачає постійне емоційне залучення, відповідальність за стан інших людей та необхідність швидкої адаптації до змінних умов взаємодії, зумовлює підвищений ризик розвитку психоемоційного виснаження. У зв'язку з цим особливого значення набуває визначення ефективних засобів попередження професійного вигорання, які мають ґрунтуватися на врахуванні індивідуально-психологічних характеристик особистості фахівця [24].

Профілактика емоційного виснаження у психологів передбачає створення умов, що запобігають виникненню та розвитку його симптомів.

Т. Зайчикова та Л. Карамушка пропонують на індивідуальному рівні методологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому вигорання, яка включає кілька послідовних етапів та систему специфічних методик [15]. Основні етапи включають: аналіз професійної ситуації та розпізнавання її як потенційно стресової. Перший етап (аналіз професійної ситуації) передбачає когнітивну оцінку умов праці (виявлення стресорів, аналіз власної реактивності або стійкості до стресу тощо) та зменшення їх впливу. Це досягається за допомогою спеціальних методик, що виступають бар'єрами для стресу (виявлення стресорів, оцінка ситуації, ведення щоденника, аналіз професійних змін, встановлення «контракту з собою» тощо). Другий етап індивідуальної профілактики полягає у свідомому сприйнятті професійної ситуації як стресової [15; 23]. На цьому рівні використовуються методики, що також виступають бар'єрами: стратегія

вибіркового сприйняття, використання гумору, ставлення до життя як цінного досвіду, формування внутрішнього локуса контролю, самонавчання та медитативні практики.

Ключовим аспектом запобігання емоційному та професійному вигоранню є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. Найважливішим завданням керівництва є оптимальне розміщення співробітників у структурі команди та її підрозділах [21]. Психологічна сумісність визначається тим, що взаємодія співробітників опосередковується їхніми діями, оцінками та судженнями. Ефективна взаємодія – це та, яка задовольняє її учасників та підтримує належний рівень міжособистісних стосунків. І навпаки, несумісність викликає напруженість, антипатію та конфлікти, що негативно впливає на результати спільної діяльності.

Водночас необхідно розрізняти сумісність та співпрацю: перша більше стосується особистих стосунків, тоді як друга розвивається в рамках ділових стосунків і базується на ефективності командної роботи [5; 6]. Основою співпраці є узгодженість дій та досягнення спільних результатів. Тому важливо культивувати атмосферу взаємної підтримки, довіри, колективної відповідальності та скоординованої взаємодії. Гармонійні професійні стосунки значною мірою залежать від балансу між індивідуальними та колективними інтересами. Хоча спільна діяльність формує спільний набір професійних цінностей, індивідуальні інтереси можуть відрізнятися, що робить їх узгодження необхідною умовою здорового психологічного клімату. На цей клімат також впливають командні традиції, громадська думка, цінності та норми поведінки [8].

Для запобігання вигоранню доцільно використовувати методи емоційної та вольової саморегуляції. Зокрема, метод м'язової напруги-розслаблення базується на ритмічному чергуванні напруги та розслаблення в різних групах м'язів. Це дозволяє досягти загального розслаблення тіла за

допомогою контрольованої напруги (наприклад, стискання та розслаблення кулаків, напруження м'язів шиї або ніг тощо) [10; 26].

Аутогенне тренування є одним з найпоширеніших методів зняття психічної напруги в Європі. Його засновник, І. Шульц, продемонстрував, що стан глибокої релаксації, подібний до гіпнозу, може бути досягнутий за допомогою самонавіювання. На початковому етапі людина використовує саморозмову для досягнення спокою (відчуття тепла, тяжкості в тілі тощо), що супроводжується позитивними фізіологічними змінами. Поєднання цих технік з дихальними вправами посилює їх ефект. З більшою практикою можна використовувати ментальні образи, які допомагають знизити напругу в складних ситуаціях [34].

Метод м'язової релаксації, запропонований Якобсоном, полягає в короткочасному напруженні, а потім розслабленні певних груп м'язів (обличчя, шиї, плечей, тулуба, кінцівок). Важливо свідомо спостерігати за власними відчуттями під час виконання вправ. Регулярне використання цього методу допомагає виявити та усунути м'язову напругу та досягти стану глибокого розслаблення [37].

Медитативні практики також ефективні для запобігання вигоранню, оскільки вони передбачають зосередження уваги на стимулі (диханні, звуках, словах), що дозволяє відволіктися від зовнішніх подразників та досягти внутрішнього спокою. Систематична практика цих вправ допомагає знизити стрес, покращити концентрацію та підвищити емоційну стабільність. Крім того, важливу роль відіграють різні види діяльності, що сприяють розслабленню: фізична активність, прогулянки, творчі заняття, спілкування з близькими тощо.

Крім того, для профілактики вигорання можна використовувати підходи арт-терапії, такі як танці, музика, ізотерапія, пісочна терапія, ароматерапія та інші методи, що сприяють емоційному розвантаженню та самовираженню [12].

