

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Психологічні механізми формування професійного вигорання у
психологів-консультантів

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

МАГІСТР

за спеціальністю 053 Психологія

Свіргун Мар'яна Вікторівна

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту Свіргун М.В.

Науковий керівник: к.мед.н., доц.
Березовський А.М.

Зав. кафедри: проф. Рациборинська-Полякова Н.В. «___» _____2026__р.

Рецензент:

Реєстрація _____

номер

дата

підпис лаборанта кафебри

Рекомендовано до захисту _____ к.мед.н., доц. Березовський А.М. _____

підпис наукового керівника

ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту _____

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис

ініціали, прізвище

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ	12
1.1. Поняття професійного вигорання в сучасній психологічній науці	12
1.2. Психологічні механізми формування професійного вигорання	25
1.3. Особливості професійної діяльності психологів-консультантів як чинник ризику вигорання	32
1.4. Фактори, стадії та симптоми професійного вигорання	36
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ	42
2.1. Організація, методики дослідження рівня професійного вигорання та особистісних чинників	42
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	52
2.3. Обговорення ключових психологічних механізмів формування вигорання	70
Висновки до розділу 2	73
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ.....	75
3.1. Мета, завдання, принципи та структура корекційно-профілактичної програми	75
3.2. Зміст і характеристика тренінгових занять.....	78
3.3. Шляхи профілактики професійного вигорання психологів-консультантів та практичні рекомендації щодо впровадження програми у професійну діяльність.....	80
Висновки до розділу 3	91

ВИСНОВКИ	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	97
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність психолога-консультанта належить до емоційно напружених видів праці, що передбачають постійне включення у складні міжособистісні взаємодії, роботу з травматичним досвідом клієнтів, кризовими станами, втратами та наслідками психотравмуючих подій. В умовах сучасних соціальних викликів, що супроводжуються підвищеним рівнем стресогенності середовища, проблема професійного вигорання фахівців допоміжних професій набуває особливої значущості. Психолог-консультант виступає не лише суб'єктом професійної діяльності, а й її основним інструментом, що зумовлює підвищені вимоги до його емоційної стійкості, саморегуляції та рефлексивності.

Теоретичне осмислення феномену професійного вигорання ґрунтується на низці концептуальних підходів. У межах транзакційної стрес-моделі Р. Лазаруса стрес розглядається як результат когнітивної оцінки індивідом ситуації та власних ресурсів для її подолання. З цієї позиції професійне вигорання можна трактувати як наслідок хронічної невідповідності між вимогами професійного середовища та суб'єктивно оціненими можливостями їх подолання. Особливого значення набувають механізми первинної та вторинної оцінки, а також копінг-стратегії, що визначають індивідуальну динаміку розвитку емоційного виснаження.

Ресурсна теорія (зокрема підхід збереження ресурсів) акцентує увагу на ролі особистісних і соціальних ресурсів у підтриманні психологічного благополуччя. У контексті діяльності психолога-консультанта такими ресурсами виступають емоційний інтелект, емпатія, професійна ідентичність, внутрішня мотивація, підтримка колег та супервізія. Втрата або виснаження ресурсів, а також їх недостатність у ситуації підвищених професійних вимог, сприяють формуванню синдрому вигорання.

Суб'єктно-діяльнісний підхід розглядає професійну діяльність як простір самореалізації особистості, у якому відбувається інтеграція

мотиваційних, емоційних і когнітивних компонентів. У межах цього підходу професійне вигорання може трактуватися як деформація суб'єктної позиції фахівця, зниження рівня усвідомленості, рефлексії та особистісного смислу діяльності. Таким чином, вигорання є не лише реакцією на стрес, а й результатом порушення смислової регуляції професійної активності.

Особливої уваги потребує аналіз впливу професійного стажу на специфіку проявів вигорання. На різних етапах професійного становлення змінюється структура мотивації, професійна ідентичність, рівень сформованості навичок саморегуляції та стресостійкості. Молоді фахівці можуть переживати вигорання через невідповідність очікувань реальності професії, тоді як спеціалісти з більшим стажем - через кумулятивний ефект хронічного емоційного напруження.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного аналізу психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів з урахуванням рівня професійного досвіду та індивідуально-психологічних характеристик.

Об'єкт дослідження - професійне вигорання психологів-консультантів як психологічний феномен.

Предмет дослідження - психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів залежно від рівня професійного досвіду та індивідуально-психологічних характеристик (емоційного інтелекту, емпатії, мотиваційних установок).

Мета дослідження: дослідити психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів з різним рівнем професійного досвіду та індивідуально-психологічними характеристиками.

Завдання дослідження:

1) Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення феномену професійного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології.

2) Проаналізувати основні положення стрес-моделі Р. Лазаруса, ресурсної теорії та суб'єктно-діяльнісного підходу у контексті дослідження професійного вигорання.

3) Визначити психологічні характеристики професійного вигорання у психологів-консультантів.

4) Дослідити особливості емоційного виснаження у психологів-консультантів з різним рівнем професійного стажу.

5) Встановити специфічні характеристики структури професійного вигорання залежно від індивідуально-психологічних особливостей особистості.

6) Провести кореляційний аналіз для виявлення специфічних ризиків та ресурсів професійного вигорання.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що структура та інтенсивність проявів професійного вигорання у психологів-консультантів мають специфічні особливості залежно від рівня професійного досвіду та індивідуально-психологічних характеристик (емоційного інтелекту, емпатії, мотиваційних установок), які можуть виступати як чинниками ризику, так і ресурсами професійної стійкості. Нами також висловлюється припущення, що розвиток самовладання, як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання психологів-консультантів, сприятиме розвитку у них позитивних стратегій самоволодіння та подолання професійного вигорання.

Методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові та спеціально-психологічні підходи, що забезпечують системне осмислення феномену професійного вигорання психологів-консультантів.

1. Системний підхід. Професійне вигорання розглядається як багатокомпонентний психологічний феномен, що формується внаслідок взаємодії особистісних, професійних та соціальних чинників.

2. Транзакційний підхід до стресу. Спирається на концепцію Річард Лазарус, відповідно до якої стрес є результатом когнітивної оцінки індивідом ситуації та власних ресурсів. Вигорання трактується як наслідок хронічної

невідповідності між професійними вимогами та суб'єктивно оціненими можливостями їх подолання.

3. Ресурсний підхід (теорія збереження ресурсів). Відповідно до положень Стівен Хобфолл, психологічне благополуччя визначається наявністю та збереженням особистісних ресурсів. Втрата емоційних, когнітивних та мотиваційних ресурсів виступає механізмом формування професійного вигорання.

4. Суб'єктно-діяльнісний підхід. Базується на ідеях Сергій Рубінштейн та Олексій Леонт'єв щодо активної ролі особистості у діяльності. Вигорання розглядається як деформація суб'єктної позиції фахівця та порушення смислової регуляції професійної діяльності.

5. Особистісно-орієнтований підхід. Передбачає врахування індивідуально-психологічних характеристик (емоційного інтелекту, емпатії, мотиваційних установок) як чинників ризику або ресурсів професійної стійкості.

Принципи дослідження:

- Принцип детермінізму - психічні явища зумовлені системою внутрішніх і зовнішніх чинників.
- Принцип єдності свідомості та діяльності - професійне вигорання формується в процесі професійної діяльності.
- Принцип розвитку - прояви вигорання змінюються залежно від етапу професійного становлення.
- Принцип системності - вигорання розглядається як інтегративний синдром.
- Принцип об'єктивності - використання валідних і надійних психодіагностичних методик та статистичних методів аналізу.

Теоретичне значення дослідження полягає у:

- а) поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми формування професійного вигорання у фахівців допоміжних професій;
- б) інтеграції стресової, ресурсної та суб'єктно-діялісної парадигм у

поясненні структури та динаміки вигорання;

в) уточненні ролі індивідуально-психологічних характеристик (емоційного інтелекту, емпатії, мотиваційних установок) у формуванні емоційного виснаження;

г) розширенні наукових уявлень про особливості прояву вигорання на різних етапах професійного становлення психолога-консультанта.

Результати дослідження сприяють розвитку психології праці, організаційної психології та психології професійного становлення особистості.

Джерельна база дослідження:

Теоретичну основу проблеми професійного вигорання сформовано у працях:

- Герберта Фрейденбергера - вперше ввів поняття «burnout» [101];
- Крістіни Маслач - розробила трикомпонентну модель вигорання [109-110];
- Сьюзани Джексон - співавторка методики МБІ;
- Річарда Лазаруса - автор транзакційної моделі стресу [102];
- Стівена Хобфолла - автор теорії збереження ресурсів [103].

У зарубіжних дослідженнях професійне вигорання аналізується як наслідок хронічного професійного стресу, втрати ресурсів та порушення балансу між вимогами та можливостями особистості.

У вітчизняній психології проблема вигорання представлена у працях:

- Наталії Водоп'янової - адаптація методики МБІ та дослідження професійного стресу [17];
- Віктора Бойка - розробника методики діагностики емоційного вигорання [11];
- Дмитра Люсіна - автора концепції та методики вимірювання емоційного інтелекту;
- Олени Потомкіної - дослідження соціально-психологічних установок особистості.

Українські дослідження акцентують увагу на професійних деформаціях

особистості, ролі соціального контексту, впливі кризових умов та необхідності профілактичних програм збереження професійного здоров'я.

Наукова новизна роботи полягає у:

- емпіричному виявленні специфіки проявів вигорання залежно від рівня професійного стажу;
- встановленні кореляційних зв'язків між показниками професійного вигорання та індивідуально-психологічними характеристиками (емоційним інтелектом, емпатією, мотиваційними установками);
- уточненні ролі особистісних ресурсів як чинників профілактики емоційного виснаження у психологів-консультантів.

Практичне значення дослідження. Отримані результати можуть бути використані:

- у розробці програм профілактики професійного вигорання психологів-консультантів;
- у системі професійної підготовки та підвищення кваліфікації психологів;
- у практиці супервізії та інтервізійної підтримки;
- при створенні тренінгових програм розвитку емоційного інтелекту та навичок саморегуляції.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження професійного вигорання у психологів-консультантів» наведено огляд сучасних досліджень з цієї теми. У ній досліджується зв'язок між професійним виснаженням та стресом, а також емоційним напруженням на робочому місці.

У другому розділі «Емпіричне дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів» представлено організацію та проведення дослідження, що вивчає характеристики професійного виснаження у психологів-консультантів з

різними рисами особистості та професійним досвідом. Результати дослідження детально описані, висвітлюючи виявлені характеристики емоційного виснаження серед психологів-консультантів з різним професійним досвідом та індивідуально-психологічними характеристиками.

Результати дослідження включають порівняльний аналіз характеристик професійного виснаження та рис особистості у трьох групах психологів-консультантів: з 2-5 роками професійного досвіду; з 5-10 роками професійного досвіду; та з 10-15 роками професійного досвіду.

У третьому розділі «Розробка та апробація корекційно-профілактичної програми професійного вигорання психологів-консультантів» виділено відмінності між групами психологів-консультантів на основі результатів дослідження емоційного виснаження як компонента вигорання.

Представлено інформацію про виявлений ступінь нервової напруги серед психологів-консультантів та вплив рис особистості. Ці риси дозволяють їм контролювати свої емоції та справлятися з поточною ситуацією. Виявлено динамічне зростання показників фаз професійного вигорання пропорційне рокам професійного досвіду.

Загальний обсяг роботи становить __108__ сторінок, список використаних джерел налічує __112__ найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ

1.1. Поняття професійного вигорання в сучасній психологічній науці

Проблема професійного вигорання активно досліджується у світовій психологічній науці з 70-х років ХХ століття. Початково феномен був описаний у межах вивчення професій «людина–людина» та пов'язувався з хронічним професійним стресом.

У зарубіжних дослідженнях професійне вигорання розглядається як багатовимірний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень [99-101]. Значний внесок у розроблення діагностичних критеріїв та операціоналізацію поняття зроблено в межах емпіричних досліджень, що дозволило виокремити структурні компоненти вигорання та створити валідні психодіагностичні інструменти.

У сучасних міжнародних дослідженнях проблема вигорання розглядається у контексті стрес-менеджменту, психології здоров'я, організаційної психології та позитивної психології. Особлива увага приділяється ресурсним факторам, копінг-стратегіям, емоційному інтелекту, професійній ідентичності та механізмам саморегуляції. Окремий напрям досліджень стосується фахівців допоміжних професій - психотерапевтів, консультантів, соціальних працівників, медиків, педагогів. У цих дослідженнях підкреслюється роль емпатійного навантаження, вторинної травматизації та емоційної залученості як специфічних чинників ризику.

В українській психологічній науці проблема професійного вигорання почала активно досліджуватися наприкінці ХХ — на початку ХХІ століття. Вітчизняні науковці розглядають вигорання як форму професійної деформації особистості, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів та

супроводжується зниженням професійної мотивації, емоційним виснаженням і порушенням системи ціннісно-сміслових орієнтацій [17, 23-25; 26; 86]. Значна увага приділяється адаптації та валідації зарубіжних методик діагностики вигорання, а також дослідженню цього феномену серед представників соціономічних професій.

В останні роки в Україні актуалізувалося вивчення професійного вигорання психологів у зв'язку з підвищенням запиту на психологічну допомогу в умовах соціальної напруженості та кризових подій. Однак, попри наявність окремих досліджень, проблема комплексного аналізу психологічних механізмів формування вигорання у психологів-консультантів з урахуванням професійного стажу та індивідуально-психологічних характеристик залишається недостатньо розробленою. Потребує уточнення роль емоційного інтелекту, емпатії та мотиваційних установок як можливих чинників ризику або ресурсів професійної стійкості.

Таким чином, аналіз наукових джерел свідчить про достатню розробленість загальних аспектів проблеми професійного вигорання, проте зберігається потреба у поглибленому емпіричному дослідженні специфіки його формування саме у психологів-консультантів з різним рівнем професійного досвіду в умовах сучасного українського соціального контексту.

Аналіз сучасної наукової літератури засвідчує, що проблема професійного вигорання є однією з найбільш актуальних у вітчизняній та зарубіжній психології. Численні дослідження українських і міжнародних науковців (Ю. В. Тимошина [90], Н. Є. Водоп'янова [16-17], К. Берндт [111], Е. Нагоський, А. Нагоський [112] та ін.) підтверджують, що представники допоміжних професій, зокрема психологи-консультанти, зазнають значного психоемоційного та нейропсихологічного навантаження, пов'язаного зі специфікою їхньої професійної діяльності.

Проблема взаємозв'язку стресу та професійного вигорання у професійному контексті розглянута у працях В. Є. Орла [70], А. Б. Леонової [51], Н. Є. Водоп'янової [16-17]. Дослідники підкреслюють, що саме

хронічний професійний стрес виступає провідним чинником формування синдрому вигорання. Накопичення психоемоційного напруження, за відсутності ефективних механізмів відновлення ресурсів, призводить до розвитку емоційного виснаження, зниження мотивації та професійної ефективності.

Окремий напрям досліджень присвячений питанням профілактики та подолання вигорання. У працях Е. Нагоського та А. Нагоського [112], О. В. Нестерової [105], Ф. Олікар [106], М. Стороні аналізуються стратегії збереження психологічних ресурсів, розвитку емоційної стійкості та підтримки професійної ідентичності фахівців допоміжних професій. Автори акцентують увагу на необхідності системного підходу до профілактики вигорання, що включає як індивідуальні, так і організаційні заходи.

Значну увагу феномену професійного вигорання приділено у працях М. Грабе, зокрема у книзі «Синдром вигорання: хвороба нашого часу» [108]. Автор розглядає вигорання як соціально зумовлений феномен сучасності, пов'язаний із хронічним виснаженням психічних ресурсів особистості. На його думку, ключовою причиною розвитку вигорання є систематичні енергетичні витрати без належного відновлення. У цьому контексті вигорання розглядається як наслідок тривалого психічного виснаження.

Дослідження також свідчать, що такими факторами ризику розвитку вигорання є високий рівень відповідальності, значна кількість соціальних контактів протягом робочого дня, незадоволеність професійним або особистісним розвитком, монотонність діяльності, конфліктні стосунки у колективі. Окремі автори підкреслюють підвищену схильність до емоційного виснаження у осіб із вираженою професійною залученістю та трудовоголізмом.

У зарубіжній психології ґрунтовне дослідження проблеми здійснили К. Маслач та С. Джексон, які визначили професійне вигорання як поширений феномен у сфері соціальних послуг [109-110]. Дослідники зазначають, що фахівці допоміжних професій працюють з клієнтами, які переживають інтенсивні негативні емоції (гнів, тривогу, відчай), а невизначеність

результатів діяльності спричиняє професійне розчарування. Зниження відчуття особистісної ефективності та задоволеності працею створює передумови для розвитку емоційного стресу та вигорання.

Емпіричні дослідження М. Борріца, проведені у форматі довготривалого спостереження, засвідчили, що ключовими предикторами вигорання є надмірне робоче навантаження, високий рівень емоційного напруження, зниження відчуття контролю над професійною діяльністю та дефіцит соціальної підтримки.

У вітчизняній психології також здійснювалися дослідження особливостей емоційного вигорання серед психологів (зокрема, В. А. Поджо [76], М. В. Зверєва [32]). У цих роботах наголошується на ролі інтенсивності професійної взаємодії та рівня підтримки як провідних чинників розвитку вигорання. Разом з тим питання взаємозв'язку між рівнем професійного стажу та інтенсивністю проявів вигорання залишається дискусійним.

Аналіз наукових джерел свідчить про наявність певних суперечностей у трактуванні окремих аспектів проблеми, зокрема щодо ролі професійного досвіду, індивідуально-психологічних характеристик та організаційних умов у формуванні синдрому вигорання. Це зумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на уточнення специфіки проявів вигорання у психологів-консультантів з різним рівнем професійного стажу та індивідуально-психологічними особливостями.

У зв'язку з цим доцільним є доповнення наявних наукових даних емпіричним дослідженням характеристик професійного вигорання у психологів-консультантів з різним рівнем професійного досвіду, особистісними рисами та мотиваційними установками, що дозволить уточнити психологічні механізми формування даного феномену.

Проблема професійного вигорання є однією з найбільш актуальних у сучасній психології праці, організаційній психології та психології здоров'я. У науковій літературі професійне вигорання розглядається як специфічний психологічний синдром, що формується внаслідок тривалого впливу

хронічного професійного стресу та проявляється у негативних змінах емоційної, когнітивної та мотиваційної сфер особистості [101, с. 159].

Поняття «burnout» уперше було введено в науковий обіг Герберт Фрейденбергер у 1974 році для опису стану фізичного та емоційного виснаження у представників допоміжних професій [101, с. 161]. Подальшого розвитку концепція набула у працях Крістіна Масlach та Сьюзан Джексон, які визначили професійне вигорання як тривимірний конструкт, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [109, с. 99].

Емоційне виснаження розглядається як базовий компонент синдрому і проявляється у відчутті емоційної спустошеності та перевтоми. Деперсоналізація характеризується формуванням цинічного або формального ставлення до клієнтів та колег. Редукція особистісних досягнень виявляється у зниженні професійної самооцінки та відчуття ефективності власної діяльності [109, с. 24].

У межах стресової парадигми професійне вигорання пояснюється як наслідок хронічного професійного стресу. Відповідно до транзакційної моделі стресу Річард Лазарус, стрес є результатом когнітивної оцінки особистістю ситуації як такої, що перевищує її адаптаційні можливості [102]. У цьому контексті вигорання виникає внаслідок тривалої невідповідності між вимогами професійного середовища та суб'єктивно оціненими ресурсами їх подолання.

Ресурсний підхід, представлений у працях Стівен Хобфолл, акцентує увагу на ролі збереження та відновлення особистісних ресурсів [103, с. 514]. Втрата або виснаження емоційних, когнітивних і соціальних ресурсів сприяє формуванню синдрому вигорання. Водночас наявність достатнього рівня особистісних ресурсів (емоційного інтелекту, соціальної підтримки, внутрішньої мотивації) може виконувати захисну функцію.

З позицій діяльнісного підходу, розробленого Сергій Рубінштейн та Олексій Леонтьєв, професійне вигорання можна розглядати як деформацію

структури професійної діяльності та зниження її особистісного смислу [50]. Втрата суб'єктної позиції у професійній взаємодії, зниження рівня рефлексії та внутрішньої мотивації зумовлюють поступове формування емоційного виснаження та професійної дезадаптації.

Узагальнено сказане у таблицю 1.1 з урахуванням підходів провідних зарубіжних дослідників.

