

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Максимчук Ольга Антонівна

УДК 159.9 _____

Кваліфікаційна робота

Профілактика професійного вигорання фахівців-психологів

053 «Психологія»

«Екстремальна та кризова психологія»

Вказати назву освітньої програми

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ О.А. Максимчук

Науковий керівник (консультант) Нежинська Олена Олександрівна,
кандидат психологічних наук, доцент

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ	9
1.1. Аналіз феномену «професійного вигорання» в різних психологічних наукових школах	9
1.2. Феноменологія емоційного вигорання в професійній діяльності психолога	16
1.3. Модель професійного вигорання фахівців-психологів	26
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	34
2.1. Методологія і організація дослідження професійного вигорання фахівців- психологів	34
2.2. Аналіз результатів дослідження	47
Висновки до розділу 2	58
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ-ПСИХОЛОГІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ	62
3.1. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання фахівців-психологів	62
3.2. Перспективи подальших досліджень професійного вигорання фахівців- психологів України в умовах війни.....	83
Висновки до розділу 3	86
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	99
ДОДАТКИ.....	116

ВСТУП

Актуальність роботи. Професійну діяльність психолога можна віднести до психологічно важких видів діяльності, враховуючи зростання нестабільного психічного стану населення сучасної України в умовах війни. Тому, синдром професійного вигорання серед психологів є актуальною проблемою сьогодення.

Проблема професійного вигорання є однією з найактуальніших проблем психологічної науки і практики. Співробітники більшості сучасних організацій, професійна діяльність яких пов'язана з необхідністю здійснення емоційно насичених контактів, більшою чи меншою мірою схильні до вигорання. Вигорання виникає як захисна реакція на стресові ситуації, негативно позначається на психофізичному стані здоров'я та ефективності діяльності спеціалістів соціальної сфери, проявляється у відчутті виснаженості, особистісній відстороненості від суб'єктів діяльності та зниження мотивації до виконання професійних обов'язків.

У зарубіжній психології проводилися численні дослідження, пов'язані з феноменом професійного вигорання. Дослідженням цієї проблеми в умовах війни в Україні займаються не так давно, отже вагомих і глибоких емпіричних даних в сучасній вітчизняній психологічній науці не вистачає. Необхідність широкомасштабних досліджень зумовлена різноманітністю факторів, що впливають на психічний стан фахівців, зокрема, надзвичайним стресом, перевантаженням роботою, емоційними труднощами, власними особистісними переживаннями через військові події тощо.

Аналіз літератури свідчить, що у зарубіжній психології є достатня кількість як теоретичних, так і прикладних робіт (Дж. Грінберг, Б. Перлман, Е.А. Хартман, М. Буриш, К. Маслач, Г. Фрейденбергер, М. Лейтер, С. Джексон, В. Шауфелі, Г. Сельє, Е. Малах-Пайнс, К. Роджерс, Е. Махер, Д. Брайт, Ф. Джонс, Г. Робертс, П. Торнтон, К. Кондо тощо), у вітчизняній психології проблема вигорання представлена дослідженнями таких вчених, як

Л.М. Карамушка, М.Л. Смульсон, С.Д. Максименко, М.Л. Авраменко, Т.В. Форманюк та ін.

У контексті військових дій та постійного стресу, якому піддаються психологи в Україні, важливість уникнення професійного вигорання стає надзвичайно актуальною та необхідною. Оптимізація роботи та емоційне здоров'я психологів стають пріоритетом, враховуючи постійний тиск, інтенсивні навантаження та надзвичайну відповідальність за підтримку психічного стану військових та цивільних осіб, які стикаються з воєнними подіями.

Аналіз теоретико-методичних джерел з досліджуваної проблеми виявив відсутність єдиної концепції профілактики професійного вигорання та недостатню розробленість наукових підходів щодо засобів профілактики в науковому просторі України. Тому важливого теоретичного та прикладного значення набуває поглиблене дослідження сутності та структури професійного вигорання психологів, обґрунтування факторів, показників, умов, індивідуально-типологічних особливостей розвитку професійного вигорання, а найбільшої гостроти набуває розробка актуальних методів профілактичного впливу на фахівців допомагаючих професій, до яких належать психологи. Вищезазначені аспекти зумовили вибір теми роботи «Профілактика професійного вигорання фахівців-психологів».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання фахівців-психологів у роботі з клієнтами та розробити відповідні рекомендації щодо профілактики виникнення синдрому вигорання у сьогоденних умовах війни в Україні.

Відповідно до теми та мети дослідження були поставлені такі **завдання роботи**:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми професійного вигорання фахівця-психолога, визначити феноменологію «професійного вигорання».

2. Висвітлити методи дослідження та емпірично дослідити особливості професійного вигорання фахівця-психолога у роботі з клієнтами.
3. Окреслити практичні засоби та методики профілактики і корекції емоційного вигорання, доцільні для використання фахівцями-психологами.
4. Розглянути перспективи подальших досліджень професійного вигорання фахівців-психологів України в умовах війни.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання.

Предмет дослідження – профілактичні заходи професійного вигорання психологів.

Методи дослідження. Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів:

теоретичні методи: абстрагування, проведення синтезу та аналізу наукових праць, узагальнення та систематизування теорій щодо професійного аспекту прояву вигорання. Вони дали змогу сформулювати концептуальні підходи до проблеми, визначити поняттєво-категоріальний апарат, основні науково-теоретичні положення, а також методологічні підходи, які допомогли визначити методики дослідження професійного вигорання фахівців-психологів;

емпіричні методи: психодіагностичні методики для вимірювання рівня емоційної відповіді на різні подразники, дослідження ризику вигорання та виявлення професійного вигорання;

методи кількісної обробки даних: визначення середніх значень, відсоткових співвідношень, коефіцієнт рангової кореляції Пірсона для виявлення кореляційних зв'язків між досліджуваними показниками, графічні відображення гістограмами, кореляційними матрицями, круговими діаграмами.

Для проведення емпіричного дослідження проявів професійного вигорання фахівців-психологів застосовані наступні методики:

- методика «Шкала емоційного відгуку» (адаптація для дорослих) А. Меграбяна та Н. Епштейна – на визначення рівня емоційної відповіді на

різні подразники, включаючи подразники, що спричиняють професійне вигорання;

- опитувальник «Професійне вигорання», розроблений Н.Є. Водоп'яною та О.С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона (Maslach Burnout Inventory, MBI) – для діагностики професійного вигорання за трифакторною моделлю;
- методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка – на визначення рівня професійного вигорання у працівників соціальних професій, зокрема психологів;
- методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона – на визначення рівню ризику вигорання у конкретної особи (ступінь прояву вигорання).

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою мови програмування R, її пакетів `readxl`, `ggplot2`, `dplyr`, `tidyverse`, `ggcorr` та пакета програм Microsoft Office.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів:

1) уперше:

теоретично досліджено особливості професійного вигорання фахівців-психологів, а також розглянуто перспективи подальших досліджень професійного вигорання фахівців-психологів в умовах війни;

2) удосконалено:

техніку застосування методик для дослідження професійного вигорання фахівців-психологів, а також для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи, у якій передбачено формування стратегій профілактики та корекції професійного вигорання фахівців-психологів;

3) дістали подальшого розвитку:

теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання, а також психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання фахівців-психологів в умовах війни.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання фахівців-психологів в умовах війни. Матеріали дослідження можуть бути використані у роботі з фахівцями-психологами з проявами синдрому емоційного вигорання. Запропоновані методи профілактики та корекції професійного вигорання можуть бути застосовані фахівцями також і у роботі з психологами з проявами синдрому емоційного вигорання, у т.ч. з практичними фахівцями-психологами, які працюють в екстремальних умовах, та з військовими.

Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Акмеологія», «Психологія професійного становлення особистості», «КПТ під час роботи з депресивними станами», «КПТ при роботі з тривогою, страхами та фобіями», «Техніки дистанціювання. Опір».

Експериментальна база дослідження – дослідження виконувалося на базі групи практикуючих психологів. Вибірка склала 62 практикуючі психологи, що мешкають на території України та працюють в організаціях та/або мають приватну практику. Респонденти – 58 жінок та 4 чоловіки віком від 22 до 56 років.

Апробація результатів дослідження. Відображення результатів дослідження апробовано та представлено на V Міжнародній конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку» 7 грудня 2023 року в ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» та відповідно у науковій публікації (тезах) «Профілактика професійного вигорання фахівців-психологів» (2023 р.), що розміщена в цифровому репозиторії конференції: Максимчук О. А., Нежинська О. О. Профілактика професійного вигорання фахівців-психологів. Тези V Міжнародної конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні

аспекти розвитку» у змішаному форматі (ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, 7 грудня, 2023 р.). Київ, 2023. URL : <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1912>.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (133 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 141 сторінка, основний обсяг – 97 сторінок. Робота містить 5 таблиць, 4 рисунка, 11 додатків (на 25 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Аналіз феномену «професійного вигорання» в різних психологічних наукових школах

Наукове вивчення феномену професійного вигорання розвивалося впродовж десятиліть, пройшовши крізь кілька етапів та залучивши увагу відомих вчених з усього світу, включаючи науковців з України. Початкові наукові дослідження в області вигорання були спрямовані на вивчення його зв'язку з психічним здоров'ям та робочим середовищем. У 1990-2000 роках дослідження в цій області вже стали глибше аналізувати причини та наслідки професійного вигорання. Вчені почали досліджувати вплив особистісних факторів, соціально-економічних умов та організаційних аспектів на розвиток вигорання.

Сучасне вивчення професійного вигорання стає більш інтегрованим та системним. Воно охоплює широкий спектр аспектів, включаючи психологічні, соціальні, організаційні та культурні чинники, що впливають на розвиток цього явища. Міжнародні та національні дослідження продовжують розширювати наше розуміння професійного вигорання, щоб розробити ефективні підходи до його попередження та лікування в різних професійних галузях.

Американський психіатр Г. Фрейденбергер ввів термін «вигорання» в 1974 р. XX ст. для опису психічного стану здорових людей, які інтенсивно та тісно взаємодіють з клієнтами в емоційно насиченій атмосфері. Це люди, які працюють у системі «людина-людина» [125]. Існує багато визначень вигорання від науковців, залучених у процес вивчення цього феномену. Загалом, **синдром професійного вигорання** – це складний тривалий психофізіологічний процес, що включає емоційне, психічне, розумове та фізичне виснаження, викликане тривалим емоційним стресом.

Професія психолога – одна з тих, у кого найчастіше виникає синдром професійного вигорання, саме тому дуже важливо вивчати особливості його зовнішніх проявів, розвитку та прогресу в робочій діяльності. К. Маслач, професор психології Каліфорнійського університету, розвинула цю концепцію і описала її як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати смислів. Вона зазначає, що вигорання – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а емоційне виснаження, викликане стресом міжособистісного спілкування [72, с. 47]. Характерною є назва однієї з її книг «Вигорання. Плата за співчуття» [63].