Управління часом також є важливим інструментом профілактики вигорання. Воно передбачає чітке визначення короткострокових та довгострокових цілей, забезпечення усвідомлення професійного розвитку та сприяння мотивації. Доцільно включати до плану діяльності завдання, спрямовані на особистісний ріст, а також уникати монотонності шляхом урізноманітнення професійної діяльності [2].

Не менш важливим є управління емоціями, що виникають під час роботи. Закінчення робочого дня не завжди означає зникнення емоційної напруги, особливо якщо результати не відповідають очікуванням. Накопичений досвід може проявлятися як конфлікти або, навпаки, як депресивний стан, що поступово призводить до розвитку вигорання. Тому розвиток навичок емоційної регуляції є необхідною умовою підтримки психологічного благополуччя [13].

Серед ключових факторів, що впливають на розвиток та профілактику вигорання у психологів, – перфекціонізм, стресостійкість та турбота про себе. Перфекціонізм, як схильність встановлювати надмірно високі стандарти продуктивності та критично оцінювати власні досягнення, може виступати фактором ризику, сприяючи хронічному стресу та незадоволенню результатами роботи. З іншого боку, оптимальний рівень перфекціонізму, що поєднує прагнення до особистісного розвитку з реалістичними очікуваннями, може виконувати регуляторну функцію та сприяти професійному зростанню [27;31].

Стресостійкість вважається важливим адаптивним ресурсом, що забезпечує ефективне подолання професійних труднощів та підтримку психологічної рівноваги в ситуаціях напруженої діяльності. Високий рівень стресостійкості сприяє поведінковій гнучкості, здатності до швидкої перебудови та зниженню ризику емоційного виснаження. У свою чергу, турбота про себе виступає як свідома система дій, спрямованих на підтримку фізичного та психічного благополуччя, що є необхідною умовою довгострокової професійної ефективності психолога.

Таким чином, розгляд зазначених психологічних утворень як детермінант профілактики професійного вигорання дозволяє окреслити напрями розробки комплексних превентивних заходів, орієнтованих на розвиток особистісних ресурсів фахівців та підвищення їхньої психологічної стійкості.

3.2. Програма тренінгу для психологів щодо подолання професійного вигорання

Програма навчання для психологів, спрямована на запобігання та подолання вигорання, мала на меті збереження психічного здоров'я фахівців, підвищення їхньої професійної стійкості та розвиток ефективних навичок саморегуляції в ситуаціях високого емоційного стресу. Актуальність програми визначалась з унікального характеру роботи психологів, яка передбачає постійну взаємодію з емоційно складними клієнтами, високий рівень відповідальності та ризик хронічного стресу.

Метою тренінгу було підвищити обізнаність учасників про причини та прояви вигорання, розвинути їхню здатність своєчасно розпізнавати його симптоми, опанувати ефективні методи запобігання та відновлення власних психологічних ресурсів, а також виховувати відповідальне ставлення до власного психоемоційного стану як невід'ємного компонента професійної компетентності. Під час розробки програми ми керувались рекомендаціями та пропонованими психотехніками сучасних українських дослідників даної проблематики [7; 11; 20; 30; 36; 38 та інші], а також результатами власного емпіричного дослідження.

Теоретична складова тренінгу ознайомила учасників з поняттями вигорання, його стадіями та факторами ризику, психологічними та психосоматичними проявами, а також його наслідками для індивідуальної та професійної практики. Особлива увага була приділена специфічним факторам, що сприяють вигоранню в професії психолога, зокрема високому

рівню емоційної залученості, феномену емпатії, вторинній травматизації та професійним деформаціям.

Під час теоретичної частини учасники виконували практичні вправи з самоспостереження, зокрема вели щоденник емоцій, що дозволило їм усвідомити власні тригери стресу. Вони також брали участь в аналітичних вправах, аналізуючи конкретні професійні ситуації та виявляючи потенційні ризики вигорання.

Практична частина тренінгу була зосереджена на розвитку навичок саморегуляції та усвідомлення власних емоційних реакцій і меж професійної відповідальності. Учасники практикували дихальні техніки, зокрема глибоке дихання та квадратне дихання, що допомогло знизити фізіологічну напругу. Також виконувалися вправи на прогресивну м'язову релаксацію за методом Якобсона, під час яких учасники чергували напруження та розслаблення різних груп м'язів, усвідомлюючи тілесні відчуття стресу та ефективно зменшуючи їх прояви. Також проводилися сеанси аутогенного тренування, під час яких психологи опановували техніки самонавіювання, сприяючи глибокому психоемоційному розслабленню та відновленню внутрішніх ресурсів. Вправи з тілесної терапії дозволили учасникам усвідомити фізіологічні прояви стресу та знайти способи їх регулювання за допомогою м'яких рухових практик. Крім того, методи арт-терапії, включаючи музику, танці, пісочну терапію та ізотерапію, сприяли емоційному розвантаженню та самовираженню.

