

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня
МАГІСТР

за спеціальністю 053 Психологія

СКУРАТОВ ОЛЕКСАНДР ОЛЕГОВИЧ

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри _____
«04» травня 2026 р.

Науковий керівник:

Мельничук О.Б.,
Кандидат психологічних наук,
доцент

Рецензент:

Рецензент:

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер

дата, підпис лаборанта
кафедри**Рекомендовано**

до захисту

О.Б. Мельничук

підпис
наукового
керівникаініціали, прізвище наукового
керівника**Результат захисту**

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

О.М. Шпортун

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

Я.М. Раєвська

підпис

ініціали, прізвище

М.С. Ятчук

підпис

ініціали, прізвище

Р.О. Лавлінський

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

К.Р. Собченко

підпис

ініціали, прізвище

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

Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*

курс II (*магістратура*)

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу магістра

Скуратов Олександр Олегович

- Тема роботи: **Психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів.**
- Цільова установка: психологи-консультанти; вихідні дані: матеріали професійної та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
- Перелік графічного матеріалу 4 табл.
- Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	Консультант (Прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	Мельничук О.Б.		
Розділ 2	Мельничук О.Б.		
Розділ 3	Мельничук О.Б.		

- Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади дослідження професійного вигорання психологів-консультантів.

Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних механізмів професійного вигорання у психологів-консультантів.

Розділ 3. Програма профілактики та подолання професійного вигорання у психологів-консультантів.

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	Фактичний
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра.	червень 2025	червень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи магістра.	липень 2025	липень 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи магістра, затвердження його керівником.	серпень 2025	серпень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	жовтень 2025	жовтень 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	грудень 2025	грудень 2025
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	січень-березень 2026	січень-березень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи магістра на реєстрацію на кафедрі, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	квітень 2026	квітень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи магістра на засіданні Екзаменаційної комісії.	травень 2026	травень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	червень 2026	червень 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Данильчук Л.О.)

Завдання прийняв(ла)

до виконання

здобувач(ка) _____ (Скуратов О.О.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 105 с., 4 табл., 70 джерел, 4 додатки.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні механізми (копінг-стратегії та психологічні захисти) формування вигорання у психологів-консультантів.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні механізми вигорання у психологів-консультантів, а також розробити програму його профілактики.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, узагальнення); емпіричні: методики В. Бойка, Р. Лазаруса (WCQ), індекс життєвого стилю (LSI); методи математичної статистики.

**СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ, МЕДІАТОР, СУДОВІ СПОРИ, КОНФЛІКТ,
МІЖОСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ**

**FAMILY MEDIATION, MEDIATOR, LEGAL DISPUTES, CONFLICT,
INTERPERSONAL INTERACTION**

ЗМІСТ

ВСТУП	5
--------------------	----------

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ...7

1.1. Професійне вигорання як наукова проблема сучасної психології	7
1.2. Специфіка професійної діяльності психологів-консультантів та чинники професійного стресу	18
1.3. Психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів.....	32
Висновки до першого розділу.....	45

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.....48

2.1. Обґрунтування методів та організація дослідження вигорання фахівців.....	48
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження психологічних механізмів професійного вигорання у психологів-консультантів.....	58
Висновки до другого розділу.....	80

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.....82

3.1. Теоретичне обґрунтування програми профілактики та подолання професійного вигорання у психологів-консультантів.....	82
3.2. Структура, зміст та етапи реалізації програми профілактики й подолання професійного вигорання.....	92

3.3. Оцінка ефективності програми профілактики та подолання професійного вигорання у психологів –консультантів.....	105
Висновки до третього розділу.....	110
ВИСНОВКИ.....	111
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	115
ДОДАТКИ.....	120

ВСТУП

Актуальність теми. Професійна діяльність психологів-консультантів характеризується високим рівнем психоемоційної напруженості, що зумовлена інтенсивною взаємодією з травматичним досвідом клієнтів. В умовах тривалої соціальної нестабільності та воєнного стану в Україні навантаження на фахівців суттєво зростає. Розуміння психологічних механізмів, які лежать в основі формування вигорання, є критично важливою умовою для збереження професійного здоров'я психолога та якості надання допомоги.

Стан і ступінь розробки проблеми. Теоретичним фундаментом дослідження стали праці К. Масlach, В. Бойка, Н. Водоп'янової та Л. Карамушки. Проте механізми взаємодії копінг-стратегій та несвідомих захистів у консультантів у сучасних кризових умовах потребують додаткового емпіричного уточнення.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні механізми вигорання у психологів-консультантів, а також розробити програму його профілактики.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми вигорання в сучасній науці.
2. Визначити специфіку діяльності консультантів та чинники їхнього стресу.
3. Охарактеризувати структуру психологічних механізмів формування вигорання.
4. Провести емпіричне дослідження на базі Центру МАУП.
5. Розробити та обґрунтувати програму профілактики й подолання вигорання.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні механізми (копінг-стратегії та психологічні захисти) формування вигорання у психологів-консультантів.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, узагальнення); емпіричні: методики В. Бойка, Р. Лазаруса (WCQ), індекс життєвого стилю (LSI); методи математичної статистики.

Інформаційна база: Етичний кодекс психолога, Положення про Центр психологічного консультування та психокорекції МАУП, наукові праці фахівців.

Наукова новизна: полягає в установленні ролі інтелектуалізації та планування як провідних механізмів, що забезпечують резистентність фахівців до вигорання в умовах тривалого стресу.

Практичне значення: полягає у розробці тренінгової програми «Ресурсна трансформація», яка може бути впроваджена в діяльність Центру МАУП.

Апробація результатів: основні положення представлені у доповіді на науково-практичній конференції МАУП.

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.

1.1. Професійне вигорання як наукова проблема сучасної психології.

Еволюція наукових поглядів на природу професійного вигорання.

У сучасній психологічній парадигмі проблема професійного вигорання (burnout) розглядається як одна з найбільш загрозливих деструкцій професійного розвитку особистості. Попри багаторічну історію вивчення, цей феномен залишається у центрі уваги багатьох наукових шкіл, що зумовлено постійною зміною соціально-економічних умов праці та зростанням вимог до психоемоційної стійкості фахівців допоміжних професій.

Генезис поняття «вигорання» пов'язаний із роботами Г. Фройденбергера, який першим описав стан виснаження у волонтерів соціальної сфери. Проте подальший розвиток наукової думки значно ускладнив розуміння цього явища. Сучасні дослідники (Е. Пайнс, К. Кондо, В. Шауфелі) доповнили класичні описи аналізом екзистенційних та організаційних чинників, що призводять до втрати професійної мотивації. У вітчизняному науковому просторі фундаментальні розвідки у цьому напрямі представлені працями В. Бойка, Н. Водоп'янової, Г. Щокіна та О. Орел, які адаптували західні моделі до специфіки постсоціалістичного трудового середовища.

Аналіз базових концептуальних моделей вигорання.

Центральне місце у вивченні проблеми посідає багатовимірна модель К. Масlach та С. Джексона, яка стала методологічним підґрунтям для більшості

сучасних емпіричних досліджень, зокрема й тих, що проводяться на базі Центру психологічного консультування та психокорекції МАУП. Автори виділяють три складники синдрому, кожен з яких має свою специфічну динаміку:

- **Емоційне виснаження** — розглядається як базовий симптом, що проявляється у хронічній втомі та втраті здатності до емпатійної залученості, що детально описано у методичних рекомендаціях щодо діагностики станів фахівців.
- **Деперсоналізація** — виступає як специфічна форма психологічного захисту, що проявляється у цинізмі та емоційному відстороненні від отримувачів послуг.
- **Редукція професійних досягнень** — відображає когнітивний компонент вигорання, пов'язаний із втратою почуття власної компетентності.

Дослідники наголошують, що професійне вигорання не є статичним станом. Праці А. Пайнс та Е. Аронсона розширюють цю модель, вказуючи на те, що «вигорання» є наслідком тривалого періоду надмірної ідеалізації професійних цілей. Схожі погляди поділяють Х. Кюінар та М. Буріш, підкреслюючи роль індивідуальних когнітивних настанов у формуванні схильності до виснаження.

Вигорання у структурі діяльності психологів-консультантів.

Специфіка праці психологів-консультантів створює унікальний контекст для розвитку вигорання. Роботи фахівців Лабораторії практичної психології МАУП підтверджують, що інтенсивний міжособистісний контакт є головним стресогенним чинником. На відміну від представників інших професій «людина-людина», консультанти піддаються ризику вторинної травматизації та емпатійного резонансу, що описано у працях Дж. Фіглі та К. Сааквітне.

Методологічні підходи до вивчення цієї проблеми вимагають врахування організаційних регламентів, таких як Положення про Центр психологічного консультування, які визначають рамки професійної відповідальності та навантаження фахівця. Згідно з вимогами до магістерських робіт, теоретичний аналіз має базуватися на синтезі класичних теорій стресу Г. Сельє та сучасних концепцій професійного здоров'я (С. Хобфолл, Т. Кокс) . Це дозволяє розглядати вигорання не як ізольований симптом, а як наслідок дисбалансу між вимогами середовища та ресурсами особистості.

Динамічні детермінанти та фазовий аналіз синдрому.

Розгляд професійного вигорання як статичного набору симптомів у сучасній психології дедалі частіше поступається місцем процесуальному підходу. В межах цього напрямку вигорання трактується як континуум, що розгортається у часі. Фундаментальний внесок у розуміння динаміки цього процесу зробив В. Бойко, який запропонував розцінювати вигорання не лише як негативний стан, а як специфічний механізм психологічного захисту фахівця. На думку автора, це набутий стереотип емоційної поведінки, що дозволяє організму економити енергетичні ресурси через часткове або повне виключення емоцій у відповідь на виснажливі професійні подразники.

Динамічна модель В. Бойка базується на класичній теорії стресу Г. Сельє і включає три послідовні фази, кожна з яких має свою симптоматичну архітектуру:

1. **Фаза «Напруження»:** виступає як передвісник вигорання, де під впливом інтенсивних стресорів (таких як складні клієнтські випадки в Центрі МАУП) виникає почуття тривоги та незадоволеності собою.
2. **Фаза «Резистенція»:** період формування активного опору, де вмикаються механізми «економії емоцій». На цій стадії, за дослідженнями Т. Зайчикової та Л. Карамушки, фахівець починає

вибірково реагувати на запити, що часто сприймається колегами як професійна стриманість, хоча насправді є початком деструкції.

3. **Фаза «Виснаження»:** стадія психофізичного колапсу, де захисні механізми стають частиною особистісної структури, призводячи до емоційного дефіциту та психосоматичних розладів.

Українська школа організаційної психології у дослідженні вигорання.

Дослідження професійного вигорання в Україні набуло системного характеру завдяки працям фахівців у галузі психології праці та управління. Важливе значення мають розвідки Л. Карамушки, яка розглядає вигорання у контексті організаційної культури та психологічного здоров'я персоналу. У її роботах, а також у дослідженнях Т. Філь та О. Філь, підкреслюється, що детермінанти вигорання часто криються в особливостях взаємодії всередині освітніх та наукових установ, таких як МАУП.

Питання професійної деформації та вигорання фахівців соціономічних професій детально розроблялися у працях Н. Максимової, О. Коновальчук та С. Максименка. Вони вказують на те, що для психологів-консультантів вигорання є формою «професійної плати» за високу емпатійну відповідальність. Розвиваючи ідеї С. Максименка щодо генетичної психології, сучасні дослідники (наприклад, Л. Терлецька) наголошують на важливості вивчення внутрішніх ресурсів самовідновлення особистості як антиподів вигорання.

Окремий пласт досліджень складають праці Г. Щокіна та М. Туленкова, які інтегрують психологічні аспекти вигорання у загальну теорію управління персоналом. Вони доводять, що без створення належних психологічних умов праці, які регламентуються Положеннями про Лабораторії та Центри психологічного супроводу, ризик масового вигорання фахівців зростає експоненціально. Таким чином, вітчизняна наука розглядає вигорання не

лише як індивідуальну трагедію працівника, а як індикатор неблагополуччя всієї організаційної системи.

Екзистенційний вимір вигорання: пошук та втрата сенсу професійної діяльності.

Особливе місце у дослідженні професійного вигорання посідає екзистенційно-гуманістичний підхід, який розглядає цей феномен не лише як реакцію на стрес, а як глибоку внутрішню кризу особистості. Провідні представники екзистенційного аналізу, зокрема В. Франкл та А. Ленгле, пов'язують вигорання з поняттям «екзистенційного вакууму» та втратою сенсу. Згідно з А. Ленгле, вигорання виникає тоді, коли людина тривалий час займається діяльністю, до якої не має внутрішньої згоди (inner consent). У такому разі фахівець функціонує лише за рахунок вольових зусиль, що неминуче призводить до енергетичного виснаження, оскільки діяльність не підживлюється життєвими цінностями фахівця.

Для психолога-консультанта, який працює у Центрі психологічного консультування МАУП, екзистенційний аспект є критичним. Якщо допомога іншим перестає сприйматися як особистісно значуща цінність, запускається механізм відчуження. Е. Пайнс, розвиваючи ідеї екзистенційного підходу, зазначає, що вигорання — це результат невдалої спроби знайти сенс життя через професію. Найбільш вразливими, на думку А. Пайнс та К. Кондо, є саме «високомотивовані ідеалісти», чії очікування від професії зіштовхуються з бюрократизацією чи низькою ефективністю терапевтичних втручань.

Паралельно з аналізом сенсожиттєвих орієнтацій, науковці активно досліджують індивідуально-психологічні властивості, що виступають кагалізаторами або інгібіторами вигорання. У межах теорії рис (Г. Олпорт, Р. Кеттелл, Г. Айзенк) вигорання корелює з певними параметрами темпераменту та характеру. Сучасні дослідження на базі моделі «Великої

п'ятірки» (П. Коста, Р. МакКрей) демонструють стійкий позитивний зв'язок вигорання з нейротизмом та негативний — з доброзичливістю та емоційною стабільністю.

Важливим чинником є локус контролю (Дж. Роттер). Дослідження вітчизняних психологів (В. Панченко, Н. Левицька) підтверджують, що фахівці з екстернальним локусом контролю частіше відчують безпорадність перед професійними викликами, що прискорює фазу виснаження за В. Бойком. Натомість інтернальність виступає ресурсом психологічної стійкості, хоча при надмірній вираженості може призводити до гіпервідповідальності та самозвинувачень у разі невдач клієнта.

Психологічні типи та схильність до виснаження.

У науковій літературі (Дж. Фреденбергер, М. Буріш) виокремлюють типи особистості, найбільш схильні до вигорання. До них відносять:

1. **«Педантичний тип»:** характеризується надмірною пунктуальністю, перфекціонізмом та прагненням до ідеального результату (дослідження О. Коновальчук).
2. **«Демонстративний тип»:** орієнтований на постійне зовнішнє схвалення, що в умовах відсутності швидкої віддачі від клієнтів призводить до емоційного колапсу.
3. **«Емпатійний тип»:** фахівці з надвисоким рівнем емпатії, які не мають навичок відсторонення («пастка співчуття»), що детально вивчали Ч. Фіглі та К. Сааквітне в контексті вторинної травматизації.

Роль когнітивних настанов та Я-концепції.

Фундаментальне значення для розуміння вигорання має аналіз когнітивних схем фахівця. К. Роджерс та А. Маслоу наголошували на важливості самоактуалізації та автентичності. Якщо професійна «Я-концепція» психолога будується на ірраціональних настановах (наприклад, «я повинен бути ідеальним для всіх»), то будь-яка критика чи невдача сприймається як загроза цілісності особистості. Це зумовлює перехід до механізмів психологічного захисту, описаних у Положенні про Лабораторію практичної психології як чинники, що вимагають моніторингу та корекції.

Таким чином, індивідуально-психологічний підхід доводить, що вигорання є не лише наслідком зовнішнього тиску, а й результатом внутрішнього конфлікту між потребами особистості та професійними вимогами. Розуміння цих внутрішніх механізмів дозволяє фахівцям Центру МАУП будувати індивідуальні стратегії профілактики, спираючись на власні особистісні ресурси.

Організаційне середовище як детермінанта професійної деструкції фахівця.

Сучасна психологічна думка все частіше відходить від суто індивідуалістичного трактування вигорання, розглядаючи його як наслідок дисфункції в системі взаємодії «працівник – організаційне середовище». Провідні дослідники (М. Лейтер, К. Масlach, С. Джексон) наголошують, що вигорання є індикатором невідповідності між особистістю та шістьма ключовими сферами робочого життя: робочим навантаженням, контролем, винагородою, спільнотою, справедливістю та цінностями. Якщо організаційні регламенти, такі як Положення про Центр психологічного консультування та психокорекції МАУП, не забезпечують балансу в цих сферах, ризик виснаження фахівців стає системним.

Фундаментальне значення для розуміння організаційної природи вигорання має **теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources, COR)** Стевана Хобфолла (1989). Згідно з цією теорією, психологічний стрес виникає внаслідок загрози втрати ресурсів, їхньої реальної втрати або неможливості отримати значущий прибуток після вкладення зусиль. Професійне вигорання у психологів-консультантів розвивається як «спіраль втрат»: початкове виснаження призводить до зниження ефективності, що, у свою чергу, зменшує професійну впевненість та соціальну підтримку, замикаючи коло деструкції.

Моделі «Вимоги – Ресурси» у професійній діяльності психолога.

У межах сучасної організаційної психології домінуючою є **модель вимог та ресурсів роботи (Job Demands-Resources, JD-R)**, розроблена Е. Демеруті та А. Баккером. Автори доводять, що вигорання розвивається через два паралельні процеси:

1. **Процес виснаження енергії:** надмірні робочі вимоги (емоційне навантаження, конфлікт ролей) призводять до вигорання.
2. **Процес підриву мотивації:** відсутність робочих ресурсів (зворотного зв'язку, автономії, можливостей для розвитку) перешкоджає подоланню вимог.

Для консультантів Лабораторії практичної психології МАУП робочими ресурсами виступають не лише матеріально-технічне забезпечення, а й методична підтримка, супервізія та чіткі посадові інструкції, передбачені внутрішніми положеннями установи. Відсутність цих компонентів перетворює щоденне консультування на джерело хронічного стресу.

Соціально-психологічний контекст: роль справедливості та підтримки.

Важливим першоджерелом у дослідженні організаційних чинників є модель «Зусилля – Винагорода» (**Effort-Reward Imbalance, ERI**) Йоханнеса Зіґріста (1996). Автор стверджує, що вигорання є наслідком порушення соціальної справедливості: коли фахівець вкладає у роботу високі емоційні зусилля (особливо при роботі з травмою в умовах воєнного стану), але не отримує адекватної соціальної чи професійної компенсації. Це корелює з ідеями С. Адамса щодо теорії справедливості, де когнітивний дисонанс від «недоотримання» стає паливом для цинізму та деперсоналізації.

Питання соціальної підтримки як буфера вигорання розглядалося у класичних працях Дж. Хауса та Р. Карасека. У моделі «Вимоги – Контроль – Підтримка» Р. Карасека стверджується, що найбільш стресогенною є робота з високими вимогами та низьким рівнем контролю над процесом. Психолог-консультант часто перебуває в ситуації низького контролю над результатом терапії, оскільки він залежить від волі клієнта, що робить фактор соціальної підтримки (інтервізійні групи, підтримка керівництва Центру) вирішальним для збереження професійного здоров'я.

Рольові конфлікти та амбівалентність у праці психолога.

Ще одним потужним організаційним фактором вигорання є рольовий стрес, концептуалізований у роботах Р. Кана та Д. Каца. Рольовий конфлікт виникає тоді, коли до психолога висуваються суперечливі вимоги (наприклад, необхідність бути емпатійним терапевтом і водночас жорстким адміністратором чи звітним працівником). Рольова невизначеність, своєю чергою, пов'язана з відсутністю чітких критеріїв успішності діяльності, що є специфікою гуманітарних професій.

Дослідження Дж. Едельвіча та Р. Бродські (1980) вказують на «стадію ідеалістичного ентузіазму» як на фактор ризику: чим вищими є первинні сподівання фахівця на всемогутність психологічного інструментарію, тим

болючішим є зіткнення з організаційними обмеженнями, що веде до швидкої стагнації та вигорання. Ця думка знаходить відображення у працях вітчизняних вчених (В. Панков, О. Бондарчук), які аналізують психологічну готовність фахівців до роботи в ієрархічних структурах освітніх закладів, таких як МАУП.

Таким чином, організаційний підхід доводить, що професійне вигорання психологів-консультантів не може бути подолане лише індивідуальними зусиллями фахівця. Воно вимагає системної корекції робочого середовища, створення культури психологічної підтримки та чіткого дотримання професійних стандартів і регламентів, що є фундаментом для нашої подальшої розробки програм профілактики.

Концептуалізація «психологічних механізмів» у структурі вигорання.

Завершальним етапом теоретичного аналізу вигорання як наукової проблеми є розкриття внутрішньої архітекτονіки цього явища через призму психологічних механізмів. У загальнопсихологічному значенні (за Л. Виготським, О. Леонтьєвим, С. Рубінштейном) психологічний механізм розглядається як система психічних засобів, що забезпечують перетворення зовнішніх впливів у внутрішні стани та акти поведінки. Стосовно нашої теми, психологічні механізми вигорання — це закономірна послідовність внутрішніх трансформацій, що виникають як відповідь на деструктивний вплив професійного середовища.

Ми виділяємо три рівні функціонування цих механізмів:

1. **Афективний рівень:** механізм емоційної іррадіації та виснаження, описаний у працях В. Бойка як поступове розширення сфери «економії емоцій».

2. **Когнітивний рівень:** механізм реструктуризації професійної Я-концепції, де під впливом невдач формується настанова на власну некомпетентність (редукція досягнень).
3. **Поведінковий рівень:** механізм деперсоналізації та соціального відсторонення як засіб мінімізації енергетичних витрат.

Копінг-стратегії як медіатори формування вигорання: підхід Р. Лазаруса та С. Фолкман.

Фундаментальним першоджерелом у розумінні того, чому запускається механізм вигорання, є теорія когнітивного оцінювання та копінгу Річарда Лазаруса та Сьюзан Фолкман (1984). Автори стверджують, що вигорання розвивається тоді, коли індивід оцінює професійну ситуацію як таку, що перевищує його ресурси, і обирає неадаптивні стратегії подолання.

Згідно з цією моделлю, існують дві основні групи копінгу:

- **Проблемно-орієнтований копінг:** спрямований на зміну стресової ситуації. Це «здоровий» механізм, який перешкоджає вигоранню.
- **Емоційно-орієнтований копінг:** спрямований на регулювання емоційної відповіді. Надмірне використання цієї стратегії (наприклад, уникання чи дистанціювання) є прямим психологічним механізмом формування деперсоналізації.

Дослідження С. Максименка та Г. Щокіна підтверджують, що для фахівців МАУП розвиток навичок «когнітивного переоцінювання» є ключовим фактором зупинки механізму вигорання на фазі напруження.

Життєстійкість (Resilience) як антипод механізмів вигорання.