Таблиця 1.1 - Визначення поняття «професійне вигорання» у працях зарубіжних дослідників

Автор	Формулювання поняття (узагальнений зміст)	Ключові акценти визначення	Теоретичний підхід
Herbert Freudenberger	Вигорання — це стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок надмірної професійної відданості та тривалого стресу	Виснаження, перевантаження, надмірна відданість роботі	Клініко-описовий
Christina Maslach	Професійне вигорання — це психологічний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень	Трикомпонентна структура, міжособистісна взаємодія	Соціально-психологічний
Susan Jackson	Вигорання — результат хронічного професійного стресу в умовах інтенсивної роботи з людьми	Хронічність процесу, роль професійного середовища	Організаційний
Ayala Pines	Вигорання — це стан емоційного, фізичного та ментального виснаження, викликаний тривалим перебуванням у емоційно навантажених ситуаціях	Екзистенційний аспект, втрата сенсу діяльності	Екзистенційний
Stevan Hobfoll	Вигорання — наслідок втрати або загрози втрати значущих ресурсів у процесі професійної діяльності	Ресурсний дефіцит, дисбаланс витрат і відновлення	Ресурсний
Wilmar Schaufeli	Професійне вигорання — це стан, що характеризується виснаженням, цинізмом та зниженням професійної ефективності	Динамічність процесу, зв'язок із професійною залученістю	Інтегративний

Аналіз визначень зарубіжних дослідників дозволяє виокремити кілька концептуальних ліній розуміння професійного вигорання:

1) Енергетична модель (Н. Freudenberger, А. Pines) - вигорання як стан виснаження фізичних та емоційних ресурсів [101].

2) Структурна модель (C. Maslach, S. Jackson) - трикомпонентний синдром: виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень [109-110].

3) Ресурсна модель (S. Hobfoll) - вигорання як результат втрати або дефіциту особистісних ресурсів [103].

4) Організаційно-психологічний підхід (W. Schaufeli) - зв'язок між вигоранням і професійною залученістю, умовами праці та культурою організації.

Спільним для більшості зарубіжних концепцій є визнання:

- хронічного характеру процесу;
- центральної ролі емоційного виснаження;
- взаємозв'язку між професійними вимогами та ресурсами особистості;
- багатовимірної структури феномену.

У вітчизняній психології професійне вигорання розглядається як форма професійної деформації особистості, що виникає в умовах тривалого психоемоційного навантаження [10; 16]. Дослідники підкреслюють роль соціального контексту, організаційних умов праці та індивідуально-психологічних характеристик у розвитку синдрому. Значну увагу приділено адаптації зарубіжних методик діагностики вигорання та емпіричному вивченню цього феномену серед представників соціономічних професій.

Узагальнимо сказане у таблицю 1.2 з урахуванням підходів українських дослідників.

Таблиця 1.2 - Визначення поняття «професійне вигорання» у працях українських науковців

Автор	Формулювання поняття (узагальнений зміст)	Ключові акценти визначення	Концептуальний підхід
Наталія Водоп'янова	Професійне вигорання — це стан психоемоційного виснаження, що формується під впливом хронічного професійного стресу та супроводжується зниженням мотивації, ефективності діяльності та професійної задоволеності	Хронічний стрес, емоційне виснаження, зниження ефективності	Стресовий, ресурсний
Віктор Бойко	Синдром емоційного вигорання — це сформований механізм психологічного захисту у вигляді часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи	Захисний механізм, поетапність розвитку (напруження – резистенція – виснаження)	Захисно-адаптаційний
Лариса Карамушка	Професійне вигорання — це негативний особистісний стан, що виникає внаслідок тривалої професійної напруги та проявляється у професійній дезадаптації	Організаційні чинники, професійна дезадаптація	Організаційно-психологічний
Олександр Кокун	Професійне вигорання — це форма професійної деформації особистості, що супроводжується змінами в емоційній, мотиваційній та когнітивній сферах	Професійна деформація, системність змін	Діяльнісний
Тамара Зайчикова	Вигорання — це процес поступового виснаження психологічних ресурсів особистості в умовах інтенсивної професійної взаємодії	Ресурсний дефіцит, поступовість процесу	Ресурсний

Аналіз визначень українських науковців дозволяє виокремити спільні концептуальні положення:

- а) Професійне вигорання має процесуальний характер і розвивається поступово.
- б) Центральним компонентом є емоційне виснаження.
- в) Вигорання пов'язане з хронічним професійним стресом.
- г) Відбуваються зміни у мотиваційній та ціннісно-смысловій сфері.
- д) Феномен розглядається як форма професійної деформації або дезадаптації.

Таким чином, у вітчизняній психологічній науці професійне вигорання трактується як інтегративний психологічний синдром, що виникає в умовах тривалої професійної напруги та супроводжується виснаженням ресурсів, порушенням емоційної регуляції та трансформацією професійної ідентичності.

Складемо порівняльну таблицю українських та зарубіжних підходів до визначення професійного вигорання 1.3.

Таблиця 1.3 - Інтегрований аналіз українських та зарубіжних підходів до визначення професійного вигорання

Критерій порівняння	Українські дослідники	Зарубіжні дослідники	Спільні риси	Відмінності
Сутність феномену	Професійна деформація особистості; форма дезадаптації	Психологічний синдром хронічного стресу	Визнання негативних змін у структурі особистості	В Україні частіше акцент на деформації; за кордоном — на синдромі
Причинний чинник	Хронічне психоемоційне напруження, організаційні умови	Хронічний професійний стрес, дисбаланс вимог і ресурсів	Хронічність стресового впливу	Зарубіжні підходи чіткіше концептуалізують «вимоги–ресурси»
Структура феномену	Емоційне виснаження, мотиваційні та ціннісні зміни	Трикомпонентна модель (виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень)	Центральність емоційного виснаження	Зарубіжні підходи мають чітку емпіричну операціоналізацію
Механізми розвитку	Поступове виснаження ресурсів, професійна дезадаптація	Втрата ресурсів, когнітивна оцінка, захисні механізми	Процесуальний характер	Зарубіжні моделі більш формалізовані
Роль особистості	Значний акцент на особистісних якостях і професійній ідентичності	Акцент на взаємодії особистості та середовища	Визнання індивідуальних відмінностей	Українські дослідження більше уваги приділяють смисловій сфері
Контекст застосування	Допоміжні професії, соціономічна сфера	Переважаючі професії «людина–людина», організаційний контекст	Орієнтація на соціономічні професії	Зарубіжні підходи ширше охоплюють корпоративний сектор

Інтегрований аналіз свідчить, що українські та зарубіжні підходи мають спільну теоретичну основу - розуміння професійного вигорання як наслідку хронічного професійного стресу та виснаження ресурсів особистості. Водночас зарубіжні дослідження характеризуються більшою емпіричною стандартизацією та чіткою структурною моделлю (трикомпонентна концепція), тоді як українські науковці приділяють більше уваги діяльнісному та особистісно-смысловому аспектам феномену.

Поєднання цих підходів дозволяє сформувати цілісне бачення професійного вигорання як багаторівневого психологічного процесу.

На основі проведеного теоретичного аналізу доцільно запропонувати узагальнене авторське визначення, яке інтегрує стресовий, ресурсний, діяльнісний та особистісний підходи.

Професійне вигорання - це багатовимірний психологічний синдром, що формується внаслідок тривалого дисбалансу між професійними вимогами та особистісними ресурсами, проявляється у стійкому емоційному виснаженні, деперсоналізації, зниженні професійної ефективності та трансформації мотиваційно-смыслові сфери особистості, і відображає процес професійної дезадаптації фахівця.

Вважаємо це визначення доречним для даної роботи, адже:

- інтегрує українські та зарубіжні підходи;
- враховує ресурсний механізм (що важливо для Вашої теми);
- підкреслює мотиваційно-смысловий аспект (діяльнісний підхід);
- логічно пов'язується з емпіричними змінними (емоційний інтелект, емпатія, мотиваційні установки, МВІ).

Таким чином, аналіз сучасних наукових підходів дозволяє розглядати професійне вигорання як багатовимірний синдром, що формується внаслідок взаємодії професійних стресорів та індивідуально-психологічних особливостей особистості. Його розвиток детермінується когнітивною оцінкою ситуації, станом особистісних ресурсів та рівнем сформованості суб'єктної позиції у професійній діяльності. Комплексний підхід до вивчення

цього феномену створює підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження психологічних механізмів його формування у психологів-консультантів.

Розглянувши поняття професійне вигорання, вважаємо за необхідне провести порівняльний аналіз понять «стрес», «професійний стрес», «емоційне виснаження», «професійне вигорання».

Проблема розмежування понять «стрес», «професійний стрес», «емоційне виснаження» та «професійне вигорання» має важливе методологічне значення для сучасної психологічної науки. Незважаючи на взаємопов'язаність цих категорій, вони відображають різні рівні психічної регуляції та різні етапи дезадаптаційного процесу. Їх чітке диференціювання дозволяє уникнути термінологічної плутанини та забезпечує коректність емпіричних досліджень.

Поняття «стрес» було введене в науковий обіг Ганс Сельє, який визначав його як неспецифічну реакцію організму на будь-яку вимогу, що до нього пред'являється. У межах його концепції було описано загальний адаптаційний синдром, що включає стадії тривоги, резистентності та виснаження. Важливо підкреслити, що в теорії Г. Сельє стрес розглядався передусім як фізіологічний процес, універсальний за своєю природою.

Подальший розвиток проблематики стресу пов'язаний із психологічним осмисленням цього феномену. У транзакційній концепції Річард Лазарус стрес визначається як результат взаємодії особистості та середовища, що оцінюється індивідом як така, що перевищує його ресурси та становить загрозу благополуччю. Важливою складовою цієї моделі є когнітивна оцінка (первинна і вторинна) та копінг-стратегії, які визначають індивідуальні відмінності у переживанні стресу.

У вітчизняній психології проблема стресу досліджується в контексті психічної адаптації та регуляції діяльності [47, с. 77]. Стрес розглядається як особливий функціональний стан, що виникає у відповідь на значущі впливи середовища і супроводжується мобілізацією ресурсів організму. Таким чином, стрес не є виключно негативним явищем - він може виконувати адаптивну

функцію.

Отже, стрес - це універсальний психофізіологічний процес, що може виникати у різних сферах життєдіяльності та не обмежується професійною діяльністю.

Професійний стрес є різновидом психологічного стресу, що виникає в умовах трудової діяльності. Його специфіка полягає у зв'язку з професійними ролями, вимогами організації, характером міжособистісної взаємодії та рівнем відповідальності.

У сучасних дослідженнях професійний стрес визначається як стан психоемоційного напруження, що виникає під впливом несприятливих чинників професійного середовища. До таких чинників належать надмірне навантаження, рольова невизначеність, конфлікти, дефіцит часу, недостатня підтримка з боку керівництва та колег [52, с. 83].

В українській психології значний внесок у дослідження професійного стресу зроблено Наталія Водоп'янова, яка розглядає його як передумову формування професійного вигорання. Науковиця підкреслює, що саме хронічний, а не ситуативний стрес створює умови для розвитку дезадаптивних змін у структурі особистості фахівця [17, с. 23].

Таким чином, професійний стрес є більш вузьким поняттям порівняно зі стресом загалом і виступає фактором ризику розвитку вигорання.

Емоційне виснаження характеризується відчуттям спустошеності, втрати енергії, зниженням здатності до емоційної залученості. У межах трикомпонентної моделі Крістіна Маслач воно визначається як центральний компонент синдрому вигорання [110, с. 56].

Однак емоційне виснаження не є тотожним вигоранню. Воно може виникати як самостійний стан унаслідок тривалого емоційного навантаження або перевтоми. У цьому сенсі емоційне виснаження є частковим проявом більш складного процесу професійної дезадаптації.

У працях Віктор Бойко емоційне виснаження розглядається як складова ширшого синдрому емоційного вигорання, що включає фазу напруження,

резистенції та виснаження. Дослідник наголошує на поступовості розвитку цього стану та його зв'язку з професійною взаємодією.

Отже, емоційне виснаження можна розглядати як ключовий, але не єдиний елемент структури вигорання.

Професійне вигорання - це комплексний психологічний синдром, що формується внаслідок тривалого хронічного професійного стресу та характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистісних досягнень [Maslach, Jackson] [109, с. 100].

У сучасній українській психології воно розглядається як форма професійної деформації особистості, що виникає в умовах тривалого психоемоційного напруження. Наталія Водоп'янова визначає вигорання як наслідок тривалої дії професійних стресорів, що призводить до зниження професійної мотивації та ефективності діяльності.

На відміну від професійного стресу, який може бути короточасним і зворотним, вигорання має кумулятивний характер. Воно супроводжується змінами у ціннісно-смысловій сфері, ставленні до клієнтів, професії та самого себе як фахівця.

Узагальнюючи проведений аналіз, можна виділити такі відмінності:

Рівень узагальненості: Стрес - найбільш широке поняття; професійний стрес - його специфічна форма; емоційне виснаження - окремий психологічний стан; професійне вигорання - системний синдром.

Тривалість процесу: Стрес може бути короточасним; професійний стрес часто має хронічний характер; емоційне виснаження - тривалий стан; вигорання - поступовий кумулятивний процес.

Структурна складність: Стрес включає фізіологічні та психологічні реакції; професійний стрес - психоемоційне напруження у сфері праці; емоційне виснаження - один компонент; вигорання - багатокомпонентний синдром.

Глибина особистісних змін: Вигорання супроводжується трансформацією професійної ідентичності та ціннісних орієнтацій, що

відрізняє його від ситуативного стресу.

Таким чином, порівняльний аналіз засвідчив, що професійне вигорання є якісно новим рівнем дезадаптаційного процесу порівняно зі стресом і професійним стресом. Емоційне виснаження виступає його центральним, але не єдиним компонентом.

Отже, професійне вигорання слід розглядати як складний системний феномен, що формується внаслідок хронічного професійного стресу та супроводжується глибокими змінами в емоційній, когнітивній та мотиваційній сферах особистості.

1.2 Психологічні механізми формування професійного вигорання

Проблема визначення психологічних механізмів формування професійного вигорання є центральною у сучасних дослідженнях цього феномену. Якщо у попередніх підходах увага зосереджувалася переважно на описі симптоматики вигорання, то сучасна психологічна наука спрямована на виявлення внутрішніх закономірностей його розвитку, детермінант і динаміки. Професійне вигорання розглядається як результат взаємодії зовнішніх (організаційних, професійних) та внутрішніх (особистісних, мотиваційних, емоційних) чинників.

1.2.1 Когнітивно-оцінний механізм. У межах транзакційної моделі стресу Річард Лазарус ключовим механізмом формування вигорання є когнітивна оцінка професійної ситуації. Особистість постійно здійснює первинну оцінку (визначення значущості події) та вторинну оцінку (визначення власних ресурсів для подолання труднощів) [102].

Якщо професійні вимоги стабільно оцінюються як такі, що перевищують індивідуальні можливості, формується стан хронічного напруження. За відсутності ефективних копінг-стратегій це напруження поступово трансформується в емоційне виснаження. Таким чином, саме суб'єктивна інтерпретація професійних труднощів виступає пусковим

механізмом розвитку вигорання.

Особливого значення набувають когнітивні установки фахівця: рівень перфекціонізму, очікування від професії, внутрішні стандарти успішності. Невідповідність між очікуваннями та реальністю професійної діяльності може посилювати переживання неефективності та сприяти редукції особистісних досягнень.

1.2.2 Ресурсний механізм. Згідно з теорією збереження ресурсів Стівен Хобфолл, психологічне благополуччя визначається наявністю та збереженням особистісних ресурсів. Ресурсами можуть бути емоційна енергія, професійна компетентність, соціальна підтримка, позитивна самооцінка, внутрішня мотивація.

Професійна діяльність психолога-консультанта передбачає значні емоційні витрати. Якщо витрати ресурсів перевищують можливості їх відновлення, формується стан емоційного виснаження. Подальше зниження ресурсного потенціалу призводить до деперсоналізації як способу психологічного захисту - дистанціювання від клієнтів з метою збереження залишкових ресурсів [103].

Таким чином, професійне вигорання можна розглядати як наслідок тривалого дисбалансу між витратами та відновленням ресурсів.

1.2.3 Емоційно-регулятивний механізм. Професійна діяльність у сфері «людина-людина» вимагає високого рівня емоційної залученості. Психолог-консультант постійно стикається з переживаннями клієнтів, що потребує розвинених навичок емоційної саморегуляції.

У межах концепції вигорання Крістіна Маслач емоційне виснаження визначається як центральний компонент синдрому. Воно виникає внаслідок тривалого напруження системи емоційної регуляції.

Недостатній рівень розвитку емоційного інтелекту, труднощі в розпізнаванні та управлінні власними емоціями, схильність до емоційної ідентифікації з проблемами клієнтів підвищують ризик формування виснаження. У цьому контексті деперсоналізація може розглядатися як

захисний механізм, спрямований на зниження емоційного перевантаження [109].

1.2.4 Мотиваційно-сисловий механізм. З позицій діяльнісного підходу, представленого у працях Сергій Рубінштейн та Олексій Леонтьєв, професійна діяльність має смислотворчу функцію. Втрата особистісного смислу праці є одним із ключових механізмів формування вигорання [50].

На початкових етапах професійного становлення фахівець зазвичай має високий рівень внутрішньої мотивації. Однак за умов хронічного стресу, низької соціальної підтримки або невідповідності очікувань реальності може відбуватися поступова редукція мотиваційної складової. Це супроводжується зниженням інтересу до професійної діяльності, відчуттям беззмістовності праці та формуванням професійного цинізму.

Таким чином, вигорання є не лише емоційним, а й смисловим кризовим станом.

1.2.5 Особистісні детермінанти. Сучасні дослідження підкреслюють роль індивідуально-психологічних характеристик у формуванні вигорання. До факторів ризику належать: високий рівень тривожності; перфекціонізм; емоційна нестійкість; зовнішній локус контролю; схильність до емоційної ідентифікації з клієнтом.

Водночас ресурсними факторами виступають: високий рівень емоційного інтелекту; розвинені копінг-стратегії; внутрішня мотивація; адекватна професійна самооцінка; соціальна підтримка [7, с. 18].

У працях Наталія Водоп'янова підкреслюється, що індивідуально-психологічні характеристики можуть як підвищувати ризик розвитку вигорання, так і виконувати захисну функцію [17, с. 23].

1.3.6 Динаміка розвитку професійного вигорання. Професійне вигорання формується поступово. У концепції Віктор Бойко виділяються фази напруження, резистенції та виснаження [10, с. 93]. На першому етапі зростає психоемоційне напруження; на другому - формується психологічний захист у вигляді деперсоналізації; на третьому - відбувається глибоке емоційне

виснаження та професійна дезадаптація.

Таким чином, механізми вигорання мають поетапний характер і відображають поступове виснаження адаптаційних можливостей особистості.

Таким чином, психологічні механізми формування професійного вигорання є багатовимірними та включають:

- а) когнітивно-оцінні процеси;
- б) дисбаланс особистісних ресурсів;
- в) порушення емоційної регуляції;
- г) трансформацію мотиваційно-сислової сфери;
- д) вплив індивідуально-психологічних характеристик.

Отже, професійне вигорання слід розглядати як результат комплексної взаємодії особистісних і професійних чинників, що зумовлюють поступову дезадаптацію фахівця в умовах хронічного професійного стресу.

Враховуючи вищевикладене, розробимо модель психологічних механізмів формування професійного вигорання психологів-консультантів.

1. Загальна логіка моделі

Модель базується на інтеграції:

- 1) транзакційної стрес-моделі (когнітивна оцінка);
- 2) ресурсної теорії (баланс витрат і відновлення ресурсів);
- 3) суб'єктно-діяльнісного підходу (смилова регуляція діяльності);
- 4) особистісного підходу (індивідуально-психологічні характеристики).

Вона відображає процес формування вигорання як динамічну систему взаємодії зовнішніх та внутрішніх чинників.

2. Структурні блоки моделі

I. Професійні чинники (зовнішній рівень)

- інтенсивність емоційної взаємодії;
- робота з травматичним контентом;
- високий рівень відповідальності;
- рольова невизначеність;

- навантаження;
- недостатня супервізійна підтримка (вплив на когнітивну оцінку).

II. Когнітивно-оцінний механізм

- 1) первинна оцінка: «ситуація загрозлива / перевантажуюча»
- 2) вторинна оцінка: «мої ресурси недостатні»
- 3) формування хронічного професійного стресу (запуск ресурсного виснаження).

III. Ресурсний механізм

Витрати ресурсів: емоційна енергія, увага, емпатія, часові ресурси

Відновлення ресурсів: соціальна підтримка, супервізія, відпочинок, професійна самореалізація

Якщо витрати > відновлення → формується емоційне виснаження.

IV. Емоційно-регулятивний механізм: зниження здатності до емоційної саморегуляції, емоційна перенасиченість, вторинна травматизація, захисна деперсоналізація.

V. Мотиваційно-смысловий механізм: зниження професійної мотивації, втрата смислу діяльності, редукція професійних досягнень, зниження професійної ідентичності.

VI. Результат: Професійне вигорання як синдром: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

3. Модератори процесу (індивідуально-психологічні характеристики)

Цей блок впливає на всі етапи моделі.

Фактори ризику: високий перфекціонізм, підвищена тривожність, гіперемпатійність, зовнішній локус контролю;

Ресурсні фактори: високий емоційний інтелект, адаптивні копінг-стратегії, внутрішня мотивація, адекватна самооцінка, професійна рефлексія.