У рамках модуля, присвяченого тренінгу з психологічного самоменеджменту та відновлення ресурсів, учасники працювали над балансуванням професійного та особистого життя, визначенням власних потреб, пріоритетів та ресурсів, а також практичним застосуванням технік тайм-менеджменту, планування відпочинку та професійної рефлексії. Психологи виконували вправи для розробки індивідуального «плану ресурсів», в якому вони фіксували конкретні дії для відновлення енергії після стресових ситуацій. Вони також брали участь у супервізійних сесіях та

групових дискусіях, що сприяло аналізу професійних ситуацій та забезпечувало підтримку з боку колег. Заключний етап тренінгу був зосереджений на закріпленні отриманих знань і навичок і розробці особистих планів запобігання вигоранню.

Під час тренінгу учасники формували власні рекомендації щодо підтримки психоемоційного благополуччя, визначали попереджувальні ознаки вигорання та обирали найефективніші методи відновлення, інтегруючи техніки дихання, релаксації та арт-терапії. Вправи забезпечили перенесення результатів тренінгу в реальну професійну практику, розвиваючи навички стійкої саморегуляції та самоменеджменту. Загалом, тренінг створив безпечний простір для професійного самопізнання, обміну досвідом та взаємопідтримки, а також сприяв покращенню якості психологічної допомоги та збереженню психічного здоров'я психологів. Психотехніки, що використовувались під час тренінгу, представлено в додатку В.

3.3. Динаміка виявів професійного вигорання психологів в умовах цілеспрямованого психологічного впливу.

Метою заключного етапу експериментального дослідження було проведення порівняльного аналізу якісних та кількісних результатів, отриманих від учасників експериментальної групи після навчального експерименту, порівняння їх з даними етапу визначення та показниками контрольної групи. Крім того, було проведено детальний аналіз проявів досліджуваних психологічних явищ в обох групах після навчального експерименту. Це дозволило оцінити динаміку змін психоемоційного виснаження та підтвердити статистичну значущість змін, виявлених як свідчення ефективності впровадженої програми психологічної корекції.

Під час формування експериментальної та контрольної груп особлива увага приділялася забезпеченню відсутності статистично значущих

відмінностей між групами у кількісному розподілі рівнів прояву психоемоційного виснаження на початковому етапі дослідження (Додаток Б.2). Результати порівняльного аналізу індексу професійного вигорання психологів у експериментальній та контрольній групах наведені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Показники виявів індексу професійного вигорання психологів в експериментальній та контрольній групах

N=60

Рівні	До експерименту				Після експерименту			
	КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Низький	5	16,67	6	20,00	7	23,33	19	63,33
Середній	13	43,33	13	43,33	13	43,33	5	16,67
Високий	12	40,00	11	36,67	10	33,34	6	20,00

Згідно з даними таблиці 3.1, в експериментальній групі спостерігалось помітне зменшення частки учасників з високим рівнем психоемоційного виснаження з 36,67% до 20,00%. Найбільш виражені зміни зафіксовані на середньому рівні: показники індексу психоемоційного виснаження знизилися на 26,66%. Водночас спостерігалось значне збільшення кількості учасників з низьким рівнем психоемоційного виснаження, яке зросло до 43,33%.

Порівняльний аналіз результатів експериментальної та контрольної груп після навчального експерименту підтвердив наявність суттєвих відмінностей. Зокрема, частка учасників з низьким рівнем насильства з боку інтимного партнера була значно вищою в експериментальній групі (63,33%), ніж у контрольній групі (23,33%). Показники середнього рівня в експериментальній групі були на 26,66% нижчими, ніж у контрольній групі.

Кількість учасників з високим рівнем психоемоційного виснаження в контрольній групі практично не змінилася, тоді як в експериментальній групі вона зменшилася до 20,00%. Порівняльний аналіз особистісних детермінант професійного вигорання у експериментальній групі до та після проведення формувального експерименту представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз особистісних детермінант професійного вигорання у експериментальній групі до та після проведення формувального експерименту

N=60

Особистісні детермінанти	Рівні	До ФЕ		Після ФЕ		φ
		Абс.	%	Абс.	%	
Перфекціонізм	Низький	7	23,24	14	46,67	2,397*
	Середній	11	36,67	6	20,00	2,756*
	Високий	12	40,00	10	33,33	1,050
Стресостійкість	Високий	8	26,67	12	40,00	3,821**
	Середній	11	36,67	10	33,33	1,439
	Низький	11	36,67	8	26,67	1,953
Турбота про себе	Високий	10	33,34	14	46,66	3,498**
	Середній	9	30,00	13	43,34	2,576*
	Низький	11	36,66	3	10,00	3,872**

Примітки:

1. * $p \leq 0,05$;
2. ** $p \leq 0,01$.

Як показано в таблиці 3.2, у показниках перфекціонізму, стресостійкості та турботи про себе учасників експериментальної групи було зафіксовано значні зміни. Зокрема, спостерігалось статистично значуще

збільшення частки учасників з низьким рівнем перфекціонізму ($\phi = 2,397$; $p \leq 0,05$) та одночасне зменшення кількості учасників із середнім рівнем ($\phi = 2,756$; $p \leq 0,05$). Показники високого рівня перфекціонізму також дещо знизилися, з 40,00% до 33,33% після навчального експерименту.