Професор Ф. Сторлі зі школи медичних сестер Університету Невади провів дослідження цього явища з кардіологічними медсестрами. Він дійшов висновку, що цей синдром є результатом зіткнення з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з умовами, що важко змінити. Необхідна робота виконана, але відсутній емоційний стимул, який перетворює завдання на творчу форму [50].

Спочатку цей термін визначали як стан вигорання, виснаження, що супроводжується почуттям власної нікчемності, а кількість фахівців, що відчують психічне виснаження, не була великою: працівники медичних установ і різноманітних некомерційних організацій. У 1982 р. Р.Л. Шваб значно розширив групу професій ризику: насамперед це вчителі та інші представники педагогічних професій, поліцейські, менеджери, політики, юристи [32, с. 24].

На сучасному етапі розвитку феномен вигорання вивчається в психології стресових станів (вигорання під впливом стресу), в психології професійної діяльності (виснаження як форма роботи) та екзистенціальній психології (виснаження як фізичне та психічне виснаження внаслідок тривалого перебування в емоційно стресових ситуаціях). Зарубіжні психологи вирішують проблему професійного виснаження вже більше 35 років, за цей час було опубліковано близько трьох тисяч публікацій про емоційне

виснаження і виявлено близько сотні симптомів, пов'язаних з емоційним виснаженням.

За визначенням М.В. Борисової [10], синдром професійного вигорання – це механізм психологічного захисту особистості, що полягає в повному або частковому виключенні почуттів у відповідь на психотравмуючий вплив. У той же час Т.В. Форманюк вважає, що «вигорання – це благодать, а не плата», що воно є платою не за співчуття людям, а за свої нереалізовані очікування [105].

І дійсно, причини більшості негативних переживань, пов'язаних із соціальною роботою, зазвичай описуються як «відсутність ефекту» (відчуття «роботи задарма», відчуття безнадії, ще менше роботи, відсутність роботи) [99, с. 62]. Втрата мети, знецінення та марність власних зусиль є найсильнішими експериментальними факторами [92, с. 240].

Г. Робертс вважає, що емоційне виснаження – це дисфункція, зумовлена впливом професійної діяльності на людину і яскраво проявляється в суб'єктивних видах праці. Для нього стрес не є причиною вигорання. Вчений робить висновок, що виснаження близьке до категорії психічних станів. Зокрема, концепція емоційного виснаження складається з трьох основних компонентів: емоційного (психоемоційний дистрес), мотиваційного (цинізм) та оцінного (самоефективність) [117]. На його думку, існує кілька моделей емоційного виснаження, які описують це явище.

У першому підході професійне вигорання трактується як фізичне, психологічне і особливо емоційне виснаження, спричинене довготривалою присутністю в емоційно насичених ситуаціях спілкування. Вигорання тут приблизно трактується як «хронічна втома». Представниками цієї *однофакторної моделі* є Е. Малах-Пайнс та Е. Аронсон. У цьому випадку виснаження є першопричиною професійного вигорання (основний фактор), а інші дисфункціональні переживання та поведінка є його наслідками. Відповідно, ризику емоційного виснаження піддаються представники всіх професійних груп [15, с. 42].

Другий підхід розглядає професійне вигорання як двовимірну модель, що складається із, з одного боку, емоційного виснаження, а з іншого – з деперсоналізації, тобто стану відчуження від самого себе, неадекватного сприймання своєї особи або навіть відщеплення свого «я». *Двофакторна модель* була розроблена голландськими дослідниками Д. ван Дирендоком, Г. Сіксма та В. Шауфелі, які проводили дослідження з медсестрами [132]. Причиною вигорання в цьому підході вбачається невідповідність між очікуваннями та вимогами, які висуває професія.

Проте найбільш поширеним є третій підхід – *трифакторна модель*, запропонована американськими вченими К. Маслач і С. Джексон. За їх баченням, синдром вигорання є трикомпонентною системою, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження власних особистісних прагнень. У цьому підході емоційне виснаження є основним компонентом синдрому професійного вигорання і проявляється у вигляді зниження емоційних фондів, апатії або емоційного перенасичення. Деперсоналізація відбувається шляхом зміни форми взаємин з оточуючими: це може бути висока ступінь залежності від інших, а може бути негатив, песимістичні настрої та емоції. Порушення особистого успіху може проявлятися як схильність до негативної оцінки власних професійних успіхів і досягнень [17, с. 155].

У *чотирифакторній моделі*, авторами якої є Б. Перлман та Е.А. Хартман, один із компонентів (емоційне виснаження, деперсоналізація або зниження особистої продуктивності) розбивається на два окремі фактори, наприклад, деперсоналізація може бути пов'язана з роботою і з реципієнтами відповідно. Модель розглядає вигорання як динамічний процес, що розвивається протягом певного часу і має чіткі стадії розвитку. Динаміка розвитку професійного вигорання за цією моделлю включає процес наростання емоційного вигорання, що проявляється в негативному ставленні до реципієнта (об'єкта професійної діяльності). Робітники прагнуть створити дистанцію спілкування, щоб подолати набуту втому. Крім цього, є також

негативне ставлення до власної професійної діяльності (зниження значущості професійних досягнень). Емоційне вигорання характеризується як динамічний процес, який розвивається з часом у міру зростання проявів [65, с. 450].

Отже, у цьому підході вигорання складається з: 1) емоційного виснаження, 2) деперсоналізації професійної діяльності, 3) деперсоналізації суб'єктів професійної діяльності, а також 4) редукції особистих досягнень.

При дослідженні синдрому професійного вигорання не можна оминати проблему утворення та класифікації унікального ряду, тобто ізоляції системи від факторів, що стримують розвиток явища. Такими факторами можуть бути *особисті фактори* – це тривога, соціально-економічна незахищеність, соціальна та міжособистісна ізоляція, структурна поведінка, висока мотивація, низька самооцінка, низька кар'єрна мотивація. *Ситуативні фактори* – соціальне порівняння та оцінка інших, несправедливість, нерівність у міжособистісних стосунках, негативні, напружені або холодні стосунки з колегами та підлеглими тощо. *Професійними факторами* є складні когнітивні зв'язки, емоційно насичені ділові відносини, потреба в постійному розвитку особистості та навички професійного вдосконалення, адаптація до нових людей, зміни професійних ситуацій, пошук нових рішень, професійна самооцінка та добровільні рішення, нудні завдання, готові рішення, потреба у творчому дослідженні та інші фактори. Синдром «втоми від роботи» – це наявність емоційної напруги в загальних умовах праці [13, с. 27].

Втома виникає поступово і не пов'язана з конкретними стресовими подіями. Конфлікт між індивідуальними та зовнішніми характеристиками (очікуваннями та вимогами оточення) впливає на цей процес. Ця різниця діє як постійне джерело стресу. К. Маслач і М. Лейтер також називали втому «ерозією душі». «Це показує ерозію цінностей, поглядів і волі – ерозію людської душі» [26].

Е. Малах-Пайнс описує вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у емоційно насичених ситуаціях [129].

Г. Сельє пояснює, що синдром вигорання можна порівняти з горем у його крайній формі. За його словами, стресом можна пояснити недоліки особистості або негативні зміни в житті людини. Також Г. Сельє виділив три стадії стресу [76, с. 247]:

1. Фаза страху, коли організм мобілізований, щоб впоратися із загрозою, відбуваються біологічні реакції, що направлені на боротьбу чи втечу («бий», «біжи» або «завми»). У початковій фазі виникає шок, при якому активуються окремі захисні механізми. Фаза настає при першій появі стресора.

2. Фаза резистентності виникає після тривалого впливу стресора і необхідності підтримки захисних сил організму. Тіло намагається боротися із загрозою, коли не може втекти. Це період максимальної адаптації та успішного встановлення психологічної рівноваги, організм адаптується до стресу та повертається до свого нормального стану. Але якщо стрес не зникає або захисний механізм не активується, людина переходить до третьої стадії.

3. Фаза втоми, коли при сильному і тривалому впливі стресорів порушуються захисні механізми адаптації, раптово знижуються адаптаційні резерви і опірність організму, виникає відчуття покинутості. Тривалий стрес і невміння адаптуватися можуть виснажити ресурси організму та призвести до захворювань.

Дж. Грінберг розглядає емоційне виснаження як процес, що включає 5 стадій [48, с. 120-121]:

- перша стадія – «бджілки»: працівники спочатку люблять свою роботу і виконують завдання з ентузіазмом, але чим більш стресова ситуація на роботі, тим нижчий рівень задоволеності.
- у другій фазі з'являються втома, апатія, безсоння, а за відсутності подальшої мотивації та стимулювання працівник втрачає інтерес до роботи, не бачить потягу до продуктивної праці, порушує трудову дисципліну, а сильна мотивація призводить до синдрому втоми.

- на третій стадії з'являються хронічні симптоми перевтоми, а недостатній режим відпочинку і праці призводять до хвороб, психологічних страждань, дратівливості, гніву та почуття безсилля.
- на четвертій стадії з'являються хронічні захворювання, внаслідок яких людина частково або повністю втрачає працездатність, посилюється почуття невдоволення собою, обраною професією та життям.
- на п'ятій стадії емоційного виснаження загострюються всі фізичні та психологічні проблеми, що починають загрожувати життю людини небезпечними захворюваннями.

Наукова робота з проблеми професійного вигорання в українському контексті активно ведеться вченими різних галузей, зокрема психологами, соціологами, та іншими фахівцями. Деякі українські науковці, що займалися цією темою – Л.М. Карамушка, М.Л. Смульсон, С.Д. Максименко, М.Л. Авраменко, Т.В. Форманюк та інші, що внесли свій вклад у дослідження професійного вигорання, досліджуючи його зв'язок з психічним здоров'ям, особистісними особливостями та особистісно-професійними факторами в умовах українських організацій та специфіки культурного середовища [42; 84; 89; 93; 100; 110].

Л.М. Карамушка розглядає втому як неконтрольоване напруження, але зазвичай воно є наслідком неефективності зусиль щодо задоволення робочих потреб через розумову, емоційну, а іноді й фізичну бездіяльність, надмірну напругу чи незадоволеність [43].

Українські науковці зосереджують увагу на аналізі взаємозв'язків між професійним вигоранням та психічним здоров'ям психологів та фахівців інших професій, що працюють у сфері психологічної допомоги. Вони досліджують особистісні особливості та професійні характеристики, які можуть стати факторами, що сприяють виникненню вигорання в умовах українських організацій, а також враховують специфіку культурного середовища, в якому працюють ці спеціалісти.

Дослідження, проведені вітчизняними вченими, спрямовані на ідентифікацію та розуміння ключових факторів, які впливають на появу вигорання, розробку стратегій його попередження та ефективних методів підтримки психологів та інших фахівців для збереження їхньої психічної стійкості та професійної компетентності. Результати їхніх досліджень відображають унікальні вимоги та особливості українського соціокультурного контексту, що допомагає розробляти адаптовані стратегії управління стресом та підтримки психологічного здоров'я фахівців у робочому середовищі в Україні.

