

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

Кафедра психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
ВГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

МАГІСТР

за спеціальністю 053 Психологія

ВДОВИЧАК ГАЛИНА ОДЕКСАНДРІВНА

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри _____
«02» лютого 2026 р.

Науковий керівник:
Синякова В.Б.,
доктор психологічних наук,
професор
Рецензент:
Комар Т.В.,
доктор психологічних наук,
професор

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри
-------	-----------------------------------

**Рекомендовано
до захисту**

	В.Б. Синякова
підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту О.М.Шпортун
--------	-----------------------------

Голова ЕК

підпис	ініціали, прізвище Я.М. Раєвська
--------	-------------------------------------

Члени ЕК

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

Вдовичак Галини Олександрівни

1. Тема роботи: **Психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів**

2. Цільова установка: Психологи-консультанти, що надають підтримку різним верствам населення, щодо покращення психічного здоров'я; вихідні дані: матеріали виробничо практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.

3. Перелік графічного матеріалу 11 табл., 3рис.

4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

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

5. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретичне дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів.

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

Розділ 3. Програма профілактики 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.	вересень 2025	вересень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи магістра.	листопад 2025	листопад 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи магістра, затвердження його керівником.	жовтень 2025	жовтень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	грудень 2025	грудень 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 2026	січень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи магістра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	січень 2026	січень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи магістра на засіданні Екзаменаційної комісії.	лютий 2026	лютий 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	березень 2026	березень 2026

Дата видачі завдання _____
 Науковий керівник _____

(Синякова В.Б.)

Завдання прийняв _____
 до виконання _____
 здобувач _____

(Вдовичак Г.О.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 98с., 11табл., 3 рис., 94 джерел, 4 додатків.

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

Предмет дослідження: психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів та можливості їх профілактики.

Мета дослідження: дослідити психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів, виявити їх взаємозв'язок із особливостями професійної діяльності та обґрунтувати програму профілактики професійного вигорання.

Завдання дослідження:

1. **Проаналізувати** теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання та психологічних механізмів його формування.
2. **Охарактеризувати** психологічні особливості професійної діяльності психологів-консультантів як чинник ризику професійного вигорання.
3. **Емпірично дослідити** психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів.
4. **Розробити та апробувати** програму профілактики професійного вигорання психологів-консультантів.

Гіпотеза: професійне вигорання у психологів-консультантів пов'язане з особливостями організації професійної діяльності та психологічними механізмами саморегуляції; зокрема, надмірне професійне навантаження, відсутність супервізійної та інтервізійної підтримки, наставництва й професійної спільноти, важливим чинником в професійному вигоранні є специфічні конфлікти та особистісні тенденції, які посилюються під впливом професійних стресорів та вимог, сприяють формуванню та розвитку професійного вигорання.

Методи дослідження.

1. Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон (MBI – HSS MP).
2. Торонтський опитувальник емпатії (The Toronto Empathy Questionnaire -TEQ) розроблений Натаном Спренгом і співавторами (Spreng R.N., Mckinnom M.C. та ін)
3. Методика виміру піклування (Instrumental Garing Inventory – ICI) розроблено Donius M.A.H., 1994
4. 4. Тест оцінки нарцисичної особистості (Narcissistic Personality Inventory — NPI) Raskin R., Terry H., 1988.

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ- КОНСУЛЬТАНТІВ.....	12
..	
1.1. Психологічна сутність поняття «професійне вигорання»	12
1.2. Психологічні механізми формування «професійного вигорання»	22
1.3. Психологічні особливості професійної діяльності психологів- консультантів як чинник формування вигорання в професії	33

Висновки до першого розділу	38
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.....	39
2.1. Методичне забезпечення дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів.....	39
2.2. Представлення результатів тестування психологів-консультантів.....	50
Висновки до другого розділу.....	60
РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ	62
3.1. Впровадження програми профілактики вигорання для психологів-консультантів	62
3.2. Перевірка ефективності програми профілактики вигорання у психологів-консультантів.....	71
Висновки до третього розділу.....	73
ВИСНОВОК	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ	85

ВСТУП

Як наукова концепція феномен професійного вигорання почав активно осмислюватися у 1970-х роках, коли він набув широкого визнання як важлива соціально-психологічна проблема, пов'язана з особливостями професійної діяльності в умовах тривалого стресу та високої емоційної залученості. Саме в цей період з'являються перші систематичні дослідження, у яких вигорання розглядається не як окремий симптом або тимчасовий стан, а як стійкий синдром, що формується в процесі професійної взаємодії з людьми.

Значний внесок у розробку теоретичних засад проблеми вигорання зробили зарубіжні вчені, зокрема Г. Фрейденберг, Г. Сельє, С. Джексон, К. Маслач, Е. Махер, В. Шауфелі, а також українські дослідники Л. Карамушка, Е. Нагоскі та О. Мірошніченко, у працях яких було проаналізовано структуру синдрому професійного вигорання, його причини, прояви та наслідки для професійної діяльності фахівців допомагаючих професій

«У 1974 році Герберт Фрейденбергер — нью-йоркський психолог-психоаналітик, який проходив аналіз у Теодора Райка, — уперше використав поняття професійного вигорання як психологічний конструкт. Відтоді це поняття використовується для позначення пов'язаного з роботою психічного стану у раніше психічно здорових осіб, який передусім характеризується виснаженням і супроводжується «дистресом, відчуттям зниження ефективності, зменшенням мотивації, а також формуванням дисфункційних установок і форм поведінки у професійній діяльності» (Schaufeli & Enzmann, 1998, с. 36).» [8].

«Хоча саме психоаналітик надав феномену вигорання психологічного змісту, цей концепт рідко досліджувався з психоаналітичної точки зору (див., наприклад, психоаналітичні дослідження: Berger, 2000; Cooper, 1986; Fischer, 1983; Freudenberger & Richelson, 1980; Garden, 1995; Grosch & Olsen, 1994; Horner, 1993; Pines & Yanai, 2001; Reppen, 2003; Vanheule, Lievrouw, & Verhaeghe, 2003). Натомість психологічне вивчення цього феномену здебільшого обмежувалося галузями організаційної та соціальної психології і

мало переважно кількісний методологічний характер (огляд див., наприклад: Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2000; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993)». [8]. На нашу думку ми не маємо випускати з виду психічні процеси суб'єкта, що відбуваються як усвідомлено так і не усвідомлено, та впливають на якість життя та функціонування, тому пропонуємо поєднати кілька напрямків в данній роботі.

Дослідження синдрому професійного вигорання у професіях типу «людина–людина», зокрема у психологів, психотерапевтів, медичних працівників та педагогів, займає важливе місце в сучасній психологічній науці. У працях дослідників професійне вигорання розглядається як складний психологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу, високої емоційної залученості та значної відповідальності за іншу людину. Незважаючи на значну кількість наукових розвідок, проблема професійного вигорання психологів-консультантів і сьогодні залишається актуальною, як та що вимагає всебічного додаткового дослідження, бо є недостатньо висвітленою в умовах сьогодення, зокрема в аспекті аналізу психологічних механізмів його формування.

Професійна діяльність психолога-консультанта передбачає постійну взаємодію з внутрішнім світом іншої людини, її переживаннями, тривогами, конфліктами та кризовими станами. Робота з психологічними труднощами клієнтів вимагає від фахівця високого рівня емпатії, емоційної чутливості, здатності до співпереживання, уважності та професійної відповідальності. Водночас тривале утримування емоційно насиченого матеріалу, необхідність залишатися включеним у консультативний процес та підтримувати професійні межі створюють значне внутрішнє напруження і потребують значних психологічних ресурсів.

З одного боку, для ефективної професійної діяльності психолога-консультанта необхідними є такі якості, як гуманізм, доброзичливість, терпіння, тактовність і здатність до глибокого розуміння клієнта. З іншого боку, постійний контакт із чужими проблемами, високі очікування клієнтів,

відповідальність за результати психологічної допомоги та обмежені можливості швидкого відновлення ресурсів роблять цю професію вразливою до розвитку синдрому професійного вигорання.

Високе професійне навантаження та напружений ритм сучасного життя на психологічному рівні проявляються у зростанні частоти негативних емоційних переживань, хронічного стресу та станів емоційного виснаження. Для психологів-консультантів ці процеси можуть ускладнюватися особливостями професійної ідентичності, надмірною ідентифікацією з роллю допомагаючого фахівця та труднощами відмежування професійної діяльності від особистого життя.

Таким чином, професійне вигорання психологів-консультантів є актуальною науковою та практичною проблемою, що потребує поглибленого теоретичного аналізу психологічних механізмів його формування з урахуванням специфіки консультативної діяльності.

Актуальність даного дослідження полягає у необхідності вивчення шляхів формування психологічних механізмів професійного вигорання серед психологів-консультантів. Це дозволить розробити ефективні профілактичні заходи для підтримки ініціативи розвитку практики психолога та запобігання негативним наслідкам вигорання.

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

Предмет дослідження: психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів та можливості їх профілактики.

Мета дослідження: дослідити психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів, виявити їх взаємозв'язок із особливостями професійної діяльності та обґрунтувати програму профілактики професійного вигорання.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння професійного

вигорання та психологічних механізмів його формування.

2. **Охарактеризувати** психологічні особливості професійної діяльності психологів-консультантів як чинник ризику професійного вигорання.

3. **Емпірично дослідити** психологічні механізми формування професійного вигорання у психологів-консультантів.

4. **Розробити та апробувати** програму профілактики професійного вигорання психологів-консультантів.

Гіпотеза: професійне вигорання у психологів-консультантів пов'язане з особливостями організації професійної діяльності та психологічними механізмами саморегуляції; зокрема, надмірне професійне навантаження, відсутність супервізійної та інтервізійної підтримки, наставництва й професійної спільноти сприяють формуванню та розвитку професійного вигорання.

Методи дослідження. Для досягнення поставлених цілей дослідження та перевірки гіпотези було використано комплекс теоретичних і емпіричних методів. Теоретична частина включала аналіз проблеми з точки зору теоретико-методологічних підходів, визначення основних психологічних механізмів, а також систематизацію наукових джерел. Емпіричні методи, що були використані опитування та тестування для визначення вигорання:

1. Методика діагностики професійного вигорання К. Масlach та С. Джексон (MBI – HSS MP).

2. Торонтський опитувальник емпатії (The Toronto Empathy Questionnaire -TEQ) розроблений Натаном Спренгом і співавторами (Spreng R.N., Mckinnom M.C. та ін)

3. Методика виміру піклування (Instrumental Garing Inventory – ICI) розроблено Donius M.A.H., 1994

4. Тест оцінки нарцисичної особистості (Narcissistic Personality Inventory — NPI) Raskin R., Terry H., 1988.

Практичне значення одержаних результатів: полягає у можливості

виявлення та аналізу психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів, а також у встановленні зв'язку між особливостями організації професійної діяльності та проявами різних стадій професійного вигорання.

Отримані результати дозволять уточнити чинники ризику емоційного виснаження у представників консультативної психології та сприятимуть удосконаленню підходів до профілактики професійного вигорання у цій професійній групі.

Практичні висновки дослідження можуть бути використані у розробці та впровадженні психопрофілактичних програм, тренінгів професійної саморегуляції, програм підтримки психологів-консультантів, а також у роботі супервізійних, інтервізійних і навчальних форматів, спрямованих на збереження психологічного благополуччя фахівців і попередження професійного вигорання.

Експериментальна база дослідження: група психологів-консультантів

Структура дослідження. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний текст становить 60 сторінок. Загальний обсяг роботи становить 98 сторінок. Список використаних джерел склав 94 позицій. У роботі міститься 3 рисунків, 11 таблиць, 4 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ- КОНСУЛЬТАНТІВ.

1.1. Психологічна сутність поняття «професійне вигорання»

Досліджуючи психоемоційний стан фахівців допомагаючих професій, які тривалий час працювали в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії з клієнтами та пацієнтами, Герберт Фрейденбергер описав специфічний стан поступового виснаження фізичних і психологічних ресурсів. Цей стан

проявлявся у зниженні енергії, емоційній спустошеності, втраті професійної мотивації та інтересу до роботи, а також у відчутті внутрішньої перевтоми, що не зникала після звичайного відпочинку. Запровадження поняття «професійне вигорання» стало важливим етапом у розумінні негативних наслідків тривалого професійного стресу та заклало підґрунтя для подальших психологічних досліджень цього феномену [1].

Професійне вигорання постає як складне багатовимірне явище, що охоплює психологічні, соціальні, медичні та економічні аспекти функціонування особистості. Його дослідження виходить за межі однієї наукової галузі та має виразний міждисциплінарний характер, що зумовлює різноманіття підходів до аналізу цього феномену.

Таблиця 1.1.

Основні підходи до розуміння професійного вигорання у психологів-консультантів висвітлених в нашій роботі

Підхід	Ключові представники / джерела	Як розуміється професійне вигорання	Ключові акценти для даного дослідження
Соціально-психологічний	К. Масlach, С. Джексон, М. Лейтер	Професійне вигорання як синдром , що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень	Дає структурну модель вигорання; слугує базою для кількісної діагностики (MBI-HSS MP)
Організаційно-психологічний	ВООЗ, дослідження професійного стресу	Вигорання як наслідок хронічного робочого стресу , з яким не вдалося впоратися	Пояснює контекст професійної діяльності та умови підвищеного ризику
Клініко-психологічний	Е. Нагоскі та ін.	Вигорання як стан, що охоплює емоційну, психічну та соматичну сфери	Підкреслює психосоматичні прояви та втрату контролю над життям
Особистісно-орієнтований	Вітчизняні емпіричні дослідження (А. Мудрик та ін.)	Вигорання як результат взаємодії емоційних станів, тривожності, фрустрації, самооцінки	Пояснює роль індивідуальних характеристик і внутрішніх ресурсів
Емпатійно-ресурсний	Сучасні дослідження емпатії (Spreng et al.)	Емпатія як необхідний ресурс і водночас фактор ризику вигорання	Обґрунтовує включення емпатії як психологічного механізму (TEQ)

Піклувально-рольовий	Donious M. A.	Піклування як схильність до відповідальності за іншого; можливий перехід у роль «Рятівника»	Пояснює професійну залученість і перевантаження
Психоаналітичний	Європейська психоаналітична традиція (Vanheule, Verhaeghe та ін.)	Вигорання як динамічний внутрішній процес , пов'язаний з контрпереносом, межами Я, ідентичністю	Дозволяє інтерпретувати вигорання як кризу професійної ідентичності
Нарцисично-динамічний	Психоаналітичні концепції нарцисизму	Редукція досягнень як прояв нарцисичного виснаження	Пояснює втрату сенсу, самознецінення, залежність самооцінки від результатів

Дослідники К. Масlach і С. Джексон у 1980-х роках розробили Maslach Burnout Inventory (MBI), один із перших інструментів для діагностики вигорання. Спочатку існувала лише версія затверджена для соціальних працівників та педагогів, але пізніше були розроблені і варіанти для інших професій [23].

Соціально-психологічні дослідження зосереджуються на аналізі професійного вигорання у контексті міжособистісних взаємин і соціальної взаємодії. У цьому підході вигорання розглядається як процес, що змінює характер комунікації, емоційного реагування та взаємодії з іншими людьми, а також впливає на формування групових процесів, професійної ідентичності та соціальних ролей. У межах соціально-психологічного підходу професійне вигорання визначається як синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. [2]. Така структура підкреслює багатокomпонентний характер вигорання і дозволяє розглядати його як комплексне явище, у якому емоційні порушення тісно пов'язані зі змінами у ставленні до професійної діяльності та до інших людей. Згідно з цим підходом, вигорання не виникає раптово, а є наслідком тривалого впливу професійних

стресорів і високої емоційної залученості у робочий процес. [3].

З позицій організаційної психології та психології праці професійне вигорання аналізується як фактор, що знижує ефективність професійної діяльності, мотивацію до роботи та рівень залученості, а також може негативно позначатися на професійному розвитку та довготривалій кар'єрній траєкторії фахівця.

У межах клінічної психології та психоаналітичного підходу професійне вигорання розглядається не як окремий симптом або тимчасовий стан перевтоми, а як стійкий психологічний синдром, що формується в умовах тривалого хронічного емоційного навантаження та інтенсивної міжособистісної взаємодії. Основна увага приділяється його негативному впливу на психічне й фізичне здоров'я фахівців, зокрема проявам емоційного та фізичного виснаження, депресивних і тривожних станів, а також загальному психологічному благополуччю особистості

У сучасній психологічній науці професійне вигорання розглядається не як поодинокий симптом або короточасний стан, а як стійкий психологічний синдром, що формується в процесі тривалого професійного напруження. Такий підхід зумовлений тим, що прояви вигорання охоплюють не одну сферу психічного функціонування, а характеризуються системними змінами в емоційній, когнітивній та поведінковій площинах особистості.

На відміну від звичайної втоми, яка має тимчасовий характер і, як правило, зникає після відпочинку, професійне вигорання є результатом накопичувального виснаження психологічних ресурсів. Воно розгортається поступово, супроводжується стійкими порушеннями емоційного реагування, зниженням мотивації до професійної діяльності, формуванням відчуженого або формалізованого ставлення до роботи та зменшенням суб'єктивного відчуття власної професійної ефективності. Саме сукупність і взаємозв'язок цих проявів дають підстави розглядати вигорання як синдром, а не як окремий психічний симптом.

Найбільш поширеною у науковій літературі є модель, відповідно до якої у

структурі професійного вигорання виокремлюють емоційний, міжособистісний (поведінковий) та особистісно-оцінний компоненти. Тож повернемося до діагностики вигорання, К. Масlach і С. Джексон Maslach Burnout Inventory (MBI), який складається з трьох основних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукція особистих досягнень.

Емоційний компонент є центральною складовою синдрому професійного вигорання і проявляється у стані стійкого емоційного виснаження. Для нього характерні відчуття хронічної втоми, зниження емоційної енергії, внутрішнього спустошення та виснаження, що не зникають після звичайного відпочинку. Фахівці з вираженим емоційним виснаженням часто відзначають втрату емоційної залученості у професійну діяльність, труднощі у переживанні позитивних емоцій та зниження здатності до емоційного відгуку. У цьому контексті емоційний компонент розглядається як показник загального виснаження психологічних ресурсів особистості внаслідок тривалого професійного напруження. [6].

Міжособистісний або поведінковий компонент професійного вигорання проявляється у зміні характеру взаємодії фахівця з іншими людьми в межах професійної діяльності. Він характеризується тенденцією до емоційного відсторонення, формалізації професійних контактів, зниження емпатійності та зростання психологічної дистанції у взаєминах із клієнтами, колегами або пацієнтами. Такі прояви можуть супроводжуватися байдужістю, цинічними установками або прагненням мінімізувати емоційний контакт. У структурі професійного вигорання цей компонент розглядається як стійка зміна стилю професійної поведінки та міжособистісної взаємодії. [5].

Особистісно-оцінний компонент професійного вигорання пов'язаний зі змінами у сприйнятті фахівцем власної професійної ефективності та значущості. Він проявляється у зниженні відчуття професійних досягнень, сумнівах у власній компетентності, зростанні невпевненості у професійних можливостях та негативній самооцінці результатів діяльності. У цьому компоненті фахівці можуть переживати відчуття безпорадності, знецінення

власної праці та втрату професійного сенсу. Особистісно-оцінний компонент відображає суб'єктивне переживання професійної неспроможності, що є важливою складовою синдрому професійного вигорання. [4;6]. Опис складових дозволяє розглядати вигорання як комплексне явище та створює теоретичну основу для подальшого аналізу психологічних механізмів його формування. Важливим аргументом на користь розуміння професійного вигорання як синдрому є також його процесуальний характер. [4]. Дослідники підкреслюють, що вигорання розвивається поступово, проходячи певні етапи — від початкового напруження і мобілізації ресурсів до стійкого виснаження та емоційного відчуження. На кожному з цих етапів змінюється не лише самопочуття фахівця, а й особливості його професійної поведінки, стиль взаємодії з іншими людьми та ставлення до власної діяльності. [5].