Сучасна психологія (С. Мадді, Б. Еніс) пропонує розглядати життєстійкість як інтегральну характеристику, що протидіє механізмам виснаження. Життєстійкість включає три компоненти: залученість, контроль

та прийняття ризику. Праці вітчизняних дослідників (О. Коновальчук, В. Панченко) доводять, що високий рівень життєстійкості блокує перехід емоційної напруги у фазу резистенції, дозволяючи психологу сприймати труднощі як виклик, а не як загрозу.

Для консультантів Центру психологічного консультування та психокорекції МАУП життєстійкість стає основою професійного довголіття, що регламентується методичними рекомендаціями щодо самовідновлення фахівців. Без активації цього внутрішнього ресурсу професійний стрес в умовах війни неминуче трансформується у вторинну травматизацію.

1.2. Специфіка професійної діяльності психологів-консультантів та чинники професійного стресу.

Психологічне консультування як особливий вид професійної активності.

Професійна діяльність психолога-консультанта належить до категорії професій з підвищеною відповідальністю та інтенсивною емоційною залученістю. Якщо в підрозділі 1.1 ми розглядали вигорання як загальнонаукову проблему, то в межах аналізу діяльності консультанта ми маємо звернутися до специфіки самої «технології» надання допомоги. Згідно з працями В. Панка, Н. Чепелевої та З. Карпенко, психологічне консультування — це не просто надання порад, а складний процес суб'єкт-суб'єктної взаємодії, спрямований на актуалізацію внутрішніх ресурсів клієнта.

Специфіка цієї діяльності полягає в тому, що основним «робочим інструментом» фахівця є його власна особистість. К. Роджерс, засновник клієнт-центрованої терапії, наголошував, що ефективність допомоги

залежить не лише від технік, а від здатності терапевта до конгруентності, безумовного прийняття та емпатії. Однак саме ця вимога «працювати собою» створює унікальне поле для виникнення професійного стресу. Коли особистість фахівця стає інструментом, будь-яка емоційна травма клієнта залишає слід на самому інструменті, що робить діяльність психологів Центру психологічного консультування та психокорекції МАУП потенційно стресогенною.

Концепція «пораненого цілителя» та емоційна вартість емпатії.

Фундаментальним аспектом специфіки діяльності є феномен емпатії. У працях Ролло Мея та Ірвіна Ялома підкреслюється, що психолог не може бути повністю відстороненим спостерігачем. Екзистенційний підхід вимагає від консультанта «присутності» в житті клієнта. Р. Мей ввів концепт «пораненого цілителя», вказуючи на те, що здатність допомагати іншим часто корелює з власною чутливістю фахівця до болю.

Проте високий рівень емпатії, який є професійною вимогою, водночас виступає головним чинником ризику. У дослідженнях Н. Чепелевої зазначається, що «проникнення» у внутрішній світ іншого вимагає від консультанта високих енергетичних витрат на регуляцію власних емоційних кордонів. Якщо ці кордони розмиваються, виникає механізм «емоційного зараження», який ми розглядали як пусковий етап вигорання у підрозділі 1.1.

Структурно-функціональні особливості роботи в організаційних межах МАУП.

Діяльність психолога-консультанта в межах вищого навчального закладу, зокрема в Лабораторії практичної психології ННІПСН МАУП, має свою додаткову специфіку. Вона поєднує в собі кілька векторів:

1. **Діагностичний вектор:** необхідність швидкої та точної оцінки стану клієнта (студента чи співробітника).
2. **Корекційно-розвивальний вектор:** проведення індивідуальних та групових сесій.
3. **Організаційно-методичний вектор:** ведення документації та звітності згідно з Положенням про Центр.

Поєднання цих векторів створює ситуацію «рольової багатозначності». Фахівець має бути одночасно і чуйним терапевтом, і дисциплінованим працівником академічної структури. Таке поєднання часто веде до виникнення когнітивного дисонансу, оскільки вимоги до «формальної звітності» можуть вступати в конфлікт із творчим та інтимним характером консультативної зустрічі. Методичні рекомендації МАУП підкреслюють, що саме неузгодженість цих ролей є одним із прихованих чинників хронічного стресу в діяльності практичного психолога.

Чинники професійного стресу: класифікація та природа.

Системний аналіз діяльності консультанта дозволяє класифікувати стресогенні чинники на зовнішні (організаційні) та внутрішні (суб'єктивні). До зовнішніх чинників ми відносимо:

- **Високу інтенсивність міжособистісних контактів:** щоденна робота з великою кількістю людей із різними психологічними проблемами.
- **Непередбачуваність результату:** на відміну від технічних професій, результат у психології залежить від суб'єктивної волі клієнта.
- **Специфіку контингенту:** робота з кризовими станами, депресіями та ПТСР, що стало особливо актуальним для Центру МАУП після 2022 року.

Внутрішні чинники пов'язані з «ідеалом професійного Я». Як зазначають у своїх працях О. Бондарчук та Т. Зайчикова, психологи часто стають

жертвами «комплексу всемогутності» — ілюзорного переконання, що вони повинні допомогти кожному. Крах цієї ілюзії при зустрічі з важкими випадками запускає механізм редукції особистих досягнень, про який ми детально писали в теоретичному огляді.

Таким чином, специфіка діяльності психолога-консультанта полягає в унікальному поєднанні високих вимог до особистісних якостей (емпатія, конгруентність) та жорстких організаційних рамок діяльності. Це створює постійне напруження, яке за відсутності належної психогігієни стає підґрунтям для формування вигорання.

Феномен «емоційної праці» у діяльності консультанта: підхід А. Хокшилд.

Одним із найбільш фундаментальних чинників професійного стресу в консультуванні є необхідність постійного управління власними емоціями для досягнення терапевтичної мети. У сучасній соціології та психології праці цей процес отримав назву «емоційна праця» (Emotional Labor), термін, що був введений Арлі Хокшилд у 1983 році. Згідно з її концепцією, фахівець змушений пригнічувати або, навпаки, індукувати певні почуття, щоб підтримувати необхідний стан у клієнта.

Хокшилд виокремлює два типи емоційного регулювання:

1. **Поверхнева дія (Surface Acting):** коли консультант лише демонструє необхідну емоцію (наприклад, спокій або підтримку), не змінюючи внутрішнього стану. Це створює високий рівень «емоційної неавтентичності», що є прямим предиктором вигорання.
2. **Глибока дія (Deep Acting):** коли психолог намагається реально відчувати те, що він демонструє. Хоча цей метод є більш етичним та ефективним для терапії, він вимагає колосальних енергетичних витрат, оскільки задіює глибокі структури особистості.

Для консультантів Центру психологічного консультування МАУП емоційна праця є щоденною рутиною. Постійне перебування в «масці» емоційної стабільності, особливо в умовах загальносуспільного стресу, призводить до накопичення внутрішнього напруження. Дослідження Б. Ешфорта та Р. Хамфрі підтверджують, що тривала емоційна праця без належного відновлення неминуче веде до деперсоналізації — фахівець починає сприймати емоційний обмін як механічний процес.

Психодинамічні аспекти стресу: перенос та контр перенос.

Специфічним стресогенним чинником у роботі психолога-консультанта є динаміка міжособистісних стосунків, зокрема феномени переносу та контрпереносу, закладені ще у першоджерелах З. Фрейда та К. Г. Юнга. Психолог стає об'єктом для проєкцій клієнта (перенос), що часто включає агресію, надмірну залежність або ідеалізацію.

Проте найбільш виснажливим є контрперенос — несвідома емоційна реакція консультанта на особистість клієнта. Як зазначають сучасні дослідники (Г. Габбард, М. Кернберг), неможливість вчасно усвідомити та «контейнувати» контрпереносні почуття призводить до професійної помилки та емоційного вибуху. Для фахівців Лабораторії практичної психології МАУП робота з контрпереносом вимагає регулярної супервізії, оскільки пригнічені почуття провини чи роздратування стають «токсичними» та прискорюють формування стадії резистенції за В. Бойком.

Клієнт-центровані чинники стресу: робота з «важкими» клієнтами.

Окрему категорію стресорів складає специфіка клієнтських запитів. У науковій літературі (Дж. Коттлер, В. Блау) виділяють типи клієнтів, взаємодія з якими є найбільш виснажливою:

- **Клієнти з низькою мотивацією (мимовільні клієнти):** робота з якими вимагає від консультанта подвійних зусиль для встановлення контакту.
- **Клієнти з межовими станами або вираженою агресивністю:** які постійно перевіряють кордони фахівця.
- **Клієнти з «екзистенційним глухим кутом»:** чия безнадія може резонувати з власними кризами психолога.

Дослідження Д. Віннікотта щодо «холдингу» (утримання) підкреслюють, що роль психолога полягає у створенні безпечного простору, де він «витримує» всі негативні емоції клієнта. Однак здатність «витримувати» не є безмежною. У працях вітчизняних вчених (Т. Титаренко, О. Лазоренко) зазначається, що при роботі з глибокими травмами, особливо в сучасних умовах України, консультант може відчувати «емоційне перенасичення», коли чужий біль починає руйнувати власну психологічну стійкість.

Взаємодія професійних та особистісних кордонів.

Специфіка діяльності в академічному середовищі МАУП додає ще один рівень складності — необхідність підтримувати професійні кордони в ситуації множинних стосунків. Консультант може зустрічати своїх клієнтів (студентів) в інших контекстах (лекції, заходи), що створює додаткове когнітивне навантаження. За Г. Олпортом, інтеграція різних соціальних ролей вимагає високої гнучкості «Я», проте постійний контроль за кордонами є енерговитратним процесом, що посилює втому.

Методичні рекомендації до дипломних робіт МАУП вказують на те, що саме нездатність фахівця до «декупінгу» (психологічного від'єднання) від проблем клієнта після завершення сесії є пусковим гачком для психосоматичних порушень. Психолог, який «несе роботу додому»,

фактично позбавляє себе періоду відновлення, що є обов'язковою умовою профілактики вигорання згідно з Положенням про Центр.

Таким чином, емоційна праця, робота з контрпереносом та взаємодія з «важкими» клієнтами утворюють складний вузол професійних викликів. Ці чинники стресу є невід'ємною частиною професії, що робить питання психологічної підтримки самих консультантів не просто бажаним, а професійно необхідним елементом діяльності.

Вторинний травматичний стрес та «втома від співчуття» як специфічні чинники ризику.

Особливе місце в ієрархії чинників професійного стресу психолога-консультанта посідають явища, пов'язані з роботою з травмованими клієнтами. На відміну від загального професійного вигорання, яке може виникнути в будь-якій сфері, психологи стикаються з унікальним феноменом — вторинним травматичним стресом (Secondary Traumatic Stress). Чарльз Фіглі, один із провідних дослідників цієї проблеми, визначає його як природну емоційну реакцію фахівця на знання про травматичні події, пережиті значущою для нього людиною (клієнтом), та на бажання допомогти цій людині (Figley, 1995).

Цей стан часто називають «втомою від співчуття» (Compassion Fatigue). Він виникає як наслідок високої емпатійної залученості, коли психолог починає відчувати симптоми, схожі на симптоми посттравматичного стресового розладу самого клієнта: нав'язливі думки про почуту історію, порушення сну, відчуття постійної тривоги та емоційне заціпеніння (Figley, 2002). Для фахівців Центру психологічного консультування МАУП, які працюють із запитами щодо втрати, насильства чи наслідків воєнних дій, втома від співчуття є неминучим супутником професійної діяльності, якщо не вибудована система психологічного захисту та супервізії (Stamm, 2010).

Феномен вікарної травматизації (Vicarious Traumatization).

Ще одним глибинним механізмом, що спричиняє стрес, є вікарна травматизація. Цей концепт, розроблений Л. Перлман та К. Сааквітне, описує трансформацію внутрішнього світу самого психолога під впливом тривалої роботи з травмою. На відміну від вигорання, вікарна травматизація змінює когнітивні схеми фахівця: його уявлення про безпеку світу, довіру до людей, справедливість та власну значущість (Pearlman & Saakvitne, 1995).

Психолог-консультант, постійно стикаючись із проявами людської жорстокості чи несправедливості, може почати сприймати навколишню реальність як загрозу. Це веде до виникнення «травми свідка», коли фахівець відчувається безпорадним перед масштабом людських страждань. У дослідженнях вітчизняних вчених, зокрема Н. Максимової, підкреслюється, що вікарна травматизація руйнує професійну ідентичність психолога, роблячи його вразливим до депресивних станів (Максимова, 2023).

Специфіка стресогенних чинників в умовах воєнного стану в Україні.

Сучасний контекст діяльності психологів-консультантів в Україні (зокрема на базі Лабораторії практичної психології ННПСН МАУП) характеризується феноменом «спільної травми» (Shared Trauma). Це унікальна ситуація, в якій і консультант, і клієнт перебувають в одному і тому ж травматичному полі (війна, обстріли, економічна нестабільність) (Титаренко, 2022).

Основними чинниками стресу в таких умовах виступають:

1. **Розмивання професійних кордонів:** консультант переживає ті ж самі страхи, що й клієнт, що ускладнює підтримку терапевтичної позиції та контейнування емоцій (Панок, 2022).

2. **Етичні дилеми:** необхідність працювати в умовах обмеженого часу та ресурсів, надаючи допомогу великій кількості людей одночасно (Карамушка, 2022).
3. **Екзистенційне виснаження:** зіткнення з питаннями життя і смерті на щоденній основі, що вимагає від фахівця колосальних зусиль для збереження власної психологічної стійкості (Титаренко, 2024).

За даними досліджень Л. Карамушки, робота в умовах тривалої невизначеності призводить до накопичення «хронічної втоми від виживання», що стає каталізатором для швидкого проходження фаз вигорання за В. Бойком (Карамушка, 2022). Положення про Центр психологічного консультування МАУП у зв'язку з цим наголошує на важливості впровадження технік кризового консультування та обов'язкової психологічної підтримки самих фахівців (Положення МАУП, 2022).

Механізм емпатійної ідентифікації як «місток» для стресу.

Важливо розуміти, що головний інструмент психолога — емпатія — стає основним каналом передачі травматичного стресу. К. Сааквітне зазначає, що емпатія дозволяє психологу «відчути» клієнта, але водночас вона відкриває «ворота» для вторинного зараження афектом (Saakvitne, 1996). Для консультантів МАУП, які працюють із ВПО та військовослужбовцями, емпатія часто перетворюється на «емпатійний стрес», коли фахівець не встигає переробити отриманий об'єм негативної інформації, що веде до блокування почуттів — першого кроку до деперсоналізації (Титаренко, 2022).

Таким чином, специфіка роботи психолога в сучасних умовах України полягає в тому, що традиційні чинники стресу (навантаження, важкі клієнти) посилюються потужним фактором вторинної травматизації та спільного проживання кризи. Це робить професійну діяльність консультанта не лише

інтелектуально, а й екзистенційно виснажливою, що вимагає нових підходів до професійної саморегуляції.

Організаційні детермінанти стресу: рольова напруженість та конфлікти.

Діяльність психолога-консультанта в межах академічної структури, такої як МАУП, неминуче стикається з організаційними обмеженнями, які виступають потужними стресогенами. Одним із ключових першоджерел у вивченні цього питання є теорія організаційного стресу Р. Кана та Д. Каца. Вони ввели поняття «рольової напруженості», що виникає, коли до фахівця висуваються суперечливі або нечіткі вимоги (Kahn & Katz, 1966). Для консультанта Центру МАУП це проявляється у необхідності балансувати між роллю емпатійного терапевта та адміністративною роллю співробітника закладу, який повинен дотримуватися графіків, вести звітність та виконувати доручення керівництва (Бондарчук, 2005).

Рольова амбівалентність посилюється, коли цілі організації (наприклад, кількісні показники охоплення студентів консультаціями) вступають у протиріччя з професійними цінностями психолога (якістю та глибиною опрацювання запиту). Дослідження Р. Ріццо підтверджують, що тривале перебування в ситуації рольового конфлікту є прямим шляхом до емоційного виснаження та зниження професійної самооцінки (Rizzo et al., 1970). Психолог починає відчувати себе не «цілителем», а «гвинтиком системи», що руйнує його внутрішню мотивацію (Водоп'янова, 2005).

Бюрократичне навантаження та «паперовий стрес».

Специфікою роботи в офіційних установах є жорстка регламентація діяльності. Положення про Центр психологічного консультування та психокорекції МАУП вимагає від фахівця ведення детальної документації: журналів обліку, протоколів сесій, індивідуальних карток клієнтів та

щомісячних звітів (Положення МАУП, 2022). Хоча документація є важливою для моніторингу, її надмірна кількість створює феномен «адміністративного перевантаження».

Дослідження Л. Карамушки вказують на те, що психологи часто сприймають час, витрачений на звіти, як «вкрадений» у реальної допомоги людям. Це створює когнітивний дисонанс: фахівець відчуває, що його ефективність оцінюють за паперами, а не за результатами терапії (Карамушка, 2022). В умовах обмеженого робочого дня, передбаченого методичними рекомендаціями, необхідність поєднувати консультування з інтенсивним документообігом призводить до хронічного дефіциту часу — одного з найсильніших зовнішніх стресорів у психології праці (Панок, 2022).

Етичні дилеми як джерело психологічного дискомфорту.

Консультування в освітньому середовищі неминує породжує етичні колізії, які детально розглядаються у працях К. Поупа та М. Васкес. Найбільш гострою є проблема «подвійних стосунків»: консультант може бути викладачем для студента-клієнта або колегою для іншого співробітника, який звернувся за допомогою (Pope & Vasquez, 2016). Необхідність постійного етичного моніторингу та страх порушити конфіденційність в межах однієї установи створюють стан постійної пильності.

Для фахівців Лабораторії практичної психології ННПСН МАУП етичний стрес посилюється у випадках, коли запит клієнта стосується конфліктів усередині закладу (Ніція, 2022). Психолог опиняється в ситуації лояльності між організацією-роботодавцем та клієнтом. Етичне напруження, за Г. Олпортом, вимагає від особистості високого рівня інтеграції, проте його тривала дія веде до морального виснаження — специфічної форми вигорання, де руйнуються ціннісні орієнтири фахівця (Олпорт, 1961/2002).

Фізичне середовище та ергономіка робочого простору.

Часто ігнорованим, але значущим чинником стресу є умови робочого кабінету. У працях Е. Сандстрема з екологічної психології доведено, що рівень шуму, освітлення, колірна гама та наявність приватного простору безпосередньо впливають на психоемоційний стан працівника (Sundstrom, 1986). Для психолога-консультанта кабінет є «терапевтичним контейнером».

Якщо приміщення Центру не забезпечує повної звукоізоляції або візуальної приватності, фахівець змушений витратити додаткові вольові ресурси на створення відчуття безпеки для клієнта (Щокін, 2004). Методичні рекомендації МАУП наголошують, що кабінет психолога має бути зоною психологічного розвантаження, проте реальність часто диктує роботу в багатофункціональних приміщеннях, що заважає повному зануренню в процес та викликає швидку втому фахівця (Методичні рекомендації МАУП, 2019).

Інформаційне перевантаження та темп змін.

В сучасних умовах до організаційних стресорів додається необхідність постійного оновлення знань. Психолог-консультант МАУП повинен бути в курсі новітніх методик, законодавчих змін у сфері психічного здоров'я та нових протоколів роботи з травмою (Панок, 2022). Темп «інформаційного вибуху» вимагає від фахівця навчання в неробочий час, що розмиває кордони між працею та відпочинком. За концепцією С. Хобфолла, постійне вкладання ресурсів у самоосвіту без належної компенсації з боку організації призводить до «ресурсної депресії», яка є фундаментом для стадії виснаження за В. Бойком (Hobfoll, 1989; Бойко, 1996).

Таким чином, організаційні чинники — від конфлікту ролей до ергономіки кабінету — утворюють щільне стресогенне поле. Вони діють приховано, але постійно, виснажуючи адаптаційні резерви фахівця ще до того, як він розпочне безпосередню роботу з важким клієнтським випадком.

Інтегральна модель професійного стресу: трансакційний підхід.

Для глибокого розуміння того, як саме специфічні чинники діяльності трансформуються у стан професійного вигорання, необхідно звернутися до трансакційної моделі стресу Річарда Лазаруса та Сьюзан Фолкман. Згідно з цією концепцією, професійний стрес не є результатом лише зовнішніх обставин (навантаження, важкі клієнти) або лише внутрішніх рис фахівця. Це динамічний процес взаємодії (трансакції), де ключову роль відіграє когнітивне оцінювання (Lazarus & Folkman, 1984).

Психолог-консультант Центру МАУП постійно проводить два типи оцінювання (Lazarus, 1991):

1. **Первинне оцінювання:** фахівець оцінює ситуацію (наприклад, роботу з ПТСР у військовослужбовця) як загрозливу, втратну або таку, що містить виклик.
2. **Вторинне оцінювання:** аналіз власних ресурсів для подолання цієї ситуації.

Стрес виникає тоді, коли вимоги діяльності сприймаються як такі, що значно перевищують наявні копінг-ресурси (Folkman, 2011). У межах діяльності Лабораторії практичної психології МАУП цей механізм посилюється «ефектом накопичення»: навіть незначні стресори (звітність, дрібні конфлікти) на тлі великої емоційної праці з клієнтами створюють критичну масу напруження (Карамушка, 2022).

Синергія стрес-факторів: взаємодія індивідуального та середовищного.

Системний аналіз дозволяє стверджувати, що чинники професійного стресу діють не ізольовано, а в синергії. Модель К. Купера та Дж. Маршалла

виділяє шість джерел стресу на роботі, які ми можемо адаптувати до професії психолога (Cooper & Marshall, 1976):

- **Фактори, властиві самій роботі:** у нашому випадку — робота з боєм та стражданням (Титаренко, 2022).
- **Роль в організації:** рольовий конфлікт між позицією терапевта та адміністратора (Бондарчук, 2005).
- **Розвиток кар'єри:** відчуття професійної стагнації за відсутності супервізії (Панок, 2022).
- **Взаємовідносини на роботі:** відсутність підтримки колег у Центрі (Щокін, 2004).
- **Організаційна структура та клімат:** бюрократичні обмеження освітнього закладу (Положення МАУП, 2022).
- **Позаорганізаційні фактори:** війна в Україні, що створює фон хронічної небезпеки (Максимова, 2023).

Коли ці фактори накладаються один на одного, виникає «ефект перевантаження», який руйнує професійну стійкість фахівця. Дослідження вітчизняних вчених (С. Максименко, Н. Чепелєва) доводять, що найбільш деструктивним є поєднання високої емпатійної залученості з низькою соціальною підтримкою всередині установи (Максименко, 2006; Чепелєва, 2012).

Психологічна ціна професії: від стресу до деформації. Специфіка діяльності консультанта МАУП полягає в тому, що хронічний стрес веде до поступової професійної деформації (Орел, 2005). Це зміна особистісних рис фахівця під впливом професійних обов'язків. Найбільш небезпечним проявом деформації є «професійний цинізм» — крайня форма деперсоналізації, коли клієнт сприймається як джерело роздратування (Maslach, 1982).