Стресостійкість учасників значно покращилася: частка респондентів з високим рівнем зросла з 26,67% до 40,00% ($\phi = 3,821$; $p \leq 0,01$), тоді як середній та низький рівні показали незначне зниження після завершення експериментального втручання.

Позитивні тенденції також спостерігалися в показниках турботи про себе. Так, на високому рівні спостерігалось значне зростання – з 33,34% до 46,66% ($\phi = 3,498$; $p \leq 0,01$), а на середньому – з 30,00% до 43,34% ($\phi = 2,576$; $p \leq 0,05$). Одночасно значно зменшилася кількість учасників з низьким рівнем турботи про себе – з 36,66% до 10,00% ($\phi = 2,756$; $p \leq 0,05$). Отже, виявлена позитивна тенденція у показниках психоемоційного виснаження, перфекціонізму, стресостійкості та турботи про себе в експериментальній групі після тренінгового експерименту підтверджує ефективність соціально-психологічного тренінгу та підтверджує гіпотезу щодо можливості зниження проявів професійного вигорання за допомогою специфічного психологічного втручання.

Висновки до третього розділу

Розроблена тренінгова програма є цілісною системою психопрофілактичного впливу, спрямованою на зниження ризику професійного вигорання психологів через розвиток їхніх особистісних і професійних ресурсів. Її змістове наповнення, що поєднує теоретичне осмислення феномену вигорання з практичним опрацюванням навичок саморегуляції, забезпечує комплексний підхід до вирішення поставлених завдань. Особливу значущість має орієнтація програми на усвідомлення індивідуальних тригерів стресу, розвиток рефлексії та формування

відповідального ставлення до власного психоемоційного стану. Використання інтерактивних форм роботи, технік емоційної регуляції, тілесно орієнтованих та арттерапевтичних практик сприяє зниженню рівня напруження та підвищенню адаптивності учасників. Важливим результатом є формування навичок самопідтримки, балансування професійної та особистої сфер, а також здатності до своєчасного відновлення ресурсів. Завершальний етап тренінгу, що передбачає розробку індивідуальних стратегій профілактики вигорання, забезпечує перенесення набутих знань і вмінь у практичну діяльність. У цілому програма створює умови для збереження психічного здоров'я психологів, підвищення їхньої професійної ефективності та попередження деструктивних наслідків хронічного стресу.

Отримані результати повторного дослідження (після проведеного тренінгу) підтверджують ефективність розробленої тренінгової програми, спрямованої на подолання та профілактику професійного вигорання психологів. У ході формувального експерименту в експериментальній групі зафіксовано суттєве зниження рівня психоемоційного виснаження та значне зростання кількості осіб із низьким індексом вигорання, що свідчить про відновлення психологічних ресурсів і підвищення професійної стійкості. Порівняльний аналіз із контрольною групою підтвердив достовірність отриманих змін і їх обумовленість саме цілеспрямованим психологічним впливом. Водночас встановлено позитивну динаміку у розвитку ключових особистісних детермінант: зниження деструктивних проявів перфекціонізму, зростання рівня стресостійкості та посилення навичок турботи про себе.

Сукупність цих змін свідчить про формування більш адаптивних стратегій саморегуляції та підвищення здатності до протидії професійним стресорам. Таким чином, впроваджений тренінг може розглядатися як ефективний засіб профілактики професійного вигорання психологів.

ВИСНОВКИ

Актуальність дослідження психологічних чинників професійного вигорання психологів зумовлена високим рівнем емоційного навантаження, притаманного їхній професійній діяльності. Постійна взаємодія з клієнтами, відповідальність за результати допомоги та вплив стресових ситуацій підвищують ризик розвитку психоемоційного виснаження. Це, у свою чергу, негативно впливає на ефективність професійної діяльності та психологічне благополуччя фахівців.

Професійне вигорання особистості розглядається як складний психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і супроводжується поступовим виснаженням ресурсів людини. Його зміст зазвичай описується через три ключові компоненти: емоційне виснаження (відчуття втоми, спустошеності), деперсоналізація або відчуження (формальне, холодне ставлення до людей, зниження емпатії) та редукція професійних досягнень (зниження самооцінки ефективності, незадоволення результатами праці). Вигорання має як психологічні, так і поведінкові та фізіологічні прояви, включаючи тривожність, дратівливість, зниження мотивації, порушення сну та соматичні скарги.

У науковій літературі сформувалися кілька основних підходів до вивчення професійного вигорання. Зокрема, структурно-компонентний підхід (К. Масlach) акцентує увагу на трьох складових вигорання та їх взаємозв'язку. Процесуальний підхід розглядає вигорання як динамічний процес, що проходить певні стадії розвитку – від напруження до виснаження. Ресурсний підхід пояснює вигорання як наслідок втрати або недостатності особистісних і соціальних ресурсів. Також існує особистісно-орієнтований підхід, який підкреслює роль індивідуальних характеристик (наприклад, рівня стресостійкості чи перфекціонізму) у формуванні вигорання.