4. Відобразимо модель у вигляді схеми 1.1

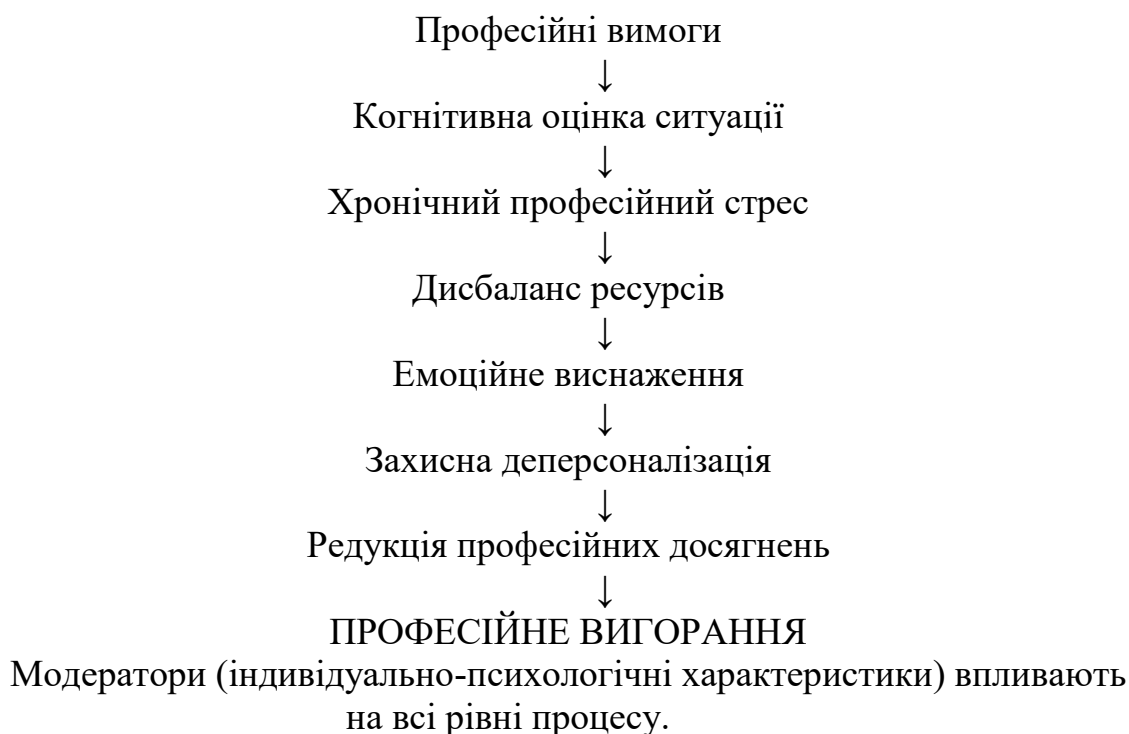


Схема 1.1 - Схематичне відображення моделі психологічних механізмів формування професійного вигорання психологів-консультантів

Розроблена концептуальна модель відображає багаторівневу систему психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів. Центральним елементом виступає когнітивна оцінка професійних вимог, що за умов дефіциту особистісних ресурсів призводить до хронічного професійного стресу. Подальший дисбаланс між витратами та відновленням ресурсів детермінує емоційне виснаження, яке трансформується у деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Індивідуально-психологічні характеристики виконують функцію модераторів процесу, підвищуючи або знижуючи ризик розвитку синдрому.

Сформуємо таблицю 1.4, куди внесемо все вищевикладене.

Таблиця 1.4 - Концептуальна модель психологічних механізмів формування професійного вигорання психологів-консультантів

Рівень моделі	Змістовий компонент	Психологічний механізм	Прояв / результат
1. Професійні чинники (зовнішній рівень)	Інтенсивна емоційна взаємодія; робота з кризовими станами; високий рівень відповідальності; навантаження; рольова невизначеність; недостатня супервізія	Хронічний вплив професійних стресорів	Підвищення психоемоційного напруження
2. Когнітивно-оцінний механізм	Первинна оцінка (загрозливість ситуації); вторинна оцінка (недостатність ресурсів)	Суб'єктивне сприйняття перевищення вимог над можливостями	Формування хронічного професійного стресу
3. Ресурсний механізм	Витрати: емоційна енергія, емпатія, час; Відновлення: підтримка, відпочинок, супервізія	Дисбаланс між витратами та відновленням ресурсів	Емоційне виснаження
4. Емоційно-регулятивний механізм	Зниження саморегуляції; емоційна перенасиченість; вторинна травматизація	Порушення емоційної регуляції	Деперсоналізація як захисна реакція
5. Мотиваційно-смысловий механізм	Зниження внутрішньої мотивації; втрата смислу діяльності; сумніви у професійній компетентності	Деформація професійної ідентичності	Редукція особистісних досягнень
6. Інтегральний результат	Сукупність емоційних, когнітивних і мотиваційних змін	Кумулятивний процес дезадаптації	Професійне вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень)
Модератори процесу (індивідуально-психологічні характеристики)	Емоційний інтелект; емпатія; мотиваційні установки; рівень тривожності; копінг-стратегії	Посилення або послаблення дії механізмів	Підвищення або зниження ризику вигорання

Як представлено в таблиці 1.4, формування професійного вигорання у психологів-консультантів є багаторівневим процесом, що включає взаємодію професійних стресорів, когнітивної оцінки ситуації, ресурсного дисбалансу, порушень емоційної регуляції та трансформації мотиваційно-смыслові сфери. Індивідуально-психологічні характеристики виступають модераторами цього процесу, зумовлюючи його інтенсивність та динаміку.

1.3 Особливості професійної діяльності психологів-консультантів як чинник ризику вигорання

Професійна діяльність психолога-консультанта належить до соціономічних професій типу «людина – людина» і характеризується високим рівнем емоційної залученості, відповідальності та інтенсивної міжособистісної взаємодії. Зазначені особливості створюють підвищений ризик формування професійного вигорання як специфічного синдрому, що виникає внаслідок хронічного професійного стресу [109; 17].

Першою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів як чиннику ризику вигорання назвемо емоційну насиченість діяльності.

Згідно з концепцією Крістіна Масlach, професійне вигорання є наслідком тривалої емоційної віддачі в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії [109, с. 111]. Психолог-консультант щоденно працює з переживаннями клієнтів, що перебувають у кризових або травматичних станах. Така діяльність потребує високого рівня емпатії та емоційної включеності, що за відсутності достатнього відновлення ресурсів призводить до емоційного виснаження.

У працях Наталія Водоп'янова підкреслюється, що хронічне емоційне перевантаження є провідною передумовою розвитку синдрому вигорання у представників допоміжних професій [17, с. 23].

Другою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів як чиннику ризику вигорання назвемо високий рівень відповідальності.

Професійна відповідальність психолога пов'язана з етичними аспектами діяльності, необхідністю прийняття рішень у складних ситуаціях та усвідомленням впливу консультативної допомоги на життя клієнта. У межах транзакційної моделі стресу Річард Лазарус суб'єктивна оцінка відповідальності як надмірної або такої, що перевищує власні можливості, виступає джерелом хронічного стресу [102, 113].

Третьою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів

як чиннику ризику вигорання назвемо інтенсивність професійних контактів.

Постійна комунікативна взаємодія вимагає значних когнітивних і емоційних ресурсів. Відсутність швидкого позитивного результату роботи може знижувати професійну мотивацію та сприяти формуванню редукції особистісних досягнень як складової синдрому вигорання [109, с. 1122].

Четвертою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів як чиннику ризику вигорання назвемо рольові конфлікти та професійну невизначеність.

Психолог-консультант часто виконує декілька ролей одночасно: консультанта, психотерапевта, кризового інтервента, супервізора, волонтера. Поєднання цих ролей може створювати внутрішні та зовнішні конфлікти, що посилюють психоемоційне навантаження.

Крім того, у сучасних соціальних умовах, зокрема в Україні, діяльність психологів часто здійснюється в умовах нестабільності, високого попиту на допомогу та обмежених ресурсів. Нерегламентований графік роботи, велика кількість запитів і необхідність швидкого реагування на кризові ситуації підвищують ризик хронічного професійного стресу.

П'ятою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів як чиннику ризику вигорання назвемо дисбаланс ресурсів.

Відповідно до теорії збереження ресурсів Стівен Хобфолл, стрес виникає тоді, коли особистість втрачає значущі ресурси або не може їх відновити [103, с. 520]. У діяльності психолога-консультанта систематичні емоційні витрати без належного відновлення (супервізія, відпочинок, підтримка) призводять до розвитку емоційного виснаження.

Шостою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів як чиннику ризику вигорання назвемо саму особистість психолога як інструмент діяльності.

Особливістю професії є те, що особистість психолога є основним інструментом професійної діяльності. Від рівня розвитку емоційного інтелекту, рефлексивності, саморегуляції та професійної ідентичності

залежить якість консультативного процесу.

Водночас високий рівень емпатії, який є професійно необхідним, може виступати фактором ризику вигорання за відсутності сформованих навичок емоційної регуляції. Надмірна залученість у проблеми клієнтів, схильність до самозвинувачення у разі невдач та перфекціоністські установки підвищують ймовірність емоційного виснаження.

Сьомою особливістю професійної діяльності психологів-консультантів як чиннику ризику вигорання назвемо вплив професійного стажу.

На різних етапах професійного становлення чинники ризику мають різну вагу. Для фахівців із невеликим стажем характерними є завищені очікування, невпевненість у власній компетентності та підвищена тривожність. Для спеціалістів із більшим досвідом - накопичувальний ефект хронічного емоційного навантаження.

Таким чином, професійний стаж може виступати як фактором ризику, так і ресурсом, залежно від рівня сформованості професійної ідентичності та навичок саморегуляції.

Охарактеризуємо фази розвитку вигорання.

У концепції Віктор Бойко вигорання розглядається як процес, що проходить фази напруження, резистенції та виснаження [10, с. 74]. Особливості професійної діяльності психологів-консультантів створюють умови для поступового переходу між цими фазами.

Таблиця 1.5 - Фактори ризику та захисні чинники у діяльності психолога-консультанта

Група чинників	Фактори ризику	Захисні чинники (ресурси)
Професійні умови	Надмірне навантаження; робота з травматичним досвідом; рольова невизначеність; відсутність супервізії	Чітка організація роботи; регулярна супервізія; професійна підтримка; адекватний розподіл навантаження
Емоційна сфера	Гіперемпатія; емоційна ідентифікація з клієнтом; вторинна травматизація	Розвинений емоційний інтелект; навички саморегуляції; професійні межі
Когнітивна сфера	Перфекціонізм; негативні професійні установки; низька самооцінка	Реалістичні професійні очікування; позитивна професійна ідентичність; рефлексія
Мотиваційна сфера	Зниження внутрішньої мотивації; втрата смислу діяльності	Внутрішня професійна мотивація; усвідомлення цінності діяльності
Соціальні ресурси	Ізоляція; відсутність підтримки	Колегіальна підтримка; інтервізія; професійні спільноти

Таким чином, аналіз особливостей професійної діяльності психологів-консультантів дозволяє визначити такі основні чинники ризику професійного вигорання:

- 1) висока емоційна насиченість взаємодії;
- 2) робота з травматичним контентом;
- 3) постійна відповідальність за психологічний стан клієнта;
- 4) інтенсивність міжособистісних контактів;
- 5) рольова багатозадачність;
- 6) дисбаланс між витратами та відновленням ресурсів;
- 7) особистісні характеристики фахівця.

Отже, професійна діяльність психолога-консультанта об'єктивно містить значний стресогенний потенціал. За відсутності ефективних механізмів саморегуляції та підтримки це створює передумови для формування професійного вигорання як системного синдрому.

1.4 Фактори, стадії та симптоми професійного вигорання

Професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, формування якого зумовлене взаємодією зовнішніх (організаційних, професійних) та внутрішніх (індивідуально-психологічних) чинників. Його розвиток має поетапний характер і супроводжується поступовим наростанням симптоматики, що охоплює емоційну, когнітивну, мотиваційну та поведінкову сфери особистості.

Розглянемо фактори професійного вигорання.

У сучасній психологічній науці прийнято виділяти три групи чинників: організаційні, професійно-рольові та особистісні [19, с. 48].

1. Організаційні фактори

До організаційних чинників належать:

- а) надмірне професійне навантаження;
- б) дефіцит часу;
- в) нечіткий розподіл обов'язків;
- г) рольова невизначеність;
- д) відсутність підтримки з боку керівництва;
- е) низький рівень винагороди (матеріальної чи моральної).

Згідно з концепцією Крістіни Масlach, дисбаланс між вимогами професійного середовища та можливостями працівника є ключовим предиктором розвитку вигорання [109, с. 112]. Авторка також виділяє невідповідність між особистісними цінностями фахівця та організаційною культурою як додатковий чинник ризику.

2. Професійно-рольові фактори

Професії типу «людина – людина» передбачають високий рівень емоційної включеності та відповідальності. Для психологів-консультантів характерними є:

- а) інтенсивна емоційна взаємодія;
- б) робота з травматичним досвідом клієнтів;

- в) необхідність підтримувати професійні межі;
- г) прийняття складних етичних рішень.

У межах транзакційної теорії стресу Річард Лазарус професійне перевантаження розглядається як результат суб'єктивної оцінки ситуації як такої, що перевищує ресурси особистості [102, с. 113].

3. Особистісні фактори

Індивідуально-психологічні характеристики можуть як підвищувати ризик вигорання, так і виконувати захисну функцію.

До факторів ризику належать:

- а) високий рівень тривожності;
- б) перфекціонізм;
- в) емоційна лабільність;
- г) зовнішній локус контролю;
- д) гіперемпатія.

У працях Наталії Водоп'янової підкреслюється роль особистісних ресурсів у профілактиці вигорання [17, с. 26].

Відповідно до ресурсної теорії Стівен Хобфолл, дефіцит або втрата ресурсів (енергії, самооцінки, соціальної підтримки) є центральним механізмом формування вигорання [103, с. 523].

Що стосується стадій розвитку професійного вигорання, то можна зазначити, що професійне вигорання має поступовий характер розвитку.

Звернемося до концепції фаз В. Бойка [10, с. 119-120].

Віктор Бойко виділяє три основні фази:

1. Фаза напруження: характеризується переживанням психотравмуючих обставин, тривожністю, незадоволеністю собою.
2. Фаза резистенції: формуються захисні механізми: емоційна економія, зниження емпатії, формалізація контактів.
3. Фаза виснаження: виявляється емоційне спустошення, психосоматичні порушення, професійна дезадаптація.

Якщо розглянути трикомпонентну модель К. Масlach, то можна

зазначити, що у межах моделі вигорання Крістіна Маслач включає:

- 1) емоційне виснаження;
- 2) деперсоналізацію;
- 4) редукцію особистісних досягнень [109, с. 113].

Емоційне виснаження є первинною реакцією на хронічний стрес, деперсоналізація - захисним механізмом, а редукція досягнень - когнітивним наслідком тривалого виснаження.

Симптоматика вигорання є комплексною і проявляється на різних рівнях психічного функціонування.

1. Емоційні симптоми: відчуття спустошеності; дратівливість; апатія; зниження емпатії; тривожність.

2. Когнітивні симптоми: негативна оцінка власної професійної діяльності; сумніви у компетентності; цинізм; песимістичні установки.

3. Поведінкові симптоми: уникнення професійних контактів; формалізація взаємодії; зниження продуктивності; професійна ізоляція.

4. Психосоматичні симптоми: хронічна втома; порушення сну; головний біль; зниження імунітету.

Професійне вигорання слід відрізнити від депресії, оскільки воно має чітку професійну детермінованість і розвивається в межах трудової діяльності.

Узагальнимо вищезазначене у таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 - Фактори, стадії та симптоми професійного вигорання

Компонент	Зміст
Фактори	Організаційні, професійно-рольові, особистісні
Стадії	Напруження → Резистенція → Виснаження
Симптоми	Емоційні, когнітивні, поведінкові, психосоматичні

Отже, професійне вигорання формується під впливом комплексу чинників і проходить кілька послідовних стадій розвитку. Його симптоматика має багатовимірний характер і охоплює емоційну, когнітивну, поведінкову та соматичну сфери. Розуміння факторів і механізмів розвитку вигорання є необхідною передумовою розробки ефективних програм профілактики та

підтримки психологів-консультантів.

Висновки до розділу 1

1. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання у сучасній психологічній науці засвідчив, що даний феномен є складним, багатовимірним і динамічним процесом, який формується внаслідок тривалого впливу хронічного професійного стресу та супроводжується змінами в емоційній, когнітивній, мотиваційній і поведінковій сферах особистості.

2. У ході аналізу наукових підходів встановлено, що професійне вигорання не є тотожним поняттям «стрес» чи «професійний стрес». Стрес розглядається як універсальна адаптаційна реакція організму на вимоги середовища; професійний стрес - як його специфічна форма, пов'язана з трудовою діяльністю; емоційне виснаження - як окремий психологічний стан; натомість професійне вигорання є системним синдромом, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Таким чином, вигорання виступає якісно новим рівнем дезадаптаційного процесу.

3. Аналіз основних теоретичних підходів (стресового, ресурсного, суб'єктно-діяльнісного, особистісного) дозволив визначити ключові психологічні механізми формування вигорання. Центральну роль відіграє когнітивна оцінка професійних вимог як таких, що перевищують індивідуальні ресурси. Подальший дисбаланс між витратами та відновленням ресурсів призводить до емоційного виснаження, яке супроводжується формуванням захисної деперсоналізації та зниженням професійної самооцінки. Втрата смислу діяльності та деформація професійної ідентичності поглиблюють процес дезадаптації.

4. Встановлено, що особливості професійної діяльності психологів-консультантів мають високий стресогенний потенціал. До основних чинників ризику належать інтенсивна емоційна взаємодія, робота з травматичним

досвідом клієнтів, високий рівень професійної відповідальності, рольова багатозадачність, невизначеність результатів діяльності та дисбаланс між емоційними витратами і можливостями відновлення ресурсів. Водночас індивідуально-психологічні характеристики фахівця можуть виступати як факторами ризику (тривожність, перфекціонізм, гіперемпатія), так і захисними ресурсами (емоційний інтелект, адаптивні копінг-стратегії, професійна рефлексія, внутрішня мотивація).

5. Розгляд стадій розвитку вигорання засвідчив його поетапний характер: від фази напруження через фазу резистенції до фази виснаження. Симптоматика синдрому є комплексною та охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові й психосоматичні прояви.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив обґрунтувати доцільність комплексного дослідження професійного вигорання психологів-консультантів з урахуванням рівня професійного стажу та індивідуально-психологічних характеристик. Отримані теоретичні положення стали підґрунтям для побудови концептуальної моделі дослідження та визначення емпіричних показників, що будуть проаналізовані у другому розділі магістерської роботи.

6. Проведений у першому розділі теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання дозволив уточнити сутність цього феномену, визначити його структурні компоненти, основні фактори та стадії розвитку, а також окреслити психологічні механізми його формування у фахівців допоміжних професій. Особливу увагу було приділено специфіці професійної діяльності психологів-консультантів як потенційно стресогенного середовища, що створює передумови для розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

Теоретичне узагальнення наукових підходів (стресового, ресурсного, суб'єктно-діяльнісного та особистісного) дало змогу сформулювати концептуальну модель психологічних механізмів формування професійного вигорання. Встановлено, що вирішальну роль у цьому процесі відіграють когнітивна оцінка професійних вимог, баланс особистісних ресурсів,

особливості емоційної регуляції та мотиваційно-сміслова сфера фахівця. Водночас індивідуально-психологічні характеристики можуть виступати як чинниками ризику, так і ресурсами професійної стійкості.

Однак для повного розкриття заявленої проблематики недостатньо лише теоретичного аналізу. Необхідним є емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення специфіки проявів професійного вигорання у психологів-консультантів з різним рівнем професійного стажу, а також на встановлення зв'язків між показниками вигорання та індивідуально-психологічними характеристиками.

З огляду на це у другому розділі магістерської роботи представлено організацію та методи емпіричного дослідження, характеристику вибірки, опис використаних психодіагностичних методик, процедуру обробки даних та аналіз отриманих результатів. Особлива увага приділяється статистичному підтвердженню висунутої гіпотези щодо існування відмінностей у структурі та інтенсивності професійного вигорання залежно від рівня професійного досвіду та індивідуально-психологічних особливостей психологів-консультантів.

Таким чином, другий розділ спрямований на практичну перевірку теоретичних положень, сформульованих у першому розділі, та на емпіричне обґрунтування виявлених психологічних механізмів формування професійного вигорання.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ- КОНСУЛЬТАНТІВ

2.1. Організація, методики дослідження рівня професійного вигорання та особистісних чинників

На початку другого розділу узагальнимо результати теоретичних досліджень: Дослідження виявили динаміку таких показників, як надмірно високе робоче навантаження, високе емоційне напруження, втрата контролю над своїми емоціями в контексті інтенсивності обов'язків та зниження відчуття підтримки, які вважаються ключовими факторами професійного вигорання.