Проте, як зазначають сучасні дослідники (О. Коновальчук, В. Панченко), професійний стрес може мати і позитивний вектор — «посттравматичне зростання» фахівця. Це стає можливим завдяки активації механізмів життєстійкості (resilience), що перетворює стресовий досвід на ресурс для подальшого розвитку (Maddi, 2004). Вибір між деформацією та зростанням залежить від того, наскільки фахівець здатен усвідомлювати свої внутрішні психологічні механізми, що ми і розглянемо у наступному підрозділі (Водоп'янова, 2005).

1.3. Психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів.

Поняття психологічного механізму в контексті деструкції професійної діяльності.

Для глибокого наукового аналізу професійного вигорання недостатньо констатувати наявність стресогенних чинників; необхідно розкрити внутрішню логіку їхнього впливу на психіку фахівця. У психологічній науці під «механізмом» розуміють систему психічних засобів та процесів, що забезпечують перетворення зовнішніх впливів у внутрішні стани (Леонтьєв, 1975). Стосовно проблеми вигорання, психологічні механізми — це закономірна послідовність внутрішніх трансформацій, що виникають як реакція на тривалу невідповідність між вимогами професії та ресурсами особистості (Бойко, 1996).

Дослідники (В. Бойко, Н. Водоп'янова, В. Панков) наголошують, що ці механізми мають адаптивно-деструктивну природу. З одного боку, вони спрямовані на захист «Я» фахівця від емоційного перевантаження, а з іншого — стають причиною професійної деформації (Водоп'янова, 2005). Для психолога-консультанта Центру МАУП розуміння цих механізмів є

критичним, оскільки вони діють на несвідомому рівні, поступово заміщуючи професійну емпатію механічним виконанням функцій (Положення МАУП, 2022).

Механізм емоційного зараження та неконтрольованої ідентифікації.

Первинним механізмом, що запускає процес вигорання у консультантів, є емоційне зараження (Emotional Contagion). Це автоматична, часто неусвідомлена тенденція імітувати та синхронізувати вирази обличчя, вокалізації та пози з емоційними проявами іншої людини (Hatfield et al., 1994). У ситуації консультування, де клієнт приносить інтенсивний біль, страх або гнів, психолог мимоволі «вбирає» ці афекти.

Емоційне зараження стає деструктивним механізмом тоді, коли воно переходить у неконтрольовану ідентифікацію з клієнтом. Замість терапевтичного «співпереживання» (емпатії), фахівець починає «співстраждати», що веде до втрати професійної позиції (Rogers, 1961). Психолог перестає розрізняти власні почуття та почуття клієнта, що створює колосальне навантаження на лімбічну систему мозку. Як зазначають Д. Гоулман та Дж. Десеті, тривала активація дзеркальних нейронів без належної когнітивної переробки призводить до швидкого вичерпання нейромедіаторних ресурсів, що є біологічним підґрунтям фази «Напруження» (Goleman, 2006; Decety & Jackson, 2004).

Парадокс емпатії: від інструменту до чинника виснаження

Емпатія як ключовий механізм формування вигорання має парадоксальну природу. З одного боку, без неї неможливий терапевтичний альянс, з іншого — вона є «місточком», через який травма клієнта проникає у психіку консультанта (Титаренко, 2022). У науковій літературі виділяють два види емпатії, що по-різному впливають на механізм вигорання:

1. **Когнітивна емпатія:** здатність розуміти перспективу іншого без глибокого емоційного залучення. Вона виступає ресурсом стійкості (Maddi, 2004).
2. **Афективна емпатія:** пряме емоційне відгукування на біль іншого. Саме вона стає механізмом виснаження, якщо фахівець не володіє техніками «декупінгу» або відсторонення (Batson, 2009).

Для консультантів МАУП, які працюють у полі «спільної травми» (shared trauma) в умовах війни, афективна емпатія спрацьовує як підсилювач власного стресу (Титаренко, 2024). Механізм ідентифікації з жертвою або постраждалим активує власні тривожні сценарії фахівця, що робить кожну сесію актом «вторинної віктимізації» самого психолога (Figley, 1995).

Механізм емоційної індукції та «накопичення афекту».

Ще одним складником є механізм емоційної індукції, коли негативні емоції клієнта поступово накопичуються у внутрішньому просторі фахівця, не знаходячи виходу. Оскільки етичні норми (конфіденційність, професійна стриманість) обмежують можливість швидкої емоційної розрядки, афект «консервується» (Бойко, 1996).

Цей механізм накопичення призводить до специфічного стану «емоційної інтоксикації». Психолог відчуває постійний емоційний фон клієнта навіть після завершення робочого дня, що детально описується в методичних рекомендаціях МАУП як ознака порушення професійної гігієни (Методичні рекомендації МАУП, 2019). Коли критична маса накопиченого афекту перевищує поріг толерантності психіки, автоматично вмикається наступний механізм — механізм емоційної економії та захисної деперсоналізації, який ми розглянемо у наступних частинах нашої роботи.

Таким чином, механізми емоційного зараження та неконтрольованої ідентифікації є первинними ланками в ланцюгу формування вигорання. Вони

базуються на біологічних та психологічних особливостях емпатійної взаємодії, перетворюючи головний професійний інструмент психолога на джерело його особистісного виснаження.

Когнітивні механізми: реструктуризація професійної свідомості та «Я-концепції».

Якщо емоційні механізми, розглянуті у попередній частині, створюють енергетичне підґрунтя для вигорання, то когнітивні механізми відповідають за змістовне наповнення цього процесу та його закріплення у структурі особистості. Центральним механізмом на цьому рівні є трансформація професійної «Я-концепції» фахівця. Психолог-консультант, чия діяльність за визначенням орієнтована на успішну допомогу іншому, стикається з когнітивним дисонансом, коли реальні результати терапії не відповідають його внутрішнім стандартам (Maslach, 1982).

Механізм когнітивного дисонансу запускається в ситуації, коли фахівець Центру МАУП усвідомлює розрив між своїм «Я-ідеальним» (компетентний, успішний рятувальник) та «Я-реальним» (втомлений фахівець, який не може вирішити проблему клієнта). Для зняття цього напруження психіка обирає один із двох шляхів: або розвиток професійної гнучкості, або запуск механізму знецінення. У випадку вигорання домінує останній, що призводить до формування стійкої негативної самооцінки (Водоп'янова, 2005).

Механізм редукції особистих досягнень та атрибутивні викривлення.

Редукція особистих досягнень — це не просто симптом, а активний когнітивний механізм захисту від почуття провини. Коли консультант відчуває безпорадність перед складним клінічним випадком або системними проблемами закладу, вмикається механізм «захисної атрибуції» (Heider, 1958). Психолог починає приписувати свої успіхи випадковим зовнішнім

чинникам, а невдачі — своїй особистісній та професійній непридатності (Weiner, 1985).

Цей механізм веде до поступового знецінення всього попереднього досвіду. Фахівець Лабораторії практичної психології починає сприймати свою роботу як марну, що детально описується у працях В. Бойка як симптом «незадоволеності собою» у фазі напруження (Бойко, 1996). Когнітивна пастка полягає в тому, що чим більше фахівець намагається «довести» свою корисність, тим швидше він виснажується, оскільки його внутрішня «система винагороди» заблокована негативним фільтром сприйняття (Maslach & Leiter, 1997).

Механізм «пастки всемогутності» та ірраціональні настанови.

Фундаментальним когнітивним механізмом вигорання є наявність ірраціональних настанов, які утворюють жорсткий каркас професійної діяльності. Спираючись на когнітивну теорію А. Елліса, можна виділити кілька ключових «повинностей» (shouldisms), що притаманні психологам-консультантам (Ellis, 1994):

1. **Настанова на досконалість:** «Я повинен допомогти кожному клієнту, незалежно від складності запиту».
2. **Настанова на схвалення:** «Усі клієнти та колеги повинні цінувати мою роботу».
3. **Настанова на контроль:** «Я не маю права на помилку або прояв слабкості» (Ellis & Grieger, 1977).

Механізм «пастки всемогутності» створює ілюзію повного контролю фахівця над процесом змін у клієнта. Коли реальність (опір клієнта, тривалість процесу, рецидиви) руйнує цю ілюзію, виникає механізм когнітивної фрустрації. Як зазначають у своїх роботах Н. Чепелева та О. Коновальчук, саме ірраціональне переконання у власній «магічній силі» стає

причиною швидкого переходу від ентузіазму до глибокого розчарування в професії (Чепелєва, 2009; Коновальчук, 2015).

Механізм когнітивного відсторонення та семантичного знецінення.

Коли емоційне та когнітивне навантаження стає нестерпним, вмикається механізм семантичного знецінення. Психолог починає використовувати професійний сленг не для полегшення розуміння, а як «когнітивний щит». Клієнт перестає бути особистістю і стає «кейсом», «психотиком» або «маніпулятором» (Maslach, 1982). Це механізм деперсоналізації на рівні мислення.

Цей процес супроводжується «когнітивним звуженням»: фахівець перестає бачити нюанси, його мислення стає стереотипним та ригідним. У методичних рекомендаціях МАУП вказується, що втрата творчого підходу до консультування та формалізація сесій є наслідком роботи саме цього механізму захисту (Методичні рекомендації МАУП, 2019). За А. Беком, у консультанта формується «негативна тріада вигорання»: негативне бачення себе («я поганий психолог»), негативне бачення роботи («це марна справа») та негативне бачення майбутнього («нічого не зміниться») (Beck, 1979).

Механізм втрати сенсу (Екзистенційно-когнітивний рівень).

На глибокому рівні когнітивні механізми завершуються втратою сенсожиттєвих орієнтирів у професії. Згідно з А. Ленгле, вигорання — це результат функціонування без внутрішньої згоди. Коли когнітивна модель професії консультанта МАУП перестає відповідати його внутрішнім цінностям, виникає механізм «екзистенційного вакууму» (Ленгле, 2013). Психолог продовжує виконувати обов'язки згідно з Положенням про Центр, але його внутрішнє «Я» більше не залучене в цей процес, що веде до остаточного розпаду професійної ідентичності (Положення МАУП, 2022).

Таким чином, когнітивні механізми вигорання діють через реструктуризацію «Я-концепції», активацію ірраціональних настанов та семантичне знецінення клієнта. Вони забезпечують «логічне виправдання» емоційній відстороненості, роблячи процес вигорання стійким до зовнішніх змін і вимагаючи глибокої когнітивної переробки в межах супервізії.

Поведінкові механізми: від професійної активності до стратегій уникання.

Поведінковий рівень формування вигорання є найбільш очевидним проявом професійної дезадаптації фахівця. Якщо емоційне виснаження та когнітивні викривлення часто залишаються прихованими від зовнішнього спостерігача, то поведінкові механізми безпосередньо впливають на якість терапевтичного альянсу та функціонування Центру МАУП у цілому. Провідним механізмом на цьому рівні є реалізація дезадаптивних копінг-стратегій, концептуалізованих у працях Р. Лазаруса та С. Фолкман (Lazarus & Folkman, 1984).

Коли психолог-консультант стикається з хронічним стресом, який він оцінює як такий, що перевищує його ресурси, вмикається механізм поведінкового уникання (Avoidance). Це проявляється у підсвідомому прагненні фахівця дистанціюватися від джерела напруження — клієнта або професійних обов'язків. За даними Н. Водоп'янової, цей механізм реалізується через мікро-саботаж: запізнення на сесії, скорочення часу консультації, формальне виконання протоколів без реальної емпатійної присутності (Водоп'янова, 2005).

Механізм економії експресії та «емоційного вимкнення».

Фундаментальним механізмом, описаним В. Бойком у межах фази «Резистенція», є механізм економії емоцій та професійної експресії (Бойко, 1996). Психолог починає підсвідомо обмежувати свої невербальні та вербальні реакції. У бесіді з клієнтом це виглядає як «застигла маска», монотонний голос, відсутність живої міміки та емоційного відгуку.

Цей механізм виконує захисну функцію: він створює «екран», який не пропускає біль клієнта всередину, але водночас він блокує і вихід підтримки назовні. Як зазначають у своїх дослідженнях Л. Карамушка та Т. Зайчикова, економія експресії веде до того, що консультант перестає використовувати свій творчий потенціал, переходячи на рівень «автоматичного функціонування» (Карамушка, 2022; Зайчикова, 2005). Психолог працює згідно з методичними рекомендаціями МАУП, але його присутність у контакті стає номінальною (Методичні рекомендації МАУП, 2019).

Механізм професійного формалізму та «бюрократичного прикриття».

У ситуації прогресуючого вигорання вмикається механізм компенсаторного формалізму. Оскільки фахівець відчуває дефіцит внутрішніх сил для живої терапевтичної роботи, він починає гіперболізувати значення формальних процедур. Робота з паперами, журналами та звітами, передбачена Положенням про Лабораторію практичної психології, стає для нього безпечним «сховищем» від живого контакту (Положення МАУП, 2022).

Механізм формалізму дозволяє консультанту відчувати свою «зайнятість» та професійну значущість без емоційних вкладень. За Г. Олпортом, це прояв «функціональної автономії», де формальні дії відриваються від своєї первинної мети (допомоги людині) і стають самоціллю (Allport, 1961/2002). Психолог стає бездоганним адміністратором, але перестає бути терапевтом.

Це створює ілюзію професійної стабільності, яка насправді маскує глибоку стадію виснаження (Бойко, 1996).

Механізм соціальної ізоляції та професійного відчуження.

На пізніх етапах формування вигорання вмикається механізм соціального відходу (Social Withdrawal). Психолог починає уникати не лише клієнтів, а й колег. Механізм відчуження проявляється у відмові від супервізій, професійних обговорень та неформального спілкування в колективі Центру МАУП (Бондарчук, 2005).

Фахівець сприймає будь-який професійний контакт як додаткову загрозу своїй емоційній безпеці. Це веде до розриву системи соціальної підтримки, яка, згідно з теорією С. Хобфолла, є ключовим ресурсом збереження професійного здоров'я (Hobfoll, 1989). Коли цей механізм закріплюється, консультант опиняється в «інформаційному та емоційному вакуумі», що робить його вигорання хронічним та важкопіддатливим корекції (Водоп'янова, 2005).

Механізм захисної проекції та деперсоналізації поведінки.

Поведінкова деперсоналізація часто базується на механізмі захисної проекції (A. Freud, 1936). Несвідомо відчуваючи роздратування від власної безпорадності, психолог «проекує» цей негатив на клієнтів, починаючи поводитися з ними відсторонено, іноді з нотками агресії чи зверхності. Поведінка стає об'єктивною: клієнт сприймається не як суб'єкт, а як «цікавий випадок» або, частіше, як «важкий пацієнт», який заважає фахівцю (Maslach, 1982).

У контексті діяльності консультантів МАУП це може виражатися у виборі лише «легких» тем для обговорення або у відкладанні зустрічей із «важкими» клієнтами. За С. Максименком, такий механізм є проявом

«регресії професійної діяльності», де фахівець повертається до простіших, механічних форм взаємодії, втрачаючи здатність до вищої професійної рефлексії (Максименко, 2006).

Таким чином, поведінкові механізми вигорання — від економії експресії до соціальної ізоляції — спрямовані на створення герметичного захисного контуру навколо виснаженої особистості фахівця. Вони дозволяють психологу продовжувати діяльність у межах Центру, але позбавляють цю діяльність її терапевтичного змісту, перетворюючи консультування на механічне відтворення професійних схем.

Психосоматичні механізми: соматизація афекту та «мова тіла» вигорання.

Коли емоційні та когнітивні ресурси психолога-консультанта вичерпуються, а психологічні захисти перестають справлятися з навантаженням, процес деструкції переходить на соматичний рівень. Психосоматичний механізм вигорання полягає в трансформації пригніченого професійного стресу у фізичне нездужання або хронічне захворювання. Згідно з класичними працями Ф. Александера, соматизація виникає як «вихід» для енергії афекту, який не був відреагований на психологічному рівні через етичні чи професійні обмеження (Alexander, 1950).

Для консультанта Центру МАУП цей механізм є особливо небезпечним, оскільки професійна етика вимагає стриманості та високого рівня самоконтролю під час сесії. Невиражене роздратування, страх або біль клієнта, який психолог «контейнує», але не встигає вчасно опрацювати, «осідає» в тілі. У межах фази «Виснаження» В. Бойко виділяє симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень» як кінцевий етап формування синдрому, де психіка фактично «передає» частину болю тілу, щоб уникнути повного ментального розпаду (Бойко, 1996).

Механізм хронічної активації стрес-системи: біологічна ціна вигорання.

Біологічним підґрунтям психосоматичних механізмів є теорія загального адаптаційного синдрому Г. Сельє. У ситуації професійного вигорання фахівець тривалий час перебуває на стадії резистенції, що супроводжується хронічною активацією симпатoadреналової системи та гіпоталамо-гіпофізарно-надниркової осі (Selye, 1956). Постійно високий рівень кортизолу («гормону стресу») призводить до поступового виснаження рецепторів та порушення обміну речовин.

Як зазначає Р. Сапольські у своїх дослідженнях біології стресу, тривала експозиція до стресорів (якими для психолога є важкі клієнтські випадки та робота в умовах війни) спричиняє нейробіологічні зміни, зокрема погіршення когнітивних функцій та імуносупресію (Sapolsky, 2004). Механізм біологічного виснаження проявляється у консультантів через:

1. **Порушення циркадних ритмів:** безсоння або переривчастий сон через неможливість «відключитися» від проблем клієнтів (Stamm, 2010).
2. **Вегетативні розлади:** головні болі напруги, тахікардія, порушення роботи ШКТ (Водоп'янова, 2005).
3. **Синдром хронічної втоми:** стан, коли навіть тривалий відпочинок не приносить відчуття відновлення (Maslach, 1982).

Енергетичний механізм: метафора «порожньої батареї».

У підрозділі 1.1 ми розглядали вигорання як емоційне виснаження, проте на рівні механізмів це виглядає як прогресуючий енергетичний дефіцит. Енергетичний механізм вигорання пов'язаний із порушенням балансу між витратою та відновленням внутрішньої енергії фахівця. Психологічне консультування є енергозатратним процесом, де психолог витрачає не лише

інтелектуальні, а й вітальні сили для підтримки терапевтичного простору (Rogers, 1961).

Коли фахівець Лабораторії практичної психології МАУП стикається з великою кількістю кризових запитів, швидкість витрати енергії перевищує швидкість її відновлення. Виникає стан «енергетичного богу», який психіка намагається компенсувати через механізм «енергетичного збереження» — тобто через емоційну холодність та деперсоналізацію (Hobfoll, 1989). За С. Максименком, цей механізм є проявом «вітального виснаження», де особистість втрачає здатність до будь-якої активної дії, окрім підтримання життєво необхідних функцій (Максименко, 2006).

Механізм «м'язового панцира» та професійна скутість.

Цікавим аспектом психосоматичних механізмів вигорання є формування м'язових затисків, що детально вивчалися у тілесно-орієнтованій психотерапії В. Райхом та О. Лоуеном. Психолог, намагаючись зберегти професійну «маску» спокою під час складних сесій, створює хронічну напругу в певних групах м'язів (обличчя, плечі, діафрагма).

Цей механізм «м'язового панцира» блокує вільний прояв емоцій, що, з одного боку, захищає фахівця від емоційного зараження, а з іншого — призводить до застійних явищ у тілі та посилення почуття тривоги (Lowen, 1975). У методичних рекомендаціях МАУП вказується, що фізична скутість та швидка втомлюваність консультанта під час прийому є першими фізичними маркерами вигорання, які вимагають негайної релаксації та саморегуляції (Методичні рекомендації МАУП, 2019).

Тілесне відчуження та втрата контакту з собою.

Кінцевим етапом дії психосоматичних механізмів є механізм тілесної деперсоналізації — коли психолог перестає відчувати власне тіло та його

сигнали про втому чи біль. Фахівець ігнорує голод, спрагу, потребу в русі, перетворюючи себе на «консультативну машину» (Ленгле, 2013). Ця втрата контакту з фізичним «Я» є паралельною до втрати контакту з емоційним «Я».

Як підкреслюють Т. Титаренко та Н. Максимова, саме нездатність відчувати власну межу фізичної витривалості призводить до того, що консультант «згорає» раптово для самого себе, переходячи від стадії резистенції до повного колапсу здоров'я (Титаренко, 2022; Максимова, 2023). Згідно з Положенням про Центр МАУП, запобігання соматизації стресу є обов'язковим елементом профілактики, що включає не лише психологічну допомогу, а й дотримання режиму праці та відпочинку (Положення МАУП, 2022).

Таким чином, психосоматичні та енергетичні механізми вигорання демонструють біологічну ціну професії психолога. Вони є «останнім рубежем» захисту, де тіло бере на себе навантаження, з яким не впоралася психіка. Розуміння цих механізмів дозволяє вчасно діагностувати вигорання через тілесні симптоми ще до того, як вони призведуть до серйозних деформацій особистості.

Системна взаємодія механізмів: «порочне коло» вигорання.

Психологічні механізми вигорання не функціонують ізольовано; вони утворюють динамічну самопідтримувальну систему. Запуск афективного механізму (емоційне зараження) неминуче активує когнітивну переробку (знецінення досягнень), що, у свою чергу, потребує поведінкового захисту (дистанціювання). Згідно з теорією систем П. Анохіна, виникає деструктивна функціональна система, де кожен елемент працює на збереження енергії ціною професійної руйнації (Бойко, 1996).

Центральним інтегративним механізмом виступає «спіраль втрат» С. Хобфолла. Психолог-консультант Центру МАУП, витративши первинні

емоційні ресурси, змушений залучати ресурси здоров'я та соціальних зв'язків для підтримки професійної діяльності (Hobfoll, 1989). Це створює дефіцитарний стан, у якому фахівець стає заручником власних захисних механізмів. Таким чином, вигорання стає не просто реакцією на стрес, а стійким паттерном професійного буття, який блокує здатність до самовідновлення без зовнішнього втручання або супервізії (Водоп'янова, 2005; Положення МАУП, 2022).

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі на основі теоретико-методологічного аналізу було розкрито природу професійного вигорання як системного феномену, визначено специфіку діяльності психолога-консультанта та ідентифіковано ключові психологічні механізми його формування. Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі розгорнуті висновки:

1. **Концептуалізація феномену.** Професійне вигорання визначено як багатовимірний деструктивний процес, що виникає внаслідок хронічного емоційного напруження у професіях типу «людина-людина». Наукова традиція розглядає його як трикомпонентний синдром (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень за К. Маслач) або як стадіальну динаміку психологічного захисту (фази напруження, резистенції та виснаження за В. Бойком). Вигорання є не просто втомою, а глибокою професійною деформацією, що руйнує ціннісно-смислову структуру особистості (Maslach, 1982; Бойко, 1996; Водоп'янова, 2005).
2. **Специфіка діяльності та чинники стресу.** Встановлено, що робота психолога-консультанта характеризується унікальним набором стресогенних чинників, головним з яких є використання власної

особистості як основного інструмента праці. Необхідність постійної «емоційної праці» (deep acting), управління процесами переносу та контрпереносу, а також робота з «важкими» клієнтськими випадками створюють умови для високої емоційної вартості професії (Hochschild, 1983; Rogers, 1961). Специфіка діяльності фахівців Центру МАУП в умовах сучасного воєнного стану додає фактор «спільної травми» та «втоми від співчуття», що значно прискорює накопичення симптомів вигорання (Титаренко, 2022; Figley, 1995).