У сучасних умовах професійна діяльність психологів характеризується високим рівнем емоційної напруженості, що обумовлює необхідність пошуку ефективних засобів попередження професійного вигорання як одного з найбільш поширених негативних наслідків тривалого впливу стресових факторів. Враховуючи специфіку психологічної практики, яка передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію та значну відповідальність за результати роботи, профілактика вигорання має базуватися не лише на організаційних заходах, але й на розвитку внутрішніх ресурсів особистості фахівця.

Особливу роль у цьому контексті відіграють такі психологічні характеристики, як перфекціонізм, стресостійкість та турбота про себе. Перфекціонізм, з одного боку, може стимулювати прагнення до професійної досконалості, однак його деструктивні прояви, пов'язані з нереалістичними очікуваннями та надмірною самокритикою, підвищують вразливість до психоемоційного виснаження. Тому оптимізація рівня перфекціоністичних установок є важливим завданням у системі профілактики вигорання.

Стресостійкість виступає як інтегральна характеристика, що визначає здатність особистості ефективно функціонувати в умовах підвищеного навантаження та невизначеності. Її розвиток сприяє зниженню негативного впливу стресогенних факторів та підтриманню стабільного психоемоційного стану. Водночас турбота про себе розглядається як ключовий механізм саморегуляції, що забезпечує відновлення ресурсів, запобігає накопиченню втоми та сприяє формуванню здорового професійного функціонування.

Узагальнення результатів проведеного емпіричного дослідження дозволяє зробити висновок про наявність суттєвих відмінностей у рівнях і проявах професійного вигорання серед представників різних професійних груп, а також про значущу роль індивідуально-психологічних чинників у його формуванні. Зокрема, встановлено, що серед практичних психологів високий рівень психічного вигорання притаманний 30% респондентів, що свідчить про виражене емоційне виснаження, зниження професійної

мотивації та загальне незадоволення діяльністю. Водночас 25% досліджуваних демонструють середній рівень вигорання, який характеризується нестійкістю мотиваційної сфери та залежністю ефективності діяльності від її змісту. Майже половина вибірки (45%) має низький рівень вигорання, що вказує на збереження психоемоційного ресурсу та адаптивності у професійній діяльності.

Порівняльний аналіз із представниками інших сфер діяльності показав, що для них більш характерним є середній рівень професійного вигорання (55%), що може свідчити про специфіку професійних навантажень та відмінності у змісті праці. Виявлено, що у структурі проявів вигорання домінують поведінкові та фізіологічні симптоми, які виявляються у зниженні трудової активності, уникненні професійних обов'язків, а також у соматичних порушеннях, таких як розлади сну, підвищена втомлюваність та головні болі. Менш вираженими є когнітивні та афективні компоненти, хоча вони також відіграють важливу роль у загальній динаміці синдрому.

Аналіз взаємозв'язків між професійним вигоранням та перфекціонізмом показав, що високий рівень останнього найбільш характерний для осіб із високим індексом психоемоційного вигорання. Виявлений сильний позитивний кореляційний зв'язок між перфекціонізмом і психоемоційним виснаженням свідчить про те, що надмірна вимогливість до себе, схильність до ідеалізації результатів діяльності та низька толерантність до помилок виступають значущими чинниками ризику розвитку вигорання. Водночас нижчі рівні перфекціонізму асоціюються з більшою психологічною гнучкістю та здатністю до самоприйняття.

Дослідження стресостійкості засвідчило її важливу захисну функцію: у групах із нижчим рівнем вигорання частіше спостерігається високий рівень здатності до подолання стресу. Натомість у респондентів із високим рівнем вигорання переважає середній або низький рівень стресостійкості. Виявлений негативний кореляційний зв'язок між стресостійкістю та психоемоційним

виснаженням підтверджує, що здатність ефективно адаптуватися до стресових умов є ключовим ресурсом у попередженні вигорання.

Не менш значущим чинником виступає рівень турботи про себе. Отримані результати демонструють, що високий рівень самопіклування притаманний переважно особам із низьким рівнем вигорання, тоді як у групі з високим рівнем вигорання значна частина респондентів має низькі показники за цим параметром. Встановлені сильні негативні кореляційні зв'язки між турботою про себе та як психоемоційним виснаженням, так і порушенням професійної мотивації свідчать про те, що сформованість навичок саморегуляції, відповідальність за власне благополуччя та здатність до відновлення ресурсів є важливими факторами профілактики вигорання.

Відповідно результати дослідження підтверджують комплексний характер професійного вигорання та його обумовленість як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Виявлені взаємозв'язки між вигоранням, перфекціонізмом, стресостійкістю та турботою про себе дозволяють розглядати останні як ключові психологічні ресурси або, навпаки, фактори ризику. Це відкриває перспективи для розробки цілеспрямованих програм профілактики та психологічної підтримки фахівців, спрямованих на розвиток адаптивних стратегій подолання стресу, формування реалістичних стандартів самосприйняття та підвищення рівня усвідомленої турботи про власний психічний і фізичний стан

Розроблена тренінгова програма виступила ефективним засобом профілактики професійного вигорання психологів, поєднуючи теоретичну підготовку з практичним розвитком навичок саморегуляції та самопідтримки. Її реалізація сприяла усвідомленню причин і проявів вигорання, формуванню відповідального ставлення до власного психоемоційного стану та розвитку здатності до відновлення ресурсів. Використання інтерактивних методів, рефлексивних практик і технік емоційної регуляції забезпечило підвищення стресостійкості та адаптивності фахівців. Загалом програма створює умови

для збереження професійного здоров'я та підвищення якості психологічної діяльності.