Емоційне виснаження – це насамперед набутий стереотип трудової поведінки. Синдром вигорання можна розглядати як функціональний стереотип, оскільки він дозволяє людині правильно вимірювати і використовувати власні енергетичні ресурси. Отже, синдром втоми від роботи є проявом стресу, який відчуває людина у професійній діяльності. Цей термін є загальним терміном для наслідків тривалого професійного стресу та певних типів криз у процесі роботи. Систематичне наукове дослідження цього синдрому є необхідним, оскільки поточні дані досліджень показують, що вигорання слід концептуально та емпірично диференціювати від інших форм стресу.

1.2. Феноменологія емоційного вигорання в професійній діяльності психолога

Довготривала стресова реакція, що виникає в результаті впливу професійного стресу на людину «міжособистісних» професій, називається емоційним вигоранням. Чому досвідчені фахівці на піку своєї кар'єри раптом втрачають інтерес до роботи, яка вчора була для них дуже цікавою і важливою? Пояснень появи цієї проблеми може бути багато, але перше, що спадає на думку сучасним психологам, це «синдром емоційного вигорання». «Синдром емоційного вигорання» – це синдром фізичного та емоційного виснаження, який свідчить про те, що професіонали втратили позитивні

емоції, включаючи розвиток негативної самооцінки та негативного ставлення до роботи [90, с. 15]. Слід зазначити, що професійне вигорання часто трапляється серед людей, яких ми називаємо «трудоголіками». Робота в наднормовий час, вдома та на вихідних, екстрені дзвінки – все це ознаки реальної загрози вигорання [51, с. 81].

Професійне вигорання є однією з можливих фізичних реакцій, пов'язаних з багаторічним досвідом роботи, характерними рисами якого є тривалий контакт з людьми та емоційно залучена співпраця у вирішенні їхніх проблем. Представниками цих професій є: педагоги, психологи, юристи, соціальні працівники, чиновники, священнослужителі та люди, зацікавлені в допомозі іншим [25, с. 32]. Помилково вважати, що представники так званих професіоналів комунікаційної професії краще, ніж фахівці інших сфер, справляються зі стресом, знаходять ефективні рішення особистих і професійних проблем або зовсім ігнорують їх як другорядні. «Комунікативні» роботи найпершими можуть страждати від такої проблеми як емоційне виснаження. Не виняток і психологи, вчителі шкіл, вихователі дитячих садків, викладачі інститутів, університетів, академій. Відомо, що представники комунікаційних професій загалом і психологи зокрема відчують перевантаження у своїй роботі [56, с. 25].

Основною причиною цього феномену є невміння сприймати та залучати сучасні методи швидкого відновлення психічних сил, агресивність, дратівливість, злість – це прояви шкідливих емоційних звичок (прямих чи опосередкованих). Емоційне виснаження, фактично, проявляється емоційною нестабільністю, психічною неврівноваженістю та деперсоналізацією. Простіше кажучи, перевтомлені та незадоволені своїм соціальним статусом спеціалісти не завжди вміють контролювати свої емоції і часто завдають психологічної шкоди собі та оточуючим. Зовні цей неприємний синдром здебільшого проявляється підвищеною дратівливістю і втратою інтересу до роботи. Крім того, така ситуація часто стає причиною багатьох професійних психосоматичних захворювань [105, с. 105].

Робота комунікативного характеру несе велике нервово-психічне навантаження. В основному це психологічні та організаційні проблеми: постійна потреба в залученні в психоемоційні процеси інших людей, надмірні контакти протягом робочого дня, брак часу, емоційне та фізичне перевантаження, соціальна оцінка. Перелічені особливості діяльності сприяють виникненню та розвитку синдрому професійного вигорання.

Феноменологія емоційного вигорання в професійній діяльності психолога – це вивчення та опис самого явища емоційного вигорання з точки зору внутрішнього досвіду та переживань психологів, які працюють у сфері психологічної допомоги. Це дослідження орієнтоване на вивчення емоційних станів, стресу, психологічної втоми та внутрішніх переживань практикуючих психологів, спричинених їхньою професійною діяльністю.

Феноменологія емоційного вигорання враховує вплив професійних обставин, взаємодії з клієнтами, навантаження роботою та емоційні переживання психологів. Вона спрямована на вивчення та розуміння внутрішнього світу практикуючого психолога під час їхньої роботи, виявлення внутрішніх емоційних реакцій на різні ситуації та фактори, які сприяють виникненню емоційної втоми та стресу. Такий підхід дозволяє отримати більш глибоке розуміння та опис емоційного вигорання в контексті професійної діяльності психолога.

Під час вивчення феноменології професійного вигорання психолога важливо враховувати кілька ключових аспектів:

1. *Внутрішній досвід психолога:* розуміння внутрішнього світу практикуючих психологів – їхніх емоційних переживань, стресу, фізичної та емоційної втоми під час роботи.

2. *Фактори, що спричиняють вигорання:* врахування зовнішніх та внутрішніх факторів, таких як навантаження роботою, складність взаємодії з клієнтами, емоційне занурення у проблеми інших людей.

3. *Контекст професійної діяльності:* розгляд функцій і обов'язків психолога в різних сферах (наприклад, клінічна психологія, консультативна,

освітня робота) та особливостей кожної з них у виникненні емоційного вигорання.

4. *Професійні навички та підтримка*: розробка навичок саморегуляції, стратегій відновлення та підтримки психічного здоров'я психологів, включаючи психотерапію, консультації або спеціальні тренінги.

5. *Ефективність психологічної підтримки*: оцінка ефективності заходів та програм психологічної підтримки для психологів у попередженні та лікуванні емоційного вигорання.

Загальна мета роботи полягає у розумінні емоційних, психологічних та контекстуальних аспектів, які впливають на емоційне вигорання психологів, та розробці стратегій для покращення їхнього психічного здоров'я та професійної діяльності.

Звичайно, в рамках обговорення можна висловити декілька аргументів у відповідь на наведені тези.

По-перше, можна підкреслити, що хоча внутрішні емоційні переживання та зовнішні фактори дійсно мають значний вплив на психологів і їхню роботу, але існує необхідність врахування індивідуальних особливостей кожної людини. Один і той же фактор, такий як високий обсяг роботи, може викликати різні реакції у різних людей, залежно від їхніх ресурсів, досвіду, особистісних рис і стратегій саморегуляції. Тому ствердження про однозначний вплив певних факторів на виникнення емоційного вигорання потребує уточнень та додаткового дослідження.

По-друге, необхідно враховувати, що підтримка психологів не обов'язково має бути обмежена лише психологічними методами, такими як психотерапія чи консультації. Інші аспекти, такі як покращення умов праці, впровадження програм фізичного відновлення, соціально-психологічні тренінги та тимчасові періоди відпочинку, також можуть мати велике значення у запобіганні вигорання та забезпеченні психічного здоров'я практикуючих психологів.

Крім того, у контексті ефективності психологічної підтримки варто враховувати, що оцінка результативності програм потребує не лише аналізу числових показників, але й урахування відгуків та власного досвіду психологів. Навіть якісні зміни у їхньому самопочутті та сприйнятті роботи можуть вказувати на успішність психологічної підтримки, але часто вони можуть залишатися непоміченими у кількісних показниках.

Отже, хоча нами наведено загальний огляд факторів, що впливають на емоційне вигорання психологів, та стратегій підтримки їхнього психічного здоров'я, варто враховувати, що існує багато аспектів цієї проблеми, які потребують детальнішого розгляду та врахування індивідуальних особливостей кожної людини та її професійного оточення.

З вищеописаних точок зору можна зробити висновки про необхідність індивідуального та багатогранного підходу до профілактики фахівців з кількох ключових причин:

1. Розмаїття факторів впливу: зважаючи на різноманітність факторів, що призводять до професійного вигорання у психологів (внутрішні емоційні переживання, зовнішні та внутрішні фактори роботи, контекст професійної діяльності, професійні навички, ефективність психологічної підтримки), необхідно впроваджувати різноманітні підходи у профілактиці, які охоплюють ці всі аспекти.

2. Індивідуалізований підхід: розуміння того, що кожен фахівець унікальний і може реагувати на стресори та навантаження власним чином, підкреслює важливість індивідуального підходу до профілактики. Не існує універсального методу запобігання вигоранню, але можна розробляти персоналізовані стратегії для кожного працівника.

3. Різноманітність підходів: оскільки ефективність психологічної підтримки може бути різноманітною, необхідно впроваджувати різні методи та програми з оцінки їхньої ефективності. Це може включати психологічні консультації, тренінги зі стресостійкості, фізичне відновлення та інші аспекти.

4. Постійний моніторинг і корекція: застосування якісної та багатогранної профілактики передбачає не лише впровадження програм, але й постійний моніторинг ефективності заходів та внесення необхідних корекцій. Важливо постійно оцінювати та адаптувати стратегії, щоб вони відповідали потребам психологів у протистоянні стресовим ситуаціям.

Таким чином, зазначена різноманітність факторів, які призводять до професійного вигорання, підкреслює важливість розробки та впровадження різнобічної та гнучкої системи профілактики для фахівців, щоб забезпечити їхню психічну стійкість та благополуччя у робочому середовищі.

Виходячи з вищеописаного, основна **гіпотеза дослідження** полягає у припущенні, що профілактика професійного вигорання, через психологічний супровід та підтримку фахівця, має суттєвий вплив на психічний стан психолога. Ця підтримка є необхідною у збереженні та покращенні професійної компетентності психолога під час здійснення практичної діяльності та надання кваліфікованої допомоги клієнтам.

Окрім теоретичних даних та спостережень, існує значна наукова та практична підтримка цієї гіпотези. Дослідження показали, що психологічна підтримка та профілактичні заходи можуть значно зменшити ризик виникнення емоційного вигорання у психологів. Це може включати практики саморегуляції, психологічні тренінги, психотерапевтичні сесії та підтримку колег.

Психологічний супровід спрямований на підтримку психічного здоров'я психолога, допомагаючи зберегти його емоційну стабільність, відновлюючи енергію та ресурси, необхідні для якісного виконання професійних обов'язків. Така підтримка дозволяє психологу краще керувати стресом, розвивати ефективні підходи до роботи з клієнтами та підвищує його професійну компетентність.

Отже, гіпотеза про вплив профілактики професійного вигорання на психічний стан психолога та його професійну компетентність підтримується науковими даними та дослідженнями у сфері психології, що робить її

значущою для подальшого наукового дослідження та практичного застосування.

Психологи, як і інші фахівці комунікативних видів діяльності, активно спілкуються з іншими людьми і характеризують систему «людина-людина», через яку можливе виникнення синдрому емоційного виснаження. Професійна діяльність психолога відноситься до групи фахівців, які несуть підвищену відповідальність за здоров'я і життя окремої особистості, груп населення і суспільства в цілому. Під час роботи вони постійно взаємодіють з реципієнтами, поділяють емоційні переживання клієнтів, тому обґрунтовано можуть відчувати підвищене емоційне навантаження. Це може призвести до виникнення у спеціаліста так званої професійної трансформації.