Особливо значущим такий підхід є для дослідження професійного вигорання у психологів-консультантів, діяльність яких пов'язана з тривалою емоційною залученістю та високою відповідальністю за психічний стан іншої людини.

Значущим є уникати механістичного розуміння вигорання та підкреслити його динамічну природу.

Водночас важливе місце у сучасному осмисленні проблеми професійного вигорання посідає психоаналітичний підхід, який дозволяє розглядати цей феномен з позицій внутрішніх психологічних процесів і несвідомих механізмів. У межах цього підходу вигорання трактується не лише як наслідок зовнішнього професійного стресу, а як результат тривалого внутрішнього напруження, конфлікту між вимогами професійної ролі та можливостями особистості, а також труднощів у регуляції емоційної залученості та психологічних меж. Психоаналітична перспектива відкриває можливість глибшого розуміння професійного вигорання як процесу, у якому поєднуються емоційне виснаження, захисні реакції психіки, неврозу контерперенесення та трансформація професійної ідентичності, що є особливо значущим для аналізу діяльності психологів-консультантів.

У межах психоаналітичного підходу професійне вигорання розглядається

не лише як наслідок зовнішнього професійного стресу, а як прояв внутрішніх психічних процесів, пов'язаних із регуляцією потягів, емоційною залученістю та динамікою об'єктних відносин. З цієї перспективи вигорання постає як результат тривалого внутрішнього напруження, що виникає внаслідок постійної емоційної віддачі за умов недостатнього психічного відновлення та символічної компенсації.

Європейські та американські психоаналітики підкреслюють, що у представників допомагаючих професій, зокрема психологів і психотерапевтів, професійна діяльність часто стає простором інтенсивного переносу і контрпереносу. Професійне вигорання розглядається як складний феномен, пов'язаний із хронічними реакціями контрпереносу та особистісними особливостями фахівця. Дослідники ставлять низку принципових питань:

- чи є професійне вигорання самостійним явищем або комбінацією давно відомих психічних феноменів;
- чи професія чинить негативний вплив на особистість, чи ж самі суб'єкти мають специфічні внутрішні конфлікти та риси, що актуалізуються під впливом професійних стресорів;
- чому не всі люди однаково вразливі до професійного стресу;
- які особистісні характеристики посилюють або, навпаки, знижують ризик вигорання;
- які психологічні механізми зумовлюють перехід професійного стресу у дистрес, вигорання та професійну деформацію;
- які шляхи профілактики професійного вигорання є найбільш ефективними.

Серед чинників, що сприяють переходу професійного стресу у вигорання та деформацію, виділяються: несприятливі умови праці, тривалість робочого дня, низька матеріальна винагорода, складність психопатології клієнтів, ідентифікація з несвідомими фантазіями клієнта, недостатня нейтралізація агресивних і сексуальних імпульсів терапевта, професійна ізоляція та відсутність супервізії.

Особливу роль відіграє схильність до ролі «Рятівника», що пов'язана з потребою у незамінності, заповненням внутрішньої порожнечі через турботу про інших, перфекціонізмом та потребою у самоствердженні за рахунок допомоги клієнтам.

У сучасних психоаналітичних дослідженнях як важливий фактор професійного вигорання розглядається депресивний нарцисизм, для якого характерна нестабільна самооцінка, залежність від зовнішнього визнання та надмірне спрямування зусиль у професійну діяльність з метою підтримання ілюзії власної значущості. Чрезмірні зусилля за відсутності реалістичних результатів призводять до психічного та емоційного виснаження.

Також вигорання пов'язується з дисгармонійною его-ідентичністю, що проявляється у внутрішньоособистісних конфліктах, тривозі, депресивних станах, втраті життєвих сил та професійній дезадаптації. Виділяються фази професійної кризи, в межах яких послідовно зростає емоційне виснаження, знижується професійна ефективність і формується відчуження від професійної ролі.

Професійне вигорання психолога часто розглядається як прояв хронічного контрпереносу, що може набувати форми так званого «неврозу контрпереносу» або актуалізації патологічних рис особистості фахівця. Зниження толерантності до фрустрації підвищує ймовірність інтенсивного контрпереносного реагування та порушення професійних меж.

Постійне утримування переживань іншого, робота з тривогою, болем і внутрішніми конфліктами клієнтів вимагають значних психічних ресурсів. За відсутності достатніх умов для опрацювання цього досвіду (супервізії, символізації, професійної підтримки) відбувається накопичення несвідомого напруження, що може проявлятися у формі емоційного виснаження, втрати інтересу до роботи та відчуття внутрішньої спустошеності.

У психоаналітичних роботах вигорання також пов'язується з труднощами у встановленні та підтриманні психологічних меж між Я фахівця і об'єктом допомоги. Надмірна ідентифікація з клієнтом, несвідоме прагнення бути

«достатньо добрим» або всемогутнім помічником можуть призводити до поступового виснаження Его та зростання захисних реакцій, зокрема емоційного відсторонення або знецінення професійної діяльності. У цьому сенсі вигорання розглядається як сигнал про порушення психічної рівноваги між віддачею і внутрішнім відновленням.

Таким чином, психоаналітичний підхід дозволяє розглядати професійне вигорання як динамічний внутрішній процес, у якому поєднуються емоційне виснаження, несвідомі конфлікти та трансформація професійної ідентичності. Така перспектива є особливо значущою для аналізу діяльності психологів-консультантів і створює концептуальне підґрунтя для подальшого розгляду психологічних механізмів формування професійного вигорання. [9;10;11]. Професійне вигорання не є універсальним явищем, однаково притаманним усім видам професійної діяльності

Особлива вразливість допомагаючих професій пов'язується з необхідністю поєднувати емпатійне включення з утриманням професійних меж, а також із обмеженими можливостями швидкого відновлення емоційних ресурсів. У таких умовах емоційне виснаження, психологічне дистанціювання та зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності формуються поступово і можуть набувати стійкого характеру.

Психологи-консультанти займають особливе місце серед допомагаючих професій, оскільки їхня діяльність безпосередньо пов'язана з роботою з внутрішнім світом клієнта, його емоційними переживаннями та особистісними конфліктами. Тривала емоційна залученість, висока відповідальність за якість психологічної допомоги та необхідність постійного самоконтролю створюють умови, за яких професійне вигорання може ставати суттєвим ризиком професійного функціонування.

На мою думку професійне вигорання психологів-консультантів багаторівневий процес, що формується внаслідок тривалої емпатійної залученості, підвищеної відповідальності за Іншого та хронічного емоційного навантаження. Воно проявляється у поступовому виснаженні психічних

ресурсів, захисному дистанціюванні та зниженні суб'єктивної професійної ефективності, що супроводжується трансформацією професійної ідентичності. Таким чином, професійне вигорання постає не як поодинокий симптом, а як система взаємопов'язаних психологічних механізмів, аналіз яких створює підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження.

Таблиця 1.2.

Компоненти професійного вигорання психологів-консультантів

Компонент професійного вигорання	Психологічний зміст компонента	Внутрішні психологічні механізми	Прояви у професійній діяльності психолога-консультанта
Емоційне виснаження	Стан хронічного психоемоційного спустошення, зниження емоційної енергії та відчуття перевантаження	Тривала емпатійна залученість; накопичення контрпереносних переживань; порушення регуляції меж Я; недостатнє психологічне відновлення	Відчуття втоми, зниження емоційного ресурсу, труднощі у збереженні терапевтичної присутності, зменшення здатності до емпатійного відгуку
Деперсоналізація	Захисне емоційне дистанціювання та формалізація професійної взаємодії	Захисне зниження емоційної залученості; реакція на хронічне перевантаження; несвідоме обмеження контакту з Іншим	Відсторонене ставлення до клієнтів, формалізація контакту, зниження емпатійності, цинічні або байдужі реакції
Редукція професійних досягнень	Зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності та значущості власної діяльності	Нарцисичне виснаження; високі професійні стандарти; залежність самооцінки від результатів; відсутність швидкого підтвердження ефективності	Сумніви у професійній компетентності, знецінення власної праці, втрата професійного сенсу, зниження мотивації
Роль «Рятівника» (похідний механізм)	Надмірна професійна відповідальність за благополуччя клієнта	Контрперенос; ідентифікація з потребами Іншого; труднощі у встановленні меж; прагнення підтвердити власну цінність	Перевантаження роботою, ігнорування власних потреб, труднощі з обмеженням допомоги

Ключовим для даного дослідження є розуміння професійного вигорання

як наслідку тривалого емоційного вкладення в Іншого. У діяльності психологів-консультантів професійна взаємодія передбачає постійну емпатійну залученість, відповідальність за психологічний стан клієнта та роботу з емоційно насиченим матеріалом. За відсутності достатніх умов для регуляції емоційного навантаження та підтримання психологічних меж таке емоційне вкладення поступово призводить до виснаження внутрішніх ресурсів і трансформації професійного функціонування.

Таким чином, професійне вигорання у психологів-консультантів постає як результат тривалого внутрішнього напруження, пов'язаного з особливостями професійної ролі, характером взаємодії з клієнтами та інтенсивністю емоційної залученості. Таке розуміння феномену дозволяє перейти від опису симптомів до аналізу внутрішніх психологічних процесів, що лежать в основі формування професійного вигорання.

Саме це створює теоретичне підґрунтя для подальшого розгляду психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів, що й становить предмет аналізу наступного підрозділу.

1.2. Психологічні механізми формування «професійного вигорання»

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає вигорання як професійний феномен – синдром, що виникає через хронічний стрес на роботі, з яким людина не змогла впоратись [24].

У межах даного розділу психологічні механізми професійного вигорання розглядаються як ієрархічно пов'язана система внутрішніх процесів. Базовий рівень становлять глибинні психічні механізми, пов'язані з емпатійною залученістю, контрпереносом, регуляцією меж Я та професійною ідентичністю психолога-консультанта. На їх основі формуються специфічні стратегії професійного функціонування — зокрема, піклування та роль «Рятівника», які на початкових етапах виконують адаптивну функцію. Тривале напруження цих механізмів без належного відновлення зумовлює розвиток наслідкових проявів

професійного вигорання, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Важливою професійною особливістю є й відкладений ефект психологічної допомоги: результати роботи не завжди мають швидке підтвердження та часто не піддаються однозначному вимірюванню. За відсутності чітких критеріїв «успіху» це може підсилювати внутрішню критичність, сприяти самознеціненню та формувати передумови редукції суб'єктивних професійних досягнень.

Відповідно, подальший аналіз спирається на модель К. Маслач як структурну основу синдрому та доповнюється розглядом емпатії й орієнтації на піклування як особистісних механізмів професійної залученості. Психоаналітична перспектива використовується як інтерпретаційний контекст для розуміння меж Я, контрпереносу та захисного дистанціювання..

Згідно з концепцією К. Маслач, професійне вигорання має багатовимірну структуру і включає три взаємопов'язані складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Сукупність цих компонентів відображає глибинні зміни у психоемоційному стані фахівця, його ставленні до професійної діяльності та сприйнятті власної професійної ефективності.

Емоційне виснаження є центральною складовою синдрому професійного вигорання і проявляється у відчутті хронічної втоми, внутрішнього спустошення та зниження емоційної енергії. Воно відображає стан виснаження психологічних ресурсів, що виникає внаслідок тривалого емоційного напруження та постійної взаємодії з іншими людьми. У цьому контексті емоційне виснаження може розглядатися як внутрішній сигнал про перевищення можливостей психіки до відновлення та регуляції емоційних навантажень.

Деперсоналізація характеризується формуванням емоційно відстороненого, формалізованого або цинічного ставлення до клієнтів і професійних обов'язків. У концепції Маслач цей компонент розглядається не лише як негативна зміна поведінки, а як психологічна захисна реакція,

спрямована на зменшення емоційної напруги та збереження залишкових ресурсів. Таким чином, деперсоналізація відображає внутрішній процес дистанціювання, який виникає у відповідь на надмірну емоційну залученість і виснаження.

Редукція професійних досягнень пов'язана зі зниженням суб'єктивного відчуття власної компетентності та ефективності професійної діяльності. Фахівець починає сумніватися у значущості своєї роботи, знецінювати досягнуті результати та переживати втрату професійного сенсу. Цей компонент відображає внутрішні зміни у професійній ідентичності та самооцінці, що формуються на тлі тривалого емоційного виснаження та недостатнього зовнішнього й внутрішнього підтвердження професійної цінності.

Таким чином, у межах концепції К. Маслач професійне вигорання постає як цілісний психологічний синдром, у якому зовнішні прояви професійної дезадаптації тісно пов'язані з внутрішніми психічними процесами. Такий підхід створює теоретичне підґрунтя для аналізу психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів і дозволяє інтерпретувати емпіричні показники не лише як кількісні індикатори, а як відображення глибинних змін у психоемоційному функціонуванні фахівця

Сучасні дослідники також звертають увагу на симптомокомплекс професійного вигорання у психологів. Зокрема, Е. Нагоскі виділила основні симптоми прояву професійного вигорання у психологів [19]:

1. Емоційне виснаження – це стан відчуття виснаження та втрати емоційного заряду. Психологи, які регулярно стикаються з інтенсивними емоційними ситуаціями, можуть досліджувати емоційне виснаження, яке характеризується відчуттям порожнечі та відсутності можливості долати цей стан.

2. Деперсоналізація – це стан, коли психологи відчують, що віддаляються та відчужуються від пацієнтів і колег (колективу). Вони можуть втрачати особистий зв'язок з людьми, з якими вони працюють, почувати себе відчуженими від них.

3. Відчуття втрати контролю над життям – це стан, коли людина відчуває безнадію та відчуженість від власного життя через постійний стрес і велику емоційну напругу під час роботи.

4. Фізичні симптоми – такі прояви, як головний біль, проблеми зі сном, підвищений кров'яний тиск, втрата апетиту, ослаблення імунної системи й інші фізичні відчуття, які можуть виникати внаслідок виснаження. Ці прояви свідчать про те, що професійне вигорання охоплює не лише психологічну, а й соматичну сферу функціонування особистості.

Результати вітчизняних емпіричних досліджень доповнюють це розуміння, підкреслюючи роль таких чинників, як неадекватне емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, емоційно-моральна дезорієнтація, редукція професійних обов'язків, соціальна фрустрованість, тривога та депресивні стани.

А. Мудрик у своїй праці «Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів» виокремила чинники, які можуть впливати на рівень розвитку вигорання, як-от: активність і психічні стани соціальної фрустрації, самопочуття, настрій, тривожність, депресивність, невротичність. На основі цього розробила емпірико-діагностичну програму. Під час аналізу результатів дослідження методом кількісного опрацювання було проведено оцінювання значущих кореляційних взаємозв'язків, також ідентифікацію чинників, які призводять до розвитку синдрому емоційного вигорання. Таким чином були виявлені чинники, що зумовлюють проявлення професійного вигорання [18], а саме:

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: коли особа реагує на деякі події або ситуації надмірно емоційно або непропорційно, це може сприяти виникненню емоційного вигорання.

2. Розширення сфери економії емоцій: якщо особа витрачає багато емоційних ресурсів без адекватної компенсації, це може призвести до вигорання. 3. Емоційно-моральна дезорієнтація: втрата моральних орієнтирів або конфлікт між особистими цінностями та професійними вимогами можуть

спричинити стрес і сприяти виникненню емоційного вигорання.

4. Редукція професійних обов'язків: якщо особа втрачає інтерес до своєї роботи або відчуває, що її професійні обов'язки стали непосильними, це може призвести до вигорання.

5. Незадоволеність собою та соціальна фрустрованість: переживання незадоволеності власними досягненнями або соціальною позицією можуть сприяти розвитку емоційного вигорання.

6. Психоматичні та вегетативні порушення: стрес, пов'язаний з емоційним вигоранням, може мати фізичні прояви, як-от психосоматичні захворювання або порушення функціонування вегетативної нервової системи.

7. Тривога і депресія: емоційне вигорання може сприяти розвитку тривоги і депресії, а також викликати емоційне відчуження від роботи та навколишнього оточення

Сукупність цих чинників вказує на складну динаміку професійного вигорання, у якій психологічні, емоційні та поведінкові прояви тісно переплітаються.

Одним із ключових механізмів формування професійного вигорання є емпатійна залученість, яка становить основу консультативної роботи психолога. Високий рівень емпатії забезпечує глибоке розуміння переживань клієнта, проте за відсутності достатніх механізмів відновлення та психологічної підтримки може сприяти накопиченню емоційного напруження. Надмірне утримування емоційного матеріалу клієнтів створює умови для розвитку емоційного виснаження, яке розглядається як центральний компонент синдрому професійного вигорання.

Емпатія є однією з ключових професійних якостей психолога-консультанта та необхідною умовою ефективного консультативного процесу. Вона забезпечує здатність фахівця розуміти емоційні стани клієнта, співпереживати його досвіду та створювати атмосферу психологічної безпеки і довіри. Завдяки емпатійній залученості психолог може глибше усвідомлювати внутрішній світ клієнта, що є важливим чинником терапевтичних змін.

Водночас емпатія у професійній діяльності психолога-консультанта не є нейтральною характеристикою і потребує значних психічних ресурсів. Постійне емпатійне включення у переживання інших людей супроводжується інтенсивним емоційним навантаженням, яке за відсутності достатніх механізмів психологічного відновлення може призводити до поступового виснаження емоційних ресурсів фахівця. У таких умовах емпатія перестає виконувати виключно ресурсну функцію і може трансформуватися у чинник підвищеного ризику розвитку професійного вигорання.

Надмірна емпатійна залученість проявляється у схильності психолога тривалий час утримувати емоційні переживання клієнта, продовжувати внутрішній контакт із проблемами іншого поза межами консультативної взаємодії та труднощах у встановленні психологічних меж. Це створює стан хронічного емоційного напруження, який поступово призводить до емоційного виснаження — центрального компонента синдрому професійного вигорання у концепції К. Масlach.

Емпатія у професійній діяльності психолога-консультанта виступає не лише важливою професійною якістю, а й базовим психологічним механізмом, який забезпечує можливість глибокого контакту з клієнтом. Водночас саме емпатійна залученість створює умови для підвищеного емоційного навантаження та формування контрпереносних реакцій, що за відсутності достатніх механізмів регуляції може сприяти розвитку емоційного виснаження. Саме тому контрперенос у даному дослідженні розглядається як похідний механізм емпатійної залученості, який відображає внутрішню ціну тривалого емоційного контакту з клієнтом.

Професійна діяльність психолога передбачає постійне емоційне включення у внутрішній світ клієнта, роботу з його тривогою, болем, агресією, безпорадністю та несвідомими конфліктами. За таких умов у фахівця неминуче активізуються власні емоційні реакції, фантазії та внутрішні конфлікти, які у психоаналітичній традиції описуються як контрпереносні переживання. За відсутності достатніх умов для їх усвідомлення та опрацювання контрперенос

може набувати хронічного характеру, поступово трансформуючись у стійке джерело внутрішнього напруження.

Хронічний, неусвідомлений контрперенос, а також високий рівень емпатії сприяє накопиченню емоційного виснаження та підвищує ризик порушення професійних меж. Усвідомлення й опрацювання контрпереносних переживань значною мірою залежить від наявності професійної підтримки. Супервізія виступає важливим захисним фактором, оскільки створює простір для рефлексії складних випадків, відновлення професійних меж та зниження хронічного емоційного напруження. Додатковим ресурсом є інтервізійні групи та професійна спільнота, що зменшують ізоляцію фахівця й підтримують стійкість професійної ідентичності.