Результати повторного дослідження засвідчили ефективність тренінгової програми у зниженні рівня професійного вигорання психологів. В експериментальній групі відбулося суттєве зменшення показників психоемоційного виснаження та зростання частки осіб із низьким рівнем вигорання, на відміну від контрольної групи, де зміни були мінімальними. Позитивна динаміка також простежується у зниженні деструктивного перфекціонізму, підвищенні стресостійкості та розвитку турботи про себе. Це свідчить про формування ефективних механізмів саморегуляції та підтверджує доцільність використання тренінгу як засобу профілактики професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец 19.00.02 «Психофізіологія». Київ, 2007. 38 с.
2. Алексеєнко-Лемовська. Л. Психологічні чинники професійного вигорання та шляхи його подолання в умовах сучасного ринку праці. SWorldJournal. № 29. Ч.3. 2022. С. 57-66.
3. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. Юридичний науковий електронний журнал, 2021. № 12. С. 450-453. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-12/115>.
4. Батуріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка. Вип. 15. 2016. С. 265-270.
5. Березовська Л.І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання у вчителів : автореф. дис. канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія». Київ, 2013. 19 с.
6. Бешук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 110 с.
7. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Москальова А. С. та інші. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для слухачів очнодистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2015. 48 с.
8. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.

9. Всесвітня організація охорони здоров'я 11-е видання Міжнародної класифікації хвороб <https://moz.gov.ua/uk>
10. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників. ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012. 30с.
11. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. Збірник наукових праць. Матеріали ІІІ–І Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти» Кам'янець-Подільський, 2018. Вип. 10. С. 52–55.
12. Гончарук Н. М. Соціально-психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання .Збірник наукових праць. Кам'янець- Подільський, 2019. Вип. 11. С. 135–141.
13. Гнускіна Г.В. Вплив соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких чинників на вияви синдрому «професійного вигорання» підприємців «Технології роботи психолога в організації»: М-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених 170 (м. Запоріжжя, 2014). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. С. 34-36.
14. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» Київ, 2012. 364 с.
15. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : спец. 19.00.05 соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київ: 2005. 173 с.
16. Зелінська Т. М. Практикум із загальної психології: Навч. посіб. /. Т. М. Зелінська, І. М. Михайлова. Київ: Каравела, 2016. 272 с.

17. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. 64 с.
18. Карамушка Л.М., Мартинова Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємств». Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ, 2011. Т.1. Ч.31-32. С.272-277.
19. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. 2010. № 40. С. 3-7.
20. Кісліцина М. В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. Актуальні проблеми корекційної педагогіки : Національний педагогічний університет ім. Драгоманова, Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнко. Вип. 5. Кам'янець-Подільський, 2015. С. 121–136.
21. Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. № 1 (4). С. 45–51.
22. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. 200 с.
23. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

24. Лящ О. П., Яцюк М. В. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія. Вип. 20, 2020. С. 245-250.
25. Михальчук Л. Я., Шуберчук М. П. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпатерменту. Нетішин, 2019. 78 с.
26. Морозова Т. Р. Експрес-діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. К., 2001. Т.1. Ч.2. С. 137–141.
27. Назаровець Т.І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія, 2023. - Том 2. С. 46-50. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1297/2023-2-7>.
28. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
29. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118-125.
30. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
31. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2011. 20 с.
32. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу». Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами : зб. наук.

праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 112-118.

33. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психологопедагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки. 2019. № 1 (45). С. 59-64.

34. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб [для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

35. Степанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавальнотворчої самореалізації педагогічних кадрів. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2016. № 8. С. 74-84.

36. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сміслової сфери і життєвої позиції. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць. 2020. № 49. С. 296–321.

37. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.

38. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки, 2021. Випуск 16 (61). С. 110-119. DOI: [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16\(61\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10).

39. Bayani A. A. Teachers self-esteem, self-efficacy and perception of school context as predictors of professional burnout .European Online Journal of Natural and Social Sciences. 2013. –Vol. 2, № 2. P. 298–304.

40. Burisch M. Das Burnout-Syndrome – Theorie der inneren Erschoepfung . Berlin: Springer, 2009. 325 p.

41. Brill P. L. The need for an operational definition of burnout / P. L. Brill // Family and Community Health. – 1984. – Vol. 6. – P. 12–24.