У психології існують дослідження характеристик емоційного вигорання серед психологів [76]. Ці дослідження здебільшого розглядають інтенсивність та зниження відчуття підтримки як ключові фактори вигорання [13]. Зв'язок між вигоранням у психологів та ступенем емоційного напруження пов'язаний з інтелектом або характеристиками професії. Тому ми розглянули різні теоретичні аспекти проблеми професійного вигорання: вигорання – причини, симптоми, профілактика та лікування. На нашу думку, існуючі дослідження містять суперечливу інформацію (наприклад, чи пов'язане емоційне вигорання зі стажем роботи).

Актуальність теми дослідження зумовлена зростанням професійного навантаження на фахівців допоміжних професій, зокрема психологів-консультантів, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, високим рівнем емоційної залученості та відповідальності за психологічний стан клієнтів. У сучасних соціальних умовах, що характеризуються підвищеним рівнем стресу, нестабільністю та психоемоційною напругою, проблема професійного вигорання набуває

особливої значущості. Психологи-консультанти, працюючи з кризовими станами, травматичним досвідом та емоційними переживаннями інших, самі опиняються в зоні ризику формування емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності.

Професійне вигорання розглядається як складний багатокомпонентний психологічний феномен, що формується під впливом як професійних чинників (характер діяльності, стаж роботи, інтенсивність навантаження), так і індивідуально-психологічних особливостей особистості (рівень емоційного інтелекту, емпатії, мотиваційні установки тощо). Вивчення психологічних механізмів формування вигорання у психологів-консультантів дозволяє глибше зрозуміти специфіку цього процесу та визначити чинники ризику на різних етапах професійного становлення.

Ми вважаємо важливим доповнити існуючі наукові висновки, досліджуючи характеристики вигорання у психологів-консультантів з різними особливими потребами, рисами особистості та різним робочим стажем.

Мета дослідження: дослідити характеристики професії. Вигорання серед психологів-консультантів з різним рівнем професійного досвіду та різними індивідуально-психологічними характеристиками.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати характеристики професійного вигорання у психологів-консультантів.
2. Визначити характеристики емоційного виснаження у психологів-консультантів з різним рівнем професійного стажу.
3. Визначити специфічні характеристики професійного вигорання.
4. Провести кореляційний аналіз для виявлення специфічних ризиків вигорання у психологів-консультантів з різними індивідуально-психологічними характеристиками.

Гіпотеза дослідження: Існують особливості професійного вигорання серед психологів-консультантів з різним рівнем професійного досвіду та індивідуально-психологічними емоційними та особистісними

характеристиками. Нами також висловлюється припущення, що розвиток самовладання, як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання психологів-консультантів, сприятиме розвитку у них позитивних стратегій самоволодіння та подолання професійного вигорання.

Матеріали та методи. З огляду на високий рівень інтересу до цієї теми, ми провели дослідження на базі волонтерської Служби психологічного консультування у м. Вінниці.

У дослідженні взяли участь п'ятдесят жінок-психологів-консультантів (віком від 30 до 50 років). На момент дослідження вони мали від 2 до 15 років професійного досвіду роботи психологами.

Для оцінки емоційного вигорання та індивідуально-психологічних рис особистості використовувалися такі методики:

I. Методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач та С. Джексон, адаптований Н.Є. Водоп'яноюю (Додаток А);

Методика діагностики професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory - MBI), розроблена К. Маслач і С. Джексон, є однією з найбільш валідних і широко застосовуваних психодіагностичних методик для оцінки синдрому професійного вигорання у представників соціально орієнтованих професій. В українській та російськомовній практиці використовується адаптована версія Н. Є. Водоп'яної.

Теоретична основа методики: методика ґрунтується на трикомпонентній моделі професійного вигорання, відповідно до якої синдром включає:

Емоційне виснаження - відчуття емоційного спустошення, перевтоми, зниження енергетичних ресурсів унаслідок професійної діяльності.

Деперсоналізацію - розвиток цинічного або відстороненого ставлення до клієнтів, формування емоційної дистанції.

Редукцію професійних досягнень (зниження особистої результативності) - зменшення відчуття професійної компетентності та ефективності.

Таким чином, вигорання розглядається як системне явище, що охоплює емоційний, когнітивний та поведінковий рівні функціонування особистості.

Структура методики: опитувальник містить 22 твердження, які оцінюються за шкалою частоти переживання відповідних станів (від «ніколи» до «дуже часто»). Результати підраховуються окремо за кожною з трьох шкал.

Інтерпретація здійснюється за рівнем вираженості кожного компоненту (низький, середній, високий рівень). Високі показники за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації, а також низькі показники за шкалою професійних досягнень свідчать про сформований синдром вигорання.

Адаптована версія методики має достатні показники надійності та валідності, що підтверджено результатами апробації у вибірках фахівців допоміжних професій. Методика широко використовується в дослідженнях психологів, медичних працівників, педагогів та соціальних працівників.

Застосування МВІ у даному дослідженні дозволило:

- а) оцінити рівень сформованості основних компонентів професійного вигорання;
- б) порівняти показники між групами з різним професійним стажем;
- в) виявити зв'язок між вигоранням та індивідуально-психологічними характеристиками.

Методика є адекватним інструментом для дослідження психологів-консультантів, оскільки їх професійна діяльність передбачає інтенсивну емоційну взаємодію з клієнтами та високий рівень відповідальності.

II. «Діагностична методика емоційного вигорання» В. В. Бойка (Додаток В)

Методика діагностики емоційного вигорання, розроблена В. В. Бойком, є комплексним психодіагностичним інструментом для визначення рівня сформованості синдрому емоційного вигорання та його структурних компонентів. Вона широко застосовується у дослідженнях представників

професій типу «людина–людина», зокрема психологів, педагогів, медичних і соціальних працівників.

Теоретична основа: методика ґрунтується на поетапній моделі розвитку емоційного вигорання, відповідно до якої синдром формується поступово та проходить три фази:

1. Фаза напруги: Відображає початковий етап розвитку вигорання, пов'язаний із переживанням психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, «загнаністю у кут», тривожністю та депресивними проявами.

2. Фаза резистенції (опору): Характеризується формуванням психологічних захисних механізмів, емоційною економією, вибіркоким реагуванням, редукцією професійних обов'язків.

3. Фаза виснаження: Виявляється у зниженні загального емоційного тону, емоційному дефіциті, відчуженості, психосоматичних та психовегетативних порушеннях.

Таким чином, вигорання розглядається як динамічний процес, що охоплює емоційні, когнітивні та поведінкові прояви.

Структура методики: Опитувальник містить 84 твердження, які згруповані у 12 симптомів (по 4 симптоми в кожній фазі). Респондент відповідає «так» або «ні» залежно від наявності відповідного стану чи прояву.

Кожен симптом оцінюється у балах, після чого визначається рівень його сформованості:

- симптом не сформований;
- симптом у стадії формування;
- симптом сформований.

Далі підраховуються інтегральні показники за кожною фазою, що дозволяє встановити, на якому етапі перебуває процес вигорання.

Методика дає можливість:

- а) виявити домінуючі симптоми вигорання;
- б) визначити стадію розвитку синдрому;
- в) оцінити глибину емоційного виснаження;

г) здійснити індивідуальний або груповий аналіз.

Високі показники за фазою виснаження свідчать про сформований синдром емоційного вигорання, тоді як домінування показників фази напруги може вказувати на початкові прояви дистресу.

Переваги методики:

- детальна структуризація симптомів;
- можливість визначення динаміки розвитку вигорання;
- придатність для роботи з фахівцями допоміжних професій;
- використання як у наукових дослідженнях, так і в практичній психологічній діагностиці.

У контексті дослідження психологів-консультантів методика В. В. Бойка дозволяє глибше проаналізувати фазову структуру емоційного вигорання та порівняти її прояви залежно від професійного стажу й індивідуально-психологічних характеристик.

III. Опитувальник емоційної емпатії (розроблений А. Мехра, Біан та М. Епштейн);

Опитувальник емоційної емпатії, розроблений А. Мехрабіаном та Н. Епштейном, є психодіагностичним інструментом, спрямованим на вимірювання рівня емоційної емпатії як стійкої особистісної характеристики. Методика широко використовується у дослідженнях міжособистісної взаємодії, професій типу «людина–людина» та вивченні емоційної сфери особистості.

Теоретична основа: методика ґрунтується на розумінні емпатії як здатності індивіда емоційно відгукуватися на переживання іншої людини, співпереживати та співчувати. Емоційна емпатія розглядається як афективний компонент емпатії, що відображає глибину та інтенсивність емоційного резонансу у процесі міжособистісної взаємодії.

На відміну від когнітивної емпатії (розуміння емоцій іншого), дана методика акцентує увагу саме на емоційному співпереживанні.

Структура методики: опитувальник складається з низки тверджень

(зазвичай 33 пункти у повній версії), які описують типові реакції людини на емоційні стани інших осіб. Респондент оцінює ступінь своєї згоди з кожним твердженням за шкалою Лайкерта (від «повністю не згоден» до «повністю згоден»).

Частина тверджень має пряме кодування, частина — зворотне. Загальний бал визначається шляхом підсумовування відповідей з урахуванням реверсії відповідних пунктів.

За результатами визначається загальний рівень емоційної емпатії:

- низький рівень - знижена здатність до емоційного співпереживання;
- середній рівень - помірна емоційна чутливість;
- високий рівень - виражена схильність до емоційного резонансу та співчуття.

Високий рівень емпатії є професійно значущою якістю для психологів-консультантів, однак у поєднанні з недостатньо розвиненими навичками саморегуляції може підвищувати ризик емоційного вигорання.

Методика має задовільні показники надійності та внутрішньої узгодженості. Вона апробована у численних дослідженнях, присвячених вивченню міжособистісних стосунків, альтруїстичної поведінки та професійної діяльності допоміжних спеціалістів.

У контексті дослідження психологів-консультантів опитувальник дозволяє:

- а) оцінити рівень емоційної чутливості фахівців;
- б) виявити можливий зв'язок між емпатією та показниками професійного вигорання;
- в) визначити групи ризику щодо емоційного перевантаження.

IV. Опитувальник емоційного інтелекту Д. Люсіна (ЕмІн) (Додаток Г);

Опитувальник емоційного інтелекту Д. Люсіна (ЕмІн) є стандартизованою психодіагностичною методикою, спрямованою на вимірювання рівня розвитку емоційного інтелекту як інтегративної особистісної характеристики. Методика широко застосовується у

дослідженнях емоційної сфери, професійної діяльності та міжособистісної взаємодії.

Теоретична основа: методика базується на розумінні емоційного інтелекту як здатності людини:

- усвідомлювати власні емоції;
- розпізнавати емоції інших людей;
- керувати власними емоційними станами;
- впливати на емоційний стан інших.

Д. Люсін розглядає емоційний інтелект як багатокомпонентну структуру, що включає як внутрішньоособистісні, так і міжособистісні аспекти.

Структура методики: опитувальник складається з 46 тверджень (у повній версії), які оцінюються за шкалою згоди (типу Лайкерта). Частина тверджень має пряме, частина - зворотне кодування.

Методика дозволяє отримати показники за такими шкалами:

а) Міжособистісний емоційний інтелект:

- розуміння емоцій інших;
- управління емоціями інших.

б) Внутрішньоособистісний емоційний інтелект:

- розуміння власних емоцій;
- управління власними емоціями;
- контроль експресії (здатність регулювати зовнішні прояви емоцій).

На основі цих шкал обчислюється загальний показник емоційного інтелекту.

Високі показники свідчать про розвинену здатність до емоційної рефлексії та регуляції, ефективну міжособистісну взаємодію та стресостійкість.

Низькі показники можуть вказувати на труднощі у розпізнаванні та контролі емоцій, що потенційно підвищує ризик емоційного перевантаження та професійного вигорання.

Опитувальник має достатні показники внутрішньої узгодженості та конструктивної валідності. Методика апробована на різних вибірках дорослого населення та використовується як у наукових, так і в прикладних дослідженнях.

У контексті дослідження психологів-консультантів опитувальник Д. Люсіна дозволяє:

- а) оцінити рівень розвитку емоційної саморегуляції;
- б) визначити здатність до ефективної емоційної взаємодії з клієнтами;
- в) встановити зв'язок між емоційним інтелектом і показниками професійного вигорання.

Методика є особливо релевантною для дослідження представників допоміжних професій, оскільки їх діяльність передбачає високий рівень емоційної включеності та відповідальності.

V. Методика О. Ф. Потомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотиваційних потреб» (Додаток Д).

Методика О. Ф. Потомкіної спрямована на дослідження соціально-психологічних установок особистості у сфері мотиваційних потреб та дозволяє визначити провідні ціннісні орієнтації, що регулюють поведінку людини в професійній діяльності та міжособистісній взаємодії.

Теоретична основа: методика ґрунтується на положенні про те, що поведінка особистості визначається системою стійких соціально-психологічних установок, які відображають домінуючі мотиваційні потреби. Ці установки впливають на вибір цілей, способів досягнення результатів, ставлення до праці, взаємодії з іншими людьми та оцінки власної діяльності.

У межах концепції виділяються орієнтації як на процес діяльності, так і на її результат, а також установки, пов'язані з матеріальними, соціальними та особистісними цінностями.

Структура методики: опитувальник містить низку тверджень, що оцінюються респондентом за шкалою згоди. У результаті обробки визначаються показники за такими субшкалами:

1. Результат - орієнтація на досягнення кінцевого результату діяльності, прагнення до високої продуктивності.

2. Процес (Праця) - орієнтація на сам процес діяльності, задоволення від виконання роботи.

3. Альтруїзм - спрямованість на допомогу іншим, соціальну значущість діяльності.

4. Егоїзм - орієнтація на власні інтереси та особисту вигоду.

5. Гроші - пріоритет матеріального стимулювання та фінансової винагороди.

6. Свобода - потреба в автономії, незалежності у прийнятті рішень.

Кожна шкала відображає відносну вираженість відповідної мотиваційної установки.

Високі показники за певною шкалою свідчать про домінування відповідної мотиваційної орієнтації в структурі особистості. Поєднання різних установок формує індивідуальний мотиваційний профіль.

У професійній діяльності психолога-консультанта:

- орієнтація на результат може підвищувати відповідальність, але за надмірної вираженості - сприяти напрузі;

- високий рівень альтруїзму пов'язаний із глибокою емоційною залученістю;

- домінування установки на егоїзм може виконувати захисну функцію щодо емоційного перевантаження;

- орієнтація на гроші відображає значущість зовнішніх стимулів;

- установка на свободу пов'язана з потребою автономності та самостійності у професійній діяльності.

Методика використовується у дослідженнях мотиваційної сфери дорослих, має задовільні показники надійності та валідності й дозволяє проводити як індивідуальний, так і груповий аналіз.

У контексті дослідження професійного вигорання психологів-консультантів методика О. Ф. Потомкіної дозволяє:

- а) визначити провідні мотиваційні орієнтації фахівців;
- б) встановити взаємозв'язок між мотиваційними установками та показниками емоційного вигорання;
- в) виокремити групи ризику залежно від домінуючих ціннісних орієнтацій.

Вибірка дослідження була сформована наступним чином:

- 1 група – суб'єкти з 0–5 роками професійного досвіду (17 осіб);
- 2 група – суб'єкти з 5–10 роками професійного досвіду (17 осіб);
- 3 група – суб'єкти з 10–15 роками професійного досвіду (16 осіб).

Зібрані дані були оброблені наступним чином. Після позитивного результату тесту Колмогорова-Смірнова на нормальність використовувалися середнє арифметичне, стандартна помилка та стандартне відхилення.

Основними методами, що використовувалися, були параметричний t-критерій Стьюдента для оцінки відмінностей та кореляційний тест Пірсона.

Таким чином, дослідження спрямоване на комплексне вивчення психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів, що має теоретичне значення для розвитку психології праці та практичне значення для розробки профілактичних програм збереження професійного здоров'я фахівців.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Обробка отриманих даних здійснювалася з використанням методів математичної статистики. Після перевірки нормальності розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова застосовувалися середнє арифметичне, стандартна помилка та стандартне відхилення. Для оцінки відмінностей між групами використовувався параметричний t-критерій Стьюдента, а для виявлення взаємозв'язків - кореляційний аналіз за Пірсоном.

Результати описової статистики щодо показників професійного вигорання серед психологів з різним рівнем професійного досвіду

представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 - Результати описової статистики щодо показників емоційного вигорання серед психологів у групах з різним рівнем професійного досвіду

Показники емоційного вигорання	Група вигорання	Стаж роботи	Статистика		Стандартне відхилення
			Середнє	Стандартна похибка	
Емоційне виснаження	1	2-5 років	32,1765	1,21036	7,99043
	2	5–10 років	24,6471	0,93518	3,85586
	3	10–15 років	37,0625	1,18134	4,72537
Деперсоналізація	1	2-5 років	17,4118	0,49303	2,03282
	2	5–10 років	15,9412	0,33727	1,39062
	3	10–15 років	21,375	0,69447	2,77789
Зниження особистої результативності	1	2-5 років	24,0586	0,92938	3,83195
	2	5–10 років	25,7647	1,33265	5,49465
	3	10–15 років	21,875	0,71807	2,87228
Напруга	1	2-5 років	51,3529	1,68676	6,95469
	2	5–10 років	44,3529	1,51449	6,24441
	3	10–15 років	87,125	1,37803	5,51211
Опір	1	2-5 років	62,5294	1,51492	6,24618
	2	5–10 років	69,7647	1,82815	7,53765
	3	10–15 років	80,875	1,27435	5,09738
Виснаження	1	2-5 років	50,8234	1,45328	5,99203
	2	5–10 років	54,7647	1,68586	6,95098
	3	10–15 років	70,125	2,55094	10,20376

Значення емоційного виснаження та параметри деперсонізації більш виражені у психологів-стажистів та тих, хто працює в цій галузі понад 10 років. Такі прояви можна спостерігати у тих, хто починає свою кар'єру в консультативній психології.

Такі симптоми у починаючих психологів (психологів-стажистів), як погіршення емоційного благополуччя, погіршення фізичного здоров'я, неадекватна емоційна реакція на клієнтів та колег, пов'язані з необхідністю застосовувати власні знання та навички, а також з вимогами професійного середовища.

У фахівців з тривалим стажем ці симптоми, ймовірно, пояснюються зниженням ефективності раніше розроблених моделей поведінки та стратегій

подолання. Це пов'язано з тим, що соціально-психологічні умови діяльності динамічно змінюються.

Статистичний аналіз: Аналіз показує статистично значущі відмінності в показниках «емоційного виснаження» та «деперсоналізації».

«Деперсоналізація» була виявлена на рівні значущості 1% для всіх трьох досліджуваних груп.

Щодо показника «зниження особистих досягнень», то суттєвих відмінностей між групами 1 та 2, а також між групами 1 та 3 не виявлено. На рівні значущості 5% відмінності за цим показником існують між групами 2 та 3.

Результати аналізу за допомогою шкали вигорання Маслача (MBI) показують відмінності в показниках професійного вигорання. Рівні вигорання психологів з різним рівнем професійного досвіду, визначені за допомогою t-критерію незалежних вибірок, представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Результати аналізу відмінностей у показниках професійного вигорання серед психологів з різним рівнем професійного досвіду (t-критерій незалежних вибірок).

Показники емоційного вигорання	Порівняння груп		
	Групи 1 та 2	Групи 2 та 3	Групи 1 та 3
емоційне виснаження	t12 = 4,923, p = 0,01	t23 = 8,292, p = 0,01	t13 = 2,884, p=0,01
деперсоналізація	t12 = 2,462, p=0,05	t23 = 7,172, p=0,01	t13 = 4,698, p=0,01
зниження (редукція) особистих досягнень	без суттєвих відмінностей	t23 = 2,524, p=0,05	без суттєвих відмінностей
напруга	t12 = 3,088, p=0,01	t23 = 20,808, p=0,01	t13 = 16,307, p=0,01
опір (резистенція)	t12 = 3,047, p=0,01	t23 = 4,928, p=0,01	t13 = 9,203, p=0,01
виснаження	t12 = 1,771, p=0,01	t23 = 5,081, p=0,01	t13 = 6,675, p=0,01

Отже, можна стверджувати, що психологи-консультанти зі збільшенням професійного досвіду частіше демонструють нижчу емоційну рівновагу та емоційну лабільність, байдужість, перенасичення роботою, невдоволення життям, більш формальну поведінку на роботі, дратівливість та

зверхність як по відношенню до клієнтів, так і до колег.

I. Результати дослідження за методикою MBI

Аналіз середніх значень показників професійного вигорання продемонстрував наявність суттєвих відмінностей між групами психологів-консультантів із різним стажем професійної діяльності.

1. Емоційне виснаження

Найвищий рівень емоційного виснаження зафіксовано у групі зі стажем 10–15 років ($M = 37,06$; $SD = 4,73$). Дещо нижчі показники виявлено у групі 2–5 років ($M = 32,18$; $SD = 7,99$). Найнижчий рівень емоційного виснаження спостерігається у фахівців зі стажем 5–10 років ($M = 24,65$; $SD = 3,86$).

Отримані результати свідчать про тенденцію до зростання емоційного виснаження з накопиченням професійного досвіду, за винятком періоду 5–10 років, який можна розглядати як відносно стабільний та адаптивний етап професійного розвитку.