Контрперенос у цьому контексті може розглядатися як один із ключових внутрішніх механізмів, що опосередковує перехід від емпатійної залученості до специфічних форм професійної поведінки. Зокрема, прагнення інтенсивно піклуватися про клієнта або займати позицію «Рятівника» нерідко є похідним від несвідомих контрпереносних процесів, у межах яких психолог намагається знизити власне внутрішнє напруження через надмірну відповідальність за Іншого.

Хронічне емоційне перевантаження зумовлює формування захисних реакцій, зокрема деперсоналізації, яка проявляється у дистанціюванні, формалізації контакту та зниженні емоційної залученості.

У концепції професійного вигорання К. Масlach деперсоналізація розглядається як один із ключових структурних компонентів синдрому, що проявляється у формуванні емоційно відстороненого, формалізованого або байдужого ставлення до клієнтів та професійних обов'язків. Для фахівців допомагаючих професій деперсоналізація може виявлятися у зниженні емпатійної залученості, прагненні мінімізувати емоційний контакт або у сприйнятті клієнтів переважно через функціональні ролі.

Водночас деперсоналізація не є лише негативним проявом професійної дезадаптації, а може розглядатися як психологічна захисна реакція у відповідь

на тривале емоційне перевантаження. У ситуації постійної взаємодії з емоційно насиченим матеріалом клієнтів зниження рівня емоційної залученості виконує функцію тимчасового зменшення внутрішньої напруги та збереження залишкових психічних ресурсів. У цьому сенсі деперсоналізація виступає способом регуляції емоційного навантаження за умов обмежених можливостей відновлення.

З позицій психоаналітичного підходу деперсоналізація може бути інтерпретована як форма дистанціювання, спрямована на несвідоме обмеження емоційного контакту з іншим. Таке дистанціювання дозволяє психологу зменшити інтенсивність афективного впливу клієнтського матеріалу та уникнути надмірної емоційної ідентифікації. Захисне зниження емоційної залученості у цьому випадку не означає втрати професійної компетентності, а відображає спробу психіки зберегти внутрішню рівновагу в умовах тривалого напруження.

Разом з тим тривале використання деперсоналізації як захисного механізму може мати негативні наслідки для професійної діяльності психолога-консультанта.

Зниження емоційної чутливості та формалізація взаємодії поступово погіршують якість психологічного контакту з клієнтом, зменшують ефективність консультативного процесу та сприяють подальшому поглибленню синдрому професійного вигорання. Таким чином, деперсоналізація постає як амбівалентний психологічний механізм, який водночас виконує захисну функцію та сигналізує про наявність внутрішнього виснаження.

Піклування про інших є однією з базових характеристик професійної діяльності психолога-консультанта та важливою умовою надання ефективної психологічної допомоги. Схильність до турботи, уважність до потреб іншого, готовність брати на себе відповідальність за емоційний стан клієнта формують основу професійної ролі психолога та підтримують якість консультативного контакту. У цьому сенсі піклування виступає як значущий ресурс професійної діяльності та чинник формування довіри у терапевтичних стосунках.

Водночас у психологічній літературі наголошується, що піклування про інших може виконувати не лише ресурсну, а й ризикову функцію. Схильність до надмірної турботи часто супроводжується прагненням брати підвищену відповідальність за благополуччя іншого, труднощами у встановленні меж професійної допомоги та внутрішнім відчуттям обов'язку «бути корисним» за будь-яких умов. У таких випадках психолог може схильний перевищувати власні можливості, відкладати потреби у відпочинку та ігнорувати сигнали власного виснаження.

Труднощі з обмеженням допомоги та схильність до надмірного піклування створюють умови для хронічного емоційного навантаження. Постійне утримування відповідальності за стан клієнтів, переживання їхніх труднощів і прагнення запобігти можливим негативним наслідкам можуть призводити до накопичення внутрішнього напруження та поступового виснаження психологічних ресурсів. У цьому контексті піклування перестає бути виключно проявом професійної компетентності і набуває ознак психологічного механізму, що підсилює ризик формування професійного вигорання. У психоаналітичному контексті ця роль розглядається як форма надмірної ідентифікації з потребами іншого, за якої фахівець несвідомо бере на себе відповідальність не лише за процес терапії, а й за життєві зміни клієнта. Така позиція часто супроводжується прагненням бути незамінним, відчуттям особливої місії та внутрішньою потребою виправдати власну професійну цінність через допомогу іншому. Схильність до ролі «Рятівника» тісно пов'язана з високим рівнем піклування, емпатійною залученістю та труднощами у встановленні психологічних меж. Психолог може несвідомо ігнорувати власні обмеження, перевантажувати себе професійними завданнями та відкладати потреби власного відновлення. За відсутності усвідомлення цих процесів і зовнішньої професійної підтримки (супервізії, інтервізії) роль «Рятівника» поступово стає джерелом хронічного емоційного напруження. У довготривалій перспективі це підвищує ризик емоційного виснаження, формування деперсоналізації як захисної реакції та зниження суб'єктивного

відчуття професійної ефективності, що є ключовими проявами професійного вигорання.

З позицій аналізу професійного вигорання у концепції К. Маслач надмірна орієнтація на піклування може бути пов'язана передусім з емоційним виснаженням, а також із подальшим формуванням захисних реакцій, спрямованих на зменшення емоційної залученості. Таким чином, сильна орієнтація на піклування може одночасно підтримувати професійну діяльність психолога і створювати внутрішні передумови для її дезорганізації в умовах тривалого перевантаження.

Таким чином, піклування про інших може розглядатися як важливий психологічний механізм професійної залученості, який за умов недостатнього саморегулювання та відновлення підсилює емоційне навантаження і сприяє формуванню професійного вигорання.

Важливу роль у формуванні редукції професійних досягнень відіграє система внутрішніх стандартів і професійних очікувань фахівця. Для психологів-консультантів характерними є високі вимоги до якості власної роботи, прагнення до безпомилковості та очікування значущих змін у стані клієнтів. За умов тривалої емоційної віддачі та відсутності швидкого або чіткого зворотного зв'язку такі високі стандарти можуть вступати у суперечність з реальними можливостями професійної діяльності, що сприяє зростанню внутрішньої критики та самознецінення. З метою поглибленого аналізу психологічних механізмів, що лежать в основі редукції професійних досягнень, доцільним є звернення до особливостей нарцисичної регуляції особистості.

Постійна професійна віддача без достатнього психологічного відновлення підсилює негативне сприйняття власної ефективності. Хронічне емоційне виснаження, у поєднанні з емпатійною залученістю та відповідальністю за психологічний стан іншого, поступово знижує здатність фахівця відчувати задоволення від результатів своєї праці. У цьому контексті редукція професійних досягнень може розглядатися як психологічний механізм, що

відображає порушення балансу між зусиллями, які вкладаються у професійну діяльність, та суб'єктивним відчуттям їхньої цінності. У психоаналітичних дослідженнях професійного вигорання важливе місце посідає концепція депресивного нарцисизму, яка дозволяє глибше зрозуміти феномен редукції професійних досягнень. Для цього типу нарцисичної організації характерна нестабільна самооцінка, значна залежність від зовнішнього визнання та підвищена чутливість до фрустрації. Професійна діяльність у такому випадку стає ключовим джерелом підтримання почуття власної цінності, а успіхи у роботі — основою позитивного самосприйняття. За відсутності чітких і швидких підтверджень ефективності своєї діяльності, що є типовим для психологічного консультування, внутрішня рівновага фахівця поступово порушується.

У ситуації тривалого професійного навантаження та емоційної віддачі без достатнього символічного «підкріплення» з боку результатів або визнання відбувається процес нарцисичного виснаження. Він проявляється у знеціненні власних професійних зусиль, сумнівах у компетентності, втраті відчуття професійного сенсу та зниженні суб'єктивної ефективності. Саме ці переживання у моделі К. Маслач відповідають компоненту редукції професійних досягнень. Таким чином, редукція професійної ефективності може розглядатися не лише як когнітивна оцінка результатів праці, а як глибинний психологічний процес, пов'язаний із виснаженням нарцисичних ресурсів особистості та кризою професійної ідентичності.

Проведений теоретичний аналіз дає підстави розглядати професійне вигорання у психологів-консультантів як багаторівневий процес, що формується внаслідок взаємодії особистісних характеристик фахівця, специфіки професійної діяльності та тривалого емоційного навантаження. Вигорання постає не як поодинокий симптом, а як система взаємопов'язаних психологічних механізмів, які поступово призводять до виснаження психічних ресурсів і трансформації професійного функціонування.

Ключовим механізмом формування професійного вигорання є емпатійна

залученість, яка забезпечує якість консультативного контакту та ефективність психологічної допомоги. Водночас за умов недостатнього психологічного відновлення та підтримки вона може сприяти накопиченню емоційної напруги й розвитку емоційного виснаження. Тісно пов'язаним із цим є піклування про інших: сильна орієнтація на відповідальність за благополуччя клієнта, поєднана з труднощами у встановленні професійних меж, підсилює емоційне навантаження та підвищує ризик професійного вигорання. У відповідь на хронічне емоційне перевантаження активізуються захисні реакції, зокрема деперсоналізація, що проявляється у дистанціюванні та формалізації професійного контакту. Хоча така реакція може тимчасово знижувати внутрішню напругу, її тривале використання погіршує якість взаємодії з клієнтами та сприяє подальшому поглибленню вигорання. Ще одним важливим психологічним механізмом є зниження суб'єктивної професійної ефективності, пов'язане з високими професійними стандартами, очікуваннями від себе та постійною емоційною віддачею за умов недостатнього відновлення. Це сприяє знеціненню результатів власної діяльності, сумнівам у професійній компетентності та втраті професійного сенсу.

З психоаналітичної перспективи зниження суб'єктивної професійної ефективності може бути пов'язане з процесами нарцисичного виснаження, зокрема у межах депресивного нарцисизму, для якого характерні нестабільна самооцінка та підвищена залежність почуття власної цінності від зовнішнього визнання. В умовах консультативної діяльності, де результати роботи часто мають відкладений характер і не супроводжуються швидким символічним підтвердженням, ці процеси можуть посилювати переживання неспішності та сприяти формуванню редукції професійних досягнень як компонента професійного вигорання.

1.3. Психологічні особливості професійної діяльності психологів-консультантів як чинник формування вигорання в професії

Професійна діяльність психолога-консультанта часто пов'язана з високими етичними вимогами, необхідністю дотримання конфіденційності,

відповідальністю за наслідки професійних інтервенцій та прийняття складних професійних рішень. Сукупність зазначених чинників зумовлює підвищений рівень психологічного навантаження та створює умови, за яких ризик формування професійного вигорання у психологів-консультантів є суттєво вищим порівняно з представниками багатьох інших професій.

Професійне вигорання значно впливає на загальне ставлення фахівця до життя та професійної діяльності, змінюючи якість виконання ним своїх професійних обов'язків і характер взаємодії з клієнтами. На тлі емоційного виснаження та психологічного перенавантаження знижується рівень залученості у професійний процес, погіршується здатність до уважного й емпатійного контакту, що негативно позначається на якості психологічної допомоги. У результаті зменшуються ефективність і продуктивність професійної діяльності, водночас професійне вигорання справляє несприятливий вплив на психічне та фізичне здоров'я фахівця, підвищуючи ризик розвитку психосоматичних розладів і емоційних порушень.

Професійна діяльність психолога-консультанта належить до сфери допомагаючих професій і має низку специфічних психологічних характеристик, які відрізняють її від інших видів професійної діяльності. Центральною особливістю цієї роботи є постійна міжособистісна взаємодія з клієнтами, спрямована на розуміння, підтримку та опрацювання їхніх емоційних переживань, внутрішніх конфліктів і життєвих труднощів.

Консультативний процес передбачає тривалу емоційну залученість психолога, необхідність уважного слухання, емпатійного реагування та утримання фокусу на внутрішньому світі іншої людини. На відміну від багатьох інших професій, результати роботи психолога-консультанта часто мають відстрочений характер і не завжди піддаються чіткому кількісному виміру. Це зумовлює підвищену внутрішню відповідальність фахівця за якість професійної допомоги та може сприяти виникненню сумнівів у власній професійній ефективності.

Важливою особливістю діяльності психолога-консультанта є

асиметричність професійних стосунків із клієнтом. Психолог виступає у ролі фахівця, який утримує безпечний простір для вираження складних і часто болісних переживань іншого, водночас обмежуючи власну саморозкритість і регулюючи особисту емоційну залученість. Така позиція вимагає постійного самоконтролю, рефлексії та здатності утримувати професійні межі. Окрему складність становить регулярний контакт психолога-консультанта з емоційно насиченим матеріалом клієнтів, зокрема тривогою, почуттям провини, агресією, втратами та кризовими переживаннями. Тривале перебування у просторі чужого психологічного страждання потребує значних психічних ресурсів і може призводити до поступового емоційного виснаження за відсутності достатніх умов для відновлення.

Крім того, професійна діяльність психолога-консультанта часто пов'язана з високими етичними вимогами, необхідністю дотримання конфіденційності, відповідальністю за наслідки професійних інтервенцій та прийняття складних професійних рішень. Сукупність зазначених чинників зумовлює підвищений рівень психологічного навантаження та створює умови, за яких ризик формування професійного вигорання у психологів-консультантів є суттєво вищим порівняно з представниками багатьох інших професій.

У дослідженні, проведеному Г. Дьоміною й О. Мельничук, було зазначено, що під час психологічного консультування психологи враховують тісний зв'язок між психічним станом людини та її фізичними проявами у вигляді різних симптомів. Психосоматичні симптоми можуть виникати тоді, коли емоції та психічні процеси не висловлюються, коли асоціальні думки, фантазії та прагнення переходять у несвідоме і впливають на загальний стан організму людини у вигляді конкретних фізичних симптомів, як-от головний біль, кашель, свербіж тощо [14].

Це може впливати на психоемоційний стан психолога, сприяти розвитку професійного синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів, описані характерні симптоми, демонструють, що « майже в половини психологів-консультантів спостерігається високий рівень емоційного

вигорання, а найбільш виразною в СЕВ (синдромі емоційного вигорання) у них була фаза резистенції, що проявляється в тенденції до неадекватного виборчого емоційного реагування на клієнтів, відсутністю емоційної залученості і контакту з ними, втратою здібності до співпереживання їм, втому, що веде до редукції професійних обов'язків». [14]. Також дослідники виявили взаємозв'язок між емоційним вигоранням і особистісною зрілістю: для психологів-консультантів з вищим рівнем емоційного вигорання характерні вищий рівень психічної напруги, резистенції, виснаження, деперсоналізації та нижчий рівень особистісної зрілості та всіх її аспектів [14]. Тобто особистісна зрілість є одним із чинників протидії емоційному вигоранню психологів-консультантів.

У багатьох країнах синдром емоційного вигорання офіційно визнається як захворювання, пов'язане із трудовою діяльністю, яке потребує профілактики та лікування. Він часто поширений серед спеціалістів у сфері професій, які допомагають, до яких належать психологи. Їхня професійна діяльність передбачає постійне емоційне включення в ситуації клієнта та співпереживання. Вона також потребує уважності, чутливості, здатності помічати деталі, стежити за перебігом консультацій, контролювати власний емоційний стан. Психологи-консультанти мають швидко реагувати на будь-які емоційні чи поведінкові зміни у клієнтів і ухвалювати рішення відповідно до ситуації. Окрім того, психологи-консультанти часто стикаються з викликами у взаємодії із клієнтами, які можуть виявляти хамство, агресію та знецінення. Контролювання емоцій клієнта потребує значних зусиль і наявності належного внутрішнього ресурсу у психолога-консультанта. Згідно з результатами різних досліджень, синдром емоційного вигорання спричинює появу депресивного настрою, відчуття безсилля, відчуженості, беззмістовності власного існування, низької самооцінки щодо власної професійної компетентності. У результаті дії цих чинників можливе зниження працездатності та вплив на загальну продуктивність діяльності [14]

Зниження суб'єктивної професійної ефективності та роль самооцінки

З психоаналітичної перспективи зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності може бути пов'язане з процесами нарцисичного виснаження. За умов тривалої емоційної віддачі та відсутності достатнього символічного підтвердження значущості власної роботи відбувається поступове знецінення професійних досягнень, що супроводжується сумнівами у власній компетентності та втратою професійного сенсу. У цьому контексті редукція професійних досягнень постає не лише як когнітивна оцінка результатів діяльності, а як глибинний процес порушення професійної ідентичності

Водночас тривале перебування у ролі «Рятівника» поступово виснажує психічні ресурси та підсилює потребу в самозахисті. За умов хронічного перевантаження включається протилежна стратегія — емоційне дистанціювання, яке у структурі вигорання проявляється як деперсоналізація.

У концепції професійного вигорання К. Маслач зниження суб'єктивної професійної ефективності, або редукція професійних досягнень, розглядається як один із ключових структурних компонентів синдрому. Цей показник відображає не стільки об'єктивну результативність професійної діяльності, скільки внутрішнє переживання фахівцем власної професійної спроможності, значущості та ефективності виконуваної роботи.

Редукція професійних досягнень проявляється у формуванні сумнівів щодо власної професійної компетентності, зниженні впевненості у здатності допомагати клієнтам та знеціненні результатів професійної діяльності. Психолог-консультант може почати сприймати свою роботу як малоефективну або таку, що не приносить відчутного результату, навіть за наявності позитивної динаміки у клієнтів. У таких умовах знижується суб'єктивне відчуття професійного сенсу, що негативно позначається на мотивації та залученості у професійний процес.

Важливим захисним чинником у професійній діяльності психологів-консультантів виступає супервізія як форма професійної підтримки та рефлексії. Регулярна супервізійна робота створює простір для осмислення складних клінічних випадків, опрацювання емоційної залученості та

напруження, пов'язаного з професійною відповідальністю, а також для відновлення психологічних меж між Я фахівця та клієнтом. Наявність супервізії сприяє зниженню ризику емоційного виснаження, запобігає накопиченню несвідомого напруження та підтримує відчуття професійної компетентності, що, своєю чергою, зменшує ймовірність редукції професійних досягнень і розвитку професійного вигорання. Поряд із супервізією важливу роль у профілактиці професійного вигорання відіграють інтервізійні зустрічі та залученість до професійної спільноти. Обмін досвідом з колегами, можливість відкрито обговорювати професійні труднощі та отримувати емоційну підтримку знижують відчуття ізольованості, сприяють нормалізації професійних переживань і підтримують стійкість психологів-консультантів у умовах тривалого емоційного навантаження.

Висновки до першого розділу

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання у психологів-консультантів з урахуванням сучасних наукових підходів і міждисциплінарного контексту її вивчення. Показано, що професійне вигорання є не поодиноким симптомом чи тимчасовим станом перевтоми, а стійким психологічним синдромом, який формується в умовах тривалої професійної діяльності, хронічного емоційного навантаження та інтенсивної міжособистісної взаємодії.

На основі аналізу наукових джерел встановлено, що найбільш обґрунтованою для дослідження професійного вигорання є концепція К. Масlach, відповідно до якої вигорання має багатовимірну структуру та включає емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень. Ці компоненти відображають системні зміни у психоемоційному стані фахівця, його ставленні до професійної діяльності та суб'єктивному сприйнятті власної ефективності.

Особливу увагу приділено специфіці професійної діяльності психологів-

консультантів як чиннику підвищеного ризику формування професійного вигорання. Показано, що постійна емпатійна залученість, робота з емоційно насиченим матеріалом клієнтів, асиметрія відповідальності та відкладений характер результатів психологічної допомоги створюють умови для хронічного емоційного перевантаження і виснаження психічних ресурсів.