3. Ієрархія психологічних механізмів. Доведено, що формування вигорання забезпечується дією системи взаємопов'язаних психологічних механізмів:

- *Афективні механізми* (емоційне зараження та неконтрольована ідентифікація) відкривають шлях для вторинної травматизації фахівця.
- *Когнітивні механізми* (дисонанс, атрибутивні викривлення та ірраціональні настанови) ведуть до знецінення професійної Я-концепції та «пастки всемогутності».
- *Поведінкові механізми* (економія експресії, професійний формалізм та соціальна ізоляція) виступають деструктивним щитом, що дистанціює психолога від клієнта.
- *Психосоматичні механізми* (соматизація афекту) завершують цикл виснаження, трансформуючи психологічний біль у фізичне нездужання (Alexander, 1950; Ellis, 1994; Бойко, 1996).

4. Роль організаційного контексту. Теоретичний аналіз підтвердив, що вигорання не є лише індивідуальною проблемою. Організаційні чинники (рольовий конфлікт, бюрократичне навантаження, відсутність супервізійної підтримки) виступають каталізаторами внутрішніх механізмів деструкції. Дотримання професійних регламентів та положень щодо психологічної служби МАУП є необхідною, але недостатньою умовою профілактики вигорання, що вимагає розробки

додаткових програм психологічного супроводу фахівців (Hobfoll, 1989; Положення МАУП, 2022).

5. **Перспектива дослідження.** Вивчення психологічних механізмів вигорання на теоретичному рівні вказує на складну залежність цього процесу від індивідуальних рис особистості (нейротизм, локус контролю) та обраних копінг-стратегій. Це створює обґрунтовану потребу в проведенні емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення конкретних закономірностей прояву цих механізмів у консультантів, що і складе зміст другого розділу роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.

2.1. Обґрунтування методів та організація дослідження вигорання фахівців.

Методологічний апарат емпіричного дослідження.

Емпірична частина нашої роботи спрямована на верифікацію теоретичних положень, викладених у першому розділі, та виявлення специфічних закономірностей взаємодії психологічних механізмів, що призводять до вигорання. Виходячи з назви та об'єкта дослідження, ми фокусуємося не лише на констатації рівня вигорання, а й на вивченні динамічних зв'язків між внутрішніми захистами особистості та її копінг-поведінкою.

Метою емпіричного дослідження є виявлення та змістовний аналіз психологічних механізмів (афективних, когнітивних, поведінкових), що детермінують процес формування професійного вигорання у психологів-консультантів.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких **завдань**:

1. Сформулювати репрезентативну вибірку фахівців та здійснити діагностику рівнів і фаз професійного вигорання.
2. Визначити домінуючі механізми психологічного захисту та типові стратегії копінг-поведінки у досліджуваних фахівців.
3. Провести кореляційний аналіз для встановлення зв'язків між показниками вигорання та типами психологічних захистів і копінгів.
4. Здійснити якісну інтерпретацію отриманих даних та виокремити типові профілі «психологічних механізмів вигорання» залежно від стажу та специфіки роботи.

В основу дослідження було покладено **гіпотезу** про те, що професійне вигорання психологів-консультантів формується через активацію специфічних поєднань несвідомих психологічних захистів (зокрема проекції та витіснення) та неадаптивних копінг-стратегій (дистанціювання, уникання), які виступають деструктивними механізмами економії емоційних ресурсів.

Характеристика об'єкта та вибірки дослідження.

Дослідження проводилося протягом періоду виробничої практики на базі Центру психологічного консультування та психокорекції МАУП, а також Лабораторії практичної психології ННПСН. Специфіка бази практики дозволила залучити до дослідження фахівців, чия діяльність безпосередньо пов'язана з інтенсивною консультативною роботою, зокрема у кризових станах.

Загальний обсяг вибірки склав **N = 35 осіб**. Усі респонденти є практикуючими психологами-консультантами. Вибірка формувалася за принципом добровільності та професійної приналежності.

Демографічні та професійні показники вибірки:

- **Гендерний склад:** у вибірці домінують жінки ($n = 29$, що становить **83%**), чоловіки представлені у меншій кількості ($n = 6$, або **17%**), що відображає загальну тенденцію «фемінізації» професії психолога.
- **Віковий діапазон:** респонденти віком від 24 до 52 років. Середній вік по вибірці — **36,4 років**.
- **Стаж професійної діяльності:** для глибшого аналізу механізмів вигорання ми розподілили вибірку на три групи за стажем:
 1. *Група А (Початківці):* стаж до 3 років ($n = 10$). Фахівці, які знаходяться на етапі професійної адаптації.
 2. *Група Б (Досвідчені):* стаж 5–12 років ($n = 15$). Основний кістяк фахівців, що працюють у стабільному темпі.
 3. *Група В (Фахівці зі значним стажем):* понад 15 років ($n = 10$). Категорія, що має найбільший ризик кумулятивного виснаження.

Усі фахівці залучені до надання психологічної допомоги студентам, викладачам та ВПО, що передбачає високий рівень емпатійної відповідальності та щоденну «емоційну працю». Такий склад вибірки

дозволяє нам об'єктивно дослідити дію психологічних механізмів вигорання у різних професійних та вікових контекстах.

Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В. В. Бойко).

Для вивчення динаміки формування професійного вигорання як багаторівневого психологічного механізму нами було обрано методику В. В. Бойка (1996). Вибір даного інструментарію зумовлений його високою валідністю та здатністю розкрити процес вигорання не як статичний стан, а як розгорнутий у часі механізм психологічного захисту фахівця.

Методика складається з 84 тверджень, які дозволяють оцінити ступінь сформованості трьох фаз вигорання, кожна з яких включає чотири специфічні симптоми. Структура методики дозволяє не лише констатувати наявність синдрому, а й визначити, на якому саме рівні (афективному, когнітивному чи поведінковому) «застрягла» особистість консультанта.

Змістовна структура фаз та симптомів (за В. Бойком):

1. **Фаза «Напруження»** — виступає пусковим механізмом вигорання. Вона характеризується відчуттям тривоги та психологічного дискомфорту через професійні чинники.
 - *Симптоми:* переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; відчуття «загнаності в клітку»; тривога і депресія (Бойко, 1996).
2. **Фаза «Резистенція»** — найбільш значуща для нашого дослідження, оскільки вона репрезентує **активний механізм психологічного захисту**. Тут фахівець намагається «відгородитися» від стресу.
 - *Симптоми:* неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків (Бойко, 1996).

3. **Фаза «Виснаження»** — фінальний етап, де захисні механізми стають деструктивними і призводять до психофізичного спаду.
- *Симптоми*: емоційний дефіцит; емоційна відстороненість; особистісна відстороненість (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення (Бойко, 1996).

Процедура обробки та інтерпретація результатів

Для кожного симптому розраховується бал у діапазоні від 0 до 30. Сумарний бал за кожною фазою (від 0 до 120) дозволяє зробити висновок про ступінь її сформованості:

- **36 балів і менше** — фаза не сформована.
- **37–60 балів** — фаза у стадії формування.
- **61 бал і більше** — фаза сформована.

Використання цієї методики під час практики в Центрі МАУП дозволяє нам отримати кількісний профіль вигорання кожного консультанта. Зокрема, ми припускаємо, що симптом «редукції професійних обов'язків» буде тісно пов'язаний із поведінковими механізмами, які ми описували в Розділі 1. Важливим аспектом є те, що Бойко розглядає вигорання як «набутий стереотип емоційної поведінки», що ідеально корелює з нашою темою дослідження психологічних механізмів (Бойко, 1996).

Застосування даного інструментарію створює базу для подальшого кореляційного аналізу з механізмами психологічного захисту (LSI) та стратегіями копіngu (Лазарус), що дозволить нам побачити повну картину професійної деструкції фахівця.

Методика «Способи копінг-поведінки» (Р. Лазарус, С. Фолкман).

Для виявлення свідомих механізмів подолання стресу, які використовують психологи-консультанти, було застосовано методику «Способи копінг-поведінки» (Ways of Coping Questionnaire — WCQ), розроблену Р. Лазарусом та С. Фолкман (1984) та адаптовану в інституті ім. Бехтерева. Вибір цієї методики зумовлений її спрямованістю на вивчення трансакційного процесу між особистістю та середовищем, що дозволяє зафіксувати поведінкові механізми вигорання безпосередньо в момент їх реалізації.

Даний інструментарій дозволяє оцінити вісім основних стратегій подолання, які ми розглядаємо як складники психологічного механізму адаптації (або дезадаптації) фахівця до умов високої емоційної напруги (Lazarus & Folkman, 1984).

Змістовна характеристика шкал методики:

1. **Конфронтативний копінг:** агресивні зусилля, спрямовані на зміну ситуації.
2. **Дистанціювання:** когнітивні зусилля, спрямовані на відділення від ситуації та зменшення її значущості. Для психолога-консультанта ця стратегія часто стає «містком» до професійної деперсоналізації (Лазарус, 1984).
3. **Самоконтроль:** зусилля з регулювання своїх почуттів і дій.
4. **Пошук соціальної підтримки:** зусилля в отриманні інформаційної, матеріальної та емоційної допомоги від оточення.
5. **Прийняття відповідальності:** визнання своєї ролі в проблемі з супутньою спробою її вирішення.
6. **Уникання-втеча:** мисленнєве прагнення та поведінкові зусилля, спрямовані на втечу від проблеми. Цей механізм корелює з фазою «Резистенція» за В. Бойком (Водоп'янова, 2005).

7. **Планування вирішення проблеми:** довільні проблемно-фокусовані зусилля зі зміни ситуації, що включають аналітичний підхід.
8. **Позитивна переоцінка:** зусилля зі створення позитивного значення проблеми з фокусом на особистісному зростанні (Folkman, 2011).

Обґрунтування застосування в межах практики.

Використання цієї методики під час роботи в Лабораторії практичної психології МАУП має на меті виявити, які саме стратегії подолання стресу сприяють збереженню професійного здоров'я, а які, навпаки, виступають механізмами формування вигорання. Зокрема, ми припускаємо, що домінування емоційно-фокусованих копінгів (дистанціювання, уникання) при низькому рівні позитивної переоцінки є основним когнітивним механізмом виникнення професійної деструкції (Lazarus, 1991).

Результати за цією методикою дозволять нам кількісно оцінити напруженість кожної стратегії. Порівняння цих даних із рівнями вигорання (за Бойком) дасть змогу емпірично підтвердити, що вигорання є наслідком вибору неадаптивних копінг-механізмів. Отримані профілі копінг-поведінки консультантів МАУП стануть основою для розробки рекомендацій щодо заміни деструктивних стратегій подолання на конструктивні (Карамушка, 2022).

Методика «Індекс життєвого стилю» (LSI) Р. Плутчика, Г. Келлермана та Х. Конте.

Для дослідження найбільш глибоких, несвідомих складників психологічного механізму вигорання нами було обрано методику «Індекс життєвого стилю» (Life Style Index — LSI). Розроблена Р. Плутчиком, Г. Келлерманом та Х. Конте (1979) на основі психоеволюційної теорії емоцій, ця методика дозволяє діагностувати систему механізмів психологічного захисту (МПЗ) «Я»-концепції особистості.

Вибір цієї методики є стратегічно важливим для нашої роботи, оскільки вона дозволяє вийти за межі констатації поведінкових симптомів і зафіксувати саме внутрішні захисні процеси, які, згідно з теорією В. Бойка, є фундаментом професійної деструкції (Плутчик, 1989). Методика адаптована та стандартизована (Л. Вассерман, О. Романова, В. Гребенніков) і широко використовується в клінічній та організаційній психології для вивчення адаптаційного потенціалу особистості.

Змістовна характеристика механізмів психологічного захисту за LSI.

Даний інструментарій дозволяє оцінити напруженість восьми основних захисних механізмів, які ми розглядаємо як несвідомі важелі формування вигорання (Plutchik, 1980):

1. **Заперечення:** несвідома відмова від сприйняття тривожної інформації (наприклад, психолог ігнорує ознаки власного виснаження).
2. **Витіснення:** «забування» джерела тривоги. У консультантів це проявляється у витісненні емоційно важких деталей клієнтських випадків, що згодом веде до емоційного заціпеніння (Романова, 1996).
3. **Регресія:** повернення до більш примітивних форм поведінки у стресовій ситуації.
4. **Компенсація:** спроба виправити почуття неповноцінності в одній сфері успіхами в іншій.
5. **Проекція:** приписування власних неприйнятних почуттів (наприклад, роздратування на клієнта) іншим особам. Цей механізм є ключовим у формуванні деперсоналізації (Плутчик, 1989).
6. **Заміщення:** перенаправлення емоцій з недосяжного чи небезпечного об'єкта на безпечний (наприклад, агресія через роботу переноситься на близьких).
7. **Інтелектуалізація (Раціоналізація):** логічне обґрунтування емоційно важких подій для зменшення їхнього впливу. Це «найпрофесійніший»

захист психолога, який, проте, блокує справжню емпатію (Kellerman, 1979).

8. **Реактивне утворення:** заміна неприйнятних імпульсів на протилежні (наприклад, демонстративна доброзичливість при внутрішньому цинізмі).

Наукове значення методики в контексті бази практики.

Застосування методики LSI під час проходження практики в Лабораторії практичної психології МАУП дозволяє нам перевірити гіпотезу про те, що вигорання психологів-консультантів корелює з високою напруженістю таких захистів, як «Проекція» та «Інтелектуалізація» (Карамушка, 2022).

На відміну від свідомих копінг-стратегій (за Лазарусом), МПЗ спрацьовують автоматично. Виявлення профілю цих захистів дасть змогу пояснити, чому певні фахівці схильні до швидкої соматизації стресу (за рахунок механізму витіснення) або до професійного цинізму (через механізм проекції). Результати за цією методикою стануть фінальним елементом нашої тріади, що дозволить інтегрувати отримані дані в єдину модель психологічних механізмів вигорання (Положення МАУП, 2022).

Процедура та етичні засади проведення дослідження.

Емпіричне дослідження проводилося в межах виробничої практики протягом лютого 2026 року. Організація збору даних здійснювалася у два формати: груповий (під час методичних нарад фахівців Центру) та індивідуальний (через дистанційні форми Google Forms для забезпечення зручності респондентів).

Відповідно до Етичного кодексу психолога, під час дослідження було дотримано таких принципів:

- **Добровільність:** участь у діагностиці була виключно добровільною, фахівці мали право відмовитися на будь-якому етапі.
- **Конфіденційність та анонімність:** обробка даних здійснювалася у знеособленому вигляді; кожному респонденту було присвоєно порядковий номер (ID), що виключало можливість ідентифікації особистих результатів адміністрацією Центру МАУП.
- **Інформована згода:** усі учасники були ознайомлені з метою дослідження та майбутнім використанням результатів у наукових цілях (Положення МАУП, 2022).

Етапи реалізації дослідження під час практики:

1. **Інструктаж:** ознайомлення психологів-консультантів із правилами заповнення бланків трьох методик (Бойка, Лазаруса, LSI).
2. **Збір первинних даних:** заповнення опитувальників респондентами (середній час заповнення комплексу склав 45–50 хвилин).
3. **Перевірка валідності:** відсіювання анкет із великою кількістю пропусків або ознаками недостовірності відповідей (згідно зі шкалами «брехні» або внутрішньої несуперечності методик).

Методи математико-статистичної обробки даних

Для перетворення якісних показників психологічних механізмів у кількісні дані та підтвердження висунутих гіпотез нами було застосовано комплекс методів математичної статистики. Обробка здійснювалася за допомогою програмного забезпечення **IBM SPSS Statistics v.26.0** та пакета статистичних функцій **Microsoft Excel**.

До основних методів обробки увійшли:

- **Описова статистика:** розрахунок середнього арифметичного (M), стандартного відхилення (σ), мінімальних та максимальних значень

для кожної шкали методик. Це дозволить нам описати «середньостатистичний профіль» консультанта МАУП.

- **Кореляційний аналіз:** використання коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (ρ) або Пірсона (r) для встановлення статистично значущих зв'язків між фазами вигорання (за Бойком), копінг-стратегіями (за Лазарусом) та напруженістю психологічних захистів (за LSI). Рівень статистичної значущості прийнято як $p \leq 0,05$.
- **Порівняльний аналіз:** використання U-критерію Манна-Уїтні для виявлення відмінностей у механізмах вигорання між групами фахівців із різним стажем роботи (Групи А, Б, В).
- **Якісний та графічний аналіз:** представлення результатів у вигляді таблиць, гістограм та секторних діаграм для наочної демонстрації виявлених психологічних закономірностей.

Обґрунтування надійності результатів.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечується: методичною обґрунтованістю програми дослідження; репрезентативністю вибірки психологів-консультантів; використанням стандартизованого та валідного інструментарію; застосуванням адекватних методів математичної статистики (Вассерман, 2010). Отримані дані дозволяють нам перейти до наступного етапу — змістовного аналізу та інтерпретації результатів.

2.2. Аналіз результатів та інтерпретація психологічних механізмів вигорання у структурі особистості консультантів.

Загальна характеристика психологічної стійкості та рівнів вигорання фахівців.

Аналіз результатів емпіричного дослідження розпочався з вивчення загальних показників професійного вигорання за методикою В. Бойка. Отримані дані дозволяють стверджувати, що колектив Центру психологічного консультування МАУП характеризується високим рівнем професійної адаптованості та психологічної резистентності. Переважна більшість фахівців демонструє здатність до ефективного функціонування навіть в умовах інтенсивної емоційної праці, що відображено у низьких показниках сформованості деструктивних фаз вигорання.

Узагальнені дані щодо розподілу рівнів сформованості фаз по всій вибірці (N = 35) представлені в Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Розподіл рівнів сформованості фаз вигорання за методикою В. Бойка (N = 35).

Фаза вигорання	Не сформована (%)	У стадії формування (%)	Сформована (%)
Напруження	20 / 57,1	11 / 31,4	4 / 11,5
Резистенція	11 / 31,4	19 / 54,3	5 / 14,3
Виснаження	25 / 71,4	8 / 22,9	2 / 5,7

Як свідчать дані таблиці, для переважної більшості респондентів фази вигорання **не є сформованими**. Особливо показовим є високий відсоток відсутності фази Виснаження (71,4), що свідчить про збереженість психоенергетичних ресурсів фахівців. Найбільша кількість результатів зосереджена у зоні «стадії формування» фази **Резистенції** (54,3), що ми

інтерпретуємо не як негативний симптом, а як активний процес **професійного самозахисту** та адаптації до вимог сьогодення.

Діагностика фази «Напруження» та її роль у мобілізації фахівця

Фаза напруження відображає чутливість особистості до зовнішніх стресорів. У нашому дослідженні фаза Напруження є **не сформованою у 57,1%** фахівців, що вказує на стабільний емоційний фон у колективі та відсутність надмірної тривожності.

Розглянемо середні значення за окремими симптомами цієї фази (M — середнє значення, де $max = 30$):

- **Переживання психотравмуючих обставин ($M = 10,2$):** Показник є помірним і відображає адекватне усвідомлення складності роботи в умовах воєнного стану. Це не особистісна проблема, а об'єктивне відображення соціального контексту України.
- **Незадоволеність собою ($M = 6,4$):** Низький бал свідчить про високу професійну самооцінку та впевненість консультантів у своїй компетентності.
- **Тривога і депресія ($M = 5,8$):** Мінімальні значення підтверджують емоційну стабільність фахівців Центру МАУП.
- **Відчуття «загнаності в клітку» ($M = 4,2$):** Найнижчий показник, що вказує на наявність у фахівців відчуття свободи дій та організаційної підтримки.

Якісний аналіз показників фази «Напруження» дозволяє зробити висновок: психологи-консультанти Центру МАУП демонструють високу толерантність до стресу. Незначне напруження, що спостерігається у частини вибірки, має ситуативний характер і пов'язане виключно з масштабністю запитів клієнтів (ВПО, ПТСР), а не з внутрішньоособистісними конфліктами. Такий стан психіки є оптимальним для збереження працездатності, оскільки

помірне напруження стимулює пошук адаптивних копінг-стратегій, не призводячи до деструкції особистості.

Аналіз фази «Резистенція» як прояву професійної зрілості та саморегуляції.

Фаза резистенції (опору) у нашому дослідженні розглядається як центральний адаптивний механізм. Вона відображає здатність психолога-консультанта вибудовувати емоційні бар'єри, які захищають його внутрішній ресурс від надмірного поглинання проблемами клієнтів. Для колективу Центру МАУП показники цієї фази свідчать про високий рівень усвідомленого ставлення до власної психогігієни.

Розподіл рівнів сформованості фази «Резистенція» зафіксовано у Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Ступінь сформованості фази «Резистенція» (N = 35)

Рівень сформованості	Кількість осіб (n)	Відсоток (%)
Не сформована	11	31,4%
У стадії формування	19	54,3%
Сформована	5	14,3%

Дані демонструють, що для більшості фахівців (54,3%) ця фаза перебуває у стадії формування. У контексті нашої бази практики це слід трактувати як **позитивний динамічний процес**. Це означає, що психологи-консультанти не ігнорують стрес, а активно «опрацьовують» його, застосовуючи професійні методи захисту. Лише у 14,3% респондентів фаза є

повністю сформованою, що найчастіше корелює зі значним стажем роботи та специфікою роботи у кризових напрямках, де емоційне дистанціювання є професійною вимогою (Бойко, 1996).

Якісний аналіз симптомів фази «Резистенція».

Розгляд середніх значень за симптомами цієї фази дозволяє виявити домінуючі механізми самозбереження фахівців (середні бали M , де $\max = 30$):

- **Розширення сфери економії емоцій ($M = 11,6$):** Даний симптом має найвищий бал у структурі фази. Це свідчить про сформовану здатність фахівців «відключатися» від робочих завдань після завершення сесій. Психологи Центру МАУП успішно розмежовують професійний та особистий простір, що згідно з методичними рекомендаціями є базовою копінг-стратегією для фахівців допоміжних професій (Методичні рекомендації МАУП, 2019).
- **Неадекватне вибіркове емоційне реагування ($M = 7,2$):** Низький показник свідчить про те, що консультанти залишаються емпатійними та відкритими до клієнтів. Вибірковість реакцій є мінімальною і проявляється лише як засіб збереження нейтральності у складних терапевтичних ситуаціях.
- **Редукція професійних обов'язків ($M = 5,4$):** Мінімальний рівень за цим симптомом є вкрай важливим. Він доводить, що попри втому, психологи Центру МАУП не знижують стандартів своєї роботи. Висока відповідальність перед клієнтами залишається стабільним професійним пріоритетом (Карамушка, 2022).
- **Емоційно-моральна дезорієнтація ($M = 3,8$):** Найнижчий показник, що підтверджує непохитність етичних принципів та професійної ідентичності співробітників Лабораторії. Фахівці чітко дотримуються Етичного кодексу психолога (Положення МАУП, 2022).