2. Деперсоналізація

Найвищі показники деперсоналізації також виявлено у групі 10–15 років ($M = 21,38$; $SD = 2,78$). У групі 2–5 років середнє значення становить 17,41 ($SD = 2,03$), тоді як найнижчий рівень спостерігається у групі 5–10 років ($M = 15,94$; $SD = 1,39$).

Це може свідчити про поступове формування емоційної дистанції у більш досвідчених фахівців як механізму психологічного захисту.

3. Зниження особистої результативності

Найвищий показник зниження особистої результативності зафіксовано у групі 5–10 років ($M = 25,76$; $SD = 5,49$). У групі 2–5 років середнє значення становить 24,06 ($SD = 3,83$), тоді як найнижчий показник виявлено у групі 10–15 років ($M = 21,88$; $SD = 2,87$).

Ці дані можуть свідчити про те, що у період 5–10 років відбувається переоцінка професійних досягнень та підвищення вимог до себе.

Додатковий аналіз фаз вигорання (за структурними компонентами):

4. Напруга: Найвищий показник напруги спостерігається у групі 10–15 років ($M = 87,13$; $SD = 5,51$), що суттєво перевищує результати груп 2–5 років ($M = 51,35$; $SD = 6,95$) та 5–10 років ($M = 44,35$; $SD = 6,24$).

Це вказує на значне накопичення хронічного психоемоційного напруження у фахівців із тривалим стажем.

5. Опір: Показники опору зростають із підвищенням стажу:

2–5 років - $M = 62,53$ ($SD = 6,25$);

5–10 років - $M = 69,76$ ($SD = 7,54$);

10–15 років - $M = 80,88$ ($SD = 5,10$).

Це свідчить про формування стійких захисних механізмів, однак їх надмірна вираженість може бути індикатором глибшого розвитку синдрому вигорання.

6. Виснаження: Найвищий рівень виснаження також зафіксовано у групі 10–15 років ($M = 70,13$; $SD = 10,20$). У групах 5–10 років ($M = 54,76$; $SD = 6,95$) та 2–5 років ($M = 50,82$; $SD = 5,99$) показники суттєво нижчі.

Узагальнення результатів: отримані дані демонструють чітку тенденцію до зростання більшості показників професійного вигорання зі збільшенням стажу професійної діяльності. Найбільш уразливою є група психологів зі стажем 10–15 років, у якій спостерігаються найвищі показники емоційного виснаження, деперсоналізації, напруги, опору та загального виснаження.

Група зі стажем 5–10 років демонструє відносно нижчі показники за більшістю шкал, що дозволяє розглядати цей період як етап професійної стабілізації.

Таким чином, результати підтверджують гіпотезу про наявність відмінностей у структурі професійного вигорання залежно від професійного стажу (Додаток Б).

II. Згідно з результатами діагностики емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка, у 1 та 2 групах фази «емоційного стресу» та «виснаження» ще перебувають на ранніх стадіях, тоді як у третій групі, яка

має понад 10 років професійного досвіду, вони вже повністю розвинені.



Рис. 2.1 - Порівняння характеристик показників методики «Діагностика ступеня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) для трьох груп: Група 1 – психологи-консультанти з 2-5 роками професійного досвіду; Група 2 – психологи-консультанти з 5-10 роками професійного досвіду; Група 3 – психологи-консультанти з 10-15 роками професійного досвіду

Результати дослідження за методикою В. В. Бойка:

Аналіз результатів діагностики емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка дозволив визначити рівень сформованості фаз синдрому вигорання у психологів-консультантів із різним професійним стажем (Таблиця 2.3).

Отримані дані свідчать про наявність чітких відмінностей між групами залежно від тривалості професійної діяльності.

1 група (стаж 2–5 років): У психологів із невеликим професійним стажем фаза напруги (емоційного стресу) перебуває на стадії формування. Спостерігаються окремі прояви переживання психотравмуючих обставин, підвищеної тривожності та незадоволеності собою, однак вони ще не мають системного характеру.

Фаза виснаження також не є повністю сформованою. Емоційний дефіцит і відчуження проявляються епізодично, що свідчить про збереження достатнього рівня емоційних ресурсів та професійної мотивації.

Загалом для цієї групи характерний початковий рівень розвитку синдрому вигорання, пов'язаний переважно з процесом професійної адаптації.

Таблиця 2.3 - Порівняльна характеристика сформованості фаз емоційного вигорання у психологів-консультантів (за методикою В. В. Бойка)

Фази емоційного вигорання	1 група (2–5 років, n=17)	2 група (5–10 років, n=17)	3 група (10–15 років, n=16)
Фаза напруги (емоційного стресу)	Перебуває на стадії формування; окремі симптоми мають ситуативний характер	Початкові прояви; контрольовані симптоми напруги	Повністю сформована; стійкі прояви хронічного психоемоційного напруження
Фаза резистенції (опору)	Частково сформована; формування захисних механізмів	Виражена; сформовані механізми емоційної економії	Високо виражена; стійкі захисні реакції з тенденцією до дезадаптації
Фаза виснаження	Не сформована; епізодичні прояви емоційного дефіциту	На стадії формування; помірні ознаки емоційного виснаження	Повністю сформована; виражений емоційний дефіцит і відчуженість

Примітка до таблиці 2.3:

Формулювання «на стадії формування» означає часткову вираженість симптомів без сформованої фази загалом.

«Повністю сформована» фаза свідчить про системний характер проявів і завершену структуру відповідного етапу вигорання.

2 група (стаж 5–10 років): У групі зі стажем 5–10 років фази емоційного стресу та виснаження також перебувають на ранніх етапах розвитку. Незважаючи на наявність окремих симптомів (емоційна економія, вибіркове реагування), загальна структура вигорання не є сформованою.

Фаза резистенції (опору) виявляється більш вираженою, що може свідчити про сформовані механізми психологічного захисту та професійної саморегуляції. У цілому ця група демонструє відносну професійну стабільність.

3 група (стаж понад 10 років): У психологів із досвідом понад 10 років фази емоційного стресу та виснаження є повністю сформованими. Виявляються стійкі прояви хронічного напруження, емоційного дефіциту, відчуженості та психоемоційного виснаження.

Фаза резистенції також має високі показники, що свідчить про тривале

функціонування захисних механізмів, які з часом можуть набувати дезадаптивного характеру.

Таким чином, у третій групі спостерігається завершена структура синдрому емоційного вигорання, що відповідає фазі глибокого виснаження.

Узагальнення результатів: отримані дані підтверджують тенденцію до поступового формування та поглиблення синдрому емоційного вигорання зі збільшенням професійного стажу. Якщо у фахівців із досвідом до 10 років переважають початкові або частково сформовані прояви, то у групі з досвідом понад 10 років вигорання має системний та завершений характер.

Результати свідчать про необхідність диференційованих профілактичних заходів залежно від етапу професійного розвитку психологів-консультантів.

Аналіз відмінностей у ступені розвитку фаз емоційного вигорання виявив високу статистичну значущість відмінностей між усіма досліджуваними групами ($p = 0,01$), що свідчить про збільшення показників фаз професійного вигорання пропорційно професійному досвіду.

III. Результати дослідження за опитувальником емоційної емпатії:

Аналіз результатів дослідження рівня емоційної емпатії серед психологів-консультантів засвідчив наявність відмінностей між групами з різним професійним стажем.

1 група (2–5 років професійного стажу): У фахівців із невеликим досвідом роботи виявлено відносно високий рівень емоційної емпатії. Молоді спеціалісти демонструють виражену здатність до співпереживання, емоційного відгуку на стан клієнтів та підвищену чутливість до міжособистісних взаємодій.

Водночас надмірна емоційна включеність може виступати фактором ризику щодо формування емоційного напруження.

2 група (5–10 років професійного стажу): У цій групі зафіксовано оптимальний (середній або помірно високий) рівень емоційної емпатії. Психологи демонструють здатність до співпереживання без надмірного

емоційного занурення у проблеми клієнтів.

Отримані дані свідчать про сформований баланс між емпатійністю та професійною дистанцією, що може пояснювати нижчі показники вигорання у цій групі.

3 група (10–15 років професійного стажу): У групі з найбільшим професійним досвідом спостерігається тенденція до зниження рівня емоційної емпатії (або її трансформації). Це може проявлятися у зменшенні емоційного резонансу та формуванні більшої професійної дистанції.

Такі зміни можуть розглядатися як наслідок тривалого емоційного навантаження та розвитку захисних механізмів, пов'язаних із професійним вигоранням.

Кореляційний аналіз: Аналіз взаємозв'язків між показниками емпатії та компонентами професійного вигорання продемонстрував:

а) позитивний зв'язок між високим рівнем емоційної емпатії та показниками емоційного виснаження (у разі надмірної емоційної включеності);

б) негативний зв'язок між оптимальним рівнем емпатії та деперсоналізацією;

в) тенденцію до зниження емпатії у групі з високими показниками виснаження.

Таким чином, емпатія виступає двояким чинником: з одного боку, вона є професійно значущою якістю психолога-консультанта, з іншого — за відсутності достатніх механізмів саморегуляції може підвищувати ризик розвитку емоційного вигорання.

VI. Результати дослідження за опитувальником емоційного інтелекту Д. Люсіна

Кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) дозволив встановити статистично значущі взаємозв'язки між показниками емоційного інтелекту та компонентами професійного вигорання.

Міжособистісний емоційний інтелект (MEI): Показник

міжособистісного емоційного інтелекту продемонстрував статистично значущі позитивні кореляції з більшістю компонентів професійного вигорання, зокрема:

- а) з емоційним виснаженням ($r = 0,317$; $p < 0,05$);
- б) з деперсоналізацією ($r = 0,518$; $p < 0,01$);
- в) з показником напруги ($r = 0,570$; $p < 0,01$);
- г) з показником опору (резистенції) ($r = 0,627$; $p < 0,01$);
- д) з показником виснаження ($r = 0,527$; $p < 0,01$).

Отримані результати свідчать про те, що підвищена здатність до розуміння та управління емоціями інших осіб пов'язана з більшою вираженістю проявів професійного вигорання. Ймовірно, глибока емоційна залученість у міжособистісну взаємодію з клієнтами зумовлює накопичення емоційного напруження та подальше виснаження.

Внутрішньоособистісний емоційний інтелект (BEI)

Показник внутрішньоособистісного емоційного інтелекту також продемонстрував позитивні статистично значущі зв'язки з окремими параметрами вигорання:

- а) з напругою ($r = 0,313$; $p < 0,05$);
- б) з опором ($r = 0,405$; $p < 0,01$);
- в) з виснаженням ($r = 0,343$; $p < 0,01$).

Це свідчить про те, що навіть висока здатність до усвідомлення та регуляції власних емоцій не завжди виконує захисну функцію. У професійній діяльності психолога-консультанта інтенсивна емоційна саморефлексія може поєднуватися з підвищеним рівнем внутрішнього напруження.

Загальна інтерпретація результатів: Загалом показники емоційного інтелекту продемонстрували позитивні кореляції з більшістю компонентів професійного вигорання, за винятком показника «редукція професійних досягнень», для якого статистично значущих зв'язків не виявлено.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що високий рівень емоційної чутливості та включеності у міжособистісну взаємодію може

виступати фактором ризику розвитку емоційного виснаження за умов тривалого професійного навантаження.

Таким чином, емоційний інтелект у діяльності психолога-консультанта має амбівалентний характер:

- з одного боку, він забезпечує ефективність професійної взаємодії,
- з іншого - за відсутності достатніх ресурсів відновлення може сприяти формуванню синдрому професійного вигорання.

V. Аналіз результатів за методикою О. Ф. Потомкіної

Аналіз взаємозв'язку соціально-психологічних установок особистості у сфері мотиваційних потреб із показниками професійного вигорання дозволив виявити низку статистично значущих кореляцій.

А. Орієнтація на результат: Показник «Результат» продемонстрував позитивні статистично значущі зв'язки з такими компонентами вигорання:

- 1) деперсоналізація ($r = 0,326$; $p < 0,05$);
- 2) напруга ($r = 0,332$; $p < 0,05$);
- 3) опір ($r = 0,479$; $p < 0,01$);
- 4) виснаження ($r = 0,376$; $p < 0,01$).

Це свідчить про те, що виражена спрямованість на досягнення кінцевого результату та прагнення максимальної продуктивності можуть супроводжуватися підвищенням психоемоційним напруженням і ризиком формування синдрому вигорання.

Альтруїзм: Виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між показником «Альтруїзм» і редукцією особистих досягнень ($r = 0,286$; $p < 0,05$).

Отриманий результат свідчить про те, що висока орієнтація на допомогу іншим може супроводжуватися зниженням суб'єктивної оцінки власної професійної ефективності, що є одним із проявів емоційного вигорання.

Егоїзм: Показник «Егоїзм» продемонстрував статистично значущі негативні кореляції з:

- 1) деперсоналізацією ($r = -0,502$; $p < 0,01$);

- 2) напругою ($r = -0,538$; $p < 0,01$);
- 3) опором ($r = -0,496$; $p < 0,01$);
- 4) виснаженням ($r = -0,503$; $p < 0,01$).

Це дозволяє припустити, що помірна орієнтація на власні інтереси може виконувати захисну функцію, знижуючи ризик розвитку емоційного виснаження.

Б. Орієнтація на працю (процес)

Показник «Праця» позитивно корелює з:

- 1) емоційним виснаженням ($r = 0,289$; $p < 0,05$);
- 2) деперсоналізацією ($r = 0,518$; $p < 0,01$);
- 3) напругою ($r = 0,553$; $p < 0,01$);
- 4) опором ($r = 0,415$; $p < 0,01$);
- 5) виснаженням ($r = 0,428$; $p < 0,05$).

Таким чином, висока залученість у професійну діяльність і орієнтація на сам процес роботи можуть супроводжуватися зростанням емоційного навантаження.

В. Орієнтація на гроші: Показник «Гроші» має переважно негативні статистично значущі зв'язки з компонентами вигорання:

- 1) деперсоналізація ($r = -0,465$; $p < 0,01$);
- 2) напруга ($r = -0,481$; $p < 0,01$);
- 3) опір ($r = -0,467$; $p < 0,01$);
- 4) виснаження ($r = -0,358$; $p < 0,05$).

Це може свідчити про те, що орієнтація на матеріальні стимули пов'язана з меншою емоційною залученістю у професійну взаємодію.

Г. Орієнтація на свободу: Показник «Свобода» має статистично значущі негативні кореляції з:

- 1) напругою ($r = -0,435$; $p < 0,01$);
- 2) опором ($r = -0,519$; $p < 0,01$);
- 3) виснаженням ($r = -0,522$; $p < 0,01$).

Отже, прагнення до автономії та незалежності у професійній діяльності

може виступати фактором психологічної стійкості та профілактики вигорання.

Узагальнення результатів: Результати аналізу засвідчують, що соціально-психологічні установки у сфері мотиваційних потреб істотно пов'язані з проявами професійного вигорання психологів-консультантів.

До факторів ризику можна віднести:

1. орієнтацію на результат;
2. надмірну залученість у працю;
3. виражений альтруїзм.

До потенційних захисних чинників належать:

- помірна егоїстична спрямованість;
- орієнтація на свободу;
- матеріальна мотивація (у межах інструментального підходу).

Отримані дані підтверджують значущість мотиваційної сфери у формуванні синдрому професійного вигорання та необхідність урахування індивідуального мотиваційного профілю у профілактичній роботі.

Для виявлення відмінностей в емоційному вигоранні було проведено кореляційний аналіз Стюдента, а для визначення зв'язку між емоційним вигоранням та різними рисами особистості, а також різним стажем роботи було застосовано непараметричний критерій Пірсона.

Кореляційна матриця показала статистичну значущість. Зв'язок між ступенем емпатичних тіней представлено в таблиці 2.4.

Дослідження взаємозв'язку рівня емпатичних тенденцій виявило

а) сильний позитивний статистичний значущий зв'язок з показником професійного вигорання:

б) значні кореляції з показником професійного вигорання були виявлені для «деперсоналізації» ($r = 0,320$, $p < 0,05$; напруги ($r=0,539$, $p < 0,01$); опору ($r=0,596$ $p<0,01$); виснаження ($r=0,601$, $p<0,01$), що свідчить про те, що чим вищий рівень емпатичних тенденцій, тим ймовірніше формування синдрому емоційного вигорання. Емпатичні психологи виявляють більш глибоке співчуття до клієнтів, що може породжувати напругу, тривалі та

глибокі переживання, і призводити до вигоряння.

При цьому такий компонент емоційного вигоряння як «Деперсоналізація» має статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок із рівнем емпатії, що говорить про те, що чим вищий рівень емпатії, тим більше з часом буде прояв черствості та формальності у відносинах з колегами та клієнтами.

З табл. 2.4 видно, що показники емоційного інтелекту позитивно пов'язані з усіма показниками професійного вигоряння на високому рівні значущості, крім показника «Редукція професійних досягнень».

Таблиця 2.4 - Кореляції індивідуально-психологічних особливостей особистості з показниками професійного вигоряння (коефіцієнт кореляції Пірсона)

Субшкали індивідуально-психологічних особливостей особистості	Показники професійного вигоряння					
	емоційне виснаження	деперсоналізація	зниження (редукція) особистих досягнень	напруга	опір (резистенція)	виснаження
Результат	-	0,326*	-	0,332*	0,479**	0,376**
Альтруїзм	-	-	0,286*	-	-	-
Егоїзм	-	-0,502**	-	-0,538**	-0,496**	-0,503**
Праця	0,289*	0,518**	-	0,553**	0,415**	0,428*
Гроші	-	-0,465**	-	-0,481**	-0,467**	-0,358*
Свобода	-	-	-	-0,435**	-0,519**	-0,522**
Емоційна емпатія	-	0,320*	-	0,539**	0,596**	0,601*
ВЕІ	-	-	-	0,313*	0,405**	0,343*
МЕІ	0,317*	0,518**	-	0,570**	0,627**	0,527**

Примітка до таблиці 2.4 - * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Показник міжособистісного емоційного інтелекту позитивно корелював з показником «емоційного виснаження» ($r = 0,317^*$, $p < 0,05$) та «деперсоналізація» ($r = 0,518^{**}$, $p < 0,01$), а також позитивно корелюють з

параметрами «напруженість» ($r = 0,570^{**}$, $p < 0,01$), «опір» ($r = 0,627^{**}$, $p < 0,01$) та «виснаження» ($r = 0,527^{**}$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що параметри професійного вигорання визначаються значно покращеним розумінням та управлінням емоційними переживаннями в міжособистісній взаємодії.

Здатність розуміти та керувати власними емоціями позитивно корелює з параметрами професійного вигорання: «напруженість» ($r = 0,313^*$, $p < 0,05$), «опір» ($r = 0,405^{**}$, $p < 0,01$) та «виснаження» ($r = 0,343^{**}$, $p < 0,01$).

Аналіз взаємозв'язку між соціально-психологічними установками індивіда щодо мотиваційних потреб та показниками емоційного вигорання показав, що субшкала «результат» демонструє статистично значущу позитивну кореляцію з показниками професійного вигорання: «Деперсоналізація» ($r = 0,326^*$, $p < 0,05$), «Напруга» ($r = 0,332^*$, $p < 0,05$), «Опір» ($r = 0,479^{**}$, $p < 0,01$), «Виснаження» ($r = 0,479^{**}$, $p < 0,01$), «Опір» ($r = 0,326^*$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що чим більше людина зосереджена на результатах роботи та прагне досягти пікової продуктивності будь-якою ціною, тим більша ймовірність виникнення у неї синдрому вигорання.

Аналіз виявив сильну, статистично значущу кореляцію між показником «Альтруїзм» та показником професійного вигорання «Редукція професійних досягнень» ($r = 0,286^*$, $p < 0,05$). Ця кореляція свідчить про те, що альтруїстична особистість більш схильна до розвитку синдрому емоційного вигорання.

Показник соціально-психологічних установок особистості - «егоїзм», негативно корелює з показниками професійного вигорання: «деперсоналізація» ($r = -0,502^{**}$, $p < 0,01$), «напруга» ($r = -0,538^{**}$, $p < 0,01$), «опір» ($r = -0,496^{**}$, $p < 0,01$) та «виснаження» ($r = -0,503^{**}$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що егоїстичні риси особистості мають меншу схильність до розвитку синдрому вигорання. Ця схильність пов'язана зі сферою міжособистісних стосунків з колегами та клієнтами.

Соціально-психологічний параметр «Праця» позитивно корелює з показниками вигорання «Емоційне виснаження» ($r = 0,289^*$, $p < 0,05$),

«Деперсоналізація» ($r = 0,518^{**}$, $p < 0,01$), «Напруга» ($r = 0,553^{**}$, $p < 0,01$), «Опір» ($r = 0,415^{**}$, $p < 0,01$) та «Виснаження» ($r = 0,428^{**}$, $p < 0,01$).