У межах психоаналітичного підходу професійне вигорання розглянуто як динамічний внутрішній процес, пов'язаний із контрпереносними реакціями, регуляцією психологічних меж Я, особливостями професійної ідентичності та нарцисичними аспектами самосприйняття. Показано, що надмірна емпатійна залученість і схильність до ролі «Рятівника» можуть виконувати адаптивну функцію на початкових етапах професійної діяльності, проте за відсутності належних механізмів відновлення та професійної підтримки стають чинниками ризику розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Зроблено висновок, що професійне вигорання у психологів-консультантів доцільно розглядати як багаторівневу систему психологічних механізмів, у якій базові глибинні процеси (емпатійна залученість, контрперенос, регуляція меж Я, професійна ідентичність) визначають специфіку професійних стратегій функціонування (підкування, роль «Рятівника»), а їх тривале напруження без належного відновлення призводить до розвитку наслідкових проявів вигорання.

Проведений теоретичний аналіз створює наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів та обґрунтовує вибір психодіагностичного інструментарію, зокрема Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, Toronto Empathy Questionnaire та методик оцінки орієнтації на підкування.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ-

КОНСУЛЬТАНТІВ

2.1. Методичне забезпечення дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів

У дослідженні взяли участь психологи з професійним досвідом роботи від 2 до 10 років, що дозволяє розглядати вибірку як таку, що перебуває на етапі активного професійного становлення та закріплення професійної ідентичності. Даний період професійного розвитку характеризується високою інтенсивністю практичної діяльності, значною емоційною залученістю та паралельним процесом формування власних професійних орієнтирів і меж.

За результатами анкетування встановлено, що переважна більшість респондентів демонструє високий рівень професійної залученості та підтримки. Зокрема, 68,97 % опитаних мають високі показники за шкалами, що відображають наявність особистої терапії, регулярної супервізії та професійного наставництва. Це свідчить про сформовану орієнтацію на етичну та рефлексивну професійну практику, а також про усвідомлення значущості зовнішньої професійної підтримки у роботі з клієнтами.

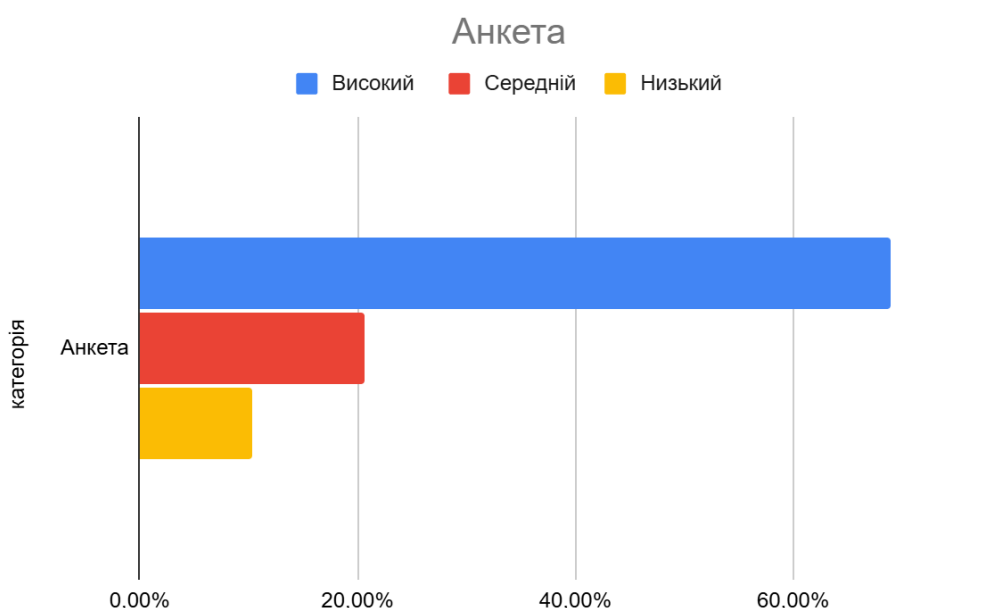
Середній рівень за відповідними шкалами зафіксовано у 20,69 % респондентів, що може вказувати на епізодичну або часткову залученість до професійних форм підтримки, зокрема нерегулярну супервізію або проходження особистої терапії у минулому. Низький рівень професійної підтримки виявлено у 10,34 % опитаних, що свідчить про обмежений доступ або низьку інтенсивність використання підтримувальних професійних ресурсів.

Окрім індивідуальних форм підтримки, анкетування також охоплювало показники долученості до професійних спільнот, навчальних програм та підвищення кваліфікації. Високий рівень за цими шкалами передбачає не лише регулярне навчання, а й активну участь у професійних спільнотах, обмін досвідом та включеність у професійне середовище. Отримані результати свідчать про те, що значна частина досліджуваних психологів поєднує індивідуальні та колективні форми професійного розвитку, що відповідає сучасним уявленням про безперервну освіту у сфері психологічної практики.

Таким чином, вибірка дослідження представлена психологами з достатнім рівнем професійної рефлексії, доступом до підтримувальних ресурсів та активною залученістю у професійне середовище. Це дозволяє інтерпретувати отримані результати професійного вигорання не як наслідок відсутності зовнішньої підтримки або професійної підготовки, а як результат внутрішніх психологічних механізмів, пов'язаних із надмірною піклувальною та емпатійною інвестицією у професійну діяльність.

Таблиця 2.1.

	Анкета	
%		
Високий	68,97%	18-9
Середній	20,69%	8-4
Низький	10,34%	3-0



Вибір психодіагностичного інструментарію у даному дослідженні зумовлений теоретичною концепцією професійного вигорання, розробленою у першому розділі роботи, а також специфікою професійної діяльності психологів-консультантів. Професійне вигорання розглядається не як

ізолюваний показник, а як багаторівневий процес, що формується внаслідок взаємодії емпатійної залученості, орієнтації на піклування, особливостей регуляції психологічних меж та хронічного емоційного навантаження.

З огляду на це емпіричне дослідження побудоване за принципом поєднання результативних показників професійного вигорання та психологічних механізмів, що лежать в основі його формування. Такий підхід дозволяє не лише зафіксувати рівень вигорання, а й проаналізувати внутрішні психологічні чинники, які сприяють його розвитку у психологів-консультантів.

Для оцінки рівня професійного вигорання як цілісного синдрому використовується Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS MP), який є найбільш валідним і поширеним інструментом для дослідження вигорання у представників допомагаючих професій. Застосування цієї методики дозволяє кількісно оцінити три структурні компоненти вигорання — емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень — і розглядати їх як зовнішні прояви внутрішніх психологічних процесів.

Оскільки теоретичний аналіз засвідчив ключову роль емпатійної залученості у формуванні професійного вигорання психологів-консультантів, до дослідження включено Toronto Empathy Questionnaire (TEQ), який дає змогу оцінити рівень емоційної емпатії як здатності до емоційного резонансу та співпереживання. Використання цього інструменту дозволяє дослідити взаємозв'язок між інтенсивністю емпатійної залученості та проявами емоційного виснаження і деперсоналізації.

Додатково у дослідженні використовується методика виміру орієнтації на піклування, розроблена Donious M. A., яка спрямована на оцінку схильності до турботи про інших і прагнення брати підвищену відповідальність за їхній стан. Залучення цього інструменту зумовлене тим, що піклування у професійній діяльності психолога може виступати як ресурсом, так і фактором ризику, пов'язаним із перевантаженням, труднощами у встановленні меж та формуванням ролі «Рятівника».

Таким чином, поєднання MBI-HSS MP, Toronto Empathy Questionnaire та

методики виміру піклування дозволяє реалізувати комплексний підхід до вивчення професійного вигорання. Така модель дослідження забезпечує аналіз як зовнішніх проявів синдрому, так і внутрішніх психологічних механізмів його формування, що відповідає меті та завданням даної магістерської роботи.

Таблиця 2.2.

Взаємозв'язок психологічних механізмів професійного вигорання та психодіагностичного інструментарію дослідження

Компонент / психологічний механізм	Теоретичне обґрунтування (у межах роботи)	Показники, що підлягають вимірюванню	Психодіагностичний інструмент
Професійне вигорання (інтегральний показник)	Професійне вигорання розглядається як багатовимірний синдром (К. Масlach), що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень	Загальний рівень професійного вигорання	Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS MP)
Емоційне виснаження	Центральний компонент вигорання; наслідок тривалої емпатійної залученості та емоційного перевантаження	Рівень хронічної втоми, емоційної спустошеності, зниження емоційного ресурсу	MBI-HSS MP (шкала “Емоційне виснаження”)
Деперсоналізація	Захисна реакція у відповідь на надмірне емоційне навантаження; форма дистанціювання та зниження залученості	Рівень емоційного відсторонення, формалізації контакту, зниження емпатійності	MBI-HSS MP (шкала “Деперсоналізація”)
Редукція професійних досягнень	Пов'язана зі зниженням самооцінки, кризою професійної ідентичності та нарцисичним виснаженням	Суб'єктивне відчуття професійної ефективності, задоволення результатами праці	MBI-HSS MP (шкала “Редукція професійних досягнень”)
Емпатійна залученість	Базовий психологічний механізм консультативної роботи; за	Рівень емоційної емпатії, здатність до емоційного резонансу	Toronto Empathy Questionnaire (TEQ)

	відсутності відновлення може виступати чинником ризику вигорання		
Контрпереносні процеси (опосередковано)	Хронічне утримування емоцій клієнта та внутрішнє напруження, що не усвідомлюється без супервізії	Непрямо відображаються через високі показники емпатії та емоційного виснаження	TEQ + MBI-HSS MP (інтерпретація взаємозв'язків)
Піклування про інших	Особистісна характеристика, що визначає схильність брати відповідальність за стан іншого; може переходити у роль «Рятівника»	Рівень орієнтації на турботу, відповідальність, труднощі з обмеженням допомоги	Методика виміру піклування Donious M. A.
Роль «Рятівника» (похідний механізм)	Похідна від контрпереносу та надмірного піклування; пов'язана з порушенням професійних меж	Підвищена відповідальність за клієнта, перевантаження, ігнорування власних потреб	Методика Donious M. A. + інтерпретація у зв'язку з MBI
Нарцисичне виснаження (інтерпретаційний рівень)	Пов'язане з редукцією досягнень, високими стандартами та залежністю самооцінки від професійних результатів	Зниження відчуття професійної цінності та сенсу	MBI-HSS MP (шкала “Редукція професійних досягнень”) — психоаналітична інтерпретація

Maslach Burnout Inventory як інструмент дослідження професійного вигорання

Для емпіричного дослідження професійного вигорання у психологів-консультантів у даній роботі використовується **Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS MP)**. Ця методика є одним із найбільш поширених, валідних та науково обґрунтованих інструментів вимірювання професійного вигорання у представників допомагаючих професій.

Maslach Burnout Inventory було розроблено К. Маслач і С. Джексон з метою кількісної оцінки професійного вигорання як багатовимірного психологічного синдрому, а не окремого емоційного стану. Методика

ґрунтується на концепції, відповідно до якої професійне вигорання формується поступово та проявляється у стійких змінах емоційного стану, міжособистісної взаємодії та суб'єктивного сприйняття власної професійної ефективності.

Опитувальник **MBI-HSS MP** складається з 22 тверджень, що оцінюються за семибальною шкалою частоти — від «ніколи» до «щодня». Респондентам пропонується оцінити, як часто вони переживають ті чи інші стани або реакції, пов'язані з професійною діяльністю. Такий формат дозволяє зафіксувати не ситуативні переживання, а стійкі тенденції професійного функціонування.

Структурно Maslach Burnout Inventory включає три шкали, які відповідають основним компонентам синдрому професійного вигорання:

- **Емоційне виснаження** — відображає ступінь емоційної спустошеності, втрати енергії та виснаження психологічних ресурсів унаслідок тривалого професійного навантаження.
- **Деперсоналізація** — характеризує формування емоційно відстороненого, формалізованого або байдужого ставлення до клієнтів і професійних обов'язків.
- **Редукція професійних досягнень** — відображає зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності, сумніви у власній компетентності та знецінення результатів професійної діяльності.

Важливо підкреслити, що у межах даного дослідження показники MBI розглядаються не лише як кількісні індикатори, а як відображення глибинних психологічних процесів, описаних у теоретичній частині роботи. Зокрема, емоційне виснаження інтерпретується у зв'язку з емпатійною залученістю та хронічним емоційним навантаженням; деперсоналізація — як захисна реакція у відповідь на перевищення емоційних ресурсів; редукція професійних досягнень — як прояв порушення професійної ідентичності та нарцисичного виснаження.

Вибір саме версії **MBI-HSS MP** зумовлений її спрямованістю на дослідження фахівців, діяльність яких передбачає постійну міжособистісну взаємодію, емоційну залученість та відповідальність за психологічний стан інших. Це робить дану методику методологічно адекватною для дослідження

професійного вигорання у психологів-консультантів.

Таким чином, використання Maslach Burnout Inventory у даному дослідженні дозволяє комплексно оцінити рівень професійного вигорання та створює надійну емпіричну основу для аналізу взаємозв'язку між компонентами вигорання та психологічними механізмами його формування.

Toronto Empathy Questionnaire як інструмент виміру емпатійної залученості

Для дослідження емпатії як ключового психологічного механізму професійної діяльності психологів-консультантів у даній роботі використовується **Toronto Empathy Questionnaire (TEQ)**, розроблений Н. Спренгом та співавторами. Цей інструмент спрямований на вимір емоційної емпатії як здатності до емоційного резонансу, співпереживання та чутливості до емоційних станів іншого.

Toronto Empathy Questionnaire ґрунтується на сучасному розумінні емпатії як афективного процесу, що відрізняється від когнітивного розуміння перспективи іншого. У межах даної методики емпатія розглядається не як інтелектуальна здатність аналізувати переживання іншого, а як безпосередня емоційна реакція на стан Іншого, що супроводжується внутрішнім відгуком, співпереживанням і емоційною залученістю.

Опитувальник **TEQ** складається з 16 тверджень, які оцінюються за п'ятибальною шкалою. Респонденти визначають ступінь своєї згоди з кожним твердженням, що дозволяє кількісно оцінити рівень емоційної емпатії. Методика характеризується високими показниками надійності та валідності й широко використовується у дослідженнях міжособистісної взаємодії, допомагаючих професій та емоційної регуляції.

У контексті професійної діяльності психологів-консультантів емпатія виступає базовою професійною якістю, що забезпечує можливість встановлення терапевтичного контакту, розуміння внутрішнього світу клієнта та створення безпечного простору для психологічної роботи. Водночас емпатійна залученість потребує значних психічних ресурсів і супроводжується

інтенсивним емоційним навантаженням.

У межах даного дослідження емпатія розглядається не лише як ресурс професійної діяльності, а як психологічний механізм, який за відсутності достатніх умов відновлення та регуляції може виступати чинником ризику розвитку професійного вигорання. Зокрема, високий рівень емоційної емпатії може сприяти тривалому утримуванню емоційного матеріалу клієнтів, посиленню контрпереносних реакцій та накопиченню емоційного напруження, що у подальшому пов'язується з розвитком емоційного виснаження.

Використання Toronto Empathy Questionnaire у даному дослідженні є методологічно обґрунтованим, оскільки дозволяє кількісно зафіксувати рівень емпатійної залученості та проаналізувати її взаємозв'язок із показниками професійного вигорання, зокрема з емоційним виснаженням і деперсоналізацією. Це відповідає теоретичній логіці роботи, у межах якої емпатія розглядається як один із базових глибинних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів.

Таким чином, застосування Toronto Empathy Questionnaire у поєднанні з Maslach Burnout Inventory створює можливість комплексного аналізу взаємозв'язку між емпатійною залученістю та основними компонентами професійного вигорання, що є важливим для розуміння внутрішньої динаміки цього феномену у професійній діяльності психологів-консультантів.

Методика виміру піклування як інструмент дослідження професійної залученості

Для дослідження піклування про інших як психологічної характеристики та потенційного чинника професійного вигорання у даній роботі використовується методика виміру орієнтації на піклування, розроблена **Donious M. A.** Даний інструмент спрямований на оцінку схильності особистості до турботи про інших, прийняття відповідальності за їхній емоційний стан і благополуччя, а також готовності надавати допомогу навіть за рахунок власних ресурсів.

Піклування у межах цієї методики розглядається як стійка особистісна

орієнтація, що визначає характер міжособистісної взаємодії та професійної поведінки. Для представників допомагаючих професій, зокрема психологів-консультантів, схильність до піклування є важливою складовою професійної ідентичності та необхідною умовою ефективної роботи з клієнтами. Водночас надмірна орієнтація на турботу про іншого може супроводжуватися труднощами у встановленні професійних меж, підвищеним почуттям відповідальності та ігноруванням власних потреб у відновленні.

Методика Donious M. A. дозволяє кількісно оцінити рівень піклування та виявити індивідуальні відмінності у схильності брати на себе відповідальність за інших. Це є особливо важливим у контексті дослідження професійного вигорання, оскільки надмірне піклування може виступати психологічним механізмом, що підсилює емоційне навантаження та сприяє накопиченню емоційного виснаження.

У межах даної роботи піклування розглядається не лише як позитивна особистісна риса або професійна компетентність, а як психологічний механізм професійної залученості, який за умов тривалого напруження та недостатньої саморегуляції може трансформуватися у чинник ризику розвитку професійного вигорання. З психоаналітичної перспективи надмірне піклування може бути пов'язане з контрпереносними процесами та несвідомим прагненням займати позицію «Рятівника», у межах якої фахівець намагається зменшити власну внутрішню напругу через інтенсивну допомогу іншому.

Використання методики виміру піклування у поєднанні з Toronto Empathy Questionnaire та Maslach Burnout Inventory дозволяє комплексно дослідити взаємозв'язок між емпатійною залученістю, орієнтацією на піклування та основними компонентами професійного вигорання — емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень. Такий підхід відповідає теоретичній логіці дослідження, у межах якої професійне вигорання розглядається як багаторівневий процес, що формується внаслідок тривалого напруження базових психологічних механізмів професійної діяльності.

Отже, методика Donious M. A. є доцільним і методологічно

обґрунтованим інструментом для емпіричного вивчення піклування як особистісної характеристики та психологічного механізму, що може відігравати як ресурсну, так і ризикову роль у формуванні професійного вигорання у психологів-консультантів.

Narcissistic Personality Inventory (NPI) як пояснювальний механізм редукції професійних досягнень

У межах даного дослідження редукція професійних досягнень розглядається не лише як окремий компонент синдрому професійного вигорання у концепції К. Маслач, а як психологічний процес, тісно пов'язаний із особливостями самооцінки, професійної ідентичності та нарцисичних механізмів особистості. Зокрема, зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності у психологів-консультантів може бути інтерпретоване через призму нарцисичного виснаження.

У психоаналітичних і клінічних підходах наголошується, що для фахівців допомагаючих професій професійна діяльність часто виконує функцію підтримання позитивного образу Я та відчуття власної значущості. За умов тривалої емоційної віддачі, високих внутрішніх стандартів і відсутності швидкого або чіткого підтвердження результативності роботи (що є типовим для психологічного консультування), відбувається поступове виснаження нарцисичних ресурсів. Це проявляється у знеціненні власних професійних зусиль, сумнівах у компетентності та втраті професійного сенсу, що у моделі К. Маслач відповідає компоненту редукції професійних досягнень.

Для емпіричного аналізу цього механізму у дослідженні доцільним є використання **Narcissistic Personality Inventory (NPI)** як інструменту, що дозволяє оцінити рівень та особливості нарцисичних рис особистості. Застосування NPI дає змогу проаналізувати, яким чином нарцисичні характеристики (залежність від зовнішнього визнання, чутливість до фрустрації, коливання самооцінки) пов'язані зі зниженням суб'єктивної професійної ефективності у психологів-консультантів.