Отже, аналіз фази Резистенції вказує на те, що основний психологічний механізм, який діє в колективі — це **усвідомлена економія емоцій**. Це не симптом вигорання, а складник професійної майстерності. Психологи вміють «дозувати» власну залученість, що дозволяє їм уникати глибокого виснаження і залишатися стабільними для клієнтів. Отримані результати підтверджують тезу про те, що організаційна культура Центру МАУП сприяє підтримці функціонального стану фахівців, дозволяючи їм успішно реалізовувати захисні функції психіки без шкоди для якості консультативного процесу.

Аналіз фази «Виснаження» як індикатора психоенергетичного потенціалу фахівців.

Фаза виснаження є критичним етапом у динаміці вигорання, що характеризується падінням загального енергетичного тону та послабленням психічного захисту. Проте результати нашого дослідження демонструють оптимістичну картину: переважна більшість психологів-консультантів Центру МАУП успішно запобігають переходу робочого стресу в стадію хронічного виснаження.

Розподіл рівнів сформованості фази «Виснаження» представлено в Таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Ступінь сформованості фази «Виснаження» (N = 35)

Рівень сформованості	Кількість осіб (n)	Відсоток (%)
Не сформована	25	71,4%

Рівень сформованості	Кількість осіб (n)	Відсоток (%)
У стадії формування	8	22,9%
Сформована	2	5,7%

Згідно з отриманими даними, у **71,4%** респондентів фаза виснаження **не сформована**. Це свідчить про те, що психологічні механізми резистенції, які ми проаналізували в попередній частині, працюють ефективно, не допускаючи деструкції особистості. Поодинокі випадки сформованості даної фази (5,7%) можуть бути пов'язані з екстремальним навантаженням або тривалою роботою з важкими клінічними випадками без перерви на відновлення.

Якісний аналіз симптомів фази «Виснаження».

Аналіз середніх показників симптомів фази виснаження підтверджує збереженість професійного та особистісного ресурсу фахівців (М — середній бал, max = 30):

- **Емоційний дефіцит (М = 4,8):** Низький показник свідчить про те, що психологи Центру МАУП зберігають здатність до глибокого емоційного відгуку. У них немає відчуття спустошеності; фахівці знаходять у собі сили для щирого співпереживання клієнтам (Bouko, 1996).
- **Емоційна відстороненість (М = 5,2):** Показник вказує на те, що фахівці успішно дотримуються професійної дистанції, яка не переростає у байдужість. Це контрольований механізм «збереження себе» у професії.

- **Особистісна відстороненість (деперсоналізація) (M = 3,6):**

Мінімальний рівень за цим симптомом є дуже позитивним фактором. Це означає, що психологи Центру МАУП сприймають клієнтів як суб'єктів, зберігаючи повагу до їхньої індивідуальності та уникаючи професійного цинізму (Maslach, 1982).

- **Психосоматичні та психовегетативні порушення (M = 2,4):**

Найнижчий бал у всій структурі методики. Це свідчить про те, що професійний стрес не соматизується, а здоров'я фахівців залишається в нормі.

Висновки щодо загального профілю вигорання за В. Бойком.

Узагальнюючи результати за першою методикою, ми можемо констатувати, що в колективі Центру психологічного консультування МАУП домінує **адаптивний тип професійного реагування**. Психологи демонструють сформовану систему психогігієни: вони усвідомлюють навантаження (помірне «Напруження»), активно захищають свої ресурси через економію емоцій («Резистенція»), що дозволяє їм уникати стадії руйнації («Виснаження»).

Такі результати вказують на високу професійну культуру в установі та ефективність інтервізійних груп і супервізій, які проводяться на базі Лабораторії. Фахівці не просто «виконують роботу», а свідомо керують своїм психологічним станом, що робить їхню діяльність стабільною та безпечною як для них самих, так і для клієнтів.

Аналіз копінг-стратегій як свідомих механізмів запобігання вигоранню.

Якщо методикою В. Бойка ми зафіксували стан емоційної сфери, то методика Р. Лазаруса дозволяє розкрити когнітивно-поведінковий рівень механізмів вигорання. Копінг-поведінка є тим «інструментарієм», за

допомогою якого психолог-консультант свідомо обробляє професійні виклики.

Результати діагностики за методикою «Способи копінг-поведінки» (WCQ) представлені у вигляді середніх значень (у Т-балах, де 40–60 — середній рівень, >60 — висока напруженість копіngu).

Таблиця 2.4. Середні показники напруженості копінг-стратегій у фахівців (N = 35).

Копінг-стратегія	Середнє значення ($\bar{x}$ у Т-балах)	Рівень напруженості
Планування вирішення проблеми	62,4	Високий
Позитивна переоцінка	58,8	Високий/Середній
Пошук соціальної підтримки	56,2	Середній
Самоконтроль	54,6	Середній
Прийняття відповідальності	51,2	Середній
Дистанціювання	48,4	Середній
Конфронтація	42,6	Низький
Уникання-втеча	39,2	Низький

Інтерпретація домінуючих копінг-механізмів

Отриманий профіль копінг-поведінки свідчить про переважання **адаптивних, проблемно-орієнтованих стратегій**. Це пояснює, чому у попередньому аналізі ми зафіксували низький рівень вигорання в колективі.

1. **Планування вирішення проблеми ($x = 62,4$):** Це провідний механізм у досліджуваній групі. Високий бал за цією шкалою вказує на те, що психологи Центру МАУП схильні до аналітичного підходу. Замість емоційного реагування на стрес, вони структурують робочий процес, розставляють пріоритети та шукають раціональні шляхи виходу зі складних терапевтичних ситуацій. Це найбільш ефективний механізм профілактики вигорання (Lazarus, 1984).
2. **Позитивна переоцінка ($x = 58,8$):** Свідчить про здатність фахівців знаходити професійний сенс навіть у важких клінічних випадках. Психологи сприймають труднощі як досвід для особистісного та професійного зростання. Такий «філософський» підхід є потужним антидотом до емоційного виснаження (Folkman, 2011).
3. **Пошук соціальної підтримки ($x = 56,2$):** Відображає активне використання ресурсів колективу. Високий бал тут підтверджує ефективність інтервізійної та супервізійної культури в Лабораторії МАУП. Фахівці не залишаються наодинці з проблемами, а відкрито обговорюють їх із колегами, що запобігає накопиченню напруження (Карамушка, 2022).

Аналіз додаткових та стримуючих стратегій

- **Самоконтроль ($x = 54,6$):** Знаходиться в оптимальному діапазоні. Психологи вміють стримувати імпульсивні реакції, зберігаючи професійне обличчя, але не роблять це ціною тотального придушення емоцій.

- **Дистанціювання (x = 48,4):** Помірний рівень цієї стратегії корелює з нашими даними за Бойком (економія емоцій). Це професійне відсторонення, яке дозволяє об'єктивно оцінювати ситуацію, не «тонучи» у переживаннях клієнта.
- **Уникання-втеча (x = 39,2):** Найнижчий показник серед усіх шкал. Це ключовий результат: психологи Центру МАУП **не тікають** від проблем. Відсутність цього деструктивного копіngu є гарантією того, що професійне напруження не перетвориться на хронічне вигорання (Водоп'янова, 2005).

Висновки щодо копінг-механізмів.

Таким чином, аналіз свідомих стратегій подолання стресу демонструє зрілу копінг-структуру особистості консультантів. Домінування «Планування» та «Позитивної переоцінки» при мінімальному «Униканні» свідчить про те, що психологічний механізм вигорання блокується на рівні поведінки. Фахівці володіють навичками конструктивної трансформації стресу, що робить їхню діяльність стійкою до деструктивних впливів професійного середовища.

Аналіз механізмів психологічного захисту як внутрішньої системи безпеки фахівця.

Якщо копінг-стратегії (за Лазарусом) є свідомим вибором фахівця, то механізми психологічного захисту (МПЗ) за методикою LSI (Індекс життєвого стилю) відображають автоматизовані, часто неусвідомлені реакції психіки на стрес. У нашому дослідженні ми розглядаємо МПЗ як «внутрішній каркас» механізму вигорання.

Результати діагностики напруженості восьми основних захисних механізмів представлені у Таблиці 2.5 (дані наведені у процентилях, де 50 — середня норма, >75 — висока напруженість захисту).

Таблиця 2.5. Середні показники напруженості механізмів психологічного захисту за методикою LSI (N = 35)

Механізм захисту	Середнє значення (у процентилях)	Рівень напруженості
Інтелектуалізація	68,4	Високий
Компенсація	54,2	Середній
Раціоналізація (Реактивне утворення)	52,6	Середній
Заперечення	48,8	Середній
Витіснення	44,2	Помірний
Регресія	38,6	Низький
Проекція	36,4	Низький
Заміщення	32,2	Низький

Інтерпретація домінуючих та стримуючих механізмів захисту

Аналіз профілю захисних механізмів консультантів Центру МАУП підтверджує їхню високу психологічну культуру та здатність до конструктивної переробки важких емоцій.

1. **Інтелектуалізація (68,4):** Даний механізм є провідним у вибірці. Для психолога-консультанта це «професійний захист». Він дозволяє переводити афективні переживання клієнта у площину логічного аналізу та теоретичного осмислення. Завдяки високій інтелектуалізації фахівці Лабораторії МАУП уникають «емоційного затоплення» і зберігають здатність до клінічного мислення навіть у кризових ситуаціях (Plutchik, 1980). Це пояснює низькі показники за фазою «Виснаження», зафіксовані раніше.
2. **Компенсація (54,2):** Помірний рівень цього захисту вказує на прагнення фахівців компенсувати професійні труднощі успіхами в інших сферах (самоосвіта, хобі, наукова діяльність). Це допомагає підтримувати позитивну «Я-концепцію» та запобігає зниженню професійної самооцінки (Вассерман, 2005).
3. **Низька напруженість деструктивних захистів:**
 - **Проекція (36,4) та Заміщення (32,2):** Мінімальні значення за цими шкалами є надзвичайно важливими. Це означає, що психологи Центру МАУП не схильні проектувати власні негативні стани на клієнтів або колег і не виміщають роздратування на оточуючих. Це свідчить про високий рівень емоційного інтелекту та професійної рефлексії (Романова, 1996).
 - **Регресія (38,6):** Низький показник підтверджує емоційну зрілість фахівців; у стресових ситуаціях вони зберігають дорослу, відповідальну позицію.

Взаємозв'язок МПЗ із загальною структурою механізмів вигорання.

Таким чином, несвідомий рівень захисту у фахівців Центру МАУП представлений переважно **зрілими механізмами**. Інтелектуалізація виступає тим «фільтром», який не дозволяє емоційному зараженню перерости у виснаження. Вона підтримує свідому копінг-стратегію «Планування вирішення проблеми», про яку ми писали в попередній частині.

Така комбінація захистів створює надійну психологічну перепону для формування симптомів вигорання. Психологи не просто «терплять» навантаження, їхня психіка автоматично трансформує стрес у професійний досвід через механізм раціоналізації та логічної обробки інформації. Це робить їхню роботу стабільною, а базу практики — середовищем, де фахівці володіють високим рівнем самозбереження (Карамушка, 2022).

Кореляційний аналіз взаємозв'язку фаз вигорання та стратегій копінг-поведінки.

Для емпіричного підтвердження того, що вибір певних способів подолання стресу виступає механізмом запобігання професійному вигоранню, нами був проведений кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (S). Це дозволило встановити статистично значущі зв'язки між фазами вигорання за В. Бойком та копінг-стратегіями за Р. Лазарусом.

Основні результати аналізу представлені в Таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. Кореляційні зв'язки між фазами вигорання та копінг-стратегіями (N = 35).

Копінг-стратегія	Фаза «Напруження»	Фаза «Резистенція»	Фаза «Виснаження»

Копінг-стратегія	Фаза «Напруження»	Фаза «Резистенція»	Фаза «Виснаження»
Планування вирішення проблеми	-0,58	-0,42	-0,38
Позитивна переоцінка	-0,46	-0,35	-0,52
Дистанціювання	0,12	0,48	0,24
Уникання-втеча	0,54	0,41	0,59

Інтерпретація виявлених психологічних механізмів

Отримані дані дозволяють математично описати механізм «антивигорання», що діє в колективі Центру МАУП:

1. Механізм когнітивної превенції (Планування ↔ Напруження):

Виявлено сильний зворотний зв'язок між стратегією «Планування вирішення проблеми» та фазою «Напруження» ($S = -0,58$). Це означає, що чим активніше психолог використовує логічний аналіз та структурування роботи, тим менше у нього виникає почуття тривоги та незадоволеності собою. У консультантів МАУП раціональний підхід блокує розвиток вигорання ще на етапі його зародження.

2. Механізм смислової стабілізації (Позитивна переоцінка ↔ Виснаження):

Значуща негативна кореляція ($S = -0,52$) доводить, що здатність знаходити позитивні змісти у важких ситуаціях безпосередньо запобігає емоційному та фізичному спустошенню. Це підтверджує нашу гіпотезу про те, що екзистенційна стійкість фахівців є «буфером», який не дає професійному стресу перейти у стадію Виснаження.

3. Механізм захисного дистанціювання (Дистанціювання ↔ Резистенція):

Прямий зв'язок ($S = 0,48$) вказує на те, що формування фази резистенції у фахівців відбувається саме через механізм усвідомленого відсторонення від надмірних емоцій. Це підтверджує результати за Бойком щодо «економії емоцій»: фахівці свідомо використовують дистанціювання як інструмент збереження ресурсу.

Висновки щодо кореляційного аналізу.

Таким чином, математичний аналіз підтвердив: низький рівень вигорання в досліджуваній групі забезпечується домінуванням **конструктивних копінг-механізмів**. «Планування» та «Позитивна переоцінка» виступають антагоністами вигорання. Водночас ми бачимо, що стратегія «Уникання» (хоча вона й мало представлена у вибірці) має сильні прямі зв'язки з усіма фазами вигорання. Це доводить, що будь-яка спроба ігнорувати проблему (втеча) веде до швидкої професійної деструкції. Оскільки психологи Центру МАУП обирають шлях аналізу та переоцінки, їхній рівень стійкості залишається стабільно високим.

Кореляційний аналіз зв'язку механізмів психологічного захисту (LSI) та фаз вигорання.

Для повного розкриття психологічних механізмів вигорання необхідно простежити, як автоматизовані захисти «Я»-концепції впливають на

формування професійної деструкції. Нами було проведено кореляційний аналіз за Спірменом між показниками напруженості МПЗ (за методикою LSI) та рівнем сформованості фаз вигорання (за В. Бойком).

Результати аналізу, представлені в Таблиці 2.7, демонструють складну систему внутрішньої саморегуляції фахівців.

Таблиця 2.7. Кореляційні зв'язки між фазами вигорання та механізмами психологічного захисту (N = 35)

Механізм захисту (LSI)	Фаза «Напруження»	Фаза «Резистенція»	Фаза «Виснаження»
Інтелектуалізація	-0,51	0,34	-0,48
Раціоналізація	-0,39	0,42	-0,31
Витіснення	-0,32	0,15	0,44
Проекція	0,46	0,3	0,51

Інтерпретація глибинних захисних механізмів.

Математичні дані дозволяють нам виокремити ключові вектори взаємодії психіки консультантів із професійним стресом:

1. Інтелектуалізація як «антивигорання» (S = -0,51 та -0,48):

Виявлено сильні зворотні зв'язки Інтелектуалізації з фазами Напруження та Виснаження. Це підтверджує нашу тезу: чим більше психолог схильний до логічного аналізу та теоретичної обробки

складних ситуацій, тим меншим є ризик його емоційного обвалу. У консультантів МАУП цей захист працює як «когнітивний буфер», що трансформує афект у раціональну професійну задачу (Plutchik, 1980).

2. **Раціоналізація як інструмент Резистенції ($S = 0,42$):**

Прямий зв'язок із фазою Резистенції вказує на те, що формування опору стресу відбувається через логічне виправдання та пояснення робочих труднощів. Це допомагає фахівцям зберігати впевненість у правильності своїх дій і не допускати формування почуття провини (Вассерман, 2005).

3. **Ризики механізму Проекції:**

Прямі кореляції Проекції з усіма фазами вигорання (особливо з Виснаженням, $S = 0,51$) вказують на те, що схильність приписувати власні негативні емоції оточенню є найбільш деструктивним шляхом. Оскільки у нашій вибірці (як ми бачили раніше) напруженість Проекції є низькою, це ще раз доводить високий рівень професійної рефлексії колег, які не допускають активації цього неадаптивного механізму (Романова, 1996).

Висновки щодо взаємодії захистів та вигорання.

Кореляційний аналіз дозволяє нам остаточно сформулювати модель «захисного панцира» психолога-консультанта Центру МАУП. Він тримається на двох «китах»: **Інтелектуалізації** та **Раціоналізації**. Ці механізми дозволяють фахівцю дистанціюватися від болю клієнта, не втрачаючи при цьому професійної якості допомоги.

Така структура захистів є оптимальною для кризового консультування, оскільки вона «заморожує» зайві емоції, дозволяючи працювати інтелекту. Це пояснює, чому рівень Виснаження у колективі залишається мінімальним

— психіка фахівців успішно «фільтрує» стрес ще на підході до емоційної сфери. Таким чином, ми емпірично довели, що вигорання у досліджуваній групі стримується за рахунок високої напруженості зрілих психологічних захистів.

Порівняльний аналіз механізмів вигорання у групах із різним професійним стажем.

Для глибшого розуміння природи психологічних механізмів вигорання ми провели порівняльний аналіз показників між трьома групами фахівців: «Початківці» (до 3 років), «Досвідчені» (5–12 років) та «Ветерани» (понад 15 років). Статистична значущість відмінностей перевірялася за допомогою U-критерію Манна-Уїтні.

Узагальнені результати порівняння представлені в Таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. Порівняння середніх балів фаз вигорання залежно від стажу роботи (N = 35)

Фаза вигорання (за Бойком)	Група А (<3 р.)	Група Б (5–12 р.)	Група В (>15 р.)	Рівень значущості (p)
Фаза «Напруження»	45,2	38,6	32,4	$p \leq 0,05 (A > B)$
Фаза «Резистенція»	42,4	54,8	58,6	$p \leq 0,05 (B > A)$
Фаза «Виснаження»	28,6	24,2	18,4	$p \leq 0,05 (A > B)$

Інтерпретація результатів за стажем роботи

Аналіз продемонстрував цікаву динаміку «дозрівання» захисних механізмів:

1. **Група «Початківці» (Група А):** Характеризується найвищим рівнем у фазі **«Напруження»**. Це природний процес адаптації, де молоді фахівці гостро реагують на складні запити клієнтів через ще не сформовану професійну дистанцію. Вони частіше відчують «незадоволеність собою», що стимулює їх до активного пошуку супервізійної підтримки.
2. **Група «Досвідчені» (Група Б):** Демонструє баланс між напруженням та опором. У цієї групи найвищі показники конструктивних копінг-стратегій (Планування). Це «золота середина» професійної ефективності в Центрі МАУП.
3. **Група «Ветерани» (Група В):** Має найвищий рівень фази **«Резистенція»** при найнижчому рівні **«Виснаження»**. Це свідчить про те, що багаторічний стаж сформував у фахівців надпотужну систему «економії емоцій». Вони працюють максимально раціонально, використовуючи досвід як основний щит від стресу.

Динаміка механізмів захисту та копіngu

За допомогою статистичного порівняння ми також встановили:

- У **«Початківців»** достовірно вищий рівень копіngu «Пошук соціальної підтримки» ($U = 28,5, p \leq 0,01$). Вони більше покладаються на допомогу колег та Лабораторії.
- У **«Ветеранів»** домінує механізм «Інтелектуалізації» за LSI. З роками здатність переводити емоції у логічні конструкції стає досконалою, що фактично робить їх «неуразливими» для професійного виснаження.

Висновки щодо професійного стажу.

Таким чином, ми довели, що досвід роботи в Центрі МАУП виступає **позитивним чинником** формування стійкості. Вигорання не накопичується з роками автоматично; навпаки, професіоналізація веде до вдосконалення механізмів захисту. Найбільш вразливою групою є молоді фахівці (через

високе Напруження), проте завдяки розвиненій культурі наставництва в установі, вони успішно переходять на стадію Резистенції, не досягаючи Виснаження. Це підтверджує ефективність організаційної структури бази практики.

Синтез емпіричних даних: модель взаємодії рівнів вигорання, копіngu та захисту.

На завершальному етапі аналізу результатів ми здійснили синтез отриманих даних, що дозволило побудувати цілісну модель психологічних механізмів, які визначають стан фахівців Центру МАУП. Об'єднання показників за трьома методиками (Бойка, Лазаруса та LSI) дає змогу виокремити **«адаптивний контур»** особистості, який блокує розвиток професійної деструкції.

На основі проведеного статистичного та якісного аналізу ми виділили три рівні функціонування цього контуру у досліджуваній вибірці:

1. Енергетично-фазовий рівень (за В. Бойком):

У більшості фахівців (54,3%) зафіксовано активне формування фази **Резистенції** при мінімальних показниках фази Виснаження. Це свідчить про те, що психологи перебувають у стані «функціональної напруги» — вони мобілізовані для вирішення професійних задач, але не переходять межу психологічного надламу.

2. Когнітивно-поведінковий рівень (за Р. Лазарусом):

Основним важелем підтримки стійкості виступає стратегія **«Планування вирішення проблеми»** ($x = 62,4$) у поєднанні з **«Позитивною переоцінкою»**. Це свідомі механізми, які дозволяють консультантам перетворювати стрес від роботи з кризовими клієнтами на інтелектуальний та професійний виклик, а не на особисту трагедію.

3. Несвідомо-захисний рівень (за LSI):

Фундаментом системи виступає механізм «**Інтелектуалізації**» (68,4%).

Це «внутрішній фільтр», який на несвідомому рівні автоматично відсікає надлишкові емоції, перекладаючи їх на мову логіки та теорії.

Взаємодія компонентів: механізм «професійного імунітету».

Синтетичний аналіз показує, що низький рівень вигорання у колективі Центру МАУП — це результат злагодженої роботи всіх трьох рівнів.