42. Freudenberger H. J. Staff burn-out . Journal of Social Issues. 1974. № 30. – P. 159–166.
43. Kondo K. Bumout syndrome II . Asian Medical Journal. 1991. №34(11). P. 26–29.
44. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York:Springer,1984. 456 p.
45. Maslach C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. San Francisco CA : Jossey-Bass, 1997. 186 p.
46. Masten A. S., Narayan A. J., Silverman W. K. Children in war and disaster. *Dzieci w czasie wojny i katastrofy*. W: M. H. 2015. P.44-67
47. Prada-Ospina R. Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout . Interdisciplinaria, 2019. - Vol. 36. No. 2. P. 39- 53. DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>.
48. Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker. Journal of Organizational Behavior. 2004. № 25. P. 293– 315.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена та М. Вілліансона)

Інструкція. Прочитайте питання та оберіть один з варіантів відповідей: Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2. Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

1. Наскільки часто несподівані проблеми виводять вас з рівноваги?
2. Наскільки часто вам здається, що найважливіші речі у вашому житті виходять з-під вашого контролю?
3. Як часто ви відчуваєтеся «нервовим», пригніченим?
4. Як часто ви відчуваєте впевненість у своїй здатності впоратися зі своїми особистими проблемами? (зворотнє питання)
5. Наскільки часто вам здається, що все йде саме так, як ви хочете? (зворотнє)
6. Як часто ви можете контролювати роздратування? (зворотнє)
7. Наскільки часто у вас виникає почуття, що вам не впоратися з тим, що від вас вимагають?
8. Чи часто ви відчуваєте, що вас супроводжує успіх? (зворотнє)
9. Як часто ви злитесь з приводу речей, які ви не можете контролювати?
10. Чи часто ви думаєте, що накопичилося стільки труднощів, що їх неможливо подолати?

Тест включає 10 питань, на які досліджувані мають обрати один із чотирьох варіантів відповідей: «ніколи» та «майже ніколи», «іноді» та «доволі часто», «дуже часто». Кожній відповіді відповідає певна кількість балів 0 - 4. Результати обчислюються шляхом сумування балів за всіма питаннями методики. Рівень стресостійкості визначається відповідно до таблиці середніх показників за віком. Авторами тесту запропоновано рівні стресостійкості:

- 0-7 – висока стресостійкість
- 8-14 - середня стресостійкість
- 15-24 – низька стресостійкість
- 25 і вище – дуже низька.

Додаток Б

Таблиця Б.1

Взаємозв'язки між складовими психоемоційного вигорання та
перфекціонізмом, стресостійкістю і турботою про себе
(за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена)

	Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
Перфекціонізм	0,929**	0,886*	0,601
Стресостійкість	-0,872*	0,142	0,266
Турбота про себе	-0,986**	-0,566	-0,900**

Примітки:

1. * $p \leq 0,05$;
2. ** $p \leq 0,01$.

Таблиця Б.2

**Порівняльний аналіз особистісних детермінант професійного вигорання
у контрольній групі до та після проведення формувального
експерименту (за критерієм Фішера)**

N=60

Особистісні детермінанти	Рівні	До ФЕ		Після ФЕ		φ
		Абс.	%	Абс.	%	
Перфекціонізм	Низький	8	26,66	9	30,00	1,068
	Середній	8	26,66	8	26,66	-
	Високий	14	46,68	13	43,34	1,032
Стресостійкість	Низький	12	40,00	11	36,66	1,102
	Середній	8	26,66	9	30,00	0,795
	Високий	10	33,34	10	33,34	-
Турбота про себе	Низький	6	20,00	7	23,34	0,831
	Середній	7	23,34	8	26,66	0,753
	Високий	17	56,66	15	50,00	1,126

Додаток В**Вправа «Зосередження на емоціях та настрої»**

Зосередьтеся на внутрішній мові. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої.

Оцініть свій настрій. Який він? Гарний, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події у вашому житті. Виходимо зі стану релаксації. Рефлексія вашого емоційного стану.

Вправа «Зосередження на почуттях»

Зосередьтеся на внутрішніх відчуттях. Виберіть подумки одну людину з вашого життя. Які почуття ви відчуваєте стосовно нього? Ви йому раді, вам він подобається, ви його не переносите, він вам байдужий? Осмисліть ваші почуття, усвідомте їх.

Вправа «Вогняне дихання»

Ця дихальна техніка добре вивільняє киплячі емоції, тривогу та агресивні почуття.

Уявіть себе могутнім вогнедишним драконом. Ви сповнені спеки та енергії сонця. Утримуючи в думці ці образи, зробіть кілька коротких і потужних видихів, виштовхуючи повітря через ніздрі та не відкриваючи рота. Почніть повільно, але поступово нарощуйте швидкість. Видихнути таким чином можна до двадцяти п'яти разів. Під час цього дихання можна спокійно вдихати через ніс, мало звертаючи уваги на вдихи.

Вправа «Сполучне дихання»

Найпростіша, але не менш ефективна техніка, що дозволяє заспокоїтися і розслабитися. Ляжте на спину і покладіть долоні на живіт. Повільно і глибоко вдихніть. Відчуйте, як розширюється ваш живіт при вдиху. Тепер зробіть повільний та повний видих. Відчуйте, як стискається живіт у міру виходу повітря. Повторіть це ще п'ять разів. Робіть це повільно та вдумливо.

В даному випадку ми включаємо так зване черевне дихання (животом), яке має цілу низку переваг перед грудним (що відбувається за рахунок міжреберних м'язів). Черевне дихання надає яскраво виражений оздоровлюючий ефект на процеси травлення та легеневої вентиляції.