Можна виділити наступні ознаки професійної трансформації психологів:

- зниження особистісної значущості професійної діяльності та втрата соціальної цінності;
- клієнт відчуває результати професійної діяльності фахівця як об'єкт, що є знеособленим носієм симптомів;
- зменшення професійної відповідальності за рахунок великого потоку клієнтів;
- поширення негативно-скептичного ставлення до клієнтів;
- підвищена збудливість і агресивність внаслідок високої нервово-психічної напруги;
- підвищення рівня конфліктності у сфері міжособистісних стосунків;
- апатія та соціальна ізоляція [11, с. 34].

Ці прояви особливо можливі для психологів, які працюють з дітьми з вадами розвитку та іншими категоріями «складних» клієнтів. Це призводить до втрати сенсу дій і втрати впевненості у власних силах. Таким чином, творчий підхід втрачає своє значення, психолог-консультант використовує традиційні методи та засоби, оскільки не виникає сумнівів у їх ефективності, та звільняється від страху безробіття [34, с. 230].

Професійна діяльність психолога – це сукупність методів та прийомів, що допомагають у вивченні психічних якостей людей та використовуються для підвищення ефективності діяльності та захисту психічного здоров'я.

Аналіз та звітність нормативних документів, порядок організації та здійснення професійної діяльності психолога дозволяють визначити багато функцій, що визначають її специфіку:

1. Базування на засадах сучасної науки і психологічної практики з теоретичною базою, а також емпіричним матеріалом, необхідним для вирішення практичних завдань.

2. Суворе виконання психологом етичних норм, чітка орієнтація на цінності оточуючих, адекватне визнання фахівця та оцінка його здібностей, міри його впливу на інших людей.

3. Справедливе і суворе економічне регулювання за допомогою різних нормативних актів. Тому в центрі уваги психологів – інтереси клієнтів, особистісні цінності, захист інтересів і психічного здоров'я, а також необхідність якісних рішень, що забезпечують ефективне виконання трудового обов'язку. У той же час характер діяльності багато в чому пов'язаний з психологічними труднощами клієнтів, а також обмеженням можливостей і свобод.

4. Необхідність виконання інших службових обов'язків (крім безпосередньої професійної діяльності), що можуть суперечити шаблону та духу психолога у професійних стосунках з клієнтом.

5. Різноманітність спеціальних обов'язків і складність роботи, яку вирішує психолог. Для цього широкий науковий підхід вимагає використання дослідницьких методів і засобів діагностичного та адміністративного характеру, спрямованих на багато напрямків психології.

6. Організація та здійснення психологічної роботи, необхідність тісного контакту з її суб'єктами зумовлює обмін психологічною інформацією, отриманою в роботі, і використання цієї інформації в практичній діяльності.

Особливу увагу слід приділити питанню захисту конфіденційності такої інформації.

7. Остаточна інтеграція з єдністю спільної діяльності психологів та інших суб'єктів психологічної діяльності.

8. Відсутність достатньо чітких критеріїв ефективності роботи психолога, а в окремих випадках і надійних методик і тестів ефективності спеціалізованої роботи [52, с. 20-21].

Стикаючись із втомою, викликаною переліченими специфічними складовими роботи, психолог у стані виснаження починає задовольнятися дрібницями, перестає ставити перед собою соціально значущі цілі, оскільки не вірить у їх досягнення. На цьому етапі психологи можуть вдаватися до переривання контакту з клієнтами, роблячи свою діяльність неефективною.

Спілкування психолога з клієнтом насичене емоціями, адже фахівець залучено допомагає, виявляє розуміння та готовність бути поруч. Клієнти стають емоційно прив'язаними, що підвищує особисту відповідальність психолога за їх психологічне благополуччя та життя [35, с. 29].

Саме тому психолог повинен володіти особистісними якостями, що дозволяють йому думати про розвиток впевненості в собі, здійснення особистісних змін і створення максимально сприятливих умов для особистісної орієнтації, здійснення бажань і розвитку здібностей клієнтів. Вони включають гнучкість і толерантність, емпатію, чуйність, здатність створювати атмосферу емоційного благополуччя, здатність виражати справжні почуття та емоції в групі, ентузіазм і оптимізм, довіру до здатності учасників групи змінюватися і рости, збалансованість, толерантність до розчарувань і невпевненості, саморегуляцію, впевненість у собі, знання про самооцінку, зони конфлікту, потреби та мотивації; багату уяву, інтуїцію; високий інтелект [121, с. 139].

Основною психологічною проблемою фахівця-психолога є постійна напруга, пов'язана з необхідністю інтеріоризації певної поведінки, яка мобілізує всі сили на активні та адекватні дії. Також важливою особливістю

роботи є частота контактів між клієнтами та їх рідними – особами, які піклуються про своїх близьких, що потребує великої комунікативної майстерності психолога, а також вирішення можливих психологічних труднощів у рецептивному спілкуванні.

Емоційне вигорання – поширене явище в колі психологів. Постійна втома, емоційний зрив, почуття відсутності соціальної підтримки, незадоволеність професією та її проявами. Процес вигорання відбувається внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без належного «вивільнення» і поступово розвивається.

Психологи можуть уникнути емоційного виснаження та зменшити його тягар, скориставшись такими принципами: ділення цілей на короткострокові та довгострокові; використання перерв в роботі для збереження психічного та фізичного здоров'я; оволодіння навичками та вміннями саморегуляції; професійний та особистісний розвиток, обмін професійною інформацією з представниками інших підрозділів (тренінги, конференції, консультації); уникнення зайвої конкуренції; емоційне спілкування, коли професіонал аналізує свої почуття та ділиться ними з іншими, що значно знижує ймовірність вигорання; підтримання гарного фізичного стану [98].

В умовах сучасного світу, сповненого викликами, повністю позбутися професійного стресу та втоми практично неможливо. Але їх вплив на здоров'я психолога можна звести до мінімуму. Профілактичні, лікувальні та реабілітаційні заходи повинні бути спрямовані на усунення дії стресора: усунення надмірного стресу, підвищення професійної мотивації, збалансування зусиль і отриманого результату. Щоб уникнути емоційного виснаження, потрібно ретельно розраховувати навантаження і навчитися переключатися з одного виду роботи на інший [54].

Тема дуже актуальна для психологічної практики. Багато видів діяльності професійних психологів пов'язані з емоційним перенасиченням, психофізичним напруженням і високим рівнем стресу. Надзвичайні ситуації на робочому місці є нормальними і поширеними. Вигорання є результатом

накопичення стресорів, основного елемента процесу вигорання. Психічне виснаження часто набувається через стереотипну психічну поведінку. Втома – це стереотипна функція, яка частково дозволяє людині вимірювати та економити енергетичні ресурси. У той же час, коли втома негативно впливає на професійну діяльність, вона може бути функціональним наслідком, дослідження в цій ситуації є актуальним [78, с. 268].

Аналіз теоретичних джерел дослідження теми стресу, розладів особистості та рівня психічного виснаження дав змогу вивчити прояви професійного вигорання в психологічній професії та його зв'язок із синдромом психічного виснаження. Професійна робота дорослих займає багато часу, від цього залежить якість життя та впевненість. У нашій культурі є традиція наполегливо працювати, ця ситуація призводить до емоційного вигорання та невміння відпочивати [2, с. 85].

Професія психолога входить до списку «допомагаючих професій». Це діяльність, що передбачає багато взаємодії та емоційної залученості у результат роботи спеціаліста. З іншого боку, ця участь та емоційна залученість є невід'ємною частиною роботи та показником вищого рівня професіоналізму. Але також це призводить до розумової втоми [118]. Виснаження виникає як реакція на вплив стресу, що негативно позначається на психофізичному здоров'ї та працездатності психолога, проявляється через відчуття втоми, особистісної ізоляції від об'єктів діяльності та зниження мотивації до професійної діяльності [14].

1.3. Модель професійного вигорання фахівців-психологів

На нашу думку, варто розглянути модель професійного вигорання за моделлю, розробленою К. Маслач і С. Джексон, що є однією з ключових теоретичних основ у вивченні цього явища. Вона базується на концепції вигорання як тривалого процесу стресу, що виникає внаслідок дисбалансу між очікуваннями та вимогами професійної діяльності та реальною можливістю їх виконання [26; 72].

Наукова модель професійного вигорання, що отримала назву **трифакторна модель**, стала однією з найвизначніших теоретичних основ у вивченні даного феномену. Вона відображає процес вигорання як багатоаспектний і тривалий стан, що виникає внаслідок перевантаження та стресу в процесі професійної діяльності.

Модель професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон має форму трикутника, який складається з трьох основних компонентів, кожен з яких відображає певні аспекти цього явища: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, яку ще називають зниженням особистісних прагнень.

1. *Емоційне виснаження.* Це перший бік трикутника, що описує втому, розлади емоцій та низький рівень енергії, що можуть виникнути в результаті довготривалого напруження та стресу на роботі. Це може призвести до втрати енергії, емоційного «знеболення» та загального відчуття виснаження.

2. *Деперсоналізація.* Ця частина моделі вказує на відчуття відчуження, відсторонення або почуття безучастності до тих, з ким працює людина, або до самої роботи. Це може призвести до відчуття відсутності емпатії, розвитку цинічного та бездушного ставлення фахівця до колег або клієнтів, що може призвести до сприйняття їх як об'єктів, а не як індивідів.

3. *Редукція особистих досягнень.* Третій бік трикутника стосується власної оцінки ефективності та досягнень особистості на робочому місці та виражається у відчутті власної некомпетентності та невдач, неспроможності досягати власних цілей та втраті професійної ефективності.

Ці компоненти утворюють основу для аналізу та розуміння професійного вигорання у працівників, особливо у тих сферах, де велике значення має спілкування з клієнтами або інтенсивна емоційна робота: у психологів, медичних працівників, вчителів та фахівців інших соціальних професій.

Модель розглядає вигорання як процес, що поступово розвивається, і враховує різні аспекти його виникнення та розвитку. Вона допомагає фахівцям краще розібратися із власними емоціями та реакціями на стрес, що допомагає уникнути подальшого виснаження та зберегти професійну ефективність.

Тому ми у нашому дослідженні керувалися цим загальновідомим та найбільш поширеним підходом, розробленим К. Маслач і С. Джексон. Наша робота покликана дослідити та аналізувати професійне вигорання в психологічній практиці, і ми вважаємо за необхідне простежити, як ця модель може застосовуватися до психологів, що працюють у різних сферах: клінічній, консультативній, організаційній, освітній, тощо.

Наша робота спрямована на розуміння взаємозв'язку між професійними вимогами психологічної роботи та виникненням стресу, який може призвести до вигорання серед практикуючих психологів. Ми аналізуємо вплив факторів робочого оточення, включаючи навантаження, взаємодію з клієнтами, емоційну виснаженість та зміни в емоційному стані під час роботи.