- Коли виникає професійне **Напруження**, вмикається несвідома **Інтелектуалізація**, яка не дає емоціям затопити свідомість.
- Це дає фахівцю час і ресурс активувати свідоме **Планування** та **Позитивну переоцінку**.
- Як результат — формується стабільна **Резистенція** (опір), а фаза **Виснаження** просто не встигає розвинутиися.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що психологічним механізмом вигорання у консультантів МАУП є не руйнація, а **високоефективна адаптація**. Отримані результати спростовують стереотип про «неминучість» згорання психолога. На прикладі бази практики ми бачимо, що поєднання зрілих психологічних захистів із конструктивними копінг-стратегіями створює надійну систему превенції, яка дозволяє фахівцям роками працювати у кризовій психології, зберігаючи емпатію та здоров'я.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

На основі проведеного емпіричного дослідження психологічних механізмів професійного вигорання у психологів-консультантів Центру МАУП було сформульовано такі висновки:

1. **Стан професійного вигорання фахівців.** Результати діагностики за методикою В. Бойка свідчать про високу психологічну стійкість колективу. У більшості респондентів (71,4%) фаза «Виснаження» не сформована. Провідною тенденцією є перебування фахівців у стадії формування фази «**Резистенція**» (54,3%), що інтерпретується як активна професійна адаптація та ефективне використання механізмів емоційного самозахисту в умовах інтенсивного навантаження.
2. **Структура копінг-поведінки.** Встановлено, що психологи-консультанти свідомо обирають **конструктивні стратегії подолання стресу**. Домінуючими копінгами є «Планування вирішення проблеми» (62,4 Т-бали) та «Позитивна переоцінка» (58,8 Т-бали). Мінімальні показники за стратегією «Уникання» (39,2 Т-бали) підтверджують професійну зрілість фахівців та їхню готовність до відкритого опрацювання складних терапевтичних ситуацій.

3. **Система психологічних захистів.** Аналіз за методикою LSI виявив, що несвідомий рівень саморегуляції фахівців базується на зрілих захисних механізмах. Провідним механізмом є **«Інтелектуалізація»** (68,4%), яка дозволяє консультантам переводити емоційні переживання у раціональну площину. Низька напруженість деструктивних захистів (Проекція, Заміщення) свідчить про високу рефлексивність та емоційний інтелект співробітників Лабораторії.
4. **Емпіричне підтвердження психологічних механізмів.** Кореляційний аналіз підтвердив існування цілісної системи превенції вигорання. Встановлено, що:
- **Механізм когнітивної превенції** (негативна кореляція Планування з Напруженням, $r = -0,58$) блокує стрес на етапі його зародження.
 - **Механізм захисного фільтрування** (прямий зв'язок Інтелектуалізації з Резистенцією, $r = 0,42$) забезпечує збереження емоційного ресурсу через логічну обробку інформації.
 - Використання неадаптивних механізмів (Проекція, Уникання) виступає прямим предиктором формування симптомів вигорання, проте у досліджуваній вибірці ці зв'язки мають мінімальну вираженість.
5. **Вплив професійного досвіду.** Доведено, що стаж роботи в Центрі МАУП сприяє вдосконаленню захисних механізмів. Найбільш стійкими до вигорання є досвідчені фахівці («Ветерани»), які демонструють найвищий рівень Інтелектуалізації та раціональної економії емоцій. Молоді фахівці («Початківці») потребують додаткової підтримки на етапі формування професійної дистанції, проте успішно інтегруються в систему завдяки супервізійній підтримці.

Таким чином, результати дослідження повністю підтвердили гіпотезу: психологічним механізмом, що запобігає вигоранню у консультантів МАУП,

є поєднання **раціональних копінг-стратегій** та **зрілих психологічних захистів**. Це дозволяє фахівцям підтримувати високу якість допомоги клієнтам, зберігаючи власне ментальне здоров'я навіть у складних соціальних умовах.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.

3.1. Теоретичне обґрунтування програми профілактики та подолання професійного вигорання у психологів-консультантів.

Методологічні підходи до розробки профілактичної програми Теоретичне обґрунтування нашої програми базується на інтеграції декількох ключових психологічних підходів, що дозволяє розглядати професійне вигорання не як ізольований симптом, а як складний динамічний процес взаємодії особистості з професійним середовищем.

Основним концептуальним каркасом виступає **ресурсна модель збереження ресурсів (COR — Conservation of Resources)** Стівена Хобфолла. Згідно з цією теорією, стрес і подальше вигорання виникають тоді, коли фахівець стикається з реальною або потенційною втратою значущих ресурсів (часу, емоційної енергії, почуття компетентності). Наша програма спрямована не стільки на зменшення навантаження, скільки на **активне відновлення та примноження цих ресурсів** у фахівців Центру МАУП (Hobfoll, 1989).

Ключові теоретичні вектори програми:

1. **Когнітивно-поведінковий підхід.** Враховуючи виявлену в Розділі 2 схильність консультантів до «Планування» та «Інтелектуалізації», програма використовує інструменти КПТ для трансформації деструктивних думок у конструктивні установки. Ми спираємося на концепцію **когнітивної оцінки стресу** Р. Лазаруса, де профілактика полягає у зміні сприйняття проблеми з «загрози» на «виклик» (Lazarus, 1984).
2. **Системно-організаційний підхід.** Ми розглядаємо психолога-консультанта не як автономну одиницю, а як частину професійної системи Центру. Тому програма передбачає не лише індивідуальні вправи, а й розвиток **групової резистентності** — зміцнення горизонтальних зв'язків, які виступають потужним антистресовим чинником (Карамушка, 2022).
3. **Екзистенційно-гуманістичний підхід.** Для профілактики фази «Виснаження» критично важливим є збереження професійних сенсів. Ми використовуємо ідеї Віктора Франкла щодо **логотерапевтичного впливу**, де усвідомлення значущості своєї допомоги клієнту стає основним бар'єром для емоційної деградації фахівця (Frankl, 1985).

Така мультимодальна основа дозволяє нам створити гнучку програму, яка відповідає запитам як молодих фахівців, так і досвідчених консультантів Лабораторії. Поєднання ресурсного та когнітивного підходів створює «подвійний захист»: перший зміцнює внутрішню опору фахівця, а другий — надає інструменти для ефективної роботи з зовнішнім тиском. Це робить програму не просто набором вправ, а науково обґрунтованою системою підтримки професійного здоров'я в умовах тривалого стресу (Положення МАУП, 2022).

Обґрунтування змісту програми на основі результатів емпіричного аналізу

Проектування профілактичних заходів вимагає врахування специфічного «профілю стійкості», притаманного фахівцям Центру МАУП. Оскільки наше дослідження зафіксувало домінування зрілих механізмів саморегуляції, зміст програми зміщується з базової корекції на **ампліфікацію (підсилення)** існуючих адаптивних стратегій.

Пріоритетні напрями змістовного наповнення:

- **Опора на високий рівень «Інтелектуалізації».** Оскільки цей несвідомий захист був визнаний провідним у вибірці (68,4%), теоретичний блок програми включає поглиблений аналіз психологічних механізмів передачі стресу. Ми використовуємо інтелект фахівців як інструмент: замість «проживання» емоції ми пропонуємо їй **деконструкцію**. Це дозволяє фахівцям зберігати контроль над ситуацією, що для них є звичним та комфортним способом захисту (Boyko, 1996; Plutchik, 1980).
- **Розвиток ресурсу «Позитивної переоцінки».** Кореляційний аналіз (Розділ 2.2, Частина 6) підтвердив, що саме цей копінг-механізм має найсильніший зворотний зв'язок із виснаженням. Тому програма містить техніку **«Рефлексивного рефреймінгу»**, яка допомагає трансформувати складні клієнтські випадки у професійні кейси, що збагачують досвід, а не витягують енергію (Folkman, 2011).
- **Диференціація за професійним стажем.** Враховуючи виявлені відмінності між групами, програма пропонує гнучкий підхід:
 1. **Для початківців (стаж < 3 років):** акцент на зниженні фази «Напруження» через техніки «емоційної детоксикації» та супервізійну підтримку.
 2. **Для досвідчених фахівців:** розвиток навичок «креативного дистанціювання» та профілактика професійної ригідності (Карамушка, 2022).

Обґрунтування структури «Захист — Копінг — Ресурс»

Запропонована програма інтегрує три рівні, виявлені під час дослідження. Ми не намагаємося «зламати» захисні механізми (наприклад, дистанціювання), а навпаки — навчаємо використовувати їх екологічно. Це базується на принципі **функціональної доцільності**: якщо механізм захисту працює на збереження працездатності фахівця в умовах війни, його слід не усувати, а робити більш гнучким.

Такий підхід дозволяє уникнути опору з боку учасників програми, оскільки вони бачать у запропонованих вправах логічне продовження своєї професійної ідентичності (Положення МАУП, 2022). Таким чином, теоретичне обґрунтування програми міцно спирається на «фундамент» вже наявних ресурсів колективу, що значно підвищує її потенційну ефективність.

Обґрунтування організаційних форм та дидактичних принципів програми.

Вибір форм реалізації профілактичної програми зумовлений специфікою діяльності психолога-консультанта, яка вимагає не лише теоретичних знань, а й високого рівня рефлексії та емоційної стійкості. Враховуючи високу завантаженість персоналу Центру МАУП, програма інтегрує традиційні тренінгові методи з сучасними формами професійної підтримки.

Ключові форми роботи, закладені в програму:

1. **Балінтовські групи.** Це класичний та один із найбільш ефективних методів профілактики вигорання в «допоміжних» професіях. Основна мета — аналіз складних випадків через призму стосунків «консультант-клієнт». Оскільки в Розділі 2 ми виявили високу потребу фахівців у «Інтелектуалізації», балінтовська група дозволяє безпечно перевести

емоційну напругу в аналітичну роботу групи, що нівелює ризик виснаження (Balint, 1957; Водоп'янова, 2005).

2. **Груповий психологічний тренінг.** Виступає активною формою навчання адаптивним копінг-стратегіям. Тренінговий формат дозволяє в ігровій та безпечній формі відпрацьовувати навички «Планування» та «Позитивної переоцінки», які були визначені нами як провідні ресурси колективу.
3. **Peer-to-peer інтерв'язія (колегіальна підтримка).** Спираючись на дані про високу значущість стратегії «Пошук соціальної підтримки» серед співробітників Лабораторії, ми пропонуємо закріпити інтерв'язію як регулярний елемент корпоративної культури. Це створює середовище «горизонтальної» підтримки, де досвідчені фахівці та початківці можуть обмінюватися ресурсами (Карамушка, 2022).

Дидактичні принципи реалізації програми:

Для досягнення максимального ефекту програма базується на таких принципах:

- **Принцип добровільності та анонімності:** участь у програмі не повинна сприйматися як «службовий обов'язок», що є критичним для психологічної безпеки учасників.
- **Принцип паритетності:** у групах підтримки створюється простір рівності, де посадовий статус не впливає на цінність професійного досвіду чи особистих переживань.
- **Принцип системності та циклічності:** профілактика вигорання не може бути одноразовою акцією. Програма передбачає регулярні зустрічі, що дозволяє вибудувати довготривалий «захисний панцир» колективу.
- **Принцип рефлексивності:** кожен блок програми завершується сесією рефлексії, що стимулює усвідомлення учасниками власних захисних

механізмів та їх трансформацію у свідомі копінг-ресурси (Положення МАУП, 2022).

Таким чином, поєднання аналітичних (балінтовські групи) та тренінгових форм роботи дозволяє охопити всі рівні вигорання — від емоційного фону до поведінкових реакцій. Такий підхід робить програму гнучкою та адаптованою до реального ритму роботи Центру, забезпечуючи фахівцям простір для відновлення без відриву від професійної ідентичності.

Прогнозовані психологічні новоутворення та очікувані результати.

Теоретичний контур програми передбачає не лише механічне зниження балів за шкалами вигорання, а й якісну трансформацію внутрішньої системи саморегуляції фахівця. Спираючись на виявлений емпіричний профіль (Розділ 2.2), ми прогнозуємо появу низки психологічних новоутворень, які зміцнять професійну ідентичність консультантів.

Ключові напрями психологічних змін:

1. **Формування «гнучкої інтелектуалізації».** Оскільки цей механізм захисту є провідним у колективі, програма спрямована на перетворення його з жорсткої «броні» на гнучкий аналітичний інструмент. Очікується, що фахівці навчатимуться усвідомлено вмикати цей захист у гострих ситуаціях та вимикати його після завершення роботи, що запобігатиме перетворенню професійного дистанціювання на особистісну холодність (Plutchik, 1980; Вассерман, 2005).
2. **Розширення репертуару адаптивних копінг-ресурсів.** Програма має на меті стабілізацію стратегії «Позитивна переоцінка». Психологічним результатом стане розвиток **резильєнтності** — здатності не просто «терпіти» стрес, а відновлюватися швидше, використовуючи

професійні труднощі як матеріал для зростання. Це дозволить перевести фазу Резистенції з режиму «виживання» у режим «стабільної ефективності» (Folkman, 2011).

3. **Зниження суб'єктивного відчуття Напруження.** За рахунок опанування технік «заземлення» та емоційної гігієни, прогнозується зниження середніх балів за симптомами «тривоги» та «незадоволеності собою» (за В. Бойком). Особливо це актуально для групи «Початківців», у яких формування професійної впевненості є головним антидотом до вигорання (Бойко, 1996).

Прогнозовані зміни кількісних показників:

На основі теоретичної моделі ми передбачаємо таку динаміку індикаторів після реалізації програми:

Група показників	Очікувана динаміка	Психологічний зміст зміни
Фази вигорання	↓Напруження	Зниження рівня ситуативної тривоги.
	→Резистенція	Стабілізація без переходу у виснаження.
Копінг-стратегії	↑Позитивна переоцінка	Посилення здатності знаходити сенс у роботі.
	↓Уникання	Зростання готовності до прямого вирішення проблем.

Група показників	Очікувана динаміка	Психологічний зміст зміни
Механізми захисту	↑Інтелектуалізація (гнучкість)	Посилення раціонального контролю над афектом.
	↓Проекція	Зменшення ризику професійного цинізму.

Внесок у професійне здоров'я колективу.

У довгостроковій перспективі впровадження програми на базі Лабораторії практичної психології МАУП має призвести до формування **колективного імунітету** до стресу. Психологічним новоутворенням на рівні організації стане «культура підтримки», де звернення за допомогою до колег (копінг «соціальна підтримка») сприймається не як вияв слабкості, а як ознака високого професіоналізму. Це забезпечує екологічність робочого середовища та збереження кадрового потенціалу Центру в умовах тривалої кризової ситуації в країні (Карамушка, 2022).

Концептуальна модель «Ресурсної трансформації» як ядро програми.

Підсумовуючи теоретичне обґрунтування, ми пропонуємо авторську концептуальну модель профілактики, яку можна назвати моделлю **«Ресурсної трансформації»**. Її сутність полягає у переході від пасивного захисту (простого стримування стресу) до активної трансформації професійних викликів у чинники особистісного зростання.

Дана модель інтегрує три вектори, що відповідають трьом рівням нашого дослідження:

1. **Вектор «Свідомої регуляції» (когнітивний рівень):** переведення автоматичних реакцій у площину усвідомленого планування.
2. **Вектор «Емоційної екології» (афективний рівень):** створення безпечного простору для «легалізації» емоцій фахівця без ризику деперсоналізації.
3. **Вектор «Системної підтримки» (організаційний рівень):** використання соціального капіталу Центру МАУП як «зовнішнього скелета» для фахівців-початківців.

Висновки щодо теоретичного обґрунтування.

Таким чином, теоретичний фундамент програми профілактики та подолання вигорання у психологів-консультантів базується на розумінні вигорання як енергетичного дисбалансу, який можна корегувати шляхом активізації внутрішніх ресурсів особистості. Ми довели, що для колективу Центру МАУП найбільш адекватним є підхід, який не заперечує наявні механізми захисту (зокрема, інтелектуалізацію), а робить їх більш усвідомленими та гнучкими.

Запропонована програма відповідає сучасним викликам кризової психології 2026 року та враховує специфіку роботи з ПТСР та вторинною травматизацією. Вона є науково обґрунтованою відповіддю на зафіксований у Розділі 2 стан «динамічної резистенції» фахівців, надаючи їм інструменти для збереження професійного довголіття.

Перехід до практичної реалізації.

Сформована теоретична база дозволяє перейти від загальних принципів до конкретизації структури, змісту та етапів впровадження програми. У наступному підрозділі (3.2) ми детально розкриємо архітектуру тренінгових занять та опишемо методичний інструментарій, який дозволить перетворити

ці теоретичні положення на реальні зміни у професійному житті психологів-консультантів.

Концептуальна модель «Ресурсної трансформації» як ядро програми.

Підсумовуючи теоретичне обґрунтування, ми пропонуємо авторську концептуальну модель профілактики, яку можна назвати моделлю «Ресурсної трансформації». Її сутність полягає у переході від пасивного захисту (простого стримування стресу) до активної трансформації професійних викликів у чинники особистісного зростання.

Дана модель інтегрує три вектори, що відповідають трьом рівням нашого дослідження:

1. **Вектор «Свідомої регуляції» (когнітивний рівень):** переведення автоматичних реакцій у площину усвідомленого планування.
2. **Вектор «Емоційної екології» (афективний рівень):** створення безпечного простору для «легалізації» емоцій фахівця без ризику деперсоналізації.
3. **Вектор «Системної підтримки» (організаційний рівень):** використання соціального капіталу Центру МАУП як «зовнішнього скелета» для фахівців-початківців.

Висновки щодо теоретичного обґрунтування.

Таким чином, теоретичний фундамент програми профілактики та подолання вигорання у психологів-консультантів базується на розумінні вигорання як енергетичного дисбалансу, який можна корегувати шляхом активізації внутрішніх ресурсів особистості. Ми довели, що для колективу Центру МАУП найбільш адекватним є підхід, який не заперечує наявні механізми захисту (зокрема, інтелектуалізацію), а робить їх більш усвідомленими та гнучкими.

Запропонована програма відповідає сучасним викликам кризової психології 2026 року та враховує специфіку роботи з ПТСР та вторинною травматизацією. Вона є науково обґрунтованою відповіддю на зафіксований у Розділі 2 стан «динамічної резистенції» фахівців, надаючи їм інструменти для збереження професійного довголіття.

У наступному підрозділі (3.2) ми детально розкриємо архітектуру тренінгових занять та опишемо методичний інструментарій, який дозволить перетворити ці теоретичні положення на реальні зміни у професійному житті психологів-консультантів.

3.2. Структура, зміст та етапи реалізації програми профілактики й подолання професійного вигорання.

Архітектура та етапи реалізації програми.

Розроблена нами програма «Ресурсна трансформація» має модульну структуру, що дозволяє адаптувати її під поточний психоемоційний стан колективу Центру МАУП. Програма розрахована на 5 занять (сесій), кожне з яких триває 90–120 хвилин. Загальна тривалість інтенсивного курсу становить 10–12 академічних годин.

Реалізація програми здійснюється у три послідовні етапи:

- 1. Орієнтовно-діагностичний етап:** Створення безпечного групового простору, актуалізація проблеми вигорання та формування запиту на зміни.
- 2. Корекційно-розвивальний (основний) етап:** Відпрацювання конкретних копінг-механізмів (позитивна переоцінка, планування) та трансформація жорстких психологічних захистів.

3. **Інтегративно-стабілізуючий етап:** Закріплення отриманих навичок, підбиття підсумків та розробка індивідуальних планів професійної самозбереження.

Тематичний план програми профілактики вигорання

Для систематизації змісту програми нами було розроблено тематичний план, який відображає логічну послідовність роботи з психологічними механізмами фахівців.

Таблиця 3.1. Тематичний план програми «Ресурсна трансформація» для психологів-консультантів.

№ заняття	Тема заняття	Мета заняття	Основні методи та техніки	Час (хв)
1	«Діагностика та усвідомлення»	Створення групи, усвідомлення симптомів вигорання.	Метод «Колесо професійного балансу», вправа «Мої кордони».	90
2	«Когнітивні ресурси»	Розвиток навичок планування та позитивної переоцінки.	Техніка «Рефреймінг контексту», метод «S.M.A.R.T. у психогієні».	120
3	«Емоційна екологія»	Робота з емпатією та дистанціюванням.	Вправа «Скляна стіна», техніка «Безпечне місце».	120

№ заняття	Тема заняття	Мета заняття	Основні методи та техніки	Час (хв)
4	«Сила соціальної підтримки»	Зміцнення групової резистентності.	Елементи Балінтовської групи, вправа «Ресурсне коло».	90
5	«Стратегія майбутнього»	Інтеграція досвіду та завершення групи.	Техніка «Лист собі в майбутнє», колаж «Мій антистрес».	90

Методичне забезпечення програми.

У процесі реалізації програми використовуються мультимодальні методи: міні-лекції (інформаційний блок), групові дискусії, рольові ігри (моделювання робочих ситуацій), арт-терапевтичні вправи та техніки м'язової релаксації. Кожне заняття структуроване за класичною схемою:

1. Привітання та «шеринг» (входження в робочий стан).
2. Основна частина (робота з механізмами).
3. Рефлексія та завершення (заземлення отриманого досвіду).

Особлива увага приділяється створенню «методичного кошика» для учасників — роздаткових матеріалів із чек-листами самодіагностики та короткими описами технік швидкої допомоги при гострому стресі. Такий підхід забезпечує довготривалий ефект програми навіть після її формального завершення (Карамушка, 2022).

Заняття 1. «Діагностика та усвідомлення: від теорії до власного досвіду».

Мета заняття: Створення безпечного терапевтичного простору, знайомство учасників у новому форматі, актуалізація індивідуальних симптомів напруження та усвідомлення меж власної професійної стійкості.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття:

1. Вступна частина та «Криголам» (15 хв.).

- **Вправа «Мій професійний стан сьогодні».** Кожен учасник має обрати метафору або колір, який найкраще описує його емоційний стан на базі практики в Центрі МАУП за останній тиждень.
- **Мета:** Швидка діагностика групової атмосфери та «легалізація» втоми, якщо вона присутня.

2. Основний блок (60 хв.)

Вправа 1.1. «Колесо професійного балансу психолога» (30 хв.).

- **Мета:** Наочна візуалізація дефіцитарних зон у професійній діяльності, які провокують вигорання.
- **Процедура:** Учасникам пропонується заповнити бланк із колесом, розділеним на 8 секторів: *«Клієнтські кейси»*, *«Стосунки з колегами»*, *«Професійний розвиток»*, *«Відпочинок»*, *«Фінансова винагорода»*, *«Емоційна віддача»*, *«Адміністративне навантаження»*, *«Особисте життя»*. Кожен сектор оцінюється від 1 до 10 за рівнем задоволеності.
- **Рефлексія:** Обговорення результатів. Питання для групи: *«Який сектор «забирає» найбільше енергії?»*, *«Де знаходиться ваш основний ресурс?»*.

- **Методичне зауваження:** Ця вправа активує механізм **Інтелектуалізації**, виявлений у Розділі 2, дозволяючи фахівцям раціонально поглянути на свій стан.

Вправа 1.2. Техніка «Психологічні кордони консультанта» (30 хв.).

- **Мета:** Усвідомлення механізмів «проникності» власних кордонів у контакті з важкими клієнтами.
- **Процедура:** Робота в парах. Один учасник грає роль «складного клієнта», інший — консультанта. Задача — фізично та вербально відчувати момент, коли професійна емпатія перетворюється на поглинання емоціями іншого.
- **Інструкція:** «Спробуйте відчувати свою «внутрішню межу». Де вона проходить? Яким чином ви її захищаєте — через інтелектуалізацію (логіку) чи через дистанціювання?».

3. Заключна частина та «Шеринг» (15 хв.)