Натомість, соціально-психологічний параметр «Гроші» негативно корелює з показниками професійного вигорання «Деперсоналізація» ($r = -0,465^{**}$, $p < 0,01$), «Напруга» ($r = 0,553^{**}$, $p < 0,01$), а також «Опір» ($r = -0,467^{**}$, $p < 0,01$) та «Виснаження» ($r = -0,358^{**}$, $p < 0,01$) показали значні відмінності. Це свідчить про те, що чим більше чим більше фахівець орієнтований на зовнішні матеріальні стимули, тим більша ймовірність того, що він демонструватиме професійну поведінку вигорання.

Аналіз результатів кореляційного дослідження: проведений кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) дозволив виявити статистично значущі взаємозв'язки між індивідуально-психологічними особливостями особистості та показниками професійного вигорання.

1. Соціально-психологічні установки (методика О. Ф. Потомкіної)

1.1 Орієнтація на результат має позитивні статистично значущі зв'язки з такими компонентами вигорання:

- а) деперсоналізація ($r = 0,326$; $p < 0,05$);
- б) напруга ($r = 0,332$; $p < 0,05$);
- в) опір ($r = 0,479$; $p < 0,01$);
- г) виснаження ($r = 0,376$; $p < 0,01$).

Це свідчить про те, що надмірна зосередженість на досягненні високих результатів може підвищувати ризик формування синдрому вигорання.

1.2 Альтруїзм позитивно корелює зі зниженням особистих досягнень ($r = 0,286$; $p < 0,05$), що може вказувати на те, що виражена орієнтація на допомогу іншим супроводжується схильністю до самознецінення та професійного виснаження.

1.3 Егоїзм демонструє негативні кореляції з показниками:

- а) деперсоналізація ($r = -0,502$; $p < 0,01$);
- б) напруга ($r = -0,538$; $p < 0,01$);
- в) опір ($r = -0,496$; $p < 0,01$);

г) виснаження ($r = -0,503$; $p < 0,01$).

Отже, егоїстична спрямованість може виконувати певну захисну функцію, знижуючи ризик розвитку вигорання.

1.4 Орієнтація на працю (процес) має позитивні кореляції з більшістю компонентів вигорання:

а) емоційне виснаження ($r = 0,289$; $p < 0,05$);

б) деперсоналізація ($r = 0,518$; $p < 0,01$);

в) напруга ($r = 0,553$; $p < 0,01$);

г) опір ($r = 0,415$; $p < 0,01$);

д) виснаження ($r = 0,428$; $p < 0,05$).

Це може свідчити про те, що висока професійна залученість підвищує емоційне навантаження.

1.5 Орієнтація на гроші демонструє переважно негативні зв'язки з компонентами вигорання (деперсоналізація, напруга, опір, виснаження), що вказує на меншу емоційну залученість фахівців, орієнтованих на матеріальні стимули.

1.6 Свобода має статистично значущі негативні кореляції з показниками напруги, опору та виснаження, що дозволяє розглядати автономність як фактор психологічної стійкості.

2. Емоційна емпатія

Показник емоційної емпатії має позитивні статистично значущі кореляції з:

а) деперсоналізацією ($r = 0,320$; $p < 0,05$);

б) напругою ($r = 0,539$; $p < 0,01$);

в) опором ($r = 0,596$; $p < 0,01$);

г) виснаженням ($r = 0,601$; $p < 0,01$).

Отримані результати свідчать, що високий рівень емпатійності пов'язаний із більшою вираженістю професійного вигорання. Глибоке емоційне співпереживання клієнтам може призводити до накопичення напруги та емоційного виснаження.

3. Емоційний інтелект (Д. Люсін)

3.1 Міжособистісний емоційний інтелект (MEI) позитивно корелює з:

- а) емоційним виснаженням ($r = 0,317$; $p < 0,05$);
- б) деперсоналізацією ($r = 0,518$; $p < 0,01$);
- в) напругою ($r = 0,570$; $p < 0,01$);
- г) опором ($r = 0,627$; $p < 0,01$);
- д) виснаженням ($r = 0,527$; $p < 0,01$).

3.2 Внутрішньоособистісний емоційний інтелект (BEI) позитивно пов'язаний із:

- а) напругою ($r = 0,313$; $p < 0,05$);
- б) опором ($r = 0,405$; $p < 0,01$);
- в) виснаженням ($r = 0,343$; $p < 0,01$).

Ці результати свідчать про те, що навіть високий рівень емоційного інтелекту за умов інтенсивної професійної взаємодії може супроводжуватися зростанням показників вигорання.

Таким чином, кореляційний аналіз підтвердив наявність системних взаємозв'язків між мотиваційними установками, емпатією, емоційним інтелектом і показниками професійного вигорання.

Факторами ризику виступають:

- висока орієнтація на результат і працю;
- виражена емпатійність;
- високий рівень міжособистісного емоційного інтелекту.

Захисними чинниками можна вважати:

- егоїстичну спрямованість (у помірному прояві);
- орієнтацію на автономність (свободу);
- інструментальну мотивацію (грошова орієнтація).

Отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження щодо взаємозв'язку індивідуально-психологічних характеристик і професійного вигорання психологів-консультантів.

2.3. Обговорення ключових психологічних механізмів формування вигорання

Отримані результати підтверджують багатофакторну природу професійного вигорання та узгоджуються з сучасними теоретичними моделями професійного стресу й виснаження.

1. Професійне вигорання в контексті моделі професійного стресу

Згідно з моделлю професійного стресу (occupational stress model), вигорання розглядається як наслідок тривалого дисбалансу між вимогами професійного середовища та ресурсами особистості. У діяльності психолога-консультанта такими вимогами є:

- 1) інтенсивна емоційна взаємодія;
- 2) відповідальність за психологічний стан клієнта;
- 3) необхідність постійного емоційного самоконтролю;
- 4) високі етичні стандарти.

Виявлене зростання показників напруги, опору та виснаження зі збільшенням професійного стажу підтверджує накопичувальний характер стресового навантаження. Тривала дія професійних стресорів без достатніх механізмів відновлення призводить до формування стабільної структури синдрому вигорання.

2. Концепція збереження ресурсів (С. Hobfoll)

Отримані результати можна пояснити в межах концепції збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory, С. Hobfoll). Згідно з цією теорією, люди прагнуть зберігати, накопичувати та захищати свої ресурси (емоційні, когнітивні, соціальні, матеріальні). Втрата ресурсів або загроза їх втрати є основним джерелом стресу.

У контексті діяльності психолога-консультанта:

- 1) Емпатія та міжособистісний емоційний інтелект є одночасно ресурсами і каналами витрати ресурсів.
- 2) Висока емоційна залученість веде до інтенсивного «витрачання»

емоційних ресурсів.

3) За відсутності достатнього відновлення виникає «спіраль втрати ресурсів», що проявляється у зростанні напруги та виснаження.

4) Позитивні кореляції між емпатією, MEI та показниками вигорання свідчать саме про такий механізм: професійно значущі якості стають фактором ризику в умовах хронічного перевантаження.

3. Ресурсна теорія особистості

У межах ресурсного підходу особистісні характеристики можуть виступати як:

- ресурси (захисні чинники),
- або фактори ризику (за умов надмірного навантаження).

Захисні чинники

Негативні кореляції між:

- а) егоїзмом,
- б) орієнтацією на свободу,
- в) матеріальною мотивацією
- г) та показниками вигорання свідчать про їхню ресурсну функцію.

Здатність зберігати особисті межі, орієнтація на автономію та фокус на власних інтересах можуть перешкоджати надмірному емоційному «вигоранню» через зменшення глибини емоційної залученості.

Це узгоджується з ідеєю психологічної автономії як умови стресостійкості.

Позитивні кореляції між: орієнтацією на результат, орієнтацією на працю, альтруїзмом та компонентами вигорання можна пояснити через феномен «гіперідентифікації з професійною роллю». Надмірна професійна залученість призводить до злиття особистісної цінності з професійними досягненнями, що підвищує вразливість до стресу.

4. Амбівалентна роль емоційного інтелекту

Традиційно емоційний інтелект розглядається як предиктор психологічного благополуччя. Проте результати дослідження демонструють

його амбівалентний характер.

Високий рівень: розуміння емоцій інших, управління емоціями у взаємодії може посилювати глибину емоційної включеності. Якщо не сформовані механізми психологічного дистанціювання, це призводить до емоційного перенавантаження.

Таким чином, сам по собі високий емоційний інтелект не гарантує захисту від вигорання - важливим є баланс між емпатією та саморегуляцією.

5. Професійний розвиток і динаміка вигорання

Отримані результати щодо зростання показників вигорання у групі з більшим стажем можна інтерпретувати через призму моделей професійного розвитку.

На етапі 5–10 років спостерігається оптимальний баланс між професійною компетентністю та ресурсами. Проте подальше накопичення стресового досвіду без системної підтримки (супервізія, інтервізія, психогігієна) може призводити до фази виснаження.

Це відповідає процесуальній моделі вигорання, згідно з якою:

Напруга → Резистенція → Виснаження.

Зробимо загальний теоретичний висновок:

Професійне вигорання психологів-консультантів є результатом складної взаємодії:

- хронічного професійного стресу,
- витрати емоційних ресурсів,
- мотиваційної структури особистості,
- індивідуальних емоційних характеристик.

У межах концепції збереження ресурсів можна стверджувати, що:

1) емпатія та емоційний інтелект є умовно-ресурсними характеристиками;

2) автономія, помірний егоцентризм і збереження особистих меж — стабілізуючі ресурси;

3) надмірна орієнтація на результат і альтруїзм без самозбереження -

фактори ризику.

Отримані результати мають прикладне значення для розробки програм профілактики вигорання, які повинні включати:

- а) формування навичок відновлення ресурсів;
- б) розвиток психологічних меж;
- в) баланс між емпатією та саморегуляцією;
- г) корекцію дисфункціональних мотиваційних установок.

Висновки до розділу 2

1. Аналіз рівня вираженості симптомів емоційного вигорання засвідчив, що ступінь розвитку цього синдрому безпосередньо пов'язаний із професійним стажем психологів-консультантів. Найбільш вразливою групою виявилися фахівці з досвідом роботи понад 15 років.

2. Отримані результати узгоджуються з концепцією К. Масlach і С. Джексона, які підкреслювали значущість проблеми вигорання у сфері соціальних послуг. Психологи-консультанти у своїй діяльності постійно взаємодіють із клієнтами, що переживають інтенсивні негативні емоції - гнів, тривогу, відчай. Тривале перебування в такому емоційно напруженому середовищі створює умови для накопичення психоемоційного виснаження та розвитку синдрому вигорання.

3. Дослідження також підтверджує, що професійна діяльність у допоміжних професіях має низку специфічних характеристик - високий рівень відповідальності, емоційну включеність, необхідність постійної емпатійної взаємодії. З плином часу ці чинники накопичуються, посилюючи ризик формування вигорання.

4. Водночас виявлено відмінності залежно від стажу роботи:

4.1 Психологи з досвідом 0–5 років демонструють виражені прояви емоційної та моральної дезорієнтації, що може бути пов'язано з адаптацією до професії та формуванням професійної ідентичності.

4.2 Фахівці зі стажем 5–10 років є найбільш адаптованою групою. Для них характерні окремі прояви вибіркового емоційного реагування, емоційної економії та певного емоційного дефіциту, однак загалом вони демонструють достатній рівень професійної стійкості.

4.3 Психологи з досвідом понад 10–15 років виявляють ознаки системного емоційного виснаження, що потребує комплексних заходів підтримки та відновлення.

5. Отримані результати дозволяють окреслити напрями профілактичної та корекційної роботи:

5.1 для молодих спеціалістів - розвиток професійно-етичних орієнтирів, формування навичок управління складними випадками та професійної рефлексії;

5.2 для фахівців із досвідом 5–10 років - навчання методам підтримки та зміцнення емоційних ресурсів;

5.3 для спеціалістів із тривалим стажем - впровадження програм відновлення емоційної стійкості, використання методів саморегуляції, супервізії та співпраця з психологом для опрацювання накопиченого емоційного дистресу.

6. Крім того, встановлений зв'язок між професійним вигоранням та індивідуально-психологічними характеристиками (емпатією, емоційним інтелектом, мотиваційними потребами) відкриває можливості для більш усвідомленої роботи над саморегуляцією. Урахування цих особливостей є важливим як у профілактиці та подоланні вигорання, так і в підвищенні ефективності взаємодії з клієнтами.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ

3.1. Мета, завдання, принципи та структура корекційно-профілактичної програми

3.1.1 Теоретико-методологічне обґрунтування програми. Результати емпіричного дослідження засвідчили наявність статистично значущих зв'язків між показниками професійного вигорання, емоційною емпатією, емоційним інтелектом та соціально-психологічними установками особистості. Встановлено, що високий рівень емпатійності, орієнтація на результат і працю, а також підвищена міжособистісна емоційна залученість пов'язані зі зростанням напруги, резистенції та виснаження.

З огляду на отримані дані та положення концепції збереження ресурсів, модель професійного стресу та ресурсну теорію особистості, було розроблено комплексну програму профілактики професійного вигорання, спрямовану на відновлення балансу між професійною залученістю та особистісним самозбереженням.

Програма має ресурсно-орієнтований характер і передбачає розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування здорових професійних меж та оптимізацію мотиваційної структури.

3.1.2 Теоретичне підґрунтя програми. Програма базується на:

- А. моделі професійного стресу;
- Б. концепції збереження ресурсів;
- В. ресурсній теорії особистості;
- Г. процесуальній моделі розвитку вигорання.

3.1.3. Мета, завдання та принципи реалізації програми. Мета програми: зниження рівня професійного вигорання психологів-консультантів шляхом

формування адаптивних стратегій саморегуляції та збереження емоційних ресурсів.

Завдання програми:

- 1) Підвищення обізнаності щодо механізмів розвитку вигорання.
- 2) Формування навичок управління емоційним напруженням.
- 3) Розвиток контрольованої емпатії.
- 4) Оптимізація мотиваційних установок.
- 5) Створення індивідуальної стратегії профілактики вигорання.

Принципи реалізації:

- наукової обґрунтованості;
- системності;
- ресурсної спрямованості;
- практичної орієнтованості;
- диференційованого підходу залежно від стажу.

3.1.4. Структура програми. Програма розрахована на 6 тижнів (1 модуль на тиждень), кожне заняття тривалістю 3,5–4 години.

Модуль 1. Природа професійного вигорання: Психоедукація, діагностика вихідного рівня, аналіз особистих стресорів.

Модуль 2. Емоційна саморегуляція: Освоєння технік відновлення ресурсів (релаксація, дихальні практики).

Модуль 3. Емпатія без виснаження: Формування професійної дистанції, профілактика вторинної травматизації.

Модуль 4. Емоційний інтелект як ресурс: Розвиток навичок регуляції емоцій без надмірного включення.

Модуль 5. Баланс мотивації: Корекція перфекціоністських тенденцій, формування здорових меж.

Модуль 6. Індивідуальна стратегія профілактики: Повторна діагностика, аналіз змін, розробка персонального плану.

3.1.5. Оцінка ефективності програми. Оцінювання результативності здійснюється у три етапи:

1) До початку програми - первинна діагностика (МВІ, методика Бойка, самооцінка напруги).

2) Після завершення - повторне тестування та порівняльний аналіз.

3) Через 3 місяці - контрольна оцінка стійкості змін.

Критеріями ефективності є:

а) зниження показників емоційного виснаження;

б) зменшення рівня напруги;

в) підвищення суб'єктивного відчуття професійної стійкості.

3.1.6. Економічне обґрунтування впровадження програми

Професійне вигорання має не лише психологічні, а й економічні наслідки для установи. До них належать:

- зниження продуктивності праці;
- збільшення кількості помилок;
- зростання плинності кадрів;
- підвищення рівня лікарняних;
- погіршення якості надання психологічних послуг.

Проведемо орієнтовний економічний розрахунок. Припустимо, що в установі працює 10 психологів.

Середні витрати на заміну одного фахівця (пошук, адаптація, навчання) можуть становити умовно 2–3 місячні заробітні плати.

Якщо програма дозволяє знизити плинність кадрів хоча б на 10–20 %, це вже компенсує витрати на її проведення.

Витрати на впровадження:

- 1) оплата тренера (6 занять);
- 2) методичні матеріали;
- 3) організаційні витрати.

Економічні вигоди:

- зменшення лікарняних;
- збереження досвідчених фахівців;
- підвищення якості послуг;

- покращення репутації установи;
- зниження витрат на рекрутинг.

За попередніми розрахунками, навіть незначне зменшення професійного виснаження забезпечує економічний ефект, що перевищує витрати на програму протягом одного року.

3.1.7. Загальний висновок. Запропонована програма профілактики професійного вигорання має теоретичне, практичне та економічне обґрунтування. Її впровадження сприятиме підвищенню професійної стійкості психологів-консультантів, збереженню кадрового потенціалу та оптимізації функціонування установи.

Програма може бути рекомендована до впровадження у центрах психологічного консультування, соціальних службах та освітніх закладах.

3.2. Зміст і характеристика тренінгових занять

Сформуємо таблицю 3.1, куди внесемо календарний план реалізації програми.

Таблиця 3.1 - Структура програми за модулями

№	Назва модуля	Основна мета	Ключовий результат
1	Природа професійного вигорання	Усвідомлення механізмів вигорання	Розуміння особистих факторів ризику
2	Емоційна саморегуляція	Освоєння технік відновлення	Зниження напруги
3	Емпатія без виснаження	Формування професійної дистанції	Контрольована емпатія
4	Емоційний інтелект як ресурс	Оптимізація емоційної регуляції	Зменшення емоційного перевантаження
5	Баланс мотивації	Корекція ризикованих установок	Зниження перфекціоністського тиску
6	Індивідуальна стратегія профілактики	Формування особистого плану	Довгострокова стійкість

Охарактеризуємо детально календарний план реалізації програми (6 тижнів).

Тиждень 1

- 1.1 Модуль 1. Природа професійного вигорання
- 1.2 Діагностика вихідного рівня (МВІ, шкала напруги)
- 1.3 Карта особистих стресорів
- 1.4 Аналіз ресурсів і втрат
- 1.5 Домашнє завдання: вести щоденник емоційного стану.

Тиждень 2

- 2.1 Модуль 2. Емоційна саморегуляція
- 2.2 Техніки дихання
- 2.3 Прогресивна релаксація
- 2.4 Практика «ритуал завершення сесії»
- 2.5 Домашнє завдання: щоденне застосування технік.

Тиждень 3

- 3.1 Модуль 3. Емпатія без виснаження

Детально розроблений сценарій Модуля 3 «Емпатія без виснаження», який є ключовим з огляду на результати нашого дослідження (позитивний зв'язок емпатії з напругою, опором та виснаженням) поданий у додатку Е.

- 3.2 Робота з емоційною сепарацією
- 3.3 Рольові вправи
- 3.4 Техніка «емоційного контейнера»
- 3.5 Домашнє завдання: відстеження моментів емоційного злиття.

Тиждень 4

- 4.1 Модуль 4. Емоційний інтелект як ресурс
- 4.2 Аналіз емоційних тригерів
- 4.3 Когнітивна переоцінка
- 4.4 Регуляція експресії
- 4.5 Домашнє завдання: щоденник емоційних реакцій.

Тиждень 5

- 5.1 Модуль 5. Баланс мотивації

Повністю розроблений сценарій тренінгового модуля «Баланс мотивації», який безпосередньо спирається на результати нашого дослідження (зв'язки між орієнтацією на результат, працю, альтруїзм і показниками вигорання) поданий у додатку Ж.

5.2 Мотиваційний профіль

5.3 Робота з перфекціонізмом

5.4 Формування професійних меж

5.5 Домашнє завдання: впровадження 2 нових правил самозбереження.

Тиждень 6

6.1 Модуль 6. Індивідуальна стратегія профілактики

6.2 Повторна діагностика

6.3 Аналіз змін

6.4 Формування персонального плану на 3–6 місяців

6.5 Підсумкова рефлексія.

3.3. Шляхи профілактики професійного вигорання психологів-консультантів та практичні рекомендації щодо впровадження програми у професійну діяльність

Пошук шляхів профілактики та подолання професійного вигорання психолога-консультанта є актуальною проблемою у сучасній психології праці.

Як показало проведене нами дослідження, одним із найголовніших особистісних ресурсів подолання професійного вигорання психолога-консультанта є самовладання. Доведено, що відмінності в структурі самовладання впливають на утворення певної стратегії та виявлено їх прямий зв'язок із рівнем професійного досвіду.

Виявлення відмінностей у структурі та стратегіях самовладання у психологів з різним рівнем професійного вигорання дозволило визначити «слабкі ланки» у реагуванні психологів з різним стажем роботи на стресові ситуації у професійній діяльності та припустити причини їхнього

професійного вигорання.

Однією з гіпотез нашого дослідження було припущення, що розвиток самовладання, як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання психологів-консультантів, сприятиме розвитку у них позитивних стратегій самоволодіння та подолання професійного вигорання.

Як показало проведене нами дослідження, одним із найголовніших особистісних ресурсів подолання професійного вигорання психологів-консультантів є самовладання. Доведено, що відмінності в структурі самовладання впливають на утворення певної стратегії та виявлено їх прямий зв'язок із рівнем професійного досвіду. Виявлення відмінностей у структурі та стратегіях самовладання у психологів-консультантів з різним досвідом професійної діяльності дозволило визначити «слабкі ланки» у реагуванні психологів на стресові ситуації у професійній діяльності та припустити причини їхнього професійного вигорання.