Таким чином, включення NPI у структуру емпіричного дослідження є

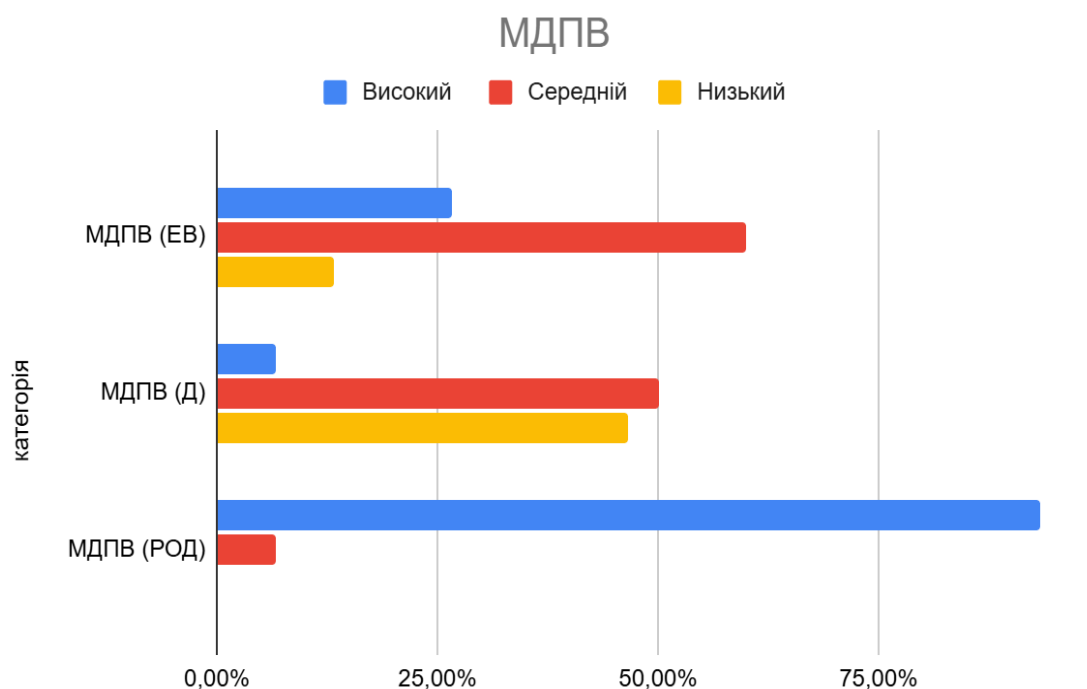
методологічно обґрунтованим, оскільки дозволяє розкрити глибинні психологічні механізми редукції професійних досягнень та доповнює дані Maslach Burnout Inventory пояснювальним рівнем аналізу. Це забезпечує цілісне розуміння професійного вигорання як процесу, у якому емоційне виснаження та деперсоналізація поєднуються з кризою професійної ідентичності та нарцисичним виснаженням.

2.2. Представлення результатів тестування психологів-консультантів

Для вивчення особливостей прояву професійного вигорання у психологів-консультантів було застосовано методiku діагностики професійного вигорання Maslach Burnout Inventory було розроблено К. Маслач і С. Джексон (МДПВ), результати якої подано в Додатку А та узагальнено на рисунку _____. Методика дозволяє оцінити рівень вираженості трьох основних компонентів професійного вигорання: емоційного виснаження(ЕВ), деперсоналізації(Д) та редукції особистісних досягнень(РОД).

Таблиця 2.3.

%	MBI-HSS МР (ЕВ)	MBI-HSS МР (Д)	MBI-HSS МР (РОД)
Високий	26,67%	6,67%	86,67%
Середній	60,00%	50,00%	6,67%
Низький	13,33%	46,67%	6,67%



Аналіз отриманих результатів свідчить, що за шкалою емоційного виснаження у більшості респондентів переважає середній рівень вираженості (60,00 %).

Високий рівень емоційного виснаження виявлено у 26,67 % опитаних, тоді як низький рівень зафіксовано у 13,33 % респондентів.

Такі дані вказують на наявність стійкого емоційного напруження, пов'язаного з професійною діяльністю, однак без масивного емоційного зриву у більшості досліджуваних. У контексті психоаналітичного підходу це може свідчити про тривале утримування афектів та напруження у професійних взаєминах, яке ще зберігає певний рівень психічної регуляції, але вже потребує контейнеризації та символічного опрацювання.

За шкалою деперсоналізації результати розподілилися таким чином: у 50,00 % респондентів виявлено середній рівень, у 46,67 % — низький рівень, і лише у 6,67 % — високий рівень деперсоналізації.

Отримані дані свідчать про те, що для більшості психологів-

консультантів характерною є збережена емпатійна залученість у взаємодії з клієнтами та відсутність вираженої емоційної відстороненості. У психоаналітичній перспективі це може означати, що процеси деперсоналізації ще не стали провідним захисним механізмом, а натомість емоційне навантаження переживається без достатнього дистанціювання, що, своєю чергою, підвищує ризик виснаження та втрати внутрішніх меж.

Найбільш показовими виявилися результати за шкалою редукції особистісних досягнень. Високий рівень редукції особистісних досягнень зафіксовано у 86,67 % респондентів, тоді як середній та низький рівні становлять відповідно по 6,67 %.

Такий розподіл свідчить про домінування переживань професійної неефективності, зниження суб'єктивної цінності власної праці, сумнівів у професійній компетентності та втрати відчуття сенсу професійної діяльності.

У межах клінічно-психоаналітичного підходу редукція особистісних досягнень може розглядатися як наслідок порушення символічного обміну в професійній діяльності, виснаження лібідинальних інвестицій у роботу та ослаблення професійної ідентичності психолога.

Загалом результати методики МДПВ дозволяють зробити висновок, що професійне вигорання у досліджуваній групі психологів-консультантів має специфічний характер: на тлі відносно помірного емоційного виснаження та низької вираженості деперсоналізації домінує редукція особистісних досягнень. Це вказує на те, що центральним механізмом вигорання виступає не стільки емоційне відчуження від клієнта, скільки внутрішня втрата сенсу, знецінення власної професійної ролі та труднощі інтеграції професійного досвіду в цілісну структуру Я.

Отримані результати підтверджують доцільність подальшого аналізу глибинних психологічних механізмів професійного вигорання та обґрунтовують необхідність розробки клінічно-психоаналітичної програми профілактики, спрямованої на відновлення символізації професійного досвіду, підтримку професійної ідентичності та регуляцію емоційного навантаження

ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ.

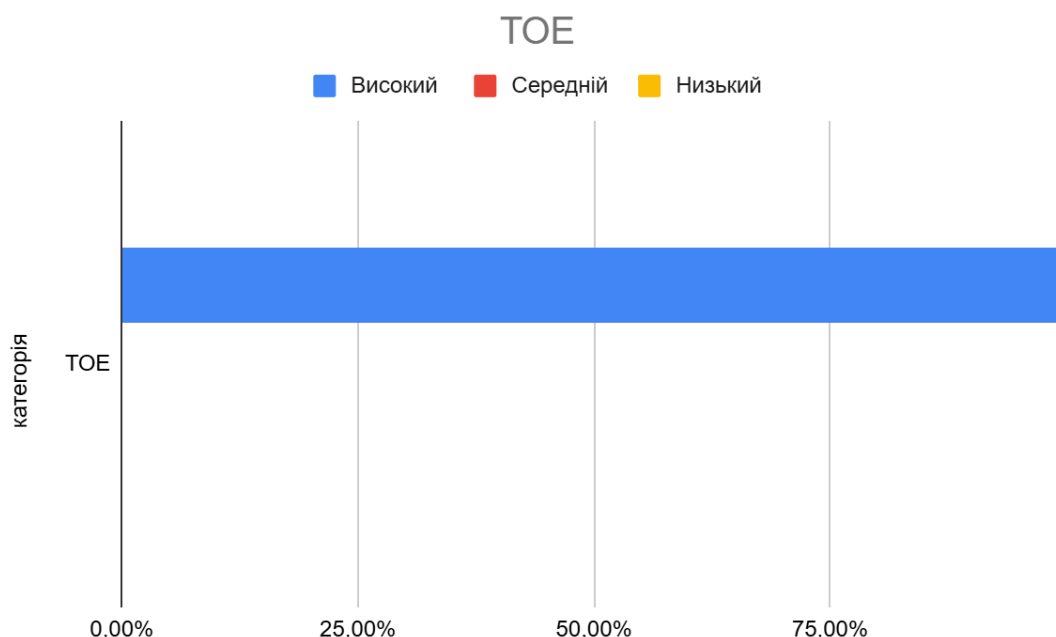
Опис результатів за методикою оцінки толерантності до емоційного навантаження Toronto Empathy Questionnaire (ТОЕ)

З метою поглибленого аналізу психологічних механізмів професійного вигорання та уточнення особливостей емоційного функціонування психологів-консультантів було застосовано тест толерантності до емоційного навантаження (ТОЕ), описаний у Додатку Б.

Дана методика дозволяє оцінити здатність фахівця витримувати інтенсивні емоційні впливи, пов'язані з професійною взаємодією, а також рівень внутрішніх ресурсів для регуляції афективного напруження.

Таблиця 2.4.

%	Toronto Empathy Questionnaire
Високий	100,00%
Середній	0,00%
Низький	0,00%



Результати тестування свідчать про те, що у переважної більшості респондентів зафіксовано високий рівень толерантності до емоційного навантаження (100 %).

Низький рівень толерантності виявлено 0,01% опитаних, тоді як середній рівень у досліджуваній вибірці відсутній (0,00 %). Такий розподіл результатів вказує на сформовану здатність психологів-консультантів тривалий час витримувати інтенсивні емоційні впливи, зберігаючи професійну функціональність.

У зіставленні з результатами методики МДПВ (Додаток А) отримані дані набувають особливого значення. Зокрема, високий рівень толерантності до емоційного навантаження поєднується з відносно помірним рівнем емоційного виснаження та низькою вираженістю деперсоналізації. Це може свідчити про те, що досліджувані психологи здатні утримувати значний обсяг емоційного матеріалу клієнтів без переходу до захисного емоційного відсторонення. Водночас така здатність не гарантує збереження внутрішнього відчуття сенсу та цінності професійної діяльності.

З позицій клінічно-психоаналітичного підходу висока толерантність до емоційного навантаження може розглядатися як подвійний феномен. З одного боку, вона відображає професійну зрілість, сформовані навички

контейнеризації афектів та здатність до утримування емоційної напруги у терапевтичних стосунках. З іншого боку, за відсутності достатніх механізмів символізації та відновлення, така витривалість може набувати характеру надмірного психічного навантаження, що поступово призводить до редукції особистісних досягнень, знецінення власної праці та втрати професійного сенсу, що й було зафіксовано за результатами МДПВ.

Таким чином, результати тесту ТОЕ доповнюють дані попередньої методики та дозволяють зробити висновок, що у досліджуваній групі професійне вигорання формується не стільки через неспроможність витримувати емоційне навантаження, скільки через тривале функціонування в режимі підвищеної емпатійної напруги без достатнього внутрішнього відновлення та інтеграції професійного досвіду. Це узгоджується з теоретичними положеннями, викладеними у першому та другому розділах роботи, щодо ролі несвідомих механізмів утримування, ідентифікації та порушення балансу між віддачею і психічною компенсацією.

Опис результатів за методикою виміру піклування

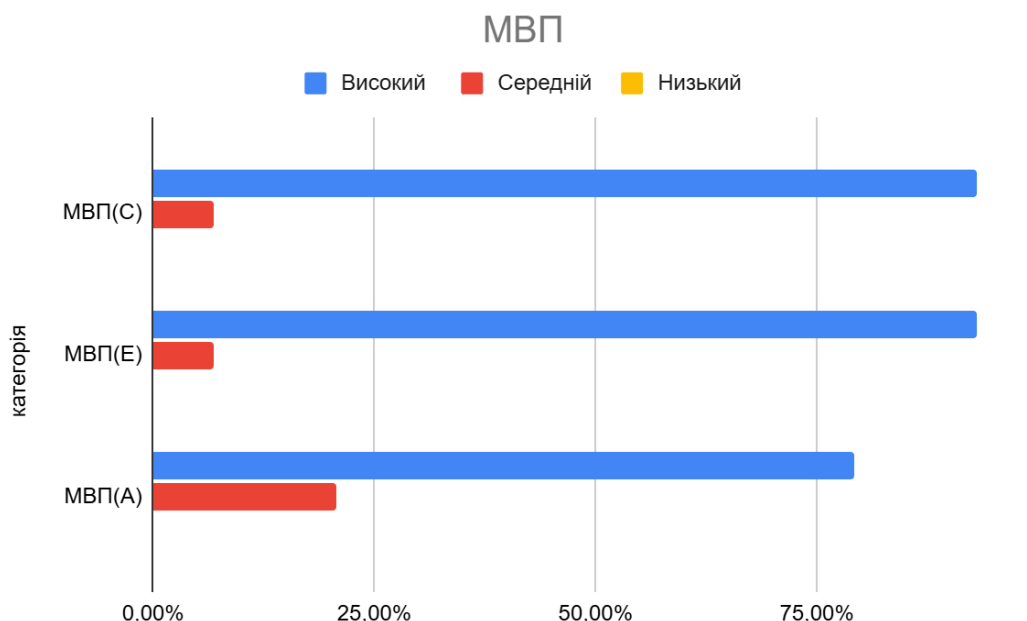
(Instrumental Caring Inventory, Donius M.A.H., 1994)

З метою уточнення особливостей піклувальної позиції психологів-консультантів як одного з ключових психологічних механізмів професійного вигорання у дослідженні було застосовано методику виміру піклування (Instrumental Caring Inventory, ICI), описану в Додатку В. Методика дозволяє проаналізувати співвідношення інструментального, емоційного та альтруїстичного компонентів піклування, що має принципове значення для розуміння професійної ідентичності фахівців допомагаючих професій.

Таблиця 2.5.

%	МВП(С)	МВП(Е)	МВП(А)
Високий	93,10%	93,10%	79,31%
Середній	6,90%	6,90%	20,69%

Низький	0,00%	0,00%	0,00%
---------	-------	-------	-------



Аналіз результатів за шкалою інструментального піклування (МВП(С)) показав, що у переважній більшості респондентів зафіксовано високий рівень цього показника (93,10 %), тоді як середній рівень виявлено лише у 6,90 %, а низький рівень відсутній. Такий розподіл свідчить про виражену орієнтацію психологів-консультантів на структуровану, відповідальну та функціонально організовану допомогу, що ґрунтується на професійних ролях, правилах і зобов'язаннях. У психоаналітичній перспективі це може бути інтерпретовано як домінування позиції «утримування» іншого через дію, контроль і відповідальність, що відповідає ідеалу професійної ефективності, але водночас підвищує ризик внутрішнього перевантаження.

Подібна тенденція спостерігається і за шкалою емоційного піклування (МВП(Е)), де також зафіксовано високий рівень у 93,10 % респондентів, при наявності лише 6,90 % із середнім рівнем та відсутності низьких показників. Це свідчить про значну емоційну залученість психологів у взаємодію з клієнтами, здатність до співпереживання та афективної присутності. У поєднанні з результатами тесту толерантності до емоційного навантаження (ТОЕ), які

показали високий рівень витривалості до емоційних впливів, ці дані вказують на схильність досліджуваних психологів тривалий час перебувати у стані інтенсивної емпатійної включеності.

Водночас результати за шкалою альтруїстичного піклування (МВП(А)) мають іншу конфігурацію: високий рівень зафіксовано у 24,14 % респондентів, тоді як у 41,38 % виявлено середній рівень, а низький рівень відсутній. Такий розподіл свідчить про те, що поряд із професійною та емоційною залученістю частина психологів схильна до переживання піклування як морального обов'язку або внутрішньої потреби віддавати, що може набувати рис самопожертви. У клінічно-психоаналітичному контексті це може розглядатися як потенційний чинник ризику, пов'язаний з несвідомими ідентифікаціями з позицією «того, хто повинен допомагати», навіть ціною власних ресурсів.

Узагальнюючи результати методики ІСІ, можна зробити висновок, що піклувальна позиція психологів-консультантів у досліджуваній вибірці характеризується високою інструментальною та емоційною залученістю, поєднаною з помірно вираженим альтруїстичним компонентом. Така конфігурація створює умови для ефективної професійної допомоги, однак за відсутності достатніх механізмів відновлення та символізації професійного досвіду може призводити до хронічного психічного виснаження.

Отримані результати логічно узгоджуються з даними методики МДПВ, які засвідчили високий рівень редукції особистісних досягнень, а також із результатами тесту NPI, що виявили низький рівень нарцисичної підтримки Я. Поєднання високого рівня піклування з ослабленою нарцисичною опорою та зниженням суб'єктивної цінності професійної діяльності створює специфічну психологічну конфігурацію професійного вигорання, в основі якої лежить надмірна віддача без адекватного внутрішнього відновлення.

Таким чином, результати методики ІСІ підтверджують положення теоретичної частини дослідження про те, що професійне вигорання психологів-консультантів формується не через дефіцит піклування або емоційної участі, а навпаки — через надмірну, тривало утримувану піклувальну позицію, яка

поступово виснажує психічні ресурси фахівця та підриває відчуття професійного сенсу.

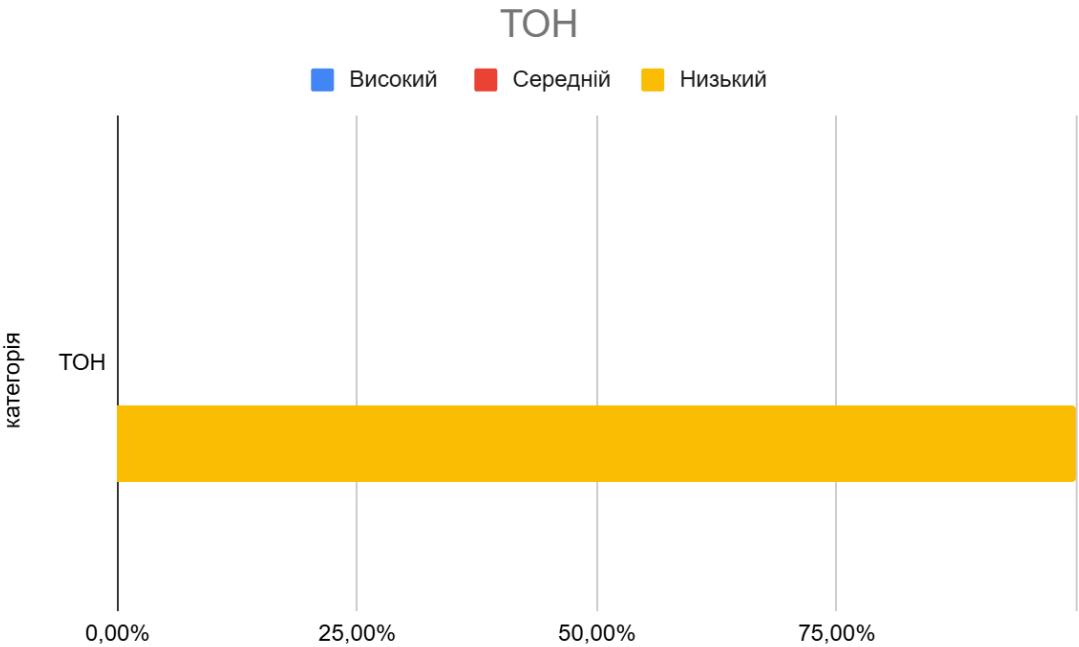
Опис та аналіз результатів тесту оцінки нарцисизму (NPI)

(Raskin R., Terry H., 1988)

З метою комплексного аналізу особистісних чинників, пов’язаних із формуванням професійного вигорання у психологів-консультантів, у межах дослідження було застосовано тест оцінки нарцисичної особистості (Narcissistic Personality Inventory — NPI), розроблений Робертом Раскіном і Говардом Террі (1988), результати якого подано в Додатку С.