Основні наші зусилля спрямовані на виявлення причин та факторів, що сприяють вигоранню серед фахівців-психологів, і розробку стратегій попередження цього стану. Наша мета полягає в тому, щоб виявити ефективні стратегії, які допоможуть психологам уникнути вигорання, зберегти емоційне благополуччя та підтримати високий рівень професійної компетентності у своїй практиці.

Даний підхід має велике значення для розуміння феномену вигорання також і в умовах війни. В такий період військові, медичні працівники, психологи та інші фахівці стикаються з високим ризиком вигорання через постійний стрес, травматичні ситуації та емоційне напруження. Вивчення цієї моделі в контексті війни дозволить краще розібратися з механізмами виникнення вигорання та виявити шляхи його запобігання або лікування.

Ця модель є потужним інструментом для аналізу і прогнозування вигорання психологів, лікарів, соціальних працівників та ін. Вона надає можливість оцінити ступінь ризику вигорання та визначити ефективні

стратегії попередження та підтримки для фахівців, що працюють у стресових умовах військових конфліктів.

Розгляд цієї моделі у нашій роботі має свою вагому перевагу. Вона дозволяє глибше розібратися з процесом вигорання, враховуючи різні його аспекти. Використання цієї моделі дозволить систематизувати фактори, що впливають на професійне вигорання, і спростить аналіз відповідно до трьох основних компонентів. Такий підхід допоможе глибше розкрити і пояснити прояви вигорання у фахівців та врахувати різноманітність цього явища в контексті нашої роботи.

Трифакторна модель Маслач і Джексон є однією з ключових теорій у вивченні професійного вигорання. Найсуттєвіші аргументи на її користь можуть бути описані наступним чином:

- широке визнання в науковому співтоваристві: трифакторна модель широко використовується та визнана у наукових дослідженнях у сфері психології праці та організаційної поведінки, що робить її популярною в контексті аналізу професійного вигорання;
- концептуальна структура: модель враховує три ключові фактори професійного вигорання – емоційне виснаження, відчуття деперсоналізації та редукцію особистих досягнень. Ці аспекти допомагають краще розуміти різні аспекти та прояви вигорання у професійній діяльності;
- методологічна основа: трифакторна модель базується на емпіричних дослідженнях та багаторічному аналізі в контексті різних професійних груп, спирається на концепції психологічних та емоційних аспектів, що дає можливість збирати більш точні дані та проводити специфічні аналізи;
- практична значущість: модель надає практичні настанови для виявлення, профілактики та лікування професійного вигорання, допомагає розробляти програми підтримки та заходи для зменшення вигорання у різних професійних сферах;

- адаптивність до різних контекстів: ця модель досить гнучка, оскільки може застосовуватися в різних сферах професійної діяльності, включаючи медичні професії, освітню сферу, соціальну роботу та інші.

Отже, через свою широку визнаність, підґрунтя на дослідженнях, адаптивність та практичну значущість, трифакторна модель К. Маслач і С. Джексон є однією з найбільш актуальних та адекватних для сучасних потреб у дослідженнях професійного вигорання.

Висновки до розділу 1

У розділі висвітлено еволюцію наукового вивчення професійного вигорання. Він починається з вказівки на те, що наукові дослідження щодо вигорання здійснюються протягом десятиліть та проходили кілька етапів. Перші дослідження були спрямовані на зв'язок вигорання з психічним здоров'ям та робочим середовищем. Сучасне вивчення професійного вигорання набуло більш системного підходу та включає широкий спектр аспектів: психологічні, соціальні, організаційні та культурні фактори, які впливають на це явище. Інтернаціональні та національні дослідження продовжують розширювати наше розуміння цього явища з метою розробки ефективних підходів до його попередження та лікування в різних сферах професійної діяльності.

Також обговорюється різноманітність моделей та підходів щодо розуміння професійного вигорання. Перший підхід розглядає вигорання як фізичне, психологічне та емоційне виснаження, викликане тривалим перебуванням у емоційно насичених ситуаціях спілкування. У другому підході вигорання розглядається як двовимірна модель, що включає емоційне виснаження та деперсоналізацію – відчуження від самого себе. Нарешті, найбільш поширеним є третій підхід – трифакторна модель К. Маслач та С. Джексон, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження власних особистісних прагнень. Також розглянуто чотирифакторну модель, що подає вигорання як динамічний процес, що розвивається протягом часу і

має чіткі стадії розвитку. Кожен компонент (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень) розглядається окремо як фактори в процесі вигорання.

Коротко описано активність українських вчених різних галузей, які займаються проблемою професійного вигорання. Зазначається, що ці дослідники вносять вагомий внесок у розуміння зв'язків між професійним вигоранням та психічним здоров'ям фахівців, особливостями праці в українських організаціях та специфікою культурного середовища.

Дослідження українських вчених спрямовані на ідентифікацію факторів, що впливають на виникнення вигорання, а також на розробку стратегій його попередження та підтримки психологів та інших фахівців для збереження їхньої психічної стійкості та професійної компетентності. Результати цих досліджень відображають унікальні вимоги та особливості українського соціокультурного контексту, що допомагає розробляти адаптовані стратегії управління стресом та підтримки психологічного здоров'я фахівців у робочому середовищі в Україні.

Висвітлено проблему професійного вигорання у фахівців різних сфер, зокрема серед людей, які займаються міжособистісною професійною діяльністю, такою як педагоги, психологи, юристи, соціальні працівники, чиновники, священнослужителі та інші, хто знаходиться в постійному контакті з людьми та займається емоційно залученою співпрацею у вирішенні їхніх проблем.

Окрім того, розглянуто особливості феномену емоційного вигорання саме в контексті професійної діяльності психологів, враховуючи вплив професійних обставин, взаємодії з клієнтами, навантаження роботою та емоційні переживання психологів.

Описано ключові аспекти феноменології професійного вигорання психолога. Основні пункти включають наступне: внутрішній досвід психолога; фактори, що спричиняють вигорання; контекст професійної

діяльності; професійні навички та підтримка; ефективність психологічної підтримки.

Наведено детальний огляд причин і підходів до профілактики професійного вигорання у психологів. Основні моменти, що висвітлені, включають в себе: різноманіття факторів впливу, індивідуалізований підхід, різноманітність підходів, постійний моніторинг і корекцію. Також обговорюється основна гіпотеза дослідження про вплив профілактики професійного вигорання на психічний стан психолога. Зроблено акцент на тому, що психологічний супровід та підтримка є необхідними для збереження емоційної стійкості психолога та покращення його професійної компетентності. Наведено підтримку гіпотези науковими даними та дослідженнями в галузі психології, що підкреслює важливість подальшого наукового дослідження та практичного застосування в цій області.

Детально розглянуто модель професійного вигорання, розроблену К. Маслач і С. Джексон, що є однією з провідних теоретичних основ у вивченні цього явища. Модель визначає професійне вигорання як тривалий процес стресу, що виникає внаслідок невідповідності між очікуваннями та вимогами професійної діяльності та можливостями їхнього виконання. Це розуміння розглядає професійне вигорання як багатоаспектний стан, складений з трьох компонентів: емоційного вигорання, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Кожен з цих аспектів відображає різні прояви вигорання та його вплив на психічне становище працівника. Модель Маслач і Джексон є важливим інструментом для аналізу та розуміння цього явища, особливо у сферах, де велике значення має емоційна взаємодія з іншими людьми.

Акцентовано увагу на використанні та значенні трифакторної моделі професійного вигорання для дослідження психологічної практики. Основною метою роботи представлено з'ясування зв'язку між вимогами професійної роботи та стресом, що виникає, а також механізмів виникнення вигорання серед практикуючих психологів.

Наголошено, що важливість цієї моделі особливо актуальна й у контексті війни, де працівники, зокрема психологи, медичні фахівці та інші, піддаються великому стресу та травматичним ситуаціям, що можуть спричиняти вигорання. Розгляд цієї моделі в умовах воєнного часу дозволяє краще зрозуміти механізми виникнення вигорання та виявити можливі шляхи його запобігання чи лікування. Передбачається, що аналіз цієї моделі може допомогти визначити ризики вигорання та розробити ефективні стратегії для попередження цього явища, що є критичним у стресових умовах, наприклад, під час воєнних дій.

Висвітлено ключові аспекти, які роблять трифакторну модель Маслач і Джексон надзвичайно актуальною та важливою для вивчення професійного вигорання. Отже, все перелічене вказує на актуальність та адекватність трифакторної моделі у вивченні професійного вигорання, роблячи її важливим інструментом для аналізу та розуміння цього явища.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методологія і організація дослідження професійного вигорання фахівців-психологів

Методологічний підхід в психології визначає джерела, методи та підходи до дослідження різних психологічних явищ. Він орієнтує на дотримання наукових стандартів та принципів дослідження. Крім того, методологічний підхід включає в себе засоби контролю за дослідженням та забезпечення його відповідності науковим стандартам. Зокрема, методологічний підхід до дослідження включає в себе формулювання наукових питань, відбір вибірки, планування дослідження, аналіз та інтерпретацію даних. Методологічний підхід у психології також охоплює оцінку валідності та достовірності результатів дослідження. Валідність означає ступінь, до якого результати відповідають нашим питанням дослідження та відображають реальну ситуацію. Достовірність відноситься до ступеню точності, з якою дані зібрані та оброблені [40].

Під поняттям "методологія дослідження феномену професійного вигорання" розуміють системний і науковий підхід до проведення досліджень, спрямованих на розуміння, аналіз та пояснення феномену професійного вигорання. Методологія дослідження включає в себе планування, збір та обробку даних, визначення відповідних змінних, вибір методів дослідження та інші аспекти, необхідні для наукового вивчення цього явища.

Основні аспекти методології дослідження феномену професійного вигорання можуть включати наступне:

1. *Визначення об'єкту та предмета дослідження:* це передбачає визначення того, що саме досліджується (наприклад, професійне вигорання психологів) і які аспекти цього феномену включаються в дослідження.

2. *Вибір методів дослідження:* визначення методів, які будуть використовуватися для збору та аналізу даних. Це може включати опитування, спостереження, інтерв'ю, аналіз документів, психометричні тести та інші наукові підходи.

3. *Вибір вибірки:* визначення характеристик та обсягу групи осіб, які будуть включені до дослідження. Важливо, щоб вибірка була представницькою для популяції, яку ви досліджуєте.

4. *Розробка інструментів дослідження:* створення або адаптація психометричних інструментів (анкет, шкал тощо) для вимірювання феномену вигорання та пов'язаних з ним змінних.

5. *Збір та аналіз даних:* проведення дослідження згідно з планом, збір даних та їх аналіз для отримання наукових результатів.

6. *Інтерпретація результатів:* аналіз та розуміння отриманих результатів, визначення їх важливості та внеску до наукового знання про вигорання.

7. *Формулювання висновків та рекомендацій:* підбиття підсумків дослідження та формулювання рекомендацій для практики та подальших досліджень.