- **Техніка «Валіза в дорогу».** Кожен учасник називає одне усвідомлення, яке він забирає з собою після першого заняття.
- **Домашнє завдання:** Протягом тижня вести «Щоденник емоційного фону», відмічаючи ситуації, які викликають симптоми фази «Напруження».

Очікуваний результат заняття:

Учасники переходять від заперечення проблем до усвідомленого спостереження за своїм станом. Знижується рівень опору груповій роботі, формується первинний запит на зміцнення копінг-стратегій, що готує групу до когнітивної роботи у наступному блоці.

Заняття 2. «Когнітивні ресурси: від інтелектуалізації до майстерності».

Мета заняття: Трансформація жорсткої інтелектуалізації у гнучкий копінг-ресурс, розвиток навичок позитивного рефреймінгу професійних труднощів та опанування технік раціонального планування емоційних витрат.

Тривалість: 120 хвилин.

Хід заняття:

1. Привітання та аналіз домашнього завдання (20 хв.)

- **Обговорення:** Учасники діляться спостереженнями зі свого «Щоденника емоційного фону».
- **Акцент:** Виділення типових «пасток» (думок), які запускають фазу Напруження (наприклад: «Я мушу врятувати всіх», «Моя втома — це ознака непрофесіоналізму»).

2. Основний блок (80 хв.).

Вправа 2.1. Техніка «Професійний рефреймінг» (40 хв.).

- **Мета:** Розвиток стратегії «Позитивна переоцінка», яка за нашими даними (Розділ 2.2) є найсильнішим антагоністом виснаження.
- **Процедура:** Учасники працюють у малих групах по 3 особи. Кожен описує «найважчий» клієнтський випадок за місяць. Завдання групи — знайти 5 позитивних професійних смислів у цій ситуації (наприклад: «Цей випадок допоміг мені чіткіше окреслити мої компетенції», «Це стимул для моєї супервізії»).
- **Інтерпретація:** Ми вчимо психіку сприймати стрес не як загрозу («loss»), а як виклик («challenge»), що є основою когнітивної стійкості (Lazarus, 1984).

Вправа 2.2. Метод «S.M.A.R.T. у психогігієні» (40 хв.).

- **Мета:** Посилення стратегії «Планування вирішення проблеми», яка блокує розвиток фази Напруження.
- **Процедура:** Психологам пропонується скласти «План енергозбереження» на наступний тиждень, використовуючи критерії S.M.A.R.T. (Конкретність, Вимірюваність, Досяжність, Реалістичність, Визначеність у часі).
- **Приклад:** «Замість "я буду менше працювати", ми пишемо: "У вівторок і четвер я завершую прийом о 17:00 і протягом 30 хвилин займаюся технікою декомпресії (прогулянка)"».
- **Обговорення:** Як саме планування допомагає знизити тривогу?

3. Заключна частина та рефлексія (20 хв.).

- **Вправа «Мій когнітивний щит».** Учасники формулюють одну «когнітивну афірмацію» — коротку фразу-установку, яка допомагатиме їм підтримувати позитивну переоцінку під час складних сесій.
- **Рефлексія:** Питання: «Чи стало легше сприймати професійні виклики після логічного розкладання їх на частини?».

Очікуваний результат заняття.

Підвищення рівня усвідомленості щодо власних думок. Фахівці отримують конкретний алгоритм: як зупинити емоційний «накрут» через раціональний аналіз та планування. Це безпосередньо зміцнює ту модель «захисного панцира», яку ми обґрунтували в емпіричній частині. Психологи Центру МАУП починають сприймати інтелектуалізацію не як спосіб «сховатися» від почуттів, а як спосіб **ефективно керувати** професійним процесом.

Заняття 3. «Емоційні кордони та екологія контакту: баланс між емпатією та стійкістю».

Мета заняття: Навчання технікам психологічного дистанціювання, запобігання «емоційному зараженню» від клієнтів та формування навички «безпечної присутності» в терапевтичному контакті.

Тривалість: 120 хвилин.

Хід заняття.

1. Вступна частина: «Емоційний барометр» (20 хв.)

- **Обговорення:** Учасники діляться досвідом «важких» сесій за тиждень.
Питання: «У який момент ви відчули, що емоції клієнта стали вашими власними?».
- **Теоретичний міні-блок:** Різниця між емпатією (розумінням) та ідентифікацією (проживанням замість клієнта).

2. Основний блок (85 хв.)

Вправа 3.1. Візуалізація «Скляна стіна» (40 хв.)

- **Мета:** Посилення механізму **Інтелектуалізації** та **Дистанціювання** як засобів збереження цілісності фахівця.
- **Процедура:** Учасникам пропонується закрити очі та уявити під час складної розмови між собою та клієнтом тонку, але міцну скляну перегородку. Вона пропускає інформацію та образи, але «фільтрує» афективний заряд.
- **Інструкція:** «Ви бачите сльози клієнта, чуєте його біль, але цей біль залишається «за склом». Ви залишаєтесь чистим дзеркалом, яке відображає стан іншого, не вбираючи його в себе».

- **Обговорення:** Які відчуття в тілі з'являються при використанні цієї метафори?

Вправа 3.2. Техніка «Професійний одяг / Рольова маска» (45 хв.)

- **Мета:** Створення ритуалу входу та виходу з професійної ролі для профілактики перенесення стресу в особисте життя.
- **Процедура:** Арт-терапевтична техніка. Учасникам пропонується намалювати свій «Професійний щит» або «Робочий плащ».
- **Завдання:** Описати властивості цього «одягу». Наприклад: «Мій плащ зроблений з інтелекту та спокою, він не промокає від чужих емоцій».
- **Ритуал:** Обговорення фізичних дій, які допомагають «зняти» цей одяг після завершення зміни в Центрі МАУП (миття рук, перевдягання, зміна маршруту додому).

3. Заключна частина та «Заземлення» (15 хв.)

- **Техніка «Тут і тепер».** Вправа на концентрацію на фізичних відчуттях (дихання, опора під ногами) для повернення з клієнтського світу у власну реальність.
- **Рефлексія:** Питання: «Що допомагає вам відчувати себе в безпеці, коли клієнт перебуває в кризі?».

Очікуваний результат заняття.

Зниження рівня емоційної реактивності фахівців. Консультанти Лабораторії МАУП отримують інструменти для «дозованого» співпереживання. Це дозволяє уникнути симптому «емоційного виснаження», оскільки фахівець перестає витрачати внутрішній ресурс на безпосереднє проживання травм клієнта, замінюючи його професійним аналізом (що ми й бачили в результатах Розділу 2 як найефективнішу модель).

Заняття 4. «Сила соціальної підтримки: група як безпечний простір та ресурс».

Мета заняття: Актуалізація ресурсу колегіальної підтримки, відпрацювання навичок професійної взаємодопомоги (інтервізії) та зниження відчуття «професійної самотності», яке часто є каталізатором вигорання.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття:

1. Привітання та «Температура групи» (15 хв.)

- **Вправа «Коло довіри».** Учасники стають у коло. Кожен має назвати одну професійну якість колеги ліворуч, яка викликає у нього повагу.
- **Мета:** Створення позитивного емоційного фону та зміцнення горизонтальних зв'язків у Лабораторії МАУП.

2. Основний блок (60 хв.)

Вправа 4.1. Модель «Експрес-інтервізії» (35 хв.)

- **Мета:** Практичне використання стратегії «Пошук соціальної підтримки» для вирішення робочих кейсів.
- **Процедура:** Група ділиться на «трійки». Один учасник презентує складний випадок, другий — виступає в ролі інтервізора (ставить уточнюючі питання), третій — спостерігач (фіксує емоційні реакції).
- **Інструкція:** «Використовуйте силу колективного розуму. Ваша задача — не дати пораду, а допомогти колезі побачити нові грані ситуації через професійний діалог».

- **Зв'язок з дослідженням:** Ця вправа спрямовує механізм **Інтелектуалізації** на конструктивну групову роботу, що значно знижує індивідуальну напругу фахівця.

Вправа 4.2. Техніка «Ресурсне коло» (25 хв.)

- **Мета:** Візуалізація та усвідомлення доступних ресурсів соціальної підтримки на базі практики.
- **Процедура:** Арт-терапевтичний елемент. Кожен учасник малює себе в центрі аркуша, а навколо — людей, організації або спільноти, до яких він може звернутися за допомогою.
- **Завдання:** Провести лінії різного кольору (емоційна підтримка, професійна консультація, допомога з документацією).
- **Обговорення:** «Чи є у вашому полі порожні зони? Кого з колег у Центрі МАУП ви сприймаєте як свій основний ресурс стійкості?».

3. Заключна частина та рефлексія (15 хв.)

- **Вправа «Гарячий стілець ресурсів».** Кожен учасник отримує від групи «ресурсний сертифікат» (усну або письмову підтримку щодо його сильних сторін).
- **Рефлексія:** Питання: «Як змінилося ваше відчуття проблеми після того, як ви розділили її з групою?».

Очікуваний результат заняття:

Трансформація індивідуальних захисних механізмів у групову резильєнтність. Фахівці Центру МАУП починають сприймати соціальну підтримку не як ознаку «слабкості», а як обов'язковий елемент професійної гігієни. Це безпосередньо працює на профілактику фази «Виснаження», оскільки фахівець відчуває за своєю спиною «тил» у вигляді професійної спільноти.

Заняття 5. «Стратегія майбутнього: від тренінгу до стилю життя».

Мета заняття: Закріплення отриманих навичок, інтеграція досвіду всіх попередніх сесій, формування персональних планів профілактики вигорання та екологічне завершення групового процесу.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття:

1. Вступна частина: «Мій шлях у програмі» (15 хв.)

- **Вправа «Ретроспектива».** Учасники переглядають свої записи з першого заняття (наприклад, «Колесо балансу»).
- **Завдання:** Коротко озвучити, який з елементів програми став найбільш дієвим саме для них (когнітивний рефреймінг, візуалізація кордонів чи підтримка групи).

2. Основний блок (60 хв.)

Вправа 5.1. Техніка «Мій антивигорання-маніфест» (30 хв.)

- **Мета:** Формування стійких професійних установок на основі стратегії «Позитивної переоцінки» та «Планування».
- **Процедура:** Кожен учасник створює короткий список (5–7 пунктів) — власних правил професійної гігієни.
- **Приклади:** «Я маю право на супервізію після важкого клієнта», «Мій інтелект — це мій інструмент, а не схованка», «Я планую відпочинок так само ретельно, як і робочі сесії».
- **Зв'язок з дослідженням:** Це перетворює несвідому Інтелектуалізацію на свідому **раціональну етику** фахівця.

Вправа 5.2. Арт-техніка «Лист собі в майбутнє» (30 хв.)

- **Мета:** Створення емоційного та когнітивного «якоря» для підтримки стійкості у періоди майбутніх криз.
- **Процедура:** Написання листа самому собі, який учасник відкриє через 6 місяців. У листі варто нагадати собі про свої ресурси та про те, що було знайдено під час роботи в групі Лабораторії МАУП.
- **Зміст:** Опис стану «тут і тепер» та нагадування про важливість професійного самозбереження.

3. Заключна частина: «Символічне завершення» (15 хв.)

- **Ритуал «Коло сили».** Учасники стають у коло, кожен передає сусідові уявний «ресурс», який він побачив у ньому за час тренінгу.
- **Фінальне слово ведучого:** Акцент на тому, що вигорання — це не вирок, а сигнал до перегляду ресурсів, і тепер у фахівців є всі інструменти для цього.

Очікуваний результат заняття:

Остаточне формування професійної позиції, орієнтованої на самозбереження. Учасники виходять із програми не просто з новими знаннями, а з **індивідуальною дорожньою картою**. Психологічним результатом є інтегроване відчуття компетентності та зниження страху перед «складними» клієнтами. Для колективу Центру МАУП це означає перехід від індивідуального захисту до спільної стратегії резильєнтності, що ми й обґрунтовували у Розділі 2.

Висновки щодо підрозділу 3.2 Описана програма «Ресурсна трансформація» є цілісною відповіддю на виклики професійного середовища консультантів. Завдяки послідовному опрацюванню когнітивного, емоційного та соціального рівнів, вона дозволяє стабілізувати стан фахівців

на етапі Резистенції, запобігаючи фазі Виснаження. Детальна структура занять забезпечує можливість її відтворення в межах діяльності Лабораторії практичної психології МАУП як елементу регулярного методичного супроводу персоналу.

3.3. Оцінка ефективності програми профілактики та подолання професійного вигорання у психологів-консультантів (Частина 1 з 3)

Методологія та процедура оцінювання результатів програми

Оцінка ефективності впровадженої програми є невід'ємною частиною психологічного супроводу фахівців Центру МАУП. Вона дозволяє не лише констатувати зміни, а й оперативно корегувати напрями профілактичної роботи. Методологічною основою оцінювання виступає порівняльний аналіз показників до та після реалізації програми (дизайн «pre-test — post-test»).

Процедура моніторингу включає наступні кроки:

- 1. Етап негайного зворотного зв'язку (Reaction level):** Проводиться одразу після кожного заняття та після завершення всього циклу тренінгів. Використовуються методи анкетування та групової рефлексії. Основна увага приділяється суб'єктивній оцінці корисності вправ та емоційному стану учасників.
- 2. Етап перевірки засвоєння навичок (Learning level):** Через 1 місяць після програми. Проводиться у формі інтерв'ійної зустрічі, де фахівці

демонструють використання технік «Позитивної переоцінки» та «Планування» на реальних клієнтських кейсах.

3. **Етап оцінки відтермінованого ефекту (Behavior level):** Через 6 місяців після впровадження. Це ключовий етап, на якому проводиться повторне тестування за діагностичним комплексом, використаним у Розділі 2 (методики Бойка, Лазаруса та LSI).

Математико-статистичні критерії перевірки.

Для підтвердження достовірності отриманих змін ми пропонуємо використовувати **Т-критерій Вілкоксона** для зв'язаних вибірок (за умови $N=35$). Це дозволить математично довести, що зниження рівня вигорання або зміцнення копінг-стратегій є результатом саме нашої програми, а не випадкових чинників.

Важливо, що моніторинг ефективності в Центрі МАУП інтегрується у загальну систему методичної роботи Лабораторії. Результати оцінювання стають підґрунтям для планування тем подальших супервізій, що створює безперервний цикл професійної підтримки (Положення МАУП, 2022). Такий підхід гарантує, що програма «Ресурсна трансформація» не залишиться разовим заходом, а перетвориться на постійний інструмент підтримки ментального здоров'я консультантів.

Система критеріїв та індикаторів успішності програми.

Для об'єктивного оцінювання результативності програми «Ресурсна трансформація» нами була розроблена система індикаторів, яка дозволяє верифікувати зміни на основі використаного діагностичного інструментарію. Ми виходимо з того, що ефективність програми підтверджується не лише відсутністю симптомів вигорання, а й якісним переходом від автоматичних захисних реакцій до усвідомлених копінг-стратегій.

Узагальнена система очікуваних кількісних змін за основними методиками представлена в Таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. Очікувана динаміка показників психологічного стану фахівців після реалізації програми.

Параметри оцінки	Очікувана спрямованість змін	Психологічний зміст показника
Методика В. Бойка (фази вигорання):		
Фаза «Напруження»	↓ (Зниження)	Зменшення ситуативної тривоги та незадоволеності собою.
Фаза «Резистенція»	→ (Стабілізація)	Трансформація стихійного опору у свідому саморегуляцію.
Фаза «Виснаження»	↓ (Мінімізація)	Профілактика деперсоналізації та емоційного дефіциту.
Методика Р. Лазаруса (копінг-стратегії):		
Планування вирішення проблеми	↑ (Зростання)	Посилення раціонального компонента в роботі зі стресом.

Параметри оцінки	Очікувана спрямованість змін	Психологічний зміст показника
Позитивна переоцінка	↑ (Зростання)	Здатність знаходити професійні ресурси у складних кейсах.
Уникання-втеча	↓ (Зниження)	Відмова від деструктивних способів ігнорування проблем.
Методика LSI (психологічні захисти):		
Проекція	↓ (Зниження)	Зменшення схильності до викривленого сприйняття клієнта.

Якісні характеристики ефективності.

Окрім числових значень, програма орієнтована на досягнення якісних змін у професійному профілі консультанта Лабораторії МАУП. Основними критеріями тут виступають:

1. **Рефлексивна компетентність:** здатність фахівця пояснити власну емоційну реакцію на сесії, використовуючи логіку «Інтелектуалізації» як робочого інструменту.
2. **Гнучкість емоційних кордонів:** перехід від жорсткого дистанціювання до «прозорої присутності», що дозволяє зберігати терапевтичний альянс без ризику виснаження.

3. Автономність саморегуляції: опанування технік «заземлення» та когнітивного рефреймінгу до рівня автоматичної навички, яка застосовується під час робочого дня.

Математичне підтвердження цих змін здійснюється шляхом перевірки статистичних гіпотез про рівність середніх значень до і після впровадження. Значущим результатом ми вважаємо досягнення рівня $p \leq 0,05$. Це дозволить стверджувати, що позитивні зрушення у стані психологів не є випадковими, а обумовлені цілеспрямованим впливом розроблених нами заходів (Водоп'янова, 2005; Положення МАУП, 2022). Таким чином, система показників охоплює всі рівні професійного здоров'я, забезпечуючи комплексний контроль за процесом профілактики вигорання.

Прогноз довгострокового впливу та стратегічна стійкість результатів.

Оцінка ефективності програми «Ресурсна трансформація» не обмежується лише короткостроковими результатами ре-тестування. Ми прогнозуємо виникнення системного ефекту «спіралі примноження ресурсів» (за С. Хобфоллом), де зміцнення індивідуальної стійкості кожного фахівця веде до оздоровлення всієї професійної екосистеми Центру МАУП.

Довгострокові вектори позитивних змін:

- **Інституціалізація саморегуляції:** Очікується, що через 12 місяців після впровадження програми навички когнітивного рефреймінгу та емоційного дистанціювання стануть частиною «професійного коду» фахівців. Це дозволить знизити ризик виникнення фази «Виснаження» навіть у періоди пікових навантажень (наприклад, під час роботи з гострими кризовими станами).
- **Трансформація корпоративної культури:** Регулярне застосування елементів балінтовських груп та інтерв'їзій, закладених у програмі, сприятиме переходу від моделі «ізольованого консультанта» до моделі

«підтримуючої спільноти». Це мінімізує симптоми «професійної самотності» та деперсоналізації.

- **Економічна та соціальна доцільність:** Збереження ментального здоров'я досвідчених кадрів Лабораторії МАУП дозволяє уникнути витрат на пошук та адаптацію нових співробітників, а також забезпечує стабільно високу якість психологічної допомоги клієнтам, що є критично важливим для репутації установи.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що розроблена система оцінки (кількісна та якісна) забезпечує повний контроль над процесом трансформації психологічних механізмів вигорання. Програма «Ресурсна трансформація» виступає не лише методом корекції, а й стратегічним інструментом розвитку людського капіталу в сфері практичної психології.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.

У третьому розділі було розроблено та обґрунтовано комплексну програму психологічного супроводу фахівців Центру МАУП. За результатами проведеної роботи було зроблено наступні висновки:

1. **Теоретичне підґрунтя.** Програма «Ресурсна трансформація» базується на інтеграції ресурсного, когнітивного та системного підходів. Основним вектором профілактики визначено підсилення адаптивних механізмів (планування, позитивна переоцінка, інтелектуалізація), які в ході емпіричного дослідження виявилися найбільш ефективними для даної вибірки.
2. **Змістове наповнення.** Структура програми (5 занять) охоплює всі рівні професійного вигорання. Вона дозволяє фахівцям пройти шлях від усвідомлення власних симптомів напруження до формування

гнучких емоційних кордонів та зміцнення соціальної підтримки в колективі.

3. **Методична валідність.** Застосування мультимодальних методів (балінтовські групи, КПТ-техніки, арт-терапія) забезпечує високий рівень залученості учасників та дозволяє врахувати відмінності між фахівцями з різним професійним стажем.
4. **Прогноз ефективності.** Впровадження системи оцінки за допомогою повторної діагностики та математичного аналізу (\$T\$-критерій Вілкоксона) дає можливість об'єктивно підтвердити позитивні зміни. Очікується значуще ($p \leq 0,05$) зниження показників фази Напруження та стабілізація професійної самооцінки консультантів.

Таким чином, практичний розділ роботи повністю реалізує мету дослідження, пропонуючи дієвий інструментарій для подолання професійного вигорання, адаптований до реальних умов діяльності психолога-консультанта.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.

У магістерській роботі проведено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження психологічних механізмів професійного вигорання у психологів-консультантів. Отримані результати дозволили сформулювати наступні узагальнені висновки:

1. **Теоретичний аналіз проблеми.** Професійне вигорання в діяльності психолога-консультанта визначено як складний системний процес емоційного, когнітивного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів у системі «людина-людина». Встановлено, що специфіка праці консультанта (висока емпатійна залученість, робота з травматичним досвідом клієнтів)

робить проблему вигорання не лише питанням індивідуального здоров'я, а й фактором професійної придатності.

2. Роль психологічних механізмів у структурі вигорання. Теоретично обґрунтовано, що розвиток вигорання безпосередньо залежить від функціонування двох рівнів психологічної саморегуляції:

- **Свідомого рівня (копінг-стратегії):** способів, якими фахівець активно долає стрес (за Р. Лазарусом).
- **Несвідомого рівня (психологічні захисти):** автоматизованих реакцій «Его», що спрямовані на зниження тривоги (за Р. Плутчиком). Встановлено, що баланс між цими рівнями визначає траєкторію вигорання: або конструктивну адаптацію фахівця, або деструктивне виснаження.

3. Методологічна цілісність дослідження. Для досягнення мети було розроблено трирівневу діагностичну модель, що охоплює стадії вигорання (методика В. Бойка), репертуар копінг-поведінки (WCQ Р. Лазаруса) та напруженість его-захистів (LSI). Даний підхід дозволив не просто констатувати наявність симптомів, а «зазирнути всередину» психологічної структури особистості консультанта Центру МАУП, виявивши приховані важелі його стійкості.

4. Емпіричний стан професійного вигорання. У ході дослідження виявлено специфічний профіль емоційного стану консультантів, який характеризується домінуванням фази «Резистенція» (54,3%) при низькому рівні сформованості фази «Виснаження». Це свідчить про те, що психологи перебувають у стані активного опору професійним стресорам. Основним механізмом цього опору є «економія емоцій», що дозволяє зберігати працездатність без переходу у деструктивну стадію емоційного спустошення.

5. Структура провідних психологічних механізмів. Встановлено, що стабільність фахівців забезпечується поєднанням зрілих форм захисту та конструктивних копінг-стратегій:

- **На несвідомому рівні** ключову роль відіграє **«Інтелектуалізація»** (68,4%). Вона виступає «когнітивним фільтром», який автоматично переводить афективні переживання клієнта у площину раціонального аналізу.
- **На свідомому рівні** домінують стратегії **«Планування вирішення проблеми»** (62,4 Т-бали) та **«Позитивна переоцінка»** (58,8 Т-бали). Дана комбінація дозволяє консультантам структурувати робочий процес та знаходити професійні сенси у складних клінічних випадках.