Таблиця 2.6.

%	ТОН
Високий	0,00%
Середній	0,00%
Низький	100,00%



Аналіз отриманих даних свідчить про **однорідний розподіл результатів** у досліджуваній вибірці: **у 100 % респондентів зафіксовано низький рівень нарцисизму**, при повній відсутності середнього та високого рівнів. Такий

результат вказує на відсутність виражених нарцисичних рис, пов'язаних із грандіозністю, потребою у захопленні, демонстративністю чи переоцінкою власної значущості.

У контексті теоретичних положень, викладених у попередніх розділах роботи, низький рівень нарцисизму може бути інтерпретований як особливість професійної ідентичності психологів-консультантів, орієнтованої радше на служіння, відповідальність та утримування іншого, ніж на самоствердження або отримання зовнішнього визнання. З психоаналітичної точки зору це може свідчити про ослаблену або недостатньо підтриману нарцисичну опору Я, яка відіграє важливу роль у збереженні почуття цінності власної діяльності.

Отримані результати органічно доповнюють дані попередніх методик. Так, за результатами МДПВ (Додаток А) було виявлено високий рівень редукції особистісних досягнень, що проявляється у сумнівах щодо професійної ефективності та втраті суб'єктивної значущості праці. Поєднання цього показника з низьким рівнем нарцисизму за NPI дозволяє припустити, що досліджувані психологи мають обмежені внутрішні ресурси для нарцисичного підкріплення власної професійної ролі, що ускладнює відновлення почуття сенсу та самоповаги в умовах емоційного навантаження.

Водночас результати тесту ТОЕ (Додаток Б), які засвідчили високий рівень толерантності до емоційного навантаження, та дані методики ІСІ (Додаток В), що вказують на переважання інструментального піклування за зниженої емоційної й альтруїстичної залученості, формують узгоджену картину професійного функціонування. Психологи-консультанти здатні витримувати інтенсивну роботу з емоційним матеріалом клієнтів і виконувати піклувальні функції без надмірної ідентифікації, однак при цьому залишаються вразливими до внутрішнього знецінення власної ролі.

З клінічно-психоаналітичної перспективи низький рівень нарцисизму у поєднанні з високим рівнем редукції особистісних досягнень може розглядатися як чинник ризику розвитку професійного вигорання. За відсутності достатнього нарцисичного підкріплення професійна діяльність

втрачає функцію підтримки Я, а надмірна орієнтація на потреби іншого поступово призводить до виснаження та переживання внутрішньої порожнечі.

Таким чином, результати тесту NPI не лише доповнюють емпіричну картину професійного вигорання, а й дозволяють глибше зрозуміти його психологічні механізми. Вони підтверджують, що у досліджуваній вибірці вигорання формується не через нарцисичну експансію чи егоцентризм, а, навпаки, на тлі ослабленої нарцисичної підтримки, недостатнього переживання власної цінності та складнощів у символічному присвоєнні результатів професійної діяльності.

Отримані дані створюють концептуальне підґрунтя для узагальнення результатів емпіричного дослідження та логічно підводять до необхідності розробки клінічно-психоаналітичної програми профілактики професійного вигорання психологів-консультантів, спрямованої на підтримку професійної ідентичності, відновлення нарцисичної опори Я та збереження психічної рівноваги, що буде розглянуто у третьому розділі магістерської роботи.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи було здійснено комплексне емпіричне дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів із використанням низки психодіагностичних методик, що дозволили проаналізувати як структурні компоненти вигорання, так і особливості емоційного функціонування, піклувальної позиції та особистісних ресурсів фахівців.

Результати методики діагностики професійного вигорання (МДПВ) засвідчили, що у досліджуваній вибірці провідним компонентом синдрому є редукція особистісних досягнень, яка проявляється у зниженні відчуття професійної ефективності, знеціненні власної праці та втраті переживання сенсу професійної діяльності. Водночас емоційне виснаження має переважно середній рівень, а деперсоналізація залишається низько вираженою, що свідчить про збережену емпатійну залученість і відсутність тенденції до

емоційного відсторонення від клієнтів.

Дані тесту толерантності до емоційного навантаження (ТОЕ) показали, що більшість психологів-консультантів характеризуються високою здатністю витримувати інтенсивне емоційне навантаження, пов'язане з професійною діяльністю. У поєднанні з результатами МДПВ це дозволяє стверджувати, що професійне вигорання у досліджуваній групі формується не внаслідок неспроможності витримувати емоційний контакт, а через тривале функціонування в умовах високої емпатійної напруги без достатнього психічного відновлення та символічного опрацювання професійного досвіду.

Оновлений аналіз результатів методики виміру піклування (Instrumental Caring Inventory) показав, що піклувальна позиція психологів-консультантів характеризується високим рівнем як інструментального, так і емоційного піклування, а також помірно вираженим альтруїстичним компонентом. Така конфігурація свідчить про схильність фахівців до активного утримування іншого через відповідальність, емоційну присутність і залученість. У клінічно-психоаналітичному контексті це може розглядатися як форма надмірної піклувальної інвестиції, яка за відсутності адекватних меж і механізмів відновлення підвищує ризик психічного виснаження.

Результати тесту оцінки нарцисичної особистості (NPI) виявили низький рівень нарцисизму у всіх респондентів, що свідчить про недостатню нарцисичну підтримку Я та обмежені можливості внутрішнього підкріплення власної професійної значущості. У поєднанні з високим рівнем піклувальної залученості та вираженою редукцією особистісних досягнень це створює умови, за яких професійна діяльність перестає виконувати функцію підтримки Я і поступово втрачає переживання сенсу та цінності.

Узагальнення результатів усіх застосованих методик дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання у психологів-консультантів має специфічну психологічну конфігурацію, яка розгортається на тлі високої витривалості до емоційного навантаження, інтенсивної піклувальної та

емпатійної залученості й водночас ослабленої нарцисичної опори та порушення психічної економії. Ключовими механізмами вигорання виступають надмірна віддача без адекватного внутрішнього відновлення, труднощі символізації професійного досвіду та зниження суб'єктивної цінності власної діяльності.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують теоретичні положення про те, що професійне вигорання психологів-консультантів формується не через дефіцит емпатії чи піклування, а, навпаки, через їх хронічне перевантаження, поєднане з недостатньою підтримкою професійної ідентичності. Отримані висновки обґрунтовують необхідність розробки клінічно-психоаналітичної програми профілактики професійного вигорання, спрямованої на відновлення психічної рівноваги, формування меж піклування, підтримку професійної ідентичності та символізацію професійного досвіду, що і становить предмет третього розділу магістерської роботи.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ

У

ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ

3.1. Впровадження програми профілактики вигорання для психологів-консультантів

Результати теоретичного та емпіричного аналізу, представлені у попередніх розділах магістерської роботи, засвідчили, що професійне вигорання психологів-консультантів має специфічну психологічну структуру, яка не зводиться до наслідків перевантаження або дефіциту професійних навичок. Отримані дані свідчать про те, що ключовими механізмами формування професійного вигорання є надмірна піклувальна та емпатійна інвестиція, порушення психічної економії, ослаблення професійної

ідентичності та недостатня нарцисична підтримка Я.

Емпіричні результати показали, що досліджувані психологи-консультанти характеризуються високою здатністю витримувати інтенсивне емоційне навантаження, збереженою емпатійною залученістю та низькою вираженістю деперсоналізації. Водночас у структурі професійного вигорання домінує редукція особистісних досягнень, що проявляється у зниженні переживання професійної цінності, втраті сенсу діяльності та ослабленні внутрішньої опори на власну професійну роль. Така конфігурація вказує на те, що психологи не втрачають здатності допомагати іншому, проте поступово втрачають переживання значущості власної праці для себе.

Особливу роль у формуванні професійного вигорання відіграє піклувальна позиція психолога-консультанта. Результати методики виміру піклування (Instrumental Caring Inventory) засвідчили високий рівень як інструментального, так і емоційного піклування, що свідчить про схильність фахівців до активного утримування іншого через відповідальність, емоційну присутність та постійну залученість. У клінічно-психоаналітичному контексті така позиція може розглядатися як форма надмірної піклувальної інвестиції, яка за відсутності чітких внутрішніх меж і механізмів відновлення поступово призводить до психічного виснаження.

Водночас низький рівень нарцисичної підтримки Я, виявлений за результатами тесту оцінки нарцисичної особистості (NPI), обмежує можливості психолога отримувати внутрішнє підтвердження цінності власної професійної діяльності. За таких умов піклування про іншого перестає виконувати функцію символічного обміну і набуває характеру односторонньої віддачі, що підсилює дисбаланс між психічними витратами та відновленням.

З огляду на викладене, клінічно-психоаналітична програма профілактики професійного вигорання психологів-консультантів ґрунтується на розумінні вигорання як процесу, що виникає внаслідок хронічної надмірної піклувальної інвестиції без достатнього символічного опрацювання професійного досвіду та

підтримки професійної ідентичності. Метою програми є не зниження емпатії чи піклування як таких, а формування здатності до регуляції піклувальної позиції, відновлення психічної економії та зміцнення внутрішніх опор Я.

Методологічними засадами програми є положення психоаналітичної теорії про роль перенесення і контрперенесення у професійній взаємодії, концепція утримування та контейнеризації афектів, а також уявлення про символізацію як умову інтеграції досвіду. Програма орієнтована на створення безпечного професійного простору, в якому психолог може досліджувати власну піклувальну позицію, межі відповідальності, несвідомі ідентифікації та способи відновлення внутрішніх ресурсів.

Таким чином, підрозділ 3.1 визначає концептуальні та методологічні основи програми профілактики професійного вигорання, яка спрямована на роботу з глибинними психологічними механізмами вигорання та відповідає специфіці професійної діяльності психологів-консультантів. **Структура та зміст програми профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів**

Розробка програми профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів ґрунтується на результатах теоретичного аналізу психологічних механізмів формування вигорання та враховує специфіку професійної діяльності фахівців допомагаючих професій. У межах клінічно-психоаналітичного підходу профілактична програма розглядається як системна модель підтримання психічної стійкості психолога, спрямована на регуляцію емпатійної залученості, опрацювання контрпереносних процесів, збереження психологічних меж Я та підтримку професійної ідентичності.

Програма профілактики професійного вигорання має комплексний характер і структурована відповідно до ключових психологічних механізмів, що лежать в основі розвитку синдрому вигорання. Її зміст умовно поділяється на кілька взаємопов'язаних напрямів, кожен з яких спрямований на зниження ризику емоційного виснаження та підтримання ефективного професійного функціонування психолога-консультанта.

1. Регуляція емпатійної залученості та емоційного навантаження

Перший напрям програми спрямований на усвідомлення та регуляцію емпатійної залученості як базового психологічного механізму професійної діяльності психолога. У межах цього напрямку акцент робиться на формуванні здатності розрізняти власні емоційні переживання та переживання клієнта, а також на розвитку навичок психологічного «виходу» з емпатійного контакту після завершення консультативної взаємодії. Це дозволяє зменшити ризик хронічного утримування емоційного матеріалу клієнтів і запобігти накопиченню внутрішнього напруження.

2. Усвідомлення та опрацювання контрпереносних процесів

Другий напрям програми пов'язаний із роботою з контрпереносними реакціями, які неминуче виникають у процесі професійної взаємодії з клієнтами. У межах клінічно-психоаналітичної логіки контрперенос розглядається як важливе джерело інформації про терапевтичний процес, однак за відсутності усвідомлення може ставати чинником професійного вигорання. Програма передбачає створення умов для рефлексії власних емоційних реакцій, зниження несвідомої ідентифікації з клієнтом та попередження формування ролі «Рятівника» як похідної від неусвідомленого контрпереносу.

3. Формування та підтримання психологічних меж Я

Третій напрям програми зосереджений на роботі з психологічними межами Я психолога-консультанта. Надмірна відповідальність за благополуччя клієнта, труднощі у відмежуванні професійної ролі від особистого життя та схильність до надмірного піклування розглядаються як чинники підвищеного ризику професійного вигорання. У межах програми профілактики акцент робиться на формуванні здатності встановлювати та підтримувати професійні межі, приймати обмеженість власного впливу та знижувати внутрішній тиск очікувань щодо «обов'язкового результату» терапевтичної роботи.

4. Підтримка професійної ідентичності та суб'єктивної ефективності

Окремий напрям програми спрямований на профілактику редукції професійних досягнень та пов'язаного з нею нарцисичного виснаження. У

межах клінічно-психоаналітичного підходу зниження суб'єктивної професійної ефективності розглядається як наслідок тривалої емоційної віддачі за умов відкладеного терапевтичного результату та високих внутрішніх стандартів. Програма передбачає роботу з професійними очікуваннями, переосмислення критеріїв ефективності психологічної допомоги та формування більш стабільної професійної самооцінки, не залежної виключно від зовнішнього визнання або швидких змін у стані клієнта.

5. Супервізійна та професійна підтримка як елемент профілактики

Важливою складовою програми профілактики є включення психолога у простір супервізії, інтервізії та професійної спільноти. Ці форми професійної підтримки розглядаються як зовнішні ресурси, що виконують функцію контейнерування емоційного досвіду, сприяють усвідомленню контрпереносних процесів та запобігають ізоляції фахівця. Регулярна супервізійна підтримка дозволяє зменшити ризик хронічного емоційного виснаження та підтримує довготривалу професійну стійкість.

Таким чином, програма профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів має багаторівневу структуру та ґрунтується на клінічно-психоаналітичному розумінні внутрішніх психологічних механізмів вигорання. Її зміст спрямований не лише на зниження симптомів емоційного виснаження, а й на підтримку психічних ресурсів фахівця, збереження професійної ідентичності та запобігання деструктивним формам професійної адаптації.

Основні напрями та форми реалізації програми профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів

Реалізація програми профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів ґрунтується на розумінні вигорання як багаторівневого психологічного процесу, що пов'язаний з емпатійною залученістю, контрпереносними реакціями, труднощами регуляції меж Я, надмірною орієнтацією на піклування та трансформацією професійної ідентичності. Відповідно, профілактичні заходи мають бути спрямовані не лише на

зменшення симптомів вигорання, а й на підтримку внутрішніх психологічних ресурсів фахівця.

Основними напрямками реалізації програми профілактики є:

1. усвідомлення та опрацювання емоційного навантаження;
2. регуляція професійних меж і контрпереносних процесів;
3. підтримка професійної ідентичності та суб'єктивного відчуття ефективності;
4. створення умов для регулярного психологічного відновлення.

Однією з ключових форм реалізації програми є **супервізія**. Супервізійний простір виконує захисну та профілактичну функцію, оскільки дозволяє психологу усвідомлювати й опрацьовувати контрпереносні реакції, пов'язані з інтенсивною емпатійною залученістю. У межах супервізії відбувається символізація складного емоційного досвіду, знижується ризик несвідомого прийняття ролі «Рятівника», а також підтримується здатність до рефлексії власних професійних меж. Регулярна супервізія сприяє зменшенню емоційного виснаження та попередженню деперсоналізації як захисної реакції.

Важливою формою профілактичної роботи є **групові формати**, зокрема інтервізійні групи та професійні групи підтримки, а також тренінги з розвитку навичок психолога. Участь у таких групах створює можливість для обміну досвідом, нормалізації професійних труднощів і зниження почуття ізольованості, яке часто супроводжує процес вигорання. Груповий формат сприяє формуванню відчуття належності до професійної спільноти, що є важливим чинником збереження професійної ідентичності та профілактики нарцисичного виснаження.

Окремий напрям програми становить **індивідуальна рефлексія психолога**, спрямована на усвідомлення власного емоційного стану, меж професійної відповідальності та особистісних установок щодо піклування і професійної ефективності. До форм індивідуальної рефлексії можуть належати ведення професійного щоденника, самоспостереження за контрпереносними реакціями, аналіз власних очікувань і стандартів у роботі з клієнтами. Така

рефлексія сприяє своєчасному виявленню ознак емоційного виснаження та запобігає їх хронізації.

У межах клінічно-психоаналітичної логіки профілактики особлива увага приділяється не усуненню емпатійної залученості як такої, а формуванню здатності до її регуляції. Це передбачає розвиток уміння витримувати контакт з емоційно насиченим матеріалом клієнта без втрати психологічних меж та без надмірного самопожертвування. Таким чином, програма профілактики орієнтована на підтримку балансу між професійною відданістю та збереженням психічних ресурсів психолога.

Отже, поєднання супервізії, групових форм професійної підтримки, тренінгів, розвитку навичок в професії(психологи дуже підготовлені до розвитку навичок) та індивідуальної рефлексії створює комплексну систему профілактики професійного вигорання. Такий підхід дозволяє не лише зменшувати прояви емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, а й підтримувати цілісність професійної ідентичності психологів-консультантів у довготривалій перспективі. Запропоновані методичні рекомендації спрямовані на формування у психологів-консультантів здатності до усвідомленої регуляції емпатійної залученості, підтримки професійних меж та збереження психічних ресурсів. Їх реалізація створює умови для профілактики професійного вигорання та підтримки сталого професійного функціонування.

Таблиця 2.7.

«Психологічні механізми професійного вигорання та напрями профілактичної роботи»

Психологічний механізм	Прояв у професійній діяльності	Профілактичний напрям
Емпатійна залученість	Хронічне емоційне включення, утримування переживань клієнта	Регуляція емпатійної залученості, навички емоційного розмежування
Контрперенос	Несвідоме емоційне втягнення, роль «Рятівника»	Усвідомлення та опрацювання контрпереносних реакцій (супервізія)

Порушення меж Я	Надмірна відповідальність за клієнта, труднощі з відмежуванням	Формування та підтримка професійних меж
Орієнтація на піклування	Перевищення власних можливостей, ігнорування виснаження	Баланс турботи про іншого і турботи про себе
Хронічне емоційне виснаження	Втома, спустошення, зниження енергії	Психогігієна, відновлення психічних ресурсів
Деперсоналізація	Дистанціювання, формалізація контакту	Усвідомлення захисних механізмів, відновлення контакту
Редукція професійних досягнень	Самознецінення, сумніви у компетентності	Підтримка професійної ідентичності та самооцінки
Нарцисичне виснаження	Залежність від результату, втрата сенсу	Переосмислення критеріїв ефективності, стабілізація Я

Практична програма профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів

Загальна характеристика програми

Формат: групова програма з елементами індивідуальної рефлексії

Тривалість: 8–10 зустрічей (від 2 місяців до 6)

Тривалість зустрічі: 90 хвилин

Цільова аудиторія: психологи-консультанти (початківці та практики з досвідом)

Теоретична основа:

- концепція професійного вигорання К. Маслач;
- психоаналітичний підхід (контрперенос, межі Я, ідентичність, нарцисичне виснаження);
- уявлення про емпатію та піклування як ресурс і ризик.

Мета програми:

профілактика професійного вигорання шляхом розвитку усвідомлення власних психологічних механізмів, регуляції емпатійної залученості, підтримки професійних меж і збереження психічних ресурсів.

Психоосвіта Теми:

- Щодо вигорання (модель К. Маслач), відмінність між втомою,

виснаженням і вигоранням, обговорення професійних очікувань

- Межі Я в терапевтичних стосунках, деперсоналізація як захисна реакція
- Відсутність негайного результату в психотерапії, критерії професійної ефективності

-Зв'язок редукції досягнень із депресивним нарцисизмом, залежність самооцінки від результатів

Інструменти :

Вправа1.