8. *Рефлексія та критика методології:* оцінка методології дослідження, визначення її обмежень та можливостей для подальших вдосконалень.

Методологія дослідження феномену вигорання допомагає забезпечити наукову обґрунтованість дослідження та відтворюваність результатів, що є важливими для розвитку знань у цій області та розробки ефективних стратегій запобігання та лікування професійного вигорання [81].

Методологічне обґрунтування дослідження професійного вигорання психологів полягає у використанні конкретних підходів та методів для систематичного, наукового вивчення цього явища. Ось кілька ключових аспектів методологічного обґрунтування такого дослідження:

- Цілеспрямованість та актуальність дослідження. Оскільки професійне вигорання є серйозною проблемою у роботі психологів, дослідження, направлене на розуміння його механізмів, факторів та можливих способів запобігання, є актуальним та корисним.

- Наукова база та методичний апарат. Дослідження ґрунтується на ретельному аналізі попередніх наукових праць у цій області, використанні відповідних теоретичних моделей та концепцій (наприклад, моделі стресу або теорії саморегуляції) для розуміння процесів, що лежать в основі вигорання.

- Застосування різноманітних методів дослідження. Використання різноманітних методів, таких як анкетування, інтерв'ю, аналіз статистичних даних, спостереження, психофізіологічні вимірювання (наприклад, вимірювання рівня стресу), дозволяє отримати комплексні дані про стан психологів та фактори, що впливають на їхнє вигорання.

- Обґрунтування вибірки та методології. Ретельний відбір представників зі специфічних груп психологів (наприклад, клінічні психологи, освітні психологи, консультанти тощо) і врахування контексту їх професійної діяльності для максимально точних та репрезентативних результатів.

- Аналіз та інтерпретація даних. Методологічний підхід передбачає систематичний аналіз отриманих даних, інтерпретацію результатів на основі наукових концепцій та теорій, що дозволяє виявити взаємозв'язки та закономірності.

- Етичність дослідження. Збирання даних відбувається відповідно до етичних принципів, з урахуванням конфіденційності, добровільності участі та безпеки учасників дослідження.

Завершення дослідження повинно містити аналіз отриманих результатів та їх інтерпретацію з урахуванням поставлених дослідником гіпотез та цілей дослідження. Результати дослідження повинні бути представлені у вигляді звіту, який містить відповіді на поставлені питання та рекомендації щодо подальшого дослідження даної проблеми.

Отже, методологічне обґрунтування дослідження на виявлення професійного вигорання психологів базується на науковому підґрунті, ретельному виборі методів та врахуванні етичних аспектів для отримання надійних та значущих результатів.

Вважаємо за необхідне освітити *інструментарій дослідження професійного вигорання психологів*.

У дослідженні рівню професійного вигорання психологів можна використовувати різноманітні джерела, що допоможуть зібрати необхідну інформацію та проаналізувати її. Деякі з можливих джерел включають наступне:

1. Наукова література з психології і суміжних наук. Література з професійного вигорання та стресу може надати основу для розуміння проблеми та допомогти вибрати відповідні методи дослідження та аналізу даних.

2. Методичні рекомендації та інструкції. Документи, що визначають методи дослідження та інструкції для проведення дослідження, можуть бути корисними для побудови належного дизайну дослідження та забезпечення стандартизованості процесу збору та обробки даних.

3. Статистичні дані та інформація. Дані про розповсюдження професійного вигорання серед психологів можуть надати важливу інформацію для порівняння зі своїми дослідженнями, а також для з'ясування потреб в підтримці та розвитку професійних практик.

4. Експертні оцінки та інтерв'ю. Експертні оцінки можуть надати глибинного розуміння проблеми та допомогти вибрати правильні методи дослідження та аналізу даних. Інтерв'ю з фахівцями-психологами, що працюють у відповідній сфері, можуть надати важливу інформацію про досвід та потреби у професійній підтримці.

5. Документи та звіти організацій. Звіти про результати досліджень та інші документи.

6. Психологічні тестування. Це можуть бути тести на вимірювання ступеня вигорання, тести на визначення особистісних характеристик, що впливають на ризик виникнення вигорання тощо.

7. Опитування. Це дослідження може допомогти отримати відповіді на питання щодо причин вигорання, факторів, що сприяють виникненню вигорання, та шляхів запобігання його розвитку.

8. Спостереження за роботою психологів. Може включати спостереження за роботою психологів у різних сферах діяльності, таких як психологічна консультація, психотерапія, психологічна підтримка тощо.

9. Дослідження, проведені за кордоном. Наукові студії та звіти з цієї теми, проведені за кордоном, можуть бути корисним джерелом для дослідження професійного вигорання психологів в Україні.

10. Аналіз статистичних даних. Може допомогти визначити тенденції розвитку професійного вигорання серед фахівців-психологів, а також визначити фактори, що впливають на його розвиток [69].

Результати досліджень можуть бути використані для розробки програм психологічної допомоги фахівцям, які працюють з людьми, що зазнають професійного вигорання. Такі програми можуть включати в себе практичні рекомендації для управління стресом, методи релаксації та інші прийоми для підтримки психічного здоров'я. Дослідження також можуть використовуватися для розробки програм навчання для студентів психології та фахівців, що займаються психологічною підтримкою військових і ветеранів. Крім того, результати досліджень можуть бути використані для розробки рекомендацій для політиків та управлінців щодо покращення умов роботи психологів, зменшення ризику професійного вигорання та підвищення якості надання психологічної допомоги [91].

Методи дослідження професійного вигорання серед фахівців-психологів поділяються на:

1. *Біометричні методи дослідження* професійного вигорання – використовуються для оцінки показників фізіологічного стресу, таких як

серцевий ритм, тонус м'язів, електродермальна активність тощо. Ці методи дозволяють отримати об'єктивну інформацію про фізіологічний стан психологів, які працюють з людьми, що досить часто перебувають у складних емоційних ситуаціях.

2. *Когнітивні методи дослідження* можуть використовуватися для оцінки когнітивних процесів, що відповідають за регуляцію емоційної реакції. Наприклад, методи експериментальної психології, такі як метод швидкості реакції, можуть допомогти вивчити швидкість та ефективність реагування на подразники.

3. *Соціально-психологічні методи дослідження* – для аналізу соціального середовища, в якому працюють фахівці, а також для вивчення реакцій інших людей на їх роботу. Наприклад, метод фокус-групи може допомогти вивчити думки та відношення працівників до роботи психологів.

4. *Психометричні методи дослідження* можуть бути використані для розробки та перевірки психологічних тестів, які використовуються для оцінки професійного вигорання. Наприклад, використання опитувальників та інших методів психометрії може допомогти визначити рівень вигорання у фахівців-психологів.

5. *Етнографічні методи* включають у себе спостереження, участь у житті досліджуваної групи, глибинні інтерв'ю та аналіз документів. Ці методи дозволяють отримати більш детальну інформацію про культурні та соціальні чинники, що впливають на професійне вигорання фахівців-психологів.

6. *Феноменологічні методи* – це спеціальні методи дослідження, що дозволяють отримати глибинне розуміння феномену (у нашому випадку, професійного вигорання) з точки зору особистості досліджуваної людини. До таких методів можна віднести інтерв'ю, які дозволяють з'ясувати особисті думки, переживання та емоції [113].

Окрім цього, методи дослідження поділяються на кількісні й якісні.

Кількісні методи дослідження, такі як опитування та анкетування, можуть дати можливість отримати статистично значущі дані, які можуть бути

корисними для порівняння результатів з іншими дослідженнями та створення загальних тенденцій.

Якісні методи дослідження, такі як інтерв'ю, фокус-групи та спостереження, можуть допомогти отримати детальнішу інформацію про індивідуальний досвід професійного вигорання та фактори, що до нього призвели. Вони також можуть допомогти виявити нові питання для подальшого дослідження та розкрити складні та контекстуальні аспекти професійного вигорання [36].

Розглянемо детальніше деякі з методів дослідження:

1. *Психологічний аналіз* для вивчення сутності поняття "професійне вигорання" та його компонентів. Застосування психологічного аналізу дозволить визначити основні фактори, що впливають на виникнення професійного вигорання у фахівців, а також з'ясувати, які методи та підходи до дослідження вже були використані в наукових дослідженнях з даної теми.

2. *Експеримент* для вивчення ефективності різних методів попередження та подолання професійного вигорання у фахівців-психологів. Експеримент дозволить виявити, які методи та підходи є найбільш ефективними для запобігання виникнення професійного вигорання та підвищення психологічної стійкості психологів до стресових ситуацій на роботі.

3. *Анкетування* для збору даних про рівень професійного вигорання у психологів та вивчення їхнього досвіду роботи з клієнтами. Анкетування дозволить отримати кількісні дані щодо рівня професійного вигорання, а також дізнатися про особливості роботи, що можуть впливати на ризик виникнення професійного вигорання. Цей метод дослідження полягає у використанні стандартизованих анкет, які містять питання про психологічний стан, професійну діяльність, рівень вигорання тощо. Анкети можуть бути самооцінювальними або заповнюватися дослідником в процесі спостереження.

4. *Інтерв'ю* може бути структурованим або неструктурованим. У структурованому інтерв'ю запитання і порядок їхнього задавання заздалегідь визначені. Неструктуроване інтерв'ю дозволяє досліднику задавати запитання у вільній формі, допускаючи більш глибоке дослідження теми.

5. *Бесіда* дає можливість глибше дослідити особистісні особливості та причини професійного вигорання фахівців-психологів.

6. *Метод професійної адаптації* дозволяє визначити ступінь пристосованості фахівців до професійних вимог та змін.

7. *Тестування* дозволяє визначити рівень професійного вигорання та інших психологічних показників особистості.

8. *Фокус-групи*. Цей метод полягає у створенні групи людей з подібним досвідом інтересу щодо досліджуваної теми, для обговорення питань, пов'язаних з професійним вигоранням. Фокус-групи дозволяють дослідникові отримати більш детальну інформацію про проблеми, пов'язані з професійним вигоранням.

9. *Спостереження* може бути прямим (коли дослідник є спостерігачем) або опосередкованим (коли дослідник отримує інформацію від інших людей про спостережувану діяльність). Спостереження дозволяє дослідникові отримати більш об'єктивну інформацію про поведінку фахівців-психологів у реальних умовах.

10. *Метод соціометрії* – дослідження соціальних зв'язків та структури групи. Він дозволяє визначити вплив соціальної підтримки на професійне вигорання фахівців.

11. *Метод психофізіологічних досліджень* дозволяє вимірювати психологічні реакції на стресові ситуації, що можуть бути пов'язані з професійним вигоранням. Наприклад, дослідження рівня кортизолу в крові може вказати на наявність стресу.

12. *Метод активної спостережливості* дозволяє досліджувати професійне вигорання в реальному часі шляхом спостереження за поведінкою фахівців в робочому середовищі. Цей метод дозволяє зібрати багато

інформації за короткий проміжок часу, але його використання може бути накладним, особливо якщо дослідження проводиться на великому обсязі.