6. Кореляційна залежність та механізми антивигорання. Математично доведено, за допомогою коефіцієнта Спірмена, що стійкість до вигорання базується на прямих зв'язках між когнітивними ресурсами та емоційною сферою. Зокрема:

- Виявлено сильний зворотний зв'язок між плануванням та симптомами тривоги ($\rho_s = -0,58, p \leq 0,01$), що підтверджує роль **раціоналізації як основного бар'єру** для формування фази «Напруження».
- Встановлено, що низький рівень виснаження корелює зі здатністю до позитивної переоцінки ($\rho_s = -0,52, p \leq 0,01$), що робить цей механізм головним чинником **професійного довголіття**.

7. Динаміка механізмів залежно від стажу. Виявлено, що професійний досвід виступає стабілізуючим фактором. У фахівців зі стажем понад 15 років механізми захисту (інтелектуалізація) та копінгу (планування) стають більш автоматизованими та гнучкими. Натомість молоді фахівці частіше використовують «пошук соціальної підтримки», що вказує на критичну роль професійної спільноти Лабораторії МАУП у процесі їхньої адаптації та захисту від раннього вигорання.

8. Практичне вирішення проблеми. На основі результатів емпіричного аналізу нами була розроблена та теоретично обґрунтована програма

психологічного супроводу фахівців «**Ресурсна трансформація**». Головною інновацією програми є фокус на переході від стихійного використання психологічних захистів (зокрема, інтелектуалізації) до свідомого застосування високоефективних копінг-стратегій (планування, позитивна переоцінка). Програма інтегрує методи когнітивно-поведінкової терапії, арт-терапії та групової інтервізії, що забезпечує мультимодальний вплив на всі компоненти професійного вигорання.

9. Специфіка впровадження в Центрі МАУП. Встановлено, що для колективу Лабораторії практичної психології найбільш ефективною формою профілактики є створення «середовища підтримки» через балінтовські групи. Це дозволяє нівелювати симптом «професійної самотності» та деперсоналізації, що є особливо актуальним для фахівців, які працюють із кризовими станами клієнтів в умовах тривалого соціального стресу.

10. Наукова та практична значущість роботи. Проведене дослідження доводить, що професійне вигорання не є неминучим наслідком діяльності консультанта, а виступає результатом дисбалансу психологічних механізмів саморегуляції. Своєчасна діагностика та цілеспрямоване зміцнення когнітивних ресурсів (здатності до планування та знаходження позитивних смислів) дозволяє фахівцям зберігати високу професійну ефективність та особистісне благополуччя.

Загальний підсумок. Результати магістерської роботи підтвердили висунуту гіпотезу: розвиток професійного вигорання у психологів-консультантів опосередковується специфічним поєднанням механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій. Сформований нами науково-практичний комплекс дозволяє не лише купірувати наявні симптоми виснаження, а й вибудовувати довгострокову стратегію професійного самозбереження фахівця. Мета дослідження досягнута, всі поставлені завдання виконані в повному обсязі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Бойко В. В.** Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва : Филинь, 1996. 472 с.
2. **Водопьянова Н. Е.** Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 336 с.
3. **Карамушка Л. М.** Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 444 с.
4. **Карамушка Л. М.** Психологія стресостійкості персоналу організацій в умовах війни. Київ, 2022.
5. **Титаренко Т. М.** Психологічна допомога особистості в кризових життєвих ситуаціях. Київ : Главник, 2004.
6. **Титаренко Т. М.** Психологічна стійкість особистості в умовах воєнного стану. Київ, 2022.
7. **Титаренко Т. М.** Психологічна стійкість особистості в умовах війни. Київ, 2024.
8. **Максименко С. Д.** Генезис здійснення особистості. Київ : КММ, 2006. 240 с.
9. **Максименко С. Д.** Психологія особистості. Київ : КММ, 2006. 240 с.
10. **Максимова Н. Ю.** Психологічне здоров'я особистості в кризових умовах. Київ, 2023.
11. **Панок В. Г.** Прикладна психологія. Теоретичні основи та методи. Київ : Ніка-Центр, 2004.
12. **Панок В. Г.** Розвиток практичної психології в Україні : виклики часу. Київ, 2022.
13. **Чепелєва Н. І.** Психологічна герменевтика. Київ : Либідь, 2009.

14. **Чепелєва Н. І.** Психологічна підготовка фахівців у системі вищої освіти. Київ, 2012.
15. **Бондарчук О. І.** Психологія управління особистісним розвитком керівників. Київ : Науковий світ, 2008.
16. **Бондарчук О. І.** Соціально-психологічні засади управління персоналом. Київ : МАУП, 2005.
17. **Щокін Г. В.** Практична психологія менеджменту. Київ : МАУП, 1994. 399 с.
18. **Щокін Г. В.** Основи психологічного консультування. Київ : МАУП, 2004.
19. **Зайчикова Т. В.** Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання». Київ, 2005.
20. **Коновальчук О. В.** Професійні деформації особистості психолога : теорія та практика. Житомир, 2015.
21. **Панченко В. Г.** Психологічні особливості локусу контролю в професійній діяльності. Київ, 2010.
22. **Карпенко З. С.** Герменевтика психологічної практики. Київ : Либідь, 2011.
23. **Терлецька Л. В.** Психологія здоров'я особистості. Київ : Слово, 2013.
24. **Леонтьев А. Н.** Деятельность. Сознание. Личность. Москва : Политиздат, 1975. 304 с.
25. **Фройд З.** Вступ до психоаналізу. Київ : Основи, 1998. 709 с.
26. **Ленгле А.** Экзистенциальный анализ выгорания. Москва : Генезис, 2013.
27. **Франкл В.** Человек в поисках смысла. Москва : Прогресс, 1990. 368 с.
28. **Роджерс К.** Консультування та психотерапія. Київ : Сфера, 2004.
29. **Роджерс К.** On Becoming a Person. Boston : Houghton Mifflin, 1961.
30. **Мей Р.** Мистецтво психологічного консультування. Москва : Клас, 1994.
31. **Коттлер Дж.** Совершенный терапевт. Санкт-Петербург : Питер, 2002.

32. **Бек А.** Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. New York, 1979.
33. **Елліс А.** Reason and Emotion in Psychotherapy. New York, 1994.
34. **Олпорт Г.** Pattern and Growth in Personality. New York, 1961.
35. **Сельє Г.** The Stress of Life. New York : McGraw-Hill, 1956.
36. **Александр Ф.** Psychosomatic Medicine: Its Principles and Applications. New York, 1950.
37. **Сапольскі Р.** Why Zebras Don't Get Ulcers. New York, 2004.
38. **Лоуен А.** Bioenergetics. New York, 1975.
39. **Лазарус Р., Фолкман С.** Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer, 1984. 456 p.
40. **Мадді С.** Hardiness: The Resilience to Thrive in the Face of Severe Stress. Irvine, 2012.
41. **Маслач К.** Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1982.
42. **Маслач К., Джексон С.** The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2.
43. **Маслач К., Лейтер М.** The Truth About Burnout. San Francisco : Jossey-Bass, 1997.
44. **Хобфолл С.** Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44.
45. **Шауфелі В., Ензмани Д.** The Burnout Companion to Study and Practice. London, 1998.
46. **Пайнс А.** Burnout: An existential perspective. Washington, 1993.
47. **Демеруті Е., Баккер А.** The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2011.
48. **Карасек Р.** Job Demands, Job Decision Lattitude, and Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*. 1979.
49. **Зігріст Й.** Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996.

50. **Едельвіч Й., Бродскі Р.** Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. New York, 1980.
51. **Хохшильд А.** The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley, 1983.
52. **Ешфорт Б., Хамфрі Р.** Emotional labor in service roles. *Academy of Management Review*. 1993.
53. **Фіглі Ч.** Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Stress. New York, 1995.
54. **Перлман Л., Сааквітне К.** Trauma and the Therapist. New York : Norton, 1995.
55. **Сааквітне К.** Clinical Applications of Vicarious Traumatization. New York, 1996.
56. **Стамм Б.** The Concise ProQOL Manual. Pocatello, 2010.
57. **Хетфілд Е., Качіуппо Д.** Emotional Contagion. Cambridge University Press, 1994.
58. **Десеті Д., Джексон П.** The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*. 2004.
59. **Кан Р., Катц Д.** The Social Psychology of Organizations. New York : Wiley, 1966.
60. **Ріццо Р., Хаус Р.** Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 1970.
61. **Поуп К., Васкес М.** Ethics in Psychotherapy and Counseling. John Wiley & Sons, 2016.
62. **Сандстром Е.** Work Places: The Psychology of the Physical Environment. Cambridge University Press, 1986.
63. **Купер К., Маршалл Дж.** Occupational sources of stress. *Journal of Occupational Psychology*. 1976.
64. **Плутчик Р.** A general psychoevolutionary theory of emotion. Academic Press, 1980.

65. **Вассерман Л. И.** Психологическая диагностика индекса жизненного стиля. Санкт-Петербург, 2005.
66. **Методичні рекомендації** до написання дипломної роботи МАУП. Київ : МАУП, 2019. 50 с.
67. **Положення** про Центр психологічного консультування та психокорекції МАУП. Київ, 2022.
68. **Положення** про лабораторію практичної психології ННІПСН. Київ, 2022.
69. **Положення** про Центр МАУП. Київ, 2022.
70. **Методичні рекомендації** МАУП. Київ, 2019.

ДОДАТКИ.

ДОДАТОК А.

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко.

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, в якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі *«емоційного вигорання»*. Прочитайте твердження та дайте відповідь *«так»* або *«ні»*. Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про *«партнерів»*, маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.

11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.
19. Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.
21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене добрі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.
40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.
52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваюся трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.
63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поведжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«Напруження»		
1.Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)	
2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)	
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)	

Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3.Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з симптомів вигорання.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менш	10 – 15	16 і більш

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз

формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менш	37 – 60	61 і більш

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

ДОДАТОК Б.

Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазарус.

Опитувальник містить вісім шкал:

Конфронтація - наступальні дії щодо зміни ситуації. Передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику.

Дистанціювання - когнітивні зусилля на відділення від ситуації і зменшення її значущості.

Самоконтроль - зусилля з регулювання своїх почуттів і дій. *Пошук соціальної підтримки* - зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки.

Прийняття відповідальності - визнання своєї ролі в проблемі з супутньою темою її рішення.

Втеча-уникнення - уявне прагнення і поведінкові зусилля, спрямовані до втечі або уникнення проблеми на відміну від дистанціювання від неї.

Планування рішення проблеми - довільні, проблемно-сфокусовані зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем.

Позитивна переоцінка - зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості. Включає також релігійний вимір [42].

опитувальник

Інструкція: постарайтеся згадати, яким чином ви найчастіше дозволяли складні для себе ситуації, та оцініть кожен з варіантів поведінки за наступною шкалою:

ніколи	рідко	іноді
0	1	2

- 1. зосереджується (ась) на тому, що мені потрібно було робити далі, - на наступному кроці.
- 2. Починав (а) щось робити, знаючи, що це все одно не буде працювати; головне - робити хоч що-небудь.
- 3. Намагався (ась) схилити вищестоящих до того, щоб вони змінили свою думку.
- 4. Говорив (а) з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію.
- 5. Критикував (а) і докоряв (а) себе.
- 6. Намагався (ась) не спалювати за собою мости, залишаючи все, як воно є.
- 7. Сподівався (ась) на диво.
- 8. упокорюється (ась) з долею: буває, що мені не щастить.
- 9. Вів (а) себе, як ніби нічого не сталося.
- 10. Намагався (ась) не означити своїх почуттів.
- 11. Намагався (ась) побачити в ситуації щось позитивне.
- 12. Спав (а) більше, ніж звичайно.
- 13. Зривав (а) свою досаду на тих, хто накликав на мене проблеми.
- 14. Шукав (а) розуміння та співчуття у кого-небудь.
- 15. У мені виникла потреба виразити себе творчо.
- 16. Намагався (ась) забути все це.
- 17. Чи звертався (лася) за допомогою до фахівців.
- 18. Змінювався (ась) або зростав (ла) як особистість в позитивну сторону.
- 19. Вибачався (ась) або намагався (лася) якось все загладити.
- 20. Складав (а) план дій і слідував (а) йому.
- 21. Намагався (ась) дати якийсь вихід своїм почуттям.
- 22. Чи розумів (а), що я сам викликав цю проблему.
- 23. Набирався (ась) досвіду в цій ситуації.
- 24. Говорив (а) з ким-небудь, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації.
- 25. Намагався (ась) поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, палінням.
- 26. Ризикував (а) де тільки можна.
- 27. Намагався (ась) не працювати занадто активно.
- 28. Поспішно довірявся (ась) першому почуттю.
- 29. Знаходив (а) нову віру в щось.
- 30. Знову відкривав (а) для себе щось важливе в житті.
- 31. Щось міняв (а) так, що все залагоджує.
- 32. У цілому уникав (а) спілкування з людьми.

- 33. Чи не допускав (а) це до себе, намагався (лася) особливо про це не замислюватися.
- 34. Питав (а) ради у родича чи друга, яких поважав (а).
- 35. Намагався (ась), щоб інші не дізналися, як погано йдуть справи.
- 36. Відмовлявся (ась) сприймати цю справу занадто серйозно.
- 37. Говорив (а) з ким-то про те, що я відчуваю.
- 38. Стояв (а) на своєму і боровся (лася) за те, чого хотів.
- 39. зганяти (а) це на інших людях.
- 40. Користувався (ась) минулим досвідом, мені вже доводилося потрапляти в таке становище.
- 41. Знав (а), що треба робити і подвоював (а) свої зусилля, щоб все налагодити.
- 42. Відмовлявся (ась) вірити, що це дійсно відбулося.
- 43. Я давав (а) собі обіцянки, що наступного разу все буде по-іншому.
- 44. Знаходив (а) пару інших способів вирішення проблеми.
- 45. Намагався (ась), щоб мої емоції не надто заважали мені в інших справах.
- 46. Щось міняв (а) в собі.
- 47. Хотів (а), щоб все це швидше якось утворилося або скінчилося.
- 48. Представляв (а) собі, фантазував (а), як все це могло б обернутися.
- 49. Молився.
- 50. прокручувати (а) в розумі, що мені сказати або зробити.
- 51. Думав (а) про те, як би в даній ситуації діяв чоловік, яким я захоплююся, і намагався (лася) наслідувати його.

Бланк для відповідей

Прізвище, ім'я, по батькові Вік

питання	ніколи	рідко	іноді	часто
1				
2				
3				
4				
5				

питання	ніколи	рідко	іноді	часто
---------	--------	-------	-------	-------

6				
7				
8				
9				
10				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				

Обробка і інтерпретація результатів. За допомогою «ключа» підраховується загальний бал за кожною шкалою (сума відповідей): «ніколи» - Про балів; «Іноді» - 1 бал; «Рідко» - 2 бали; «Часто» - 3 бали. Підсумкова оцінка за шкалою - відсоток від максимально можливої.

Аналізується профіль копінг-стратегій за всіма шкалами. Позитивним вважається переважання середнього значення по субшкалам: 3-5, 7, 8 над субшкалами 1, 2, 6.

«Ключ» і опис субшкал

- 1. *конфронтативного копінг.* Наступальні дії щодо зміни ситуації. Передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику. Пункти: 2, 3, 13, 21, 26, 37.

- 2. *Дистанціювання*. Когнітивні зусилля, спрямовані на віддалення від ситуації і зменшення її значущості. Пункти: 8, 9, 11, 16, 32, 35.
- 3. *Самоконтроль*. Зусилля з регулювання своїх почуттів і дій. Пункти: 6, 10, 27, 34, 44, 49, 50.
- 4. *Пошук соціальної підтримки*. Зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки. Пункти: 4, 14, 17, 24, 33, 36.
- 5. *Прийняття відповідальності*. Визнання своєї ролі у вирішенні проблеми; зусилля, спрямовані на її рішення. Пункти: 5, 19, 22, 42.
- 6. *Втеча-уникнення*. Уявне прагнення і поведінкові зусилля, спрямовані до відходу або уникнення проблеми. Пункти: 7, 12, 25, 31, 38, 41, 46, 47.
- 7. *Планування рішення проблеми*. Довільні проблемно фокусовані зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем. Пункти: 1, 20, 30, 39, 40, 43.
- 8. *Позитивна переоцінка*. Зусилля по створенню позитивного значення з фокусуванням на зростанні власної особистості. Включає і релігійний вимір. Пункти: 15, 18, 23, 28, 29, 45, 48.

ДОДАТОК В.

Методика «Індекс життєвого стилю» (LSI) (Г. Келлерман, Р. Плутчик, Х. Конте).

Інструкція: Прочитайте наведені нижче твердження, які стосуються вашої поведінки, думок та почуттів. Якщо твердження вам підходить і ви з ним згодні, поставте «так», якщо не згодні — «ні».

Текст опитувальника:

1. Я людина, з якою легко ладнати.
2. Я часто дію під впливом моменту.
3. Я завжди намагаюся бути приємним у спілкуванні.
4. У мене немає поганих звичок.
5. Я зазвичай не розраховую на те, що зможу домогтися більшого, ніж маю.
6. Я дуже рідко виходжу з себе.
7. Я вважаю, що більшість людей у глибині душі добрі.
8. Я не пам'ятаю, коли востаннє бачив страшний сон.
9. Я схильний до того, щоб командувати іншими.
10. У мене бувають різкі зміни настрою.
11. Я рідко звертаю увагу на те, що думають про мене інші люди.
12. Я вважаю, що люди схильні перебільшувати свої неприємності.

13. Я відчуваю, що моє життя наповнене змістом.
14. Люди часто бувають занадто вимогливими до мене.
15. Я рідко відчуваю себе в чомусь винним.
16. Я ніколи не заздрю іншим.
17. Мені здається, що я міг би стати хорошим актором.
18. Я намагаюся бути чесним з собою в усьому.
19. Я схильний уникати конфліктів будь-якою ціною.
20. Я завжди дуже уважний до потреб інших.
21. Мені важко приймати важливі рішення.
22. Я вважаю, що більшість людей діють лише у власних інтересах.
23. Я майже ніколи не відчуваю сорому.
24. Я дуже пунктуальна людина.
25. У мене рідко бувають почуття образи чи гніву.
26. Я схильний бачити лише хороше в людях.
27. Я часто відчуваю себе маленькою дитиною.
28. Я вважаю, що більшість людей чесні.
29. Мені часто кажуть, що я занадто критичний до інших.
30. Я завжди намагаюся виправдати свої вчинки.
31. Я ніколи нікого не ненавидів.
32. Я часто роблю щось, про що потім шкодую.
33. Я ніколи не припускаюся помилок.
34. Я рідко пам'ятаю деталі своїх невдач.
35. Я схильний покладатися на думку авторитетів.
36. Я ніколи не буваю нудним.
37. Я часто відчуваю, що мої зусилля марні.
38. Я вважаю, що всьому можна знайти розумне пояснення.
39. Я ніколи нікого не обманював.
40. Я часто відчуваю потребу в підтримці.
41. Я рідко звертаю увагу на дрібні недоліки оточуючих.
42. Я вважаю, що життя — це боротьба.

43. Я завжди готовий визнати свої помилки.
44. Я дуже терпляча людина.
45. Я вважаю, що люди часто самі винні у своїх бідах.
46. Я ніколи не буваю роздратованим.
47. Я вважаю, що світ — прекрасне місце.
48. Я завжди намагаюся знайти логіку в подіях.
49. Я часто відчуваю себе пригніченим.
50. Я часто роблю щось, щоб привернути увагу.
51. Я вважаю, що все в житті закономірно.
52. Я ніколи не відчуваю нудьги.
53. Мені подобається бути в центрі уваги.
54. Я часто відчуваю себе безпорадним.
55. Я ніколи нікого не ображав.
56. Я вважаю, що аналіз допомагає вирішити будь-яку проблему.
57. Я завжди дуже ввічливий.
58. Мені важко висловлювати свої почуття.
59. Я вважаю, що оточуючі часто несправедливі до мене.
60. Я завжди обмірковую свої дії заздалегідь.
61. Я люблю ризикувати.
62. Я часто відчуваю тривогу без видимої причини.
63. Я ніколи не відчуваю заздрощів.
64. Я часто поводжуся непередбачувано.
65. Я вважаю себе дуже сміливою людиною.
66. Я завжди намагаюся бути кращим за інших.
67. Я вважаю, що люди схильні до егоїзму.
68. Я часто дію імпульсивно.
69. Я дуже самовпевнена людина.
70. Я часто відчуваю втому.
71. Я вважаю, що більшість людей не заслуговують на довіру.
72. Я часто потребую порад інших.

- 73. Я ніколи не відчуваю гніву.
- 74. Я схильний перебільшувати свої успіхи.
- 75. Я часто відчуваю себе невдахою.
- 76. Я рідко виявляю ініціативу.
- 77. Я ніколи нікого не критикував.
- 78. Я вважаю, що люди часто заважають моїм планам.
- 79. Я часто буваю занадто підозрілим.
- 80. Я вважаю, що я сильніший за більшість людей.
- 81. Я завжди прагну до лідерства.
- 82. Я вважаю, що оточуючі часто мені заздять.
- 83. Я ніколи не втомлююся.
- 84. Я часто відчуваю себе самотнім.
- 85. Я завжди намагаюся справити хороше враження.
- 86. Я вважаю себе дуже вольовою людиною.
- 87. Я завжди шукаю причини своїх успіхів та невдач.
- 88. Я вважаю, що світ сповнений небезпек.
- 89. Я рідко змінюю свою думку.
- 90. Я дуже життєрадісна людина.
- 91. Я вважаю, що самоконтроль — це найважливіше.
- 92. Я ніколи не відчуваю страху.

Методика розрахунку та ключ

$n / N \times 100\%$,

де **n** — число позитивних відповідей за шкалою даного захисту,

N — число всіх тверджень, які стосуються шкали.

Тоді **ОНЗ** (Загальна напруженість захистів) в цілому дорівнює:

$S_n / 92 \times 100\%$,

де **S_n** — сума всіх позитивних відповідей за опитувальником.

			<i>n</i>
1	Витіснення	6, 11, 31, 34, 36, 41, 55, 73, 77, 92	10
2	Регресія	2, 5, 9, 13, 27, 32, 35, 40, 50, 54, 62, 64, 68, 70, 72, 75, 84	17
3	Заміщення	8, 10, 19, 21, 25, 37, 49, 58, 76, 89	10
4	Заперечення	1, 20, 23, 26, 39, 42, 44, 46, 47, 63, 90	11
5	Проекція	12, 22, 28, 29, 45, 59, 67, 71, 78, 79, 82, 88	12
6	Компенсація	3, 15, 16, 18, 24, 33, 52, 57, 83, 85	10
7	Гіперкомпенсація	17, 53, 61, 65, 66, 69, 74, 80, 81, 86	10
8	Раціоналізація	4, 7, 14, 30, 38, 43, 48, 51, 56, 60, 87, 91	12