«Будинок моєї душі»

Опустили руки, м'яко пройшлися правою рукою, їй стало добре. М'яко пройшлися по лівій руці, увага на кисті рук - вони стали великими та теплими. Вільні плечі, чи вони дійсно вільні? Скиньте напругу з обличчя, у голові з'являється легкий туман, м'яка, спокійна порожнеча. Ноги без напруги просто гляньте на них. М'яке дихання... Хто хоче, сильно вдихнути — і видихнути. І відчуті повітря, яке проходить через ніздрі - трохи прохолодний, і виходить - ви відчуваєте його, він такий самий теплий, як і ви. І світ стає чарівним, і легкий туман навколо вас. Коли настає розслаблення, коли виникає туман, ви перестаєте розуміти, де межі вашого тіла. Можна піднятися до хмар, опинитися нарівні з ними, ще вище в цьому чарівному світі і купатися в цих хмарах, розслабитися і лягти, відпочити на хмарах, і вони приймуть ваше тіло. Можна перекидатися, пірнати, перевертатися, зникати в глибині — і вилітати з хмар, насолоджуватися своєю свободою. Можна знову полетіти до землі і, пролітаючи над нею, спускатись нижче. Пролітаючи над річкою, пролітаючи над зеленими полями з напрочуд красивими квітами, знайти те місце на землі, в якому вам так добре, ваше улюблене місце на землі — запам'ятайте це місце і, якщо це хороші почуття, знайте, що б не відбувалося навколо вас, у вас завжди на землі є місце, куди ви можете прийти де вам завжди буде добре.

Техніка «Робота зі змістом події та картиною світу»

На думку Д. Бьюдженталя, джерелом травматичної реакції є не сама травматична ситуація, а той негативний сенс, який набуває ситуація для постраждалого. Відкриття та створення нових смислів відбувається як

результат внутрішнього дослідження суб'єктивних переживань клієнта.
Екзистенційні питання:

- Чому навчила ця ситуація, який її сенс у контексті мого життя?
- Якою людиною мене це зробило?
- Які якості в мені розвинуло?
- Чи бачу я тепер світ більш реалістично?

Комплекси вправ для саморегуляції

Комплекси складаються з досить простих вправ, що займають від 1 до 15 хвилин. Слід зауважити, що, незважаючи на простоту, ефект від їх виконання буде досягнуто лише за умови регулярної практики.

Комплекс 1

Рекомендується при розумовій втомі, зниженні працездатності.

1. Становище стоячи. Очі розфокусовані, напівприкриті, розслаблені м'язи.
2. Активно потерти долоні, тильні сторони долонь до відчуття тепла.
3. Пальцями погладити голову у напрямку зростання волосся – від чола до потилиці.
4. Кінцевими фалангами пальців м'яко погладити лоб, щоки, підборіддя, вушні раковини. Повторити 3-4 рази.
5. Розслабивши м'язи шиї, зробити по 3 повні повільні оберти головою в кожен сторону.
6. Поклавши підборіддя на груди, напружити м'язи шиї на 4-6 сек.
7. Виконати 5 кругових махів прямими руками вперед та стільки ж назад.
8. Лівою рукою, енергійно розминаючи, промасувати плече та передпліччя правої руки. Зробити те саме для лівої руки.
9. Протягом 5 сек. максимально напружувати грудні м'язи, а потім різко розслабити їх.

10. Поєднавши за спиною прямі руки «в замок», максимально підняти їх, викликавши тим самим сильну напругу між лопатками. Час напруги 5-7сек.

11. Гребнями стиснутих у кулаки рук енергійно розтерти спину від боків до хребта, послідовно переміщаючи кулаки вниз, від лопаток до талії. Час виконання 8-10 сек.

12. Поклавши ліву долоню поверх правої, круговими рухами розтерти область живота. Час виконання 8-10 сек.

13. Нахилитися назад з напругою в області попереку. Час напруги 5-7сек.

14. Повністю розслабивши верхню половину тіла, виконати 4-5 повільних присідань.

15. На вдиху повільно підняти руки через сторони вгору і, приставши навшпиньки, затримати дихання на 3-4 сек.

Також повільно через сторони опустити руки з одночасним видихом. Повторити 2-3 рази. Примітка: під час виконання комплексу необхідно чітко концентрувати увагу на напружених групах м'язів.

Комплекс 2

Виконується зі зняттям втоми.

1. Сісти в крісло, прийняти зручну позу, розслабитися, прикрити очі.

2. Подумки оглянути один за одним пальці обох рук, представляючи їх повністю розслабленими, потім так само оглянути передпліччя та плечі.

3. Подумки оглянути м'язи обличчя та шиї, намагаючись розслабити затиснуті місця.

4. Виконати те саме для ніг тулуба.

5. Уявити себе там, де вам зазвичай буває добре, наприклад, у лісі, горах, березі моря. Спробувати відчувати запах трави, шелест листя, звуки прибою, почути крики чайок.

6. Енергійно потягнутися, напружити м'язи, встати.