Вивчення методів, що дозволяють розвинути самовладання психологів – консультантів показало, що найбільш ефективною та дієвою формою роботи є організований тренінг [42, с. 135], що представляє собою сукупність ігрових та дискусійних методів, спрямованих на «подолання труднощів, що заважають оптимальному розвитку тих чи інших сторін особистості та її ефективної життєдіяльності, розкриття внутрішніх потенціалів людини та розширення її самосвідомості» [59, с. 451].

На сьогоднішній день у психологічній науці теорія та практика тренінгової роботи представлена досить широко. В основу деяких методик психологічної підготовки покладено техніки самонавіювання - східні практики [58, с. 28], в інших – спеціальні вправи, що моделюють конкретні ситуації реальної професійної діяльності психологів-консультантів.

Аналіз всього різноманіття тренінгових програм, запропонованих для використання в психології, показав, що в більшості це тренінги професійного спілкування, розвитку стресостійкості, впевненої поведінки та соціально-професійних навичок взаємодії, що сприяють ефективному виконанню

професійної діяльності. Усі ці тренінги поєднує набуття психологом-консультантом нового досвіду.

Як справедливо зазначають вчені, «Тренінгові методи – це поглиблена робота з наявним досвідом учасників тренінгу, їхня співпраця та взаємодія. Джерелом новизни є використання досвіду» [58, с. 30].

У ході занять відбувається переосмислення, зміна у сприйнятті, структурування, вибудовування у певну логіку вирішення завдань. Завдяки аналізу власних дій «учасники дізнаються нове про себе та свою поведінку» [58, с. 29].

Ці факти дали нам підстави вважати, що саме спеціально організований тренінг найбільш ефективних стратегій самовладання сприятиме зниженню професійного вигоряння психологів-консультантів.

У ході емпіричного дослідження з'ясувалося, що у психологів-консультантів із середнім стажем роботи та низьким рівнем професійного вигоряння стратегії самовладання суттєво відрізняються від сильно «вигорілих» співробітників. В результаті порівняння стратегій самоволодіння психологів-консультантів, що «вигоріли» і «не вигоріли», були визначені якісні характеристики самоволодіння, які слід розвивати для профілактики професійного вигоряння психологів-консультантів (з урахуванням їхнього професійного досвіду).

З цією метою було розроблено програму тренінгу розвитку самоволодіння психологів-консультантів як особистісного ресурсу подолання професійного вигоряння, що складається з чотирьох послідовних етапів: діагностичного, аналітико-проективного, практичного, рефлексивного.

На діагностичному етапі визначаються властиві психологам-консультантам стратегії самовладання та рівень їх професійного вигоряння.

На основі отриманих емпіричних даних будується індивідуальний профіль стратегії самоволодіння психолога-консультанта і визначаються бар'єри професійної діяльності, що найбільш важко переборні для нього. Тренінгові групи, об'єднані модератором на підставі подібності стратегій

самоволодіння психологів-консультантів та їх стажу професійної діяльності, застосовуються для подальшої психологічної роботи з вирішення подібних проблем.

На аналітико-проективному етапі вирішуються три завдання:

Перше – визначення напрямку психологічного супроводу, адекватного виявленої стратегії самоволодіння та типу реагування на професійні бар'єри, які детермінують професійне вигорання.

Друге – постановка мети психологічного супроводу залежно від стратегії самовладання: для випробуваних із позитивними стратегіями самоволодіння необхідно сприяти збереженню балансу прояви самоволодіння та низького рівня професійного вигорання. Для психологів-консультантів із негативними стратегіями самовладання необхідно виявити особистісні ресурси розвитку самоволодіння.

Третє – відповідно до поставлених цілей, вибрати методи психологічної допомоги, а також конкретні техніки їх реалізації.

Практичний етап є безпосередньою психологічною роботою модератора з оптимізації стратегій самоволодіння психологів-консультантів. Основною формою реалізації практичного етапу є тренінг розвитку самоволодіння, за рахунок рефлексії та гармонізації трьох його структурних компонентів (особистісного, подійного та екзистенційного).

Основою тренінгу є реалізація стратегії самоволодіння психологів-консультантів як встановлення особистості на певні форми поведінки у складних життєвих ситуаціях та професійній діяльності, що реалізується за допомогою самоконтролю та саморегуляції когнітивної та афективної сфер психічної діяльності.

На рефлексивному етапі тренінгу розвитку самоволодіння як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання, після завершення повного циклу, проводиться оцінка ефективності. За результатами отриманих даних психолог-модератор встановлює динаміку змін аналізованих показників та визначає шляхи подальшого психологічного супроводу процесу

профілактики професійного вигорання психологів-консультантів.

Для реалізації цієї програми було розроблено конкретний сценарний план тренінгу розвитку самоволодіння психологів-консультантів як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання, що має блокову побудову.

Перший блок присвячений загальним питанням стратегій самовладання суб'єкта праці. Його метою стало формування уявлень психологів-консультантів, які беруть участь у тренінгу, про структурні компоненти самовладання та рефлексію кожним учасником власної стратегії самоволодіння.

Результатом проведення заходів цього блоку стали створення позитивного емоційного фону тренінгу та створення атмосфери психологічної безпеки.

Після визначення учасниками особливостей своєї структури самовладання та його кращих стратегій на діагностичному етапі тренінгу, починалася його теоретична частина, яка полягає у розширенні когнітивної складової самоволодіння та усвідомлення власних проблем, що призводять до професійного вигорання. Це відбувалося через розширення «семантичного поля» показників самовладання, за допомогою обговорення відмінностей у стратегіях самоволодіння у психологів-консультантів з різним стажем професійної діяльності, що знаходяться на різних рівнях професійного вигорання.

Обговорення проблем у груповому форматі сприяло рефлексії психологами-консультантами проблемних питань інших колег через призму власних психологічних труднощів та сприяло виникненню інсайтів (власних відкриттів). Учасники тренінгу зазначали, що раніше їм «навіть на думку не спадало» те, що тепер здавалося очевидним. Усвідомлення власних проблем приходило у дискусії та спробах допомогти іншій людині вирішити її проблему. Для цього застосовувалася методика «Оціни своє самовладання». Найцікавішою «знахідкою» у цій методиці стало застосування вправи

«Асоціації». На екрані були написані показники структури самовладання. Учасникам пропонувалося називати асоціації до кожного з них. Далі учасникам пропонувалося скласти колажі, що відповідають психологічному портрету особистості, відповідній стратегії самовладання та рівню професійного вигорання.

Виявлені під час нашого емпіричного дослідження стратегії самоволодіння психологів-консультантів були зображені учасниками тренінгу і потім докладно обговорені. Пропонувалося навести приклади з літератури та кінофільмів, де герої демонстрували дані стратегії, і пояснити свій вибір вчинками цього героя, які свідчать про прояв саме цієї стратегії самовладання.

Психологи-консультанти наводили приклади відомих персонажів з романів, кінофільмів, байок і навіть мультфільмів, віршів та пісень. Після цього, за допомогою групової роботи учасників тренінгу зі складання портрета «Ідеальний психолог-консультант», було конкретизовано показники оптимальної стратегії їхнього самоволодіння.

Відмінністю обраної методики було поєднання індивідуальної, групової та фронтальної роботи. У ході фронтальної роботи психолог-модератор мав на меті об'єктивацію учасниками у себе подібностей і відмінностей із створеним психологічним портретом ідеального психолога-консультанта, що призводить до усвідомлення та оцінки своїх особистісних ресурсів та негативних факторів прояву самоволодіння психологів у різних ситуаціях професійної діяльності.

Закінчувався перший блок тренінгу рефлексією та вербалізацією змін у своєму внутрішньому світі та психоемоційному стані, визначалися зміни у самооцінці психологами-консультантами їхнього самоволодіння, самоконтролю та саморегуляції.

Другий блок тренінгу було присвячено роботі зі структурою психологів-консультантів як суб'єктів професійної діяльності та був націлений на актуалізацію у психологів особистісних ресурсів емоційно-особистісного благополуччя.

Форми роботи, які використовувалися, були традиційними: фронтальна робота, робота в групах, робота в парах, індивідуальна робота.

У ході фронтальної роботи учасники тренінгу складали карту антибар'єрів професійної діяльності, розмірковуючи про те, що робить їх щасливими на роботі, записуючи це на аркуші паперу. Цей прийом давав змогу актуалізувати позитивний професійний досвід, виявити індивідуальні фактори підвищення особистісних ресурсів. самовладання у психологів-консультантів.

Прийом позитивного перефразування на тему «Оптимізм у моїй роботі» сприяв встановленню джерел та тригерів запуску оптимізму. Досягалося усвідомлення переваг позитивного мислення. При виконанні вправи «От як добре» в парах поповнювався банк ситуацій власного успіху у професійній діяльності, тим самим розширюючи смислове поле поняття «успіх» та суміжних понять.

Опрацювання образів «Ідеал» та «Антіїдеал» сприяло усвідомленню власної життєвої позиції психолога-консультанта та ступеня її прояву у професійній діяльності.

Обов'язковим результатом кожного блоку програми тренінгу був її рефлексивний етап. Учасникам тренінгу пропонувалося закінчити фразу: «Сьогодні я зрозумів і відчув...» з метою усвідомлення ними змін та психологічних новоутворень.

Третій блок тренінгу було спрямовано на рефлексію власної стратегії самоволодіння учасників тренінгової групи, їх особистісних ресурсів, маркерів професійного вигоряння та психологічних бар'єрів професійної діяльності.

Це досягалося за допомогою методу незакінчених речень. Для продовження думки пропонувалися пропозиції:

«Я вважаю тебе успішним (надійним, компетентним) тому, що...». Метою цієї вправи була гармонізація стратегій самовладання, адекватне сприйняття оточуючих, розвиток позитивного мислення.

Об'єктивізація особистісних ресурсів професійного успіху досягалася

при виконанні вправ «Я через 5 років» та «П'ять вчинків для досягнення успіху».

Створення колажів на тему «День сьогоднішній – день завтрашній» сприяло візуалізації та усвідомленню досяжності поставленої мети.

Рефлексивний етап цього блоку тренінгу реалізовано у вправі «Я можу пишатися тим, що...».

Четвертий блок тренінгу націлений на зміну негативних стратегій самовладання учасників тренінгової групи та подолання (профілактику) високого рівня професійного вигоряння.

Основною формою роботи тут стала групова арт-терапія. Різними способами (малюнок, пісочна картина, ліплення, аплікація) створювалася картина «Я психолог-консультант». Кожен учасник тренінгу мав можливість розповісти про своє бачення картини та сенс, який він вніс до її створення. За назвою картини та виділених предметів у картині, що є маркерами професійного вигоряння, стресу та інших деструктивних станів, що стосуються професійної діяльності психологів-консультантів, психолог-модератор визначав ознаки професійного вигоряння психолога. Далі йшло обговорення впливу цих маркерів на відчуття себе неуспішним, песимістом, нещасливим тощо.

Після співвіднесення кроків щодо реструктуризації створеної картини з діями у реальній професійній діяльності відбувалося усвідомлення своїх можливостей управління власною стратегією самовладання у вигляді розвитку самоконтролю, самоврядування та саморегуляції професійної діяльності.

П'ятий блок тренінгу було спрямовано на формування навичок управління психологами-консультантами своїм актуальним психічним станом у важкій ситуації професійної діяльності. Вправи, які з'явилися психологічним інструментарієм формування навичок самоврядування, самоконтролю і саморегуляції психологів-консультантів, вирішували завдання виявлення факторів, що негативно впливають на психіку, в ситуаціях, де потрібне самовладання («Що означає бути психологи-консультанти», «Де працюють

психологи-консультанти», «Психолог повинен формування репертуару ресурсних технік проживання негативних станів («Як впоратися з негативним станом на роботі» «Я можу це зробити»), усвідомлення особистісних ресурсів підтримки гармонійної стратегії самоволодіння у психологів-консультантів («До психолога поспішають на допомогу ...»).

Шостий блок – рефлексивний. Після завершення повного циклу психологічної роботи з гармонізації стратегій самоволодіння та вироблення необхідних навичок її підтримки в оптимальному стані, оцінюється її ефективність. Для цього учасники тренінгу знову заповнюють опитувальники, запропоновані раніше в діагностичному блоці.

На підставі отриманих емпіричних даних психолог може зробити висновки про динаміку стратегій самовладання психологів-консультантів та намітити кроки щодо подальшого психологічного супроводу розвитку позитивних стратегій самоволодіння та забезпечення профілактики професійного вигорання психологів-консультантів.

Для апробації запропонованої програми тренінгу розвитку самоволодіння як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання були сформовані експериментальна (n =36) та контрольна (n =34) групи з випробуваних, які мають середній та високий рівні професійного вигорання (Таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Експериментальна вибірка

Вибірка	Рівень професійного вигорання			
	середній стаж роботи з 5 до 10 років		високий стаж роботи із 2 до 5 років; з 10 до 15 років	
	експериментальна група (n=21)	контрольна група (n=20)	експериментальна група (n=15)	контрольна група (n=14)
психологи-консультанти від 2 до 15 років професійного досвіду роботи психологами.	Бездіяльно-життєстійка стратегія самовладання (n = 5) Унікально - інертна стратегія самовладання (n = 6)	Бездіяльно-життєстійка стратегія самовладання (n = 5) Унікально – інертна стратегія самовладання (n = 5)	Дисгармонійно-незалучена стратегія самовладання (n = 4) Мотивовано-фрустрована стратегія самовладання (n = 4)	Дисгармонійно-незалучена стратегія самовладання (n = 4) Мотивовано-фрустрована стратегія самовладання (n = 4)

Після завершення формуючого експерименту виявлявся рівень загального самоволодіння психологів – консультантів експериментальної та контрольної груп та проводився аналіз отриманих емпіричних результатів.

Відзначено позитивну динаміку всіх показників самоволодіння в експериментальній групі: особистісного (на 63 %), подієвого (на 13 %) та екзистенційного (на 38 %). У контрольній групі виявлено зниження відповідних показників.

Таким чином, в ході експериментальної роботи було проведено апробацію розробленої програми психологічного тренінгу розвитку самоволодіння як особистісного ресурсу подолання професійного вигорання психологів – консультантів та доведено її ефективність.

Отримані результати дослідження та апробація програми дозволяють розробити систему практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання професійного вигорання психологів-консультантів з урахуванням професійного стажу, рівня емпатії, емоційного інтелекту та мотиваційних установок.

1. Рекомендації щодо профілактики емоційного виснаження

1.1. Розвиток навичок збереження ресурсів

Відповідно до концепції збереження ресурсів, доцільно впроваджувати:

- а) регулярну психоемоційну самодіагностику;
 - б) планування періодів відновлення (відпустки, короткі паузи в роботі);
 - в) практики емоційної саморегуляції (дихальні техніки, релаксація, майндфулнес);
- обмеження надмірної кількості клієнтів.

Особлива увага має приділятися формуванню навичок своєчасного відновлення емоційних ресурсів.

2. Формування здорових професійних меж

З огляду на виявлені позитивні зв'язки між емпатією та показниками вигорання, необхідно:

- навчати фахівців технік психологічного дистанціювання;
- формувати навички розмежування «професійного» і «особистого»;
- розвивати здатність до «контрольованої емпатії» (емпатія без злиття).

Доцільним є впровадження тренінгів з формування особистісних меж та профілактики вторинної травматизації.

3. Розвиток адаптивної мотиваційної структури

Виявлені зв'язки між орієнтацією на результат, працю та вигоранням свідчать про необхідність:

- а) корекції перфекціоністських установок;
- б) формування гнучкого ставлення до професійних досягнень;
- в) зниження надмірної гіпервідповідальності.

Водночас важливо підтримувати баланс між альтруїзмом і самозбереженням. Фахівцям рекомендується:

- 1) усвідомлювати власні потреби;
- 2) дозволяти собі відпочинок без почуття провини;
- 3) підтримувати автономію у професійній діяльності.

4. Використання супервізії та інтервізії

Регулярна супервізія є одним із ключових інструментів профілактики вигорання. Вона дозволяє:

- а) опрацьовувати складні випадки;
- б) знижувати рівень емоційного напруження;
- в) отримувати професійну підтримку;
- г) формувати реалістичні очікування щодо результатів роботи.

Особливо актуальною супервізія є для фахівців із досвідом понад 10 років, у яких зафіксовано повністю сформовану фазу виснаження.

5. Диференційовані рекомендації залежно від професійного стажу

5.1. Для фахівців зі стажем 2–5 років:

- розвиток професійної ідентичності;

- навчання стрес-менеджменту;
- формування реалістичних очікувань щодо результатів роботи.

5.2. Для фахівців зі стажем 5–10 років:

- підтримка емоційної рівноваги;
- профілактика гіперпрофесійної ідентифікації;
- оптимізація робочого навантаження.

5.3. Для фахівців зі стажем понад 10 років:

- програми відновлення емоційної стійкості;
- індивідуальна психологічна підтримка;
- перегляд професійних цілей;
- розширення професійних ролей (наставництво, викладання).

6. Розвиток усвідомленого емоційного інтелекту

Зважаючи на амбівалентну роль емоційного інтелекту, доцільно:

- поєднувати розвиток емпатії з розвитком навичок саморегуляції;
- навчати технік емоційного «відпускання»;
- формувати здатність до конструктивної емоційної дистанції.

Сформулюємо загальний висновок: профілактика професійного вигорання повинна мати комплексний характер і враховувати:

- а) особливості мотиваційної сфери;
- б) рівень емпатії;
- в) структуру емоційного інтелекту;
- г) етап професійного розвитку.

Особливу увагу слід приділяти формуванню балансу між допомогою іншим і збереженням власних психологічних ресурсів.

Висновки до розділу 3

1. У третьому розділі магістерської роботи було розроблено та теоретично обґрунтовано програму профілактики професійного вигорання психологів-консультантів, що базується на результатах емпіричного

дослідження та сучасних наукових підходах до розуміння феномену вигорання.

Аналіз отриманих даних підтвердив, що професійне вигорання має багатофакторну природу та зумовлюється взаємодією професійного стажу, рівня емпатії, особливостей емоційного інтелекту та мотиваційних установок особистості. Встановлено, що високий рівень емоційної залученості, орієнтація на результат і працю, а також виражений альтруїзм за відсутності сформованих механізмів самозбереження підвищують ризик розвитку напруги, резистенції та виснаження.

2. На основі концепції збереження ресурсів, моделі професійного стресу та ресурсного підходу до особистості було сформовано комплексну програму профілактики, яка передбачає:

- а) розвиток навичок емоційної саморегуляції;
- б) формування професійних меж;
- в) оптимізацію мотиваційного профілю;
- г) розвиток контрольованої емпатії;
- д) створення індивідуальної стратегії відновлення ресурсів.

Програма має модульну структуру та розрахована на поетапне формування психологічної стійкості. Запропоновано систему оцінювання її ефективності, що включає первинну та повторну психодіагностику, а також відстрочений контроль результатів.

3. Економічний аналіз доцільності впровадження програми показав, що профілактика професійного вигорання сприяє зниженню плинності кадрів, підвищенню продуктивності праці та зменшенню непрямих витрат установи. Таким чином, реалізація програми є не лише психологічно доцільною, а й економічно обґрунтованою.

Отже, розроблена програма профілактики професійного вигорання є комплексною, теоретично вмотивованою та практично значущою, а її впровадження може сприяти підвищенню професійної ефективності та збереженню кадрового потенціалу психологічних служб.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне та емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання психологів-консультантів залежно від рівня професійного стажу та індивідуально-психологічних характеристик особистості.

1. У першому розділі проаналізовано сучасні наукові підходи до вивчення феномену професійного вигорання. Встановлено, що вигорання є складним багатовимірним утворенням, яке формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Розглянуто ресурсну теорію особистості, модель професійного стресу та концепцію збереження ресурсів, які стали теоретичною основою подальшого дослідження.

2. У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження, проведеного серед психологів-консультантів із різним професійним стажем. За допомогою методик МБІ, В. В. Бойка, опитувальника емоційної емпатії, опитувальника емоційного інтелекту Д. Люсіна та методики О. Ф. Потомкіної було встановлено, що отримані результати дослідження підтверджують висунуту гіпотезу про наявність зв'язку між індивідуально-психологічними характеристиками особистості та рівнем професійного вигорання психологів-консультантів.

2.1 Професійний стаж як чинник вигорання: Виявлена тенденція до зростання показників емоційного виснаження, напруги та фази виснаження зі збільшенням професійного стажу узгоджується з процесуальними моделями розвитку вигорання, які розглядають його як накопичувальний ефект хронічного стресу. Тривала емоційна взаємодія з клієнтами, особливо в умовах високої відповідальності та морального навантаження, сприяє поступовому виснаженню адаптаційних ресурсів.

Період 5–10 років професійної діяльності можна розглядати як відносно стабільний етап професійної ідентичності, коли вже сформовані

механізми саморегуляції, але ще не відбулося суттєвого накопичення хронічного емоційного перевантаження.