Активне слухання та вербалізації.

Вправа 2.

Висловлювання, демонстрація емоцій

Вправа 3.

Ловушка контерперенесення.

Вправа 4.

Межі Я. Хто, чому, навіщо.

Вправа5.

У вас є супервізор?.

Таблиця 2.8.

Таблиця. Програма профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів

№ зустрічі	Тема зустрічі	Мета	Зміст роботи	Форми та методи
1	Професійне вигорання як процес	Формування розуміння вигорання як процесу, а не індивідуальної «слабкості»	Психоосвіта щодо вигорання (модель К. Маслач), відмінність між втомою, виснаженням і вигоранням, обговорення професійних очікувань	Психоосвіта, групова дискусія, письмова рефлексія
2	Емпатія як ресурс і ризик	Усвідомлення емпатійної залученості та її впливу на психічні	Роль емпатії в консультативному процесі, межі емпатійної	Рефлексивні вправи, обговорення клінічних

		ресурси	залученості, зв'язок емпатії з емоційним виснаженням	прикладів
3	Контрперенос як внутрішній механізм навантаження	Розпізнавання та усвідомлення контрпереносних реакцій	Контрперенос як неминучий елемент роботи психолога, його вплив на виснаження та професійні межі	Аналіз випадків, групова рефлексія
4	Піклування і роль «Рятівника»	Зменшення надмірної відповідальності за клієнта	Піклування як професійна цінність і ризик, роль «Рятівника» як похідна від контрпереносу	Психоосвіта, вправи на межі відповідальності
5	Психологічні межі та дистанція	Формування навичок регуляції психологічних меж	Межі Я в терапевтичних стосунках, деперсоналізація як захисна реакція	Практичні вправи, обговорення власних труднощів
6	Відкладений результат терапії	Зниження самознецінення та фрустрації	Відсутність негайного результату в психотерапії, критерії професійної ефективності	Рефлексивні завдання, групове обговорення
7	Редукція досягнень і нарцисичне виснаження	Підтримка професійної самооцінки та ідентичності	Зв'язок редукції досягнень із депресивним нарцисизмом, залежність самооцінки від результатів	Психоаналітичне обговорення, письмова робота
8	Супервізія як захисний фактор	Усвідомлення значення супервізії	Супервізія як простір утримування і переробки навантаження	Групова дискусія, аналіз досвіду
9	Інтервізія та професійна спільнота	Зменшення професійної ізоляції	Роль інтервізії та професійної спільноти у профілактиці вигорання	Обговорення, обмін досвідом
10	Інтеграція та індивідуальна профілактика	Формування індивідуальних стратегій профілактики	Узагальнення досвіду, створення персонального плану відновлення	Рефлексія, індивідуальне планування

3.2. Перевірка ефективності програми профілактики вигорання у психологів-консультантів

2.9.

Очікувані результати реалізації програми профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів

Рівень змін	Психологічні механізми	Очікувані результати	Прояви у професійній діяльності
Емоційний	Емпатійна залученість, емоційне навантаження	Зменшення рівня емоційного виснаження, підвищення здатності до відновлення	Збереження емоційної чутливості без хронічної втоми, зменшення відчуття спустошення
Міжособистісний	Контрперенос, психологічні межі	Усвідомлення та регуляція контрпереносних реакцій	Зниження надмірної залученості, стабільні професійні межі у роботі з клієнтами
Поведінковий	Піклування, роль «Рятівника»	Зменшення тенденції до надмірної відповідальності за клієнта	Відмова від рятівних стратегій, більш реалістичний розподіл професійної відповідальності
Захисний	Деперсоналізація	Зменшення потреби у захисному дистанціюванні	Відновлення якості терапевтичного контакту без емоційного виснаження
Когнітивно-оцінний	Самооцінка, професійні стандарти	Зниження редуції професійних досягнень	Більш реалістична оцінка власної ефективності, зменшення самознецінення
Ідентифікаційний	Професійна ідентичність, нарцисичні ресурси	Підтримка стабільної професійної ідентичності	Менша залежність самооцінки від швидких результатів роботи
Соціальний	Професійна підтримка	Посилення відчуття належності до професійної спільноти	Регулярне залучення до супервізії та інтервізії
Загальний	Комплекс психологічних механізмів	Зниження загального рівня професійного вигорання	Підвищення стійкості до професійних навантажень

Умови ефективності реалізації програми профілактики професійного

вигорання

Ефективність реалізації програми профілактики професійного вигорання у психологів-консультантів значною мірою залежить від дотримання низки організаційних, професійних та психологічних умов. Їх урахування є необхідним для забезпечення стійкого профілактичного ефекту та глибинної роботи з психологічними механізмами вигорання.

Однією з ключових умов є регулярність і систематичність участі у програмі. Профілактика професійного вигорання передбачає не разові інтервенції, а тривалу роботу з емоційним навантаженням, контрпереносними реакціями та професійною ідентичністю. Періодичні зустрічі у межах програми створюють простір для поступового усвідомлення внутрішніх процесів і запобігають накопиченню неусвідомленого напруження.

Важливою умовою є наявність професійно підготовленого ведучого, який має клінічний досвід і розуміння психоаналітичної логіки роботи з емоційним матеріалом. Це дозволяє не лише утримувати безпечний робочий простір, а й своєчасно розпізнавати захисні механізми, зокрема деперсоналізацію або роль «Рятівника», що можуть актуалізуватися у процесі групової чи індивідуальної роботи.

Ефективність програми також залежить від готовності учасників до рефлексії та усвідомлення власних обмежень. Визнання вразливості, здатність помічати сигнали власного виснаження та відкритість до опрацювання контрпереносних переживань створюють умови для зниження ризику професійного вигорання та формування більш стійких способів професійного функціонування.

Суттєвим чинником є інтеграція супервізії та інтервізії у професійне життя психолога-консультанта. Регулярна професійна підтримка сприяє символізації складного емоційного досвіду, зменшує ізоляцію та запобігає формуванню хронічного внутрішнього напруження. Належність до професійної спільноти підсилює відчуття опори та знижує ризик самознецінення за умов

відкладеного ефекту психологічної допомоги.

Не менш важливою умовою є створення безпечного психологічного простору, що ґрунтується на принципах конфіденційності, добровільності та професійної етики. За таких умов учасники можуть вільно досліджувати власні емоційні реакції, сумніви та труднощі без страху оцінювання або втрати професійного статусу.

Отже, дотримання зазначених умов забезпечує не лише ефективність реалізації програми профілактики професійного вигорання, а й створює можливості для підтримки довготривалої професійної стійкості психологів-консультантів та збереження якості їхньої професійної діяльності.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі магістерської роботи було розроблено та теоретично обґрунтовано клінічно-психоаналітичну програму профілактики професійного вигорання психологів-консультантів, яка ґрунтується на результатах теоретичного аналізу та емпіричного дослідження психологічних механізмів формування вигорання. Запропонована програма спрямована на роботу з глибинними внутрішніми процесами, що лежать в основі професійного виснаження, та враховує специфіку діяльності фахівців допомагаючих професій.

Аналіз емпіричних даних показав, що професійне вигорання психологів-консультантів формується не внаслідок дефіциту емпатії, піклування або здатності витримувати емоційне навантаження, а, навпаки, на тлі їх надмірної та тривалої піклувальної й емпатійної інвестиції. За умов ослабленої нарцисичної підтримки Я та порушення психічної економії така інвестиція поступово призводить до редукції особистісних досягнень, втрати переживання професійного сенсу та знецінення власної діяльності.

Запропонована клінічно-психоаналітична програма профілактики орієнтована на відновлення балансу між віддачею та внутрішнім відновленням психолога. Центральними напрямками програми є формування здатності до

регуляції піклувальної позиції, усвідомлення меж професійної відповідальності, підтримка професійної ідентичності та створення умов для символізації професійного досвіду. Програма не спрямована на зниження рівня емпатії або залученості фахівця, а має на меті трансформацію способу перебування психолога у професійних відносинах.

Використання клінічно-психоаналітичного підходу дозволяє розглядати профілактику професійного вигорання не як набір технік саморегуляції, а як процес роботи з перенесенням, контрперенесенням, несвідомими ідентифікаціями та внутрішніми об'єктними відносинами, що актуалізуються у професійній діяльності психолога-консультанта. Це створює можливості для глибшого розуміння власного професійного досвіду та відновлення внутрішніх ресурсів.

Таким чином, реалізація запропонованої програми профілактики професійного вигорання може сприяти зниженню ризику хронічного психічного виснаження, підтримці професійної стійкості та збереженню психологічного благополуччя фахівців. Отримані результати та розроблена програма підтверджують доцільність використання клінічно-психоаналітичного підходу у профілактиці професійного вигорання психологів-консультантів і створюють підґрунтя для подальших наукових і практичних досліджень у цьому напрямі.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження психологічних механізмів формування професійного вигорання у психологів-консультантів. Актуальність дослідження зумовлена зростанням навантаження на фахівців допоміжних професій, підвищеними вимогами до емоційної залученості, а також недостатньою представленістю клінічно-психоаналітичного підходу до проблеми професійного вигорання в сучасних вітчизняних дослідженнях.

У межах теоретичного аналізу встановлено, що професійне вигорання психолога не може бути зведене виключно до реакції на зовнішній стрес або організаційні чинники. Воно постає як багатовимірний феномен, що включає психофізіологічні, емоційні, когнітивні та глибинні особистісні компоненти. Особливу увагу приділено психоаналітичному розумінню вигорання як наслідку порушення психічної економії, надмірної лібідинальної інвестиції в об'єкт без належного символічного відновлення, ослаблення нарцисичної опори Я та ускладнення процесів професійної ідентифікації.

На основі сучасних психоаналітичних підходів (Фрейд, Кляйн, Віннікотт, Лакан, а також сучасні лаканівські дослідження професійного вигорання) показано, що ключову роль у формуванні синдрому відіграють труднощі з утриманням меж, надмірна емпатійна ідентифікація з клієнтом, внутрішній тиск Над-Я, а також напруження між Я, Я-ідеалом та соціальними очікуваннями професії. Вигорання розглянуто як симптом, що сигналізує про втрату суб'єктної позиції психолога у професійній діяльності.

Емпіричне дослідження, проведене з використанням комплексу психодіагностичних методик (МДПВ, ТОЕ, ІСІ), дозволило виявити специфічні прояви професійного вигорання у психологів із різним рівнем професійного досвіду. Отримані результати підтвердили зв'язок між емоційним виснаженням, особливостями емпатійної залученості, порушенням відчуття внутрішніх меж і зниженням відчуття професійної ефективності. Виявлено, що навіть за наявності особистої терапії, супервізії та активного професійного навчання ризик вигорання зберігається за умов надмірної відповідальності, труднощів із символічним обміном та недостатньої уваги до власного психічного ресурсу.

На основі результатів теоретичного та емпіричного аналізу розроблено клінічно-психоаналітичну програму профілактики професійного вигорання психологів, орієнтовану на відновлення психічної економії, зміцнення нарцисичної опори Я, формування стійких професійних меж і підтримку суб'єктної позиції фахівця. Програма передбачає інтеграцію супервізії, груп

професійної підтримки, індивідуальної рефлексії та наставництва, а також може бути адаптована до практичного формату 8–10 зустрічей.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання отриманих результатів у підготовці та підвищенні кваліфікації психологів, у роботі супервізійних і навчальних програм, а також у подальших наукових дослідженнях проблеми професійного вигорання в клінічно-психологічному та психоаналітичному контекстах.

Загалом проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що ефективна профілактика професійного вигорання психологів можлива лише за умови системного підходу, який поєднує індивідуальну роботу з внутрішніми психічними процесами, підтримку професійного середовища та усвідомлення психологом власної суб'єктності, меж і права на збереження психічного ресурсу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Freudenberger H. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, С. 159–165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
2. Maslach C., Jackson S., Leiter M. Керівництво з використання опитувальника професійного вигорання Масlach (MBI)Пало-Альто: Consulting Psychologists Press, 1996 , С 1-7;С17-29; С 41-45.
3. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., Зайчикова, Т.В. (Ред.) (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти (2-е вид. перероб. та доповн). Міленіум.
4. Karamushka L. M. Професійне вигорання особистості. Київ: Міленіум, 2006. С. 9–21;С.24-26; С.44–52; С.47-50
5. Grydkovets L. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Київ, 2018. С. 176–184; С. 178–184
6. Maslach C., Jackson S., Leiter M. Керівництво з використання опитувальника професійного вигорання Масlach (MBI). Пало-Альто: Consulting Psychologists Press, 1996. – С. 24–26.
7. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // Professional burnout : Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington D.C : Taylor & Francis, 1993. – P. 1–16.
8. PROFESSIONAL_BURNOUT_IN_THE_MIRROR_A_Qualitative_SPsych oanalytic Psychology Copyright 2005 by the Educational Publishing Foundation 2005, Vol. 22, No. 2, 285–305
9. Фрейд З.Рекомендації лікарям, які практикують психоаналіз (1912)У кн.: Зібрання творів. Том 12.Лондон: Hogarth Press, 1958.С. 109–120.
- 10.Віннікотт Д. В.Здатність бути наодинці (1958)У кн.: Процеси дозрівання та сприятливе середовище.Лондон: Hogarth Press, 1965.С. 29–36.
11. Біон В. Р.Навчання через досвід (1962)Лондон: Heinemann, 1962.С. 36–

58.

12. Вашека Т., Тукаєв С. Детермінанти емоційного вигорання студентів психологів у процесі навчання. Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. Київ : Гнозис, 2011. Т. XIII. Ч. 6. С. 47–55
13. Дьоміна Г. Конфлікт як причина посттравматичного стресу. Посттравматичний стресовий розлад: дорослі, діти та родини в ситуації війни : міжнародне науково-практичне видання. Варшава ; Київ : Гнозис, 2018. Т. I. С. 225–234.
14. Дьоміна Г., Мельничук О. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія». 2021. Т. 32 (71). № 4. 7 с.
15. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Серія «Психологія». 2022. № 3 (56). С. 10–18.
16. Майборода Г. Шляхи подолання деформації у соціальних педагогів. Вісник Черкаського університету. 2008. Вип. 144. С. 97–102
17. Максименко С. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / за ред. С. Максименка та ін. Київ, 2004. 264 с.
18. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації : науковий журнал. Кременчуг, 2013. № 3 (33). С. 238–242
19. Нагоські Е., Нагоські А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі / пер. з англ. С. Новікової. Харків, 2021. 320 с.
20. Пальчевський С. Соціальна педагогіка : навчальний посібник. Київ, 2005. 560 с

21. Янковська Н. Емоційне вигоряння вчителя. Народна освіта. 2009. № 2. С. 127–137.
22. Sprenger R.K. Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. Frankfurt/Main, 2007. 426 S.
23. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. No 2. Pp. 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
24. Burn-out. World Health Organization. Mental health. URL:
https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
25. Гарець Н. Втома від співчуття та емоційне вигорання в контексті діяльності психолога-консультанта. *Collection of Scientific Papers «ΛΟΓΟΣ»*, (
26. Ісаков Р. І., Герасименко Л. О. Синдром емоційного вигорання. Збірник клінічних рекомендацій. *НЕЙΡΟΝΕWS*. 5-6 (151). 2024. С. 24–27.
27. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. 64 с.
28. Кім О. В., Бохонкова Ю. О. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 2. С. 170–181.
29. Максименко С. Д., Руденко Я. В., Кушнерьова А. М., Невмержицький В. М. Психічне здоров'я особистості: підручник для вищих навчальних закладів Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 438 с.
30. Маляр-Газда, Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення. *Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини*. 2015. № 3, С. 15–18.
31. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціальнопсихологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. № 2 (1). 2012. С. 444–452.
32. Мирончук Н. М., Проблеми трудоголізму та презентеїзму як

деструктивні професійні деформації. *АНДРАГОГІЧНИЙ ВІСНИК Науковий електронний журнал*, Випуск 6. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка Житомир 2015. 2015. С. 110–117.

33. Мірошніченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

34. Назаровець Т. І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки ЛДУБЖД. Педагогіка і психологія*, №2, 2023. С. 46–

35. Радченко О. М. Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини. *Медична газета «Здоров'я України 21 сторіччя»*. 2022. № 15–16. С. 532–533.

36. Ретявко О. В. Проблема вигорання у медичних працівників та способи корекції. Харків: ХМАПО, кафедра сексології, психотерапії та медичної психотерапії, 2021. URL: https://itmed.org/clinic_articles/problema_vigorannya_u_medichnikh_pratsivnikov_ta_sposobi_korektsii/ (дата звернення: 12.01.2025)

37. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я [Електронний ресурс] : метод. реком. / уклад. : Електрон. текст. дані. Миколаїв : МНАУ, 2020. 41 с.

38. Русанов В. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *Психосоматична медицина та загальна практика*. Том 9 № 3 (2024). С. 1–13.

39. Циганчук Т. Роль механізмів психологічного захисту в структурі емоційного інтелекту. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Психологія. No 3 (62), 2018. С. 63–67.

40. Цюприк А., Федорович С. Профілактика емоційного вигорання студентів-психологів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 2019, № 1. ст. 160–

41. DSM-5 Update. Supplement to Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, *Fifth Edition*. American Psychiatric Association. October 2018 C. 1–80 URL: https://psychiatryonline.org/pb-assets/dsm/update/DSM5Update_October2018.pdf

42. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* 15:2 - June 2016 Pp. 103–111. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/pdf/WPS-15-103.pdf>

43. Maslach C., Schaufeli W.B, Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 2001. Vol.52 Pp. 397–422. URL: https://www.researchgate.net/publication/211390827_JOB_BURNOUT.

44. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. No 2. Pp. 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

45. Lacan, J. (1977a). The direction of treatment and the principles of its power. In *Ecrits: A selection*

46. (pp. 226–280). New York: Norton. (Original work published 1958)

47. Lacan, J. (1977b). On a question preliminary to any possible treatment of psychosis. In *Ecrits: A*

48. selection (pp. 179–226). New York: Norton. (Original work published 1959)

49. Lacan, J. (1977c). The subversion of the subject and the dialectic of desire in the Freudian

50. unconscious. In *Ecrits: A selection* (pp. 292–325). New York: Norton. (Original work published

51. 1966)

52. Lacan, J. (1977d). The seminar of Jacques Lacan: Book XI. The four fundamental concepts of

53. psycho-analysis, 1964. London: Penguin. (Original work published in 1973)

54. Lacan, J. (1988a). The seminar of Jacques Lacan: Book I. Freud's papers on technique, 1953–1954.

55. Cambridge, England: Cambridge University Press. (Original work published 1977)
56. Lacan, J. (1988b). The seminar of Jacques Lacan: Book II. The ego in Freud's theory and in the
57. technique of psychoanalysis, 1954–1955. Cambridge, England: Cambridge University Press.
58. (Original work published 1978)
59. Lew, R. (1989). Des ide'aux de la personne [On people's ideals]. *Cahiers de Lectures Freudiennes*,
60. 15/16, 47–57.
61. Malone, K. R., & Friedlander, S. R. (2000). The subject of Lacan: A Lacanian reader for
62. psychologists. New York: State University of New York Press.
63. Maslach, C., & Jackson, S. (1986). The Maslach Burnout Inventory: Manual. Palo Alto, CA:
64. Consulting Psychologists Press.
65. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. (2000). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
66. Miles, M., & Huberman, M. (1994). Qualitative data analysis. London: Sage.
67. Mills, J. (2003). Lacan on paranoiac knowledge. *Psychoanalytic Psychology*, 20, 30–51.
68. Muller, J. (2000). The origins and self-serving functions of the ego. In K. R. Malone & S.
69. Friedlander (Eds.), The subject of Lacan: A Lacanian reader for psychologists (pp. 41–62).
70. Albany: State University of New York Press.
71. Muller, J., & Richardson, W. (1982). Lacan and language. Madison, WI: International Universities
72. Press.
73. Pines, A. M., & Yanai, O. Y. (2001). Unconscious determinants of career

choice and burnout:

74. Theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment Counseling*, 38, 170–184.
75. Reagh, R. (1994). Public child welfare professionals: Those who stay. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 21, 69–78.
76. Reppen, J. (2003). Starving in a world of plenty: A contemporary view of executive burnout.
77. Unpublished manuscript.
78. Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice*. London:
79. Taylor & Francis.
80. Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in*
81. *theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
82. Siboni, J. (2003). Jacques Lacan's diagrams. Retrieved February 1, 2004, from <http://www.lute>
83. cium.org/jacsib/pages/diagrams.html
84. Socarides, C. W., & Kramer, S. K. (Eds.). (1997). *Work and its inhibitions*. Madison, WI:
85. International Universities Press.
86. Vanheule, S., Lievrouw, A., & Verhaeghe, P. (2003). Burnout and intersubjectivity: A psychoan
87. alytical study from a Lacanian perspective. *Human Relations*, 56, 321–339.
88. Vanheule, S., & Verhaeghe, P. (2004). Powerlessness and impossibility in special education: A
89. qualitative study on professional burnout from a Lacanian perspective. *Human Relations*, 57, 497–519.
90. Verhaeghe, P. (1998). Causation and destitution of a pre-ontological non-entity: On the Lacanian
91. subject. In D. Nobus (Ed.), *Key concepts of Lacanian psychoanalysis* (pp.