13. *Аналіз документів.* Цей метод полягає у систематичному аналізі різних видів документів, таких як записи, листування, звіти, статистика тощо, з метою збору та інтерпретації даних про певні явища або процеси.

Крім того, можна використовувати кілька методів дослідження для отримання більш повної картини професійного вигорання та його причин. Наприклад, можна поєднувати опитування з інтерв'ю, щоб отримати більш широкий обсяг даних. Дослідники також можуть використовувати позитивні методи дослідження, такі як дослідження успіхів та досягнень, для вивчення того, які фактори впливають на розвиток та підтримку мотивації та задоволення роботою в професійній діяльності [33].

У кожного методу дослідження є свої переваги та обмеження, тому використання кожного методу потребує обґрунтування його доцільності та відповідності поставленій меті дослідження.

Для свого дослідження ми обрали **такий кількісний психометричний метод як опитувальники** за чотирма методиками: опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» (адаптація для дорослих) А. Меграбяна та Н. Епштейна [66]; опитувальник «Професійне вигорання», розроблений Н.Є. Водоп'яноюю та О.С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона (Maslach Burnout Inventory, MBI) [22]; опитувальник методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка [74; 112]; опитувальник методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона [29].

Саме цей метод був обраний тому, що опитувальники є одним з найбільш поширених та доступних методів для збору даних про професійне вигорання. На це є декілька причин:

- широкий охоплюючий спектр досліджень: опитувальники можуть бути використані для дослідження різних аспектів професійного вигорання психологів, таких як його причини, наслідки, симптоми та засоби запобігання;

- ефективність збору даних: опитувальники можуть бути розроблені таким чином, щоб дослідник отримував інформацію про багато психологів одночасно, зменшуючи час та зусилля, необхідні для збору даних;
- анонімність та конфіденційність: багато опитувальників забезпечують анонімність та конфіденційність відповідей, що дозволяє психологам бути більш відкритими щодо своїх думок та почуттів, пов'язаних з професійним вигоранням;
- висока репрезентативність вибірки: за допомогою опитувальників можна досліджувати велику кількість психологів з різних регіонів, різних вікових груп, з різним стажем роботи тощо, що дозволяє отримати репрезентативну вибірку та більш точні результати;
- можливість порівняння результатів: за допомогою опитувальників можна порівнювати результати досліджень з різних часових періодів, що дозволяє визначити тенденції у професійному вигоранні психологів та ефективність застосування різних методів запобігання та лікування [3].

Загалом, опитувальники є ефективним та доступним методом для збору даних про професійне вигорання психологів, оскільки вони можуть бути легко розроблені та адаптовані до конкретних потреб дослідження. Крім того, опитувальники дозволяють отримати більш широкую вибірку респондентів, порівняно з іншими методиками, що робить їх більш репрезентативними для дослідження великих груп психологів.

Опитувальники також дозволяють збирати дані про професійне вигорання в об'єктивній формі, що полегшує аналіз та порівняння результатів з іншими дослідженнями. Вони також можуть допомогти дослідникам зібрати велику кількість даних за короткий проміжок часу, що може бути важливим для ефективного вивчення професійного вигорання.

Нарешті, опитувальники дозволяють збирати дані про професійне вигорання в анонімній формі, що допомагає уникнути бажання відповідати "правильно" та знижує ризик спотворення результатів. Однак, важливо зазначити, що опитувальники можуть бути певним чином обмежені та не

забезпечувати достатньо глибокого розуміння професійного вигорання психологів, тому рекомендується комбінувати їх з іншими методиками для збору даних, такими як інтерв'ю та фокус-групи [18].

Розглянемо чотири обрані нами для дослідження методики детальніше.

1. Методика «Шкала емоційного відгуку» (адаптація для дорослих) А. Меграбяна та Н. Епштейна (додаток А) є інструментом для вимірювання рівня емоційної відповіді на різні подразники, включаючи подразники, що спричиняють професійне вигорання. Методика базується на концепції емоційної реакції, яка включає фізіологічну, поведінкову та психологічну відповіді на подразники. Шкала складається з 25 запитань, що оцінюють різні аспекти емоційного відгуку.

У контексті дослідження професійного вигорання, методика може використовуватись для вимірювання рівня емоційного відгуку на різні аспекти роботи, такі як рівень стресу, ступінь задоволення від роботи, відчуття втоми, ступінь зацікавленості в роботі тощо. Результати шкали можуть допомогти виявити особливості емоційної відповіді на різні аспекти роботи і сприяти розумінню професійного вигорання.

Оцінка результатів методики полягає у визначенні балів на кожному запитанні, а потім обчисленні загального балу. Високий загальний бал може свідчити про наявність емоційного вигорання, а низький – про його відсутність. Результати можуть бути корисні для подальшої роботи з професійним вигоранням, наприклад, для розробки індивідуальних стратегій саморегуляції емоційного стану та профілактики професійного вигорання [66].

Чому саме ця методика у нашому дослідженні передує трьом методикам оцінки професійного вигорання, що базуються на трифакторній моделі? Методика "Шкала емоційного відгуку" може бути пов'язана з методиками трифакторної моделі вивчення професійного вигорання (такої, як модель Маслач і Джексон), оскільки вона оцінює емоційний стан людини у різних ситуаціях, а емоційний стан є одним із ключових аспектів, які вивчаються в контексті професійного вигорання.

Основні зв'язки між "Шкалою емоційного відгуку" та трифакторною моделлю вигорання полягають у наступному:

- "шкала емоційного відгуку" може виміряти інтенсивність емоційних станів, включаючи стани стресу та виснаження. Це може бути пов'язано з компонентою "емоційне вигорання" трифакторної моделі;
- ця модель може виявити ступінь відчуття відчуження, зневаги або негативного ставлення до оточуючих. Оцінка емоційних реакцій на певні ситуації може бути показником деперсоналізації;
- "шкала емоційного відгуку" також може допомогти виявити власні переживання стосовно власних досягнень або невдач у роботі та сприйняття власної професійної компетентності, що є компонентою "редукції особистих досягнень" трифакторної моделі.

2. Опитувальник «Професійне вигорання», розроблений Н.Є. Водоп'яною та О.С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона (Maslach Burnout Inventory, MBI) (додаток Б), є одним з найбільш відомих та використовуваних інструментів для діагностики професійного вигорання. Він містить 22 запитання та дозволяє оцінити рівень емоційного вигорання за трьома основними складовими: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Цей опитувальник має декілька переваг, що зробили його привабливим для використання в дослідженнях професійного вигорання психологів. По-перше, він базується на відомій та широко використовуваній трифакторній моделі професійного вигорання, що дозволяє порівнювати результати дослідження з іншими дослідженнями, проведеними на основі цієї моделі. По-друге, опитувальник досить короткий, що дозволяє збирати дані швидко та ефективно. По-третє, він має достатню кількість психометричних характеристик, що гарантує його надійність та валідність.

Виходячи з вищеперерахованого, опитувальник «Професійне вигорання» є ефективним та доступним інструментом для збору даних про професійне вигорання психологів, що дозволяє оцінити рівень емоційного

вигорання за трьома складовими та порівняти результати дослідження з іншими дослідженнями, проведеними на основі цієї моделі [22].

3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка (додаток В) є ефективним засобом для оцінки рівня професійного вигорання у працівників соціальних професій, зокрема психологів. Ця методика є довіреним та перевіреним інструментом, що використовується в українському контексті, тому її результати можна порівнювати з результатами інших досліджень в Україні.

Дана методика базується на визнаному концептуальному підході до вивчення професійного вигорання – концепції емоційного вигорання. Ця концепція описує процес виснаження людських ресурсів в результаті довготривалої психологічної напруги, зокрема, в результаті професійної діяльності.

Методика Бойка складається з 84 питань, які дозволяють вимірювати 3 складові емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Вона є надійним та об'єктивним інструментом для визначення рівня професійного вигорання психологів та дозволяє отримати кількісні дані, які можуть бути підставою для подальшого аналізу та порівняння з результатами інших досліджень. Окрім того, методика є простою та зручною у застосуванні, її заповнення займає небагато часу, а результати легко обробити та проаналізувати. Також, ця методика є стандартизованою та нормативною, що забезпечує уніфікованість процесу збору даних та точність результатів [107].

4. Методика "Оцінка власного потенціалу вигорання" Дж. Гібсона (додаток Г) є корисним інструментом для оцінки професійного вигорання у психологів, оскільки дозволяє досліднику з'ясувати, наскільки великим є ризик вигорання у конкретної особи. Методика базується на концептуальній моделі професійного вигорання, яка включає три складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної

компетентності. В опитувальнику запропоновано 18 запитань, які охоплюють різні аспекти цих трьох складових.

Однією з переваг методики Гібсона є те, що вона дозволяє визначити не тільки наявність вигорання, але і ступінь його прояву. Крім того, опитувальник Гібсона є досить коротким і легко використовується для збору даних. Також слід зазначити, що методика має підтверджену психометричну достовірність та відповідність теоретичній моделі вигорання, що робить її надійним інструментом для дослідження професійного вигорання у психологів. [29]

2.2. Аналіз результатів дослідження

Цей звіт слугує основою для розуміння факторів, що спричиняють вигорання та визначення ефективних стратегій для підтримки психологічного здоров'я та ефективності працівників. У ході аналізу отриманих даних ми докладно розглянемо та проаналізуємо відповіді учасників опитування.

Опитування проводилося для отримання об'єктивних даних щодо емоційного стану психологів та виявлення можливих тенденцій у зв'язку із стажем роботи та іншими параметрами.

Загалом, в дослідженні взяли участь 62 респонденти, 58 з них жінки та 4 чоловіки, професійний стаж роботи психологом варіюється від 0 до 20 років. У свою чергу, зі стажем роботи до 5 років взяли участь 45 респондентів; від 5 до 10 років: 11 респондентів; від 11 до 20 років: 6 респондентів.

Методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна та Н. Епштейна

Сучасна психологія досліджує широкий спектр аспектів емоційного досвіду та його вплив на людську поведінку та психічне благополуччя. Однією з важливих областей вивчення емоцій стає розуміння і вимірювання емоційних відгуків, які виникають у людей у різних життєвих ситуаціях.

Шкала емоційного відгуку, розроблена А. Меграбяном та Н. Епштейном, є інструментом, призначеним для визначення і класифікації емоційних реакцій особистості. Цей метод дозволяє визначити, як людина

реагує на різноманітні ситуації та події, а також визначити індивідуальні особливості її емоційної сфери.

Після обробки даних визначено, що 51 респондент має високий рівень емоційного відгуку, 6 респондентів – дуже високий, та 5 нормальний рівень емоційного відгуку. Низько та дуже низького в респондентів не спостерігалось.

Перша гіпотеза, яку ми перевіримо, це припущення про те, що рівень емоційного відгуку залежить від стажу роботи, для цього спочатку побудуємо графік «ящик з вусами» (рис. 2.1).