2.2 Емпатія як амбівалентний фактор: Позитивні кореляції між емоційною емпатією та показниками напруги, опору і виснаження свідчать про її амбівалентну роль у професійній діяльності психолога.

З одного боку, емпатія є ключовою професійною компетентністю, що забезпечує глибоке розуміння клієнта та ефективність допомоги. З іншого боку, надмірна емоційна включеність може призводити до явища «емоційного зараження» та вторинної травматизації, що підвищує ризик розвитку вигорання.

Цікаво, що позитивний зв'язок між емпатією та деперсоналізацією може свідчити про компенсаторний механізм: у відповідь на надмірне емоційне навантаження фахівець формує психологічну дистанцію як захисну реакцію.

2.3 Емоційний інтелект і професійне вигорання: Виявлені позитивні кореляції між міжособистісним та внутрішньоособистісним емоційним інтелектом і більшістю показників вигорання потребують глибшого теоретичного осмислення.

Традиційно емоційний інтелект розглядається як ресурс стресостійкості. Проте у професіях допоміжного типу висока здатність до розуміння й регуляції емоцій інших може супроводжуватися підвищеним рівнем емоційної залученості. За умов тривалого навантаження це може призводити до перевитрати психоемоційних ресурсів.

Отже, емоційний інтелект у даному контексті виступає не лише як захисний, а й як потенційно вразливий чинник - за відсутності ефективних стратегій відновлення.

2.4 Мотиваційні установки та ризик вигорання: Результати дослідження показали, що мотиваційна сфера є значущим детермінантом професійного вигорання.

- Орієнтація на результат та працю позитивно пов'язана з більшістю

показників вигорання. Це може пояснюватися перфекціоністськими тенденціями та високими внутрішніми стандартами, що сприяють хронічному напруженню.

- Альтруїзм пов'язаний зі зниженням особистих досягнень, що може відображати схильність до самопожертви та недооцінки власних потреб.

- Егоїзм та орієнтація на свободу мають негативні кореляції з показниками вигорання, що дозволяє розглядати їх як потенційні захисні чинники. Здатність зберігати межі, автономію та орієнтацію на власні інтереси сприяє збереженню емоційних ресурсів.

- Орієнтація на матеріальні стимули також пов'язана з нижчим рівнем емоційної залученості, що може зменшувати ризик виснаження.

Таким чином, дисбаланс між альтруїстичною спрямованістю та самозбереженням може бути ключовим механізмом розвитку вигорання у психологів-консультантів.

Отримані результати підтверджують багатофакторну природу професійного вигорання. Його формування зумовлене взаємодією: професійного стажу; рівня емпатії; особливостей емоційного інтелекту; мотиваційних установок особистості.

Професійне вигорання психологів-консультантів можна розглядати як наслідок тривалого дисбалансу між емоційною залученістю та ресурсами саморегуляції. Висока емпатія, розвинений емоційний інтелект і орієнтація на результат за відсутності навичок відновлення та збереження особистісних меж можуть трансформуватися з професійних переваг у фактори ризику.

Отримані дані мають практичне значення для розробки програм профілактики вигорання, що повинні включати розвиток навичок саморегуляції, формування здорових професійних меж та оптимізацію мотиваційної структури особистості.

Таким чином, гіпотеза дослідження про наявність відмінностей у проявах професійного вигорання залежно від професійного стажу та індивідуально-психологічних характеристик отримала емпіричне

підтвердження.

3. У третьому розділі на основі отриманих результатів було розроблено комплексну програму профілактики професійного вигорання психологів-консультантів. Програма має модульну структуру та спрямована на розвиток емоційної саморегуляції, формування професійних меж, оптимізацію мотиваційної структури та створення індивідуальної стратегії збереження ресурсів. Обґрунтовано її практичну доцільність і економічну ефективність для установ, що надають психологічні послуги.

Отже, результати роботи підтверджують, що професійне вигорання психологів-консультантів є наслідком складної взаємодії особистісних характеристик і професійних вимог. Підтримання балансу між емоційною залученістю та особистісним самозбереженням є ключовою умовою професійної стійкості.

Перспективами подальших досліджень є апробація та довготривала оцінка ефективності запропонованої профілактичної програми.

Таким чином, поставлену мету досягнуто, завдання виконано, а результати дослідження мають як теоретичну, так і практичну значущість.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І. В. Детермінанти професійних деформацій та деструкцій. *Modern scientific researches*. 2018. № 1(04-02). С. 100-106.
2. Астремська І. В. Професійна деформація лікарів: особливості, причини, наслідки. *Правничий вісник Університету «КРОК»*, 2018. №33. С. 170–175. URL: <https://lbku.krok.edu.ua/index.php/krokuniversity-law-journal/article/view/>
3. Бабій М. Вікова редукція професійного здоров'я вчителів у сучасній школі. *Психологія: реальність і перспективи*. Збірник наукових праць РДГУ. № 16 (2021), С. 5–11.
4. Байдик В. Супервізія та інтервізія як ефективні інструменти підтримки спеціалістів психологічної служби. *Регіональна система розвитку післядипломної педагогічної освіти: виклики та сучасні рішення*. Матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (м. Сєвєродонецьк, 7 листопада 2019 р.). ЛОППО, Сєвєродонецьк, С. 12–14. URL: <http://surl.li/druwe>
5. Байдик В. В. Психологічні характеристики професійної деструкції та професійного вигорання у працівників освіти. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2012. № 3 (29). С. 17-24. 2019.
6. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання». *Психологія*. 2010. № 1. С. 54-58.
7. Берегова Н. П., Повстюк О. Ю. Психологічні особливості професійної деформації практичних психологів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. Т. 1. С. 16-19.
8. Бєвз Г. М., Яценко Т. С. Професійна ідентичність психолога-консультанта як фактор запобігання вигоранню. *Психологія: теорія і практика*. 2021. № 1. С. 41–49.
9. Білера Н.В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. *Медицина третього*

тисячоліття: матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів, Харків: ХНМУ, 22–24 січня 2018 р. С. 285.

10. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. Харків: ІнЮре, 1999. 320 с.

11. Бондарчук Олена Іванівна О. І. Психологія професійної діяльності психолога-консультанта: навч. посіб. Київ: Каравела, 2018. 240 с.

12. Бондарчук О. І., Бевз Г. М. Психологічні чинники емоційного виснаження психологів-консультантів. Психологія і суспільство. 2019. № 3–4. С. 98–107.

13. Бондарчук О. І., Левицька Л. М. Вторинна травматизація та професійне вигорання психологів, які працюють з ВПО. Психологія і особистість. 2023. № 2 (24). С. 87–96.

14. Василенко Л. П., Гуменюк О. Є. Стресостійкість як ресурс збереження професійного здоров'я психолога. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2023. № 3 (31). С. 60–69.

15. Вашека Т., Тукаєв С. Детермінанти емоційного вигорання студентів психологів у процесі навчання. Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. Київ: Гнозис, 2011. Т. XIII. Ч. 6. С. 47–55.

16. Водоп'янова Н. Є. Психологія професійного вигорання. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 256 с.

17. Водоп'янова Н. Є., Старченкова Є. С. Синдром вигорання: сучасні підходи до дослідження. Психологічний журнал. 2005. № 4. С. 21–29.

18. Всесвітня організація охорони здоров'я Міжнародна класифікація хвороб 11-го перегляду (МКХ-11). Женева, 2019.

19. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. Social Work and Education. Vol. 4, No. 2. 2017. pp. 46–62.

20. Гнускіна О. А., Дзюба Т. М. Роль професійної супервізії у профілактиці вигорання психологів. Практична психологія та соціальна робота. 2022. № 5. С. 12–18.

21. Грандт В. В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я представників екстрених служб: вектори психологічної ефективності збереження професійної надійності. Проблеми сучасної психології. 2012. № 1. С. 97–102.

22. Гресько І. М. Професійне здоров'я особистості в умовах пандемії. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія ISSN 2786-5134 (Print), 2786-5142 (Online) (м. Київ, 18 листопада 2020 р.): матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої. Київ. 2020. С. 39–42.

23. Дзюба Т. М. Концептуальні моделі професійного здоров'я особистості. Актуальні проблеми психології. 2019. Том І. Випуск 47. С. 8–14.

24. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. Наука і освіта. 2014. № 6. С. 46–50.

25. Дзюба Т.М. Професійне здоров'я особистості в умовах невизначеності та суспільних викликів. Наукові записки. Серія: Психологія. 2024. № 3. С. 20–25.

26. Долинська Л. В., Коваль І. С. Особливості професійного вигорання молодих психологів-консультантів. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія». 2022. № 2 (16). С. 75–83.

27. Долинська Лідія Володимирівна Л. В. Професійне становлення практичного психолога: монографія. Київ: Освіта України, 2015. 304 с.

28. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. Київ, 2021. Том 32 (71) № 4. С. 28–34.

29. Дьоміна Г.А. Конфлікт як причина посттравматичного стресу. Пост-травматичний стресовий розлад: дорослі, діти та родини в ситуації війни: міжнародне науково-практичне видання. Варшава-Київ: ПАН Гнозис, 2018. Том I, С. 225–234.
30. Дьоміна Г.А. Психологічні особливості розвитку вольових якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. Вісник інституту розвитку дитини. Серія: Філософія. Педагогіка. Психологія: Збірник наукових праць. Київ, 2014. Вип. 31, С. 118–123.
31. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56). С. 57–56.
32. Зверева М. В. Особливості прояву синдрому вигорання у психологів-консультантів. Вісник психології. 2012. № 3. С. 56–62.
33. Єременко Л. В., Ісакова О. І. Психологічні фактори професійного здоров'я як соціальна категорія інноваційної економіки. Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки). 2023. № 1 (47). С. 8–21.
34. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України Професійне вигорання особистості в умовах соціальних трансформацій: кол. монографія / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2016. 412 с.
35. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с.
36. Карамушка Л. М., Гнускіна О. А. Професійне вигорання психологів: психологічні чинники та умови виникнення. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2021. № 2 (23). С. 7–15.
37. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Психологічні ресурси подолання вигорання у психологів-консультантів в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2023. № 1 (29). С. 34–42.

38. Карамушка Людмила Миколаївна Л. М. Психологія управління закладами освіти: монографія. Київ: Міленіум, 2004. 424 с.
39. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Професійне вигорання особистості: сутність, структура, чинники. Актуальні проблеми психології. 2013. Т. 1, вип. 39. С. 3–12.
40. Кислинська Д. М. Процеси професійного вигорання психологів. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (MicroCAD–2010): тези доп. 18-ї міжнар. наук.-практ. конф., [12-14 травня 2010 р.]: у 4 ч. Ч. 3 / ред. Л. Л. Тovaжнянський; Нац. тех. ун-т «Харків. політехн. ін-т» [та ін.]. Харків: НТУ «ХПІ», 2010. С. 262.
41. Кизим Г.С. Прояв емоційного вигорання у практикуючих психологів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. № 14 (2). С. 116-123.
42. Кляпець О. Я., Руденко Л. А. Самоактуалізація та вигорання у практичних психологів. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2020. Вип. 45. С. 133–142.
43. Козляковский П.А. Загальна психологія Том 2. Ч.: ЧДУ, 2004. С.110 -113.
44. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів Правничий вісник університету “КРОК”. 2012. № 14. С. 91-95.
45. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія, 2022. № 3 (56). С. 10–18.
46. Кузнецов М.А., Єрмоленко І.М. Особливості професійного вигорання працівників. Trends in the development of modern scientific. 2021. Vol. 31. P. 431.
47. Лазос Г. Особиста терапія як важливий аспект професійної підготовки психолога і психотерапевта. Організаційна психологія. Економічна

психологія. 2021. № 2–3 (23). С. 77–90. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.8>

48. Левицька Л. М., Матвєєва М. П. Психологічне благополуччя консультативних психологів в умовах кризових подій. Психологія і особистість. 2024. № 1 (25). С. 55–64.

49. Легун О. Сенс, сенсотворення, сенсожиттєві стратегії як динамічні характеристики особистості. Український науковий журнал «Освіта регіону». 2011. №2. URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/477>

50. Леонтьєв О. М. Діяльність. Свідомість. Особистість. Київ: Політвидав, 1977. 407 с.

51. Леонова А. Б. Психологія праці та організаційна психологія. К.: Психогія і суспільство, 2007. 416 с.

52. Лікарчук Є. В. Особливості прояву професійного вигорання у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах: матеріали всеукраїнської науково-практ. конференції), м. Київ, 19 квітня 2024 р. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2024. С. 83–87.

53. Майборода Г. Шляхи подолання деформації у соціальних педагогів. Вісник Черкаського університету. 2008. Вип. 144. С. 97–102.

54. Максименко С. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / за ред. С. Максименка та ін. Київ, 2004. 264 с.

55. Максименко Сергій Дмитрович С. Д. Загальна психологія : підручник. 3-тє вид., переробл. і допов. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 688 с.

56. Максименко С. Д., Кучеренко Є. В. Професійна стійкість (резилієнтність) консультативних психологів у воєнний період. Психологічні перспективи. 2023. Вип. 42. С. 23–33.

57. Малишева К.О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2003, 16 с.

58. Марута Н.О., Чабан О.С., Каленська Г.Ю. Особливості емоційного вигорання у працівників сфери охорони неврологічного й психічного здоров'я. Міжнародний неврологічний журнал. 2019. № 7. С. 22–30. URL: <https://doi.org/10.22141/2224-0713.7.109.2019.183009>.

59. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2 (1). С. 444-452.

60. Мельничук О.Б. Основи психоконсультації та психокорекції Навчальний посібник для студентів подвійних спеціальностей із спеціальністю «Практична психологія» та спеціалізацією «Соціально-психологічна реабілітація». Київ: Каравела, 2015. 390 с.

61. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць. Житомир: Видво Євенок О.О., 2017. С. 62-67.

62. Мирончук Н. М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. Проблеми освіти: наук.-метод. зб. / Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2016. Вип. № 86. С. 386–393.

63. Миронюк І. А. Психологічні особливості емоційної саморегуляції практикуючих психологів в умовах воєнного стану в Україні: кваліф. робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр». Київ: МАУП, 2025. 109 с.

64. Михайленко О.В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. 2023. Т. 179. № 23. С. 72–80.

65. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. Молодий вчений. 2015. № 4 (3). С. 103–105.

66. Мудрик А. Б. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації. Кременчук. 2013. № 3 (33). С. 238–242.

67. Нагоські Е., Нагоські А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі / пер. з англ. С. Новікової. Харків, 2021. 320 с.

68. Надюк З.О., Безкоровайна У.Ю., Неділько Р.В. Проблема подолання синдрому професійного вигорання у мотиваційному механізмі державного управління у медичній сфері України. Теорія та історія державного управління: Актуальні проблеми державного управління. 2018. № 2(54). С. 1- 7.

69. Обухівська А. Г., Романенко І. О. Психоемоційні навантаження психологів гарячих ліній у період війни. Психологічний часопис. 2023. № 4. С. 19–28.

70. Орел В. Є. Синдром психічного вигорання особистості. Київ: Вища школа, 2005. 272 с.

71. Островська К. С. Теоретичні аспекти проблеми професійного вигорання фахівців-психологів. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XLIX-ої Міжнародної науково-практ. конференції / за ред. І.В. Жукової, Є.О. Романенка. м. Аліканте (Іспанія): ВАДНД, 07 жовтня 2024 р. 2024. С. 136–139.

72. Пальчевський С. Соціальна педагогіка: навчальний посібник. Київ, 2005. 560 с.

73. Панок Віталій Григорович В. Г. Практична психологія: теорія і методика: навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2011. 312 с.

74. Панок В. Г., Обухівська А. Г. Професійна деформація та вигорання практичних психологів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2019. Вип. 11. С. 112–120.

75. Панок В. Г., Чепелєва Н. В. Психологічні механізми формування синдрому вигорання у фахівців кризового консультування. Психологія і суспільство. 2022. № 2. С. 122–131.

76. Поджо В. А. Психологічні особливості емоційного вигорання у практичних психологів. Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 5. С. 34–39.

77. Попова Т.С., Горват-Янушевська І.І., Емпатія та її роль у взаємодії соціального працівника із клієнтом, Збірник наукових праць «Соціологія», 2013. № 213. С.116-120.

78. Предко В. В., Сомова О. О. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2022. Том 33 (72). № 4. С. 89–98.

79. Романовська О. В. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць. 2011. № 3 (11). С. 103–107.

80. Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2024. Том 35 (74). № 5. С. 58–62.

81. Русанов В. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. Психосоматична медицина та загальна практика. 2024. Т. 9. № 3. С. 1–13. URL: 10.26766/pmgr.v9i3.529.

82. Савчин Мирослав Васильович М. В. Психологія відповідальної поведінки: монографія. Київ: Академвидав, 2013. 256 с.

83. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вигорання консультативних психологів: структурно-функціональний аналіз. Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». 2022. Вип. 71. С. 45–53.

84. Савчин М. В., Гуменюк О. Є. Емоційна саморегуляція як чинник профілактики вигорання психологів. *Актуальні проблеми психології*. 2024. Т. 1, вип. 60. С. 48–57.

85. Сазонова О.В. Актуальні питання супервізійних моделей у психологічній практиці. *Загальна психологія. Історія психології. Теорія та історія соціології*. Габітус. Випуск 19. 2020, С. 71–75. URL: <https://doi.org/10.32843/26635208.2020.19.12>

86. Спринська З. В. Особливості прояву, наслідки та шляхи запобігання професійному вигоранню у психологів. *Габітус*. 2024. Вип. 67. С. 209–213.

87. Стельмах О.В. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5(203). С. 76–80. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>.

88. Тарасенко О., Асонов Д. Вторинна травматизація психологів, які працюють зі свідками психотравмуючих подій: огляд літератури. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2024. Том 9, № 2. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/501>

89. Теренда Н.О., Куделя Ю.М., Слободян Н.О., Романюк Л.М. Аналіз та оцінка професійного вигорання у фахівців громадського здоров'я Волинської області. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2025. № 2. С. 5–10. URL: <https://doi.org/10.11603/1681-2786.2025.2.15499>

90. Тимошина Ю. В. Професійне вигорання фахівців соціономічних професій: психологічні чинники та профілактика. Київ: Інтерсервіс, 2018. 256 с.

91. Титаренко Тетяна Михайлівна Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності: монографія. Київ: Либідь, 2003. 376 с.

92. Титаренко Т. М., Кляпець О. Я. Професійне вигорання психологів у період воєнного стану. *Актуальні проблеми психології*. 2022. Т. 1, вип. 55. С. 14–22.

93. Федоришин Г.М., Кицмен Н.З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Соціально-правові студії. 2020. Вип. 2(8). С. 178–185.

94. Федосова Л. О., Подгородецька О. О., Вплив емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у медичних працівників, Науковий журнал «Психологія», 2016. URL: http://medpsychology.pp.ua/emociyne_vygorannya_med

95. Циба Н. В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2010. №2. С. 145-149.

96. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс: навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 656 с.

97. Чабан І. М. Професійна ідентичність педагога як чинник психологічного благополуччя. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». 2018. Вип. 6. С. 42–49.

98. Чемодурова Ю.М. Модель подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти. Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. 2018. № 6. Кн. 2. Том II (80). С. 371–382.

99. Шугай М.А, Медведєв В.М., Психологічні ресурси реалізації професійного сценарію психолога Джордана Петерсона крізь призму психологічного вигорання, Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія», 2020. № 11. С. 72-76.

100. Янковська Н. Емоційне вигоряння вчителя. Народна освіта. 2009. № 2. С. 127–137.

101. Freudenberger H. J. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30(1). P. 159–165.

102. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984. 280 p.

103. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44(3). P. 513–524.
104. Selye H. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill, 1956. Nagoski E., Nagoski A. *Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle* [Вигорання: секрет завершення циклу стресу]. New York: Ballantine Books, 2019. 304 p.
105. Nesterova O. V. Professional burnout and coping strategies in helping professions [Професійне вигорання та стратегії подолання у допоміжних професіях]. *Psychological Perspectives*. 2016. Vol. 9. P. 45–58.
106. Olikar F. Stress management and prevention of professional burnout [Управління стресом і профілактика професійного вигорання]. *Journal of Mental Health*. 2014. Vol. 12(2). P. 88–97.
107. Storoni M. *Stress-Proof: The Scientific Solution to Protect Your Brain and Body* [Стійкість до стресу: наукове рішення для захисту мозку і тіла]. London: TarcherPerigee, 2017. 336 p.
108. Grabe M. *Das Burnout-Syndrom: Krankheit unserer Zeit* [Синдром вигорання: хвороба нашого часу]. Freiburg: Herder, 2012. 224 S.
109. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout [Вимірювання переживаного вигорання]. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
110. Maslach C., Leiter M. P. *The Truth About Burnout* [Правда про вигорання]. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 186 p.
111. Borritz M. *Burnout in human service work: Causes and consequences* [Вигорання у сфері соціальної роботи: причини та наслідки]. Copenhagen : National Institute of Occupational Health, 2006. 180 p.
112. Nagoski E., Nagoski A. *Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle* [Вигорання: секрет завершення циклу стресу]. New York: Ballantine Books, 2019. 304 p.