164–189). London:

92.Rebus.

93.Verhaeghe, P. (2001). *Beyond gender: From subject to drive*. New York: Other Press.

94.Vlerick, P. (1993). *Exploratieve analyse van de factorie“le validiteit van de Maslach Burnout*

ДОДАТОК А

Методика діагностики професійного вигорання К.Масlach та С. Джексон (MBI - HSS MP)

Ціль: вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику.

Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього. 7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення. 13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з кимнебудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.

17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.

18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.

19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Щодня” – 6 балів.

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опиту-вальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони Вигорання . Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал

ДОДАТОК Б

Торонтський опитувальник емпатії (The Toronto Empathy Questionnaire -TEQ) розроблений Натаном Спренгом і співавторами (Spreng R.N., Mckinnom M.C. та ін)

Ціль: вивчення ступеня “емпатії”.

Інструкція: зліва від номера твердження вкажіть, як часто ви відчуваєте себе або ж дієте описаним чином: ніколи=0, рідко=1, іноді=2, часто=3, завжди=4

Текст опитувальника

1. Коли хтось схвилюваний, я також відчуваю себе схвилюваним.
2. Біди інших людей не хвилюють мене сильно.
3. Я засмучуюсь, коли бачу, що когось ображають.
4. Мені байдуже, якщо поруч хтось щасливий.
5. Я відчуваю задоволення, коли роблю щось хороше для інших людей.
6. Я відчуваю жаль, якщо інші люди більше нещасні ніж я.
7. Коли мій товариш починає говорити про свої проблеми, я прагну перевести розмову на іншу тему.
8. Я можу помітити, якщо інші люди сумні, навіть коли вони про це не говорять.
9. Я відчуваю настрій інших людей і відповідаю їх настрою.
10. Я не співчуваю людям які серйозно захворіли по своїй вині.
11. Я відчуваю роздратування, коли інші люди плачуть.
12. Мені дійсно не цікаво, що відчувають інші люди.
13. Я відчуваю сильне бажання допомогти, коли бачу сумну людину.
14. Коли я бачу, що з кимось поводяться несправедливо, я не відчуваю жалю.
15. Я вважаю дурним плакати від щастя.
16. Коли я бачу, що когось ображають, мені хочеться його захистити.

Обробка даних.

Відповіді на питання для позитивно сформованих питань 1,3,5,6,8,9,13,16 оцінюються за наступною шкалою: ніколи=0, рідко=1, іноді=2, часто=3, завжди=4.

Наступні пункти з негативним формулюванням 2,4,7,10,11,12,14,15 оцінюються в зіоротньому порядку:

0=4, 1=3,

Складіть результати по кожному пункту і розділіть загальний результат на 4, щоб визначити свій бал, сумуйте бали, щоби отримати загальний бал, який може варіюватися від 0 до 64.

Інтерпретація результатів:

Загальний бал чоловіків коливається від 43,46 до 44,45 в той час як жінки, як правило набиають в діапозоні від 44,62 до 48, 93. Більш високий бал вказує на високий рівень самооцінки емпатії, в той час як бали нище 45 вказують на рівень емпатії нижче середнього

ДОДАТОК В

Методика виміру піклування (Instrumental Garing Inventory – ICI) розроблено Donius M.A.H.,1994

Інструкція: оцініть ступінь своєї згоди з кожним твердженням, поставте зліва від нього номер відповідної цифри: 1= абсолютно не вірно; 2=мабуть не вірно; 3=мабуть вірно; 4=абсолютно вірно.

Текст опитувальника:

1. Я відчуваю жаль до людей, котрі потрапили в неприємну ситуацію.
2. Я не відчуваю співчуття до злочинців, котрих необгрунтовано засудили
3. Для мене нелегко зберегти симпатію до якрісь відомої особистості, котра вчинила непристойний, ганебний вчинок.
4. Горе батька або матері, чия дитина помирає від передозування наркотиків, має бути нестерпним.
5. Історії про людей, які страждають від голоду в африканських країнах, наповнюють мене горем і смутком.
6. Деякі люди заслуговують на страждання за ті вчинки, які вони здійснили у своєму житті.
7. Мені нестерпно бачити, що з дітьми погано поводяться.
8. Сумно думати про літніх людей, які залишилися зовсім самотніми.
9. Коли я бачу людину з фізичними або розумовими вадами, я водночас відчуваю радість і смуток.
10. Іноді я відчуваю той самий біль, що й людина, яка пережила особисту трагедію.
11. Я відчуваю жалість до бездомних людей, які змушені залежати від доброти зовсім незнайомих їм людей.
12. Історії про тварин, залишених у притулках, викликають у мене почуття занепокоєння.
13. Мене рідко хвилюють трагедії, які трапляються з незнайомими мені людьми.

14. У мене наворачтаються сльози, коли я чую історії про чиєсь повернення додому після тривалої розлуки.

15. Іноді я можу відчувати сильне піднесення від того, що хтось вийшов переможцем з абсолютно безвихідної ситуації.

16. Я не відчуваю жалю, коли страждають «сильні цього світу».

17. Я не можу заплакати на похороні, навіть якщо знала(в) покійного тільки зі слів люблячих його людей

18. Мене не особливо хвилюють соціальні нестатки і бідність інших людей. **19.** Коли я бачу, що одні діти жорстоко поводяться з іншими дітьми, я думаю, що це свого роду етап дорослішання.

20. Я не переживаю з приводу невдач тих людей, які завдали болю мені та моїм близьким.

21. Іноді я думаю, що міг(могла) би зрозуміти, що відчуває інша людина в тій чи іншій ситуації, навіть якщо зі мною такого не траплялося.

22. Я можу зрозуміти переживання тих людей, які думають так само, як і я.

23. Перш ніж критикувати когось, я багато разів уявляю себе на його місці.

24. Якщо я впевнений(а), що маю рацію, то вислуховувати думки інших — це марна трата мого часу.

25. Перш ніж вирішити висловити свою незгоду з чиєюсь точкою зору, я кілька разів перевіряю, чи правильно я зрозумів(ла) слова іншої людини.

26. Іноді я не одразу розумію тонкий натяк на те, що інша людина хоче, щоб їй дали можливість відпочити або залишили її в спокої.

27. Я не соромлюся попросити іншу людину пояснити мені свої почуття.

28. Я не приховую своєї думки щодо того, що мені говорять інші люди, навіть у тих випадках, коли я не маю рації.

29. Краще я промовчу, ніж у когось сформується неправильне уявлення про мої почуття та думки.

30. Коли я впевнений(а) у своїй правоті, мені зовсім не потрібно, щоб зі мною погоджувалися.

31. Виявлення негативних почуттів перешкоджає встановленню добрих стосунків з оточуючими.

32. Зовсім необов'язково вголос захоплюватися успіхами своїх друзів.

33. Як і якими словами ви щось скажете — не має значення, якщо ви бажаєте людині добра.

34. Здається, у мені є щось таке, що спонукає людей, яких я ледь знаю, ділитися зі мною своєю особистою інформацією.

35. Часто люди пишуть мені, щоб розповісти про свої проблеми.

36. Перш ніж висловити комусь власну думку, я часто обдумую свої слова.

37. Я намагаюся думати про те, як хтось може відреагувати на мої неприємні або критичні коментарі.

38. Слухати інших — це хороший спосіб краще пізнати себе.

39. Коли я витрачаю час на те, щоб зрозуміти іншу людину, я часто думаю, що від цього нам обом стає краще.

40. Я розумію, як відчуваються нещасні люди.

41. Я попросив(ла) б когось розповісти про свої почуття лише в тому разі, якщо ці слова не завдали б мені страждань.

42. Я намагаюся поводитися з людьми так, як хотів(ла) би, щоб вони поводитися зі мною.

43. Для мене неважко допомогти іншим людям розв'язати їхні проблеми.

44. Якби ситуація дозволяла, я б, не вагаючись, зупинився(лася), щоб допомогти людині, у якої виникли серйозні проблеми.

45. Я приймаю рішення про допомогу іншим, зважаючи на те, чи не буде це для мене надто обтяжливо.

46. У мене недостатньо часу для себе, не кажучи вже про те, щоб простягнути руку допомоги іншим.

47. Марно витрачати енергію на тих, хто не вчиться на власних помилках.

48. Якщо причиною невдач є не сама людина, а обставини, то в такому разі я витратив(ла) б на неї гроші або час.

49. Якби я опинився(лася) єдиним свідком події, я обов'язково повідомив(ла) б про це і дав(ла) свідчення в суді.

50. Люди, які йдуть на позбавлення, щоб полегшити страждання інших, повинні бути винагороджені за свої дії.

51. Я врятував(ла) б від небезпеки людину, яка вчинила незначний злочин.

52. Я постійно допомагатиму людям незалежно від того, чи зможуть вони, можливо, допомогти мені в подібній ситуації.

53. Я захищатиму людину, вразливу за своєю природою, навіть якщо це не додасть мені популярності.

54. Я вважаю, що турбота про себе важливіша, ніж турбота про інших.

55. Марно допомагати тому, хто не піклується про себе.

56. Я не ризикуватиму собою заради зовсім незнайомих мені людей.

57. Я вважаю, що ті, хто потрапив у біду, повинні розраховувати на допомогу своєї родини та друзів, а не на підтримку інших людей.

58. Мені важче надати допомогу знайомій людині, ніж незнайомій, яку я, можливо, більше ніколи не побачу.

59. Я не подам милостиню жебракові незалежно від того, наскільки нещасним він виглядає.

60. Якби я дізнався(лася), що мої сусіди не піклуються про своїх дітей, я б втрутився(лася) в ситуацію.

61. Якщо я бачу, що можуть виникнути неприємності, я просто зверну з дороги.

62. Я не розумію людей, які влаштовуються на роботу, пов'язану з ризиком для життя.

63. Я намагаюся уникати спілкування з людьми, які, здається, притягують до себе нещастя.

Обробка даних

Підсумуйте бали за шкалами.

Шкала «Співчуття»:

+1, -2, -3, +4, +5, -6, +7, +8, +9, +10, +11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, -18, -19, -20.

Шкала «Емпатія»:

+21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, -28, +29, -30, +31, -32, -33, +34, -40, -41.

Шкала «Альтруїзм»:

-2, +43, +44, -45, -48, +49, -50, +51, +52, +53, -54, -55, -56, -57, -58, -59, +60, -61, -62, -63.

Інтерпретація результатів

Чим більшу кількість балів набрав досліджуваний, тим більш вираженою є його тенденція до участі в альтруїстичній поведінці в різних ситуаціях.

Шкала «Співчуття» — це особистісна, емоційна та одностороння реакція, а також перетворення й відновлення досвіду. Співчуття пов'язане з поняттям розділення страждання іншого або інших, із бажанням полегшити їх, однак не обов'язково включає поняття спілкування і може призводити (або не призводити) до розуміння страждання. Таким чином, надання допомоги здійснюється з метою полегшення страждань інших людей.

Шкала «Емпатія» — це спосіб самопізнання, який спрямований на сприйняття складних психологічних конфігурацій. Емпатія використовується як здатність зосереджувати власні почуття на іншій людині та її сприйнятті власних переживань. Тобто людина переживає емоційний стан іншого, відбувається проникнення, вчування у переживання іншої людини, а також здатність індивіда до паралельного переживання тих самих емоцій, які виникають в іншого індивіда в процесі спілкування з ним.

Шкала «Альтруїзм» — це щира симпатія, турбота та занепокоєння щодо інших, своєрідна відданість (сильна прив'язаність) до благополуччя інших як принцип дії, протиставлений егоїзму. Також це дія або втручання, яке задовольняє потреби інших людей і покращує їхнє благополуччя без будь-якої вигоди для себе; воно може включати в себе розділення страждань інших.

ДОДАТОК С

Тест оцінки нарцисизму (NPI)**Raskin R., Terry H., 1988**

Тест оцінки нарцисичної особистості (Narcissistic Personality Inventory — NPI) розроблений Робертом Раскіном і Говардом Террі (Raskin R., Terry H., 1988).

Інструкція.

Із кожної пари тверджень відмітьте зліва галочкою те, яке вам більше підходить.

Владолюбство

1.

— Я б надав(ла) перевагу бути лідером.*

— Для мене немає великої різниці, буду я лідером чи ні.

2.

— Я не впевнений(а), що з мене вийшов(ла) б хороший лідер.

— Я бачу себе хорошим лідером.*

3.

— Я досягну успіху.*

— Я не надто переймаюся питанням успіху.

4.

— Володіння авторитетом не має для мене великого значення.

— Люди, схоже, завжди визнають мій авторитет.*

5.

— У мене є природний таланти впливати на людей.*

— У мене не дуже виходить впливати на людей.

6.

— Я впевнений(а) у собі.*

— Мені хотілося б стати впевненішим(ою) у собі.

7.

— Мені подобається мати владу над людьми.*

— Я не проти слідувати за іншими.

8.

— Я природжений лідер.*

— Лідерство — це якість, розвиток якої потребує тривалого часу.

Самовпевненість

9.

— Іноді мені доводиться залежати від людей, щоб досягти результату.

— Я рідко залежу від когось іншого, щоб досягти результату.*

10.

— Якщо я відчуваю себе компетентним(ою), я готовий(а) брати на себе відповідальність за прийняття рішень.

— Я люблю брати на себе відповідальність за прийняття рішень.*

11.

— Я більш здібний(а), ніж інші люди.*

— Мені є чого повчитися в інших людей.

12.

— Я можу жити так, як хочу.*

— Люди не завжди можуть жити так, як хочуть.

13.

— Я завжди знаю, що роблю.*

— Іноді я сам(а) не впевнений(а), навіщо я щось роблю.

14.

— Я збираюся стати великою людиною.*

— Я сподіваюся, що буду успішним(ою).

Самозакоханість

15.

— У багатьох аспектах я такий(така) самий(а), як і всі.

— Я — неординарна особистість.*

16.

— Коли люди роблять мені компліменти, мені іноді стає ніяково.

— Я знаю, що я хороший(а), бо мені постійно про це говорять.*

17.

— Від компліментів я почуваюся ніяково.

— Мені подобається, коли мені роблять компліменти.*

18.

— Я не кращий(а) і не гірший(а) за інших людей.

— Я думаю, що я особлива людина.*

19.

— Я хочу, щоб хтось колись написав мою біографію.*

— Мені не подобається, коли люди втручаються в моє життя, з якої б причини це не було.

Демонстративність**20.**

— Я намагаюся не виставляти себе напоказ.

— Я схильний(а) виставляти себе напоказ, якщо є така можливість.*

21.

— Скромність — не для мене.*

— По суті, я скромна людина.

22.

— Я засмучуюся, коли люди не помічають, як я виглядаю, коли виходжу на публіку.*

— Я не проти зливатися з натовпом, коли виходжу на публіку.

23.

— Я віддаю перевагу зливатися з натовпом.

— Мені подобається бути в центрі уваги.*

24.

- Мене не хвилюють нові моди та захоплення.
- Мені подобається бути джерелом нових мод і захоплень.*

25.

- Мені насправді подобається бути в центрі уваги.*
- Я почуваюся некомфортно, перебуваючи в центрі уваги.

26.

- Я зроблю все, що завгодно, на спір.*
- Я схильний(а) бути досить обережною людиною.

Маніпулятивність**27.**

- Я можу «читати» людину, немов книгу.*
- Людей іноді важко зрозуміти.

28.

- Люди іноді вірять тому, що я їм кажу.
- Я можу будь кого змусити повірити в усе що захочу

29.

- Я можу змусити будь-кого повірити в усе, що захочу.*
- Мені легко маніпулювати людьми.*

30.

- Мені не подобається, коли виявляється, що я маніпулюю людьми.
- Зазвичай я можу викрутитися з будь-якої ситуації.*

31.

- Я намагаюся відповідати за наслідки своїх дій.
- Іноді я розповідаю гарні історії.*
- Усім подобається слухати мої історії.*

Самозакоханість

32.

— У моєму тілі немає нічого особливого.

— Я люблю дивитися на своє тіло.*

33.

— Мені подобається дивитися на себе в дзеркало.*

— Мені не дуже цікаво дивитися на себе в дзеркало.

34.

— Я не дуже люблю демонструвати своє тіло.

— Мені подобається демонструвати своє тіло.*

Претензійність**35.**

— Я ніколи не задовольняюся, поки не отримаю все, на що заслуговую.*

— Я задовольняюся тим, що отримую.

36.

— Я багато очікую від інших людей.*

— Мені подобається щось робити для інших людей.

37.

— Я просто хочу бути щасливим у розумних межах.

— Я хочу щось означати у цьому світі.*

38.

— У мене сильне прагнення до влади.*

— Влада заради влади мене не цікавить.

39.

— Я наполягаю на тому, щоб отримувати належну повагу.*

— Зазвичай я отримую ту повагу, на яку заслуговую.

40.

— Думка про те, щоб керувати світом, приводить мене в жах.

— Якби я керував(ла) світом, він був би значно кращим місцем.*

Обробка даних та інтерпретація результатів

За кожен вибір твердження, позначеного зірочкою, нараховується 1 бал.

Отримані бали необхідно підсумувати.

0–8 балів — **низький показник**,

9–22 бали — **середній показник**,

23–40 балів — **підвищений показник**.

Особи з низькими показниками зазвичай є сором'язливими, невпевненими в собі, побоюються негативної оцінки з боку оточення та надмірно прагнуть усім догодити.

Особи, які набрали високі показники, характеризуються владолюбством (пункти 1–8), високою самовпевненістю (пункти 9–14), самозакоханістю (пункти 15–19), демонстративністю (пункти 20–26), маніпулятивністю (пункти 27–31), самозакоханістю щодо власного тіла (пункти 32–34) та претензійністю (пункти 35–40).

Для таких осіб характерне прагнення до нерівномірного розподілу ресурсів (для себе — більше, для інших — менше), домінування матеріальних цінностей і зосередженість на власній зовнішності. Вони є корисливими, схильними до шахрайства у справах та до зрад у романтичних стосунках. Замість співчуття до власної жертви такі люди садистично радіють власній перевазі та завжди знаходять виправдання своїй егоїстичній поведінці, не відчуючи при цьому докорів сумління.