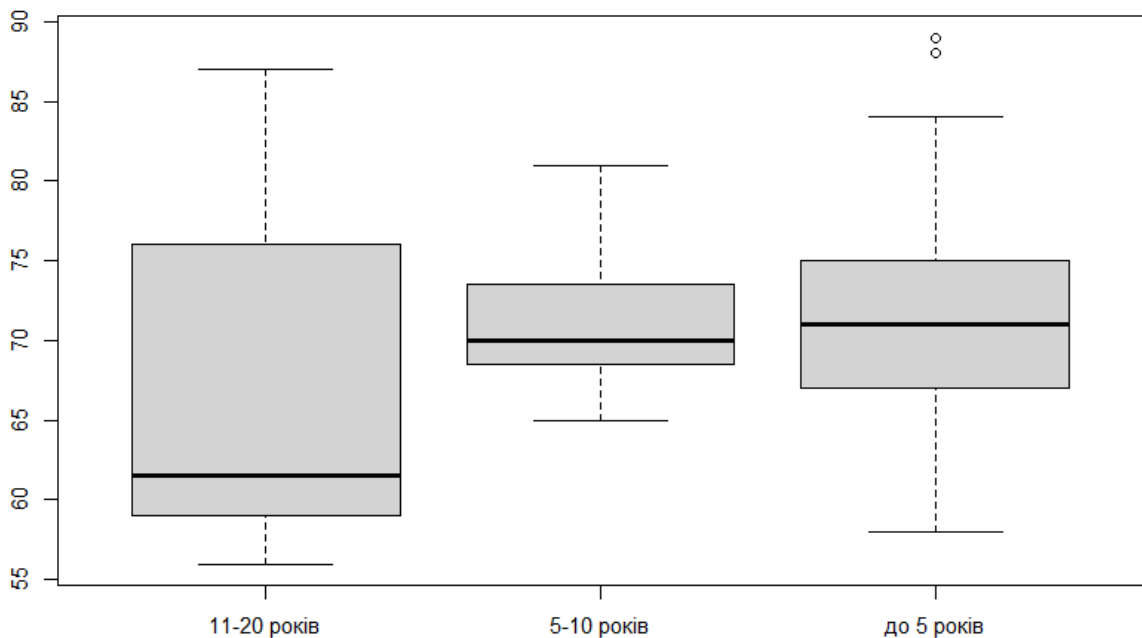


Рис.2.1. Графік «ящик з вусами» рівня емоційного відгуку в залежності від стажу роботи

На графіку помітно, що психологи зі стажем роботи від 11 до 20 років мають менший рівень емоційного відгуку. Для перевірки основних гіпотез, складемо наступну таблицю перевірки рівності середніх за методом Стьюдента:

Таблиця 2.1

Перевірка рівності середніх в прошарку стажу роботи

Стаж роботи	P-value		
	До 5 років	5 – 10 років	11 – 20 років
До 5 років	–	0,91	0,34
5 – 10 років	0,91	–	0,37
11 – 20 років	0,34	0,37	–

Як бачимо з таблиці, не виявилось статистично значимої різниці між середніми рівнями відгуку в різних прошарках стажу роботи. Можемо зробити висновок, що *рівень емоційного відгуку не залежить від стажу роботи психолога.*

Наступна гіпотеза, яку ми перевіримо, це те що рівень емоційного відгуку залежить від статті:

- середнє значення рівня емоційного відгуку для чоловіків: 64.2;
- середнє значення рівня емоційного відгуку для чоловіків: 72;

Зробивши також тест на рівність середніх, отримано $P\text{-value} = 0.14$, в цьому випадку ми також можемо стверджувати, що *рівень емоційного відгуку не залежить від статті.*

Таким чином, можемо підсумувати, що *рівень емоційного відгуку психологів залежить від індивідуальних рис характеру та не залежить від стажу роботи чи статті. Також на це не впливає вік респондента (коефіцієнт кореляції = 0.006).*

Опитувальник «Професійне вигорання», розроблений Н.Є. Водоп'яноюю та О.С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона (Maslach Burnout Inventory, MBI)

Мета даного аналізу – перевірити та оцінити частоту виявлення рівнів емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації особистих досягнень в різних прошарках досліджуваної групи. Аналіз частоти дозволить визначити, як ці явища розподілені серед учасників дослідження, виявити можливі

відмінності між групами та надати детальні підсумки для подальшого аналізу та порівняння впливу різних факторів на рівень емоційного вигорання.

Частки респондентів за різним рівнем емоційного виснаження показано в наступній таблиці:

Таблиця 2.2

Рівні респондентів за різним рівнем емоційного виснаження

Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень
20,96%	37,09%	41,93%

Середній рівень емоційного виснаження відзначений часткою респондентів, що становить 37,09%. Це свідчить про те, що *частина фахівців може знаходитися в стані помірного емоційного напруження, але при цьому зберігає робочу ефективність.*

Респонденти, які відзначили **низький рівень емоційного виснаження**, складають 41,93%. Це свідчить про те, що *більшість фахівців може знаходитися в стані низького емоційного напруження.*

Високий рівень емоційного виснаження відмічений в 20,96% респондентів. Це може бути сигналом *наявності проблем та потреби в розвитку стратегій саморегуляції та підтримки.*

Частки респондентів за рівнем деперсоналізації показано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Рівні респондентів за різним рівнем деперсоналізації

Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень
17,74%	46,77%	35,48%

Найширший відсоток психологів відзначається **низьким рівнем деперсоналізації** (46,77%), що може вказувати на те, що *значна частина фахівців здатна підтримувати емоційну згоду та відносини з оточуючими колегами та підлеглими.*

У той час як група психологів із **середнім рівнем деперсоналізації** становить 35,48%, що може вказувати на те, що *деякі фахівці можуть зазнавати певного рівня відчуження або відсутності емоційного зв'язку у робочому середовищі.*

Група психологів із **високим рівнем деперсоналізації** складає 17,74%, що свідчить про *наявність певних труднощів у встановленні та утриманні емоційних зв'язків.*

Частки респондентів за рівнем редукції особистих досягнень показано в таблиці 2.4:

Таблиця 2.4

Рівні респондентів за рівнем редукції особистих досягнень

Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень
4,83%	38,70%	56,45%

Більшість психологів (56,45%) відзначається **середнім рівнем редукції особистих досягнень**, що може вказувати на те, що *значна частина фахівців має здатність до об'єктивного оцінювання власних досягнень та розвитку.*

Респонденти з **низьким рівнем редукції особистих досягнень** становлять 38,70%, що також є позитивним показником і може вказувати на *високий рівень самооцінки та задоволеності власними досягненнями.*

У групі психологів із **високим рівнем редукції особистих досягнень** виявлено 4,83% респондентів, що свідчить про можливу *наявність проблем та труднощів у рефлексії та визнанні власних успіхів.*

Тепер проаналізуємо аналітичне групування респондентів за стажем роботи психолога та рівнем емоційного виснаження:

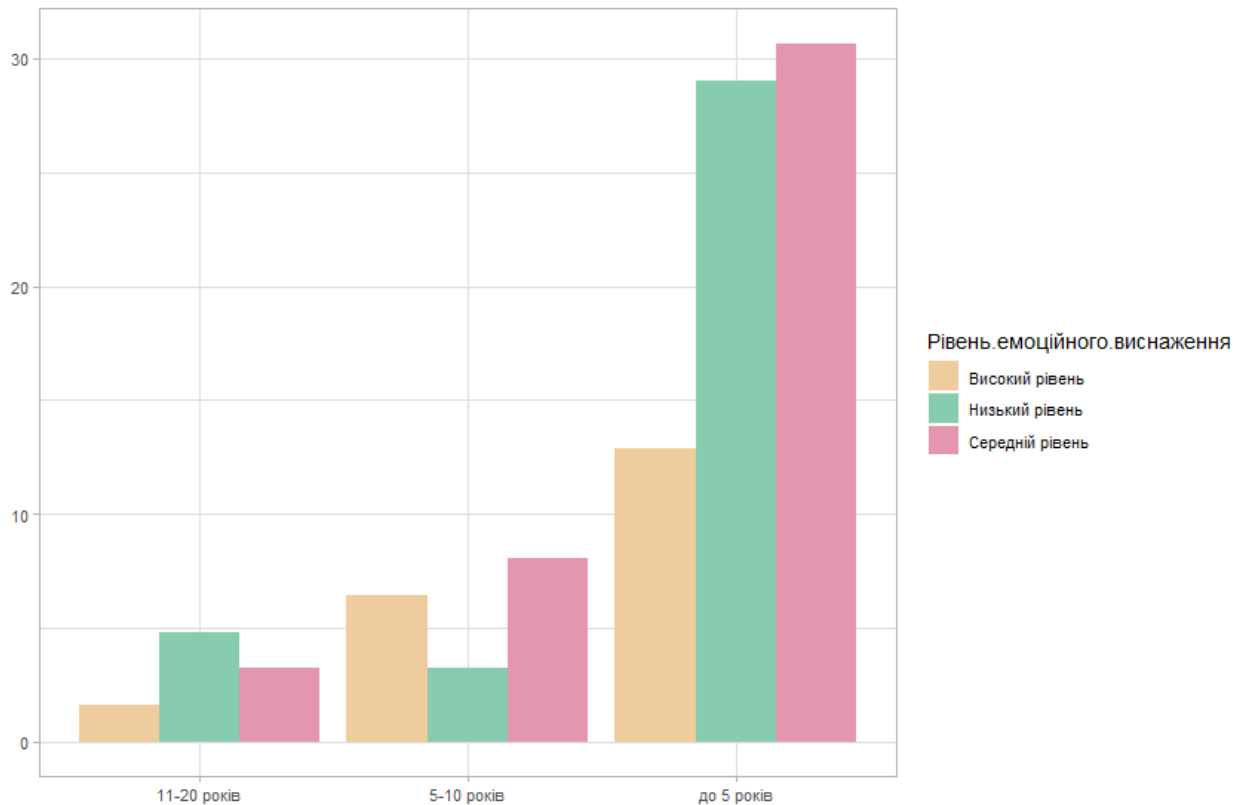


Рис. 2.2. Структура за стажем та рівнем емоційного виснаження

Аналізуючи дані, можна відзначити, що працівники зі стажем до 5 років в основному характеризуються **середнім рівнем емоційного виснаження**, при цьому низький рівень виснаження також має вагомий внесок у загальну динаміку. Зі збільшенням стажу роботи (від 5 до 10 років) помітно зростає частка працівників, які відзначаються **високим рівнем виснаження**, при цьому низький рівень виснаження залишається суттєвим.

У групі з робочим стажем від 11 до 20 років спостерігається переважання **низького рівня виснаження**. Це може свідчити про те, що з *досвідом роботи співробітники розвивають більш ефективні стратегії управління стресом та підтримують стабільний емоційний стан.*

Далі проаналізуємо рівень деперсоналізації за різним стажем роботи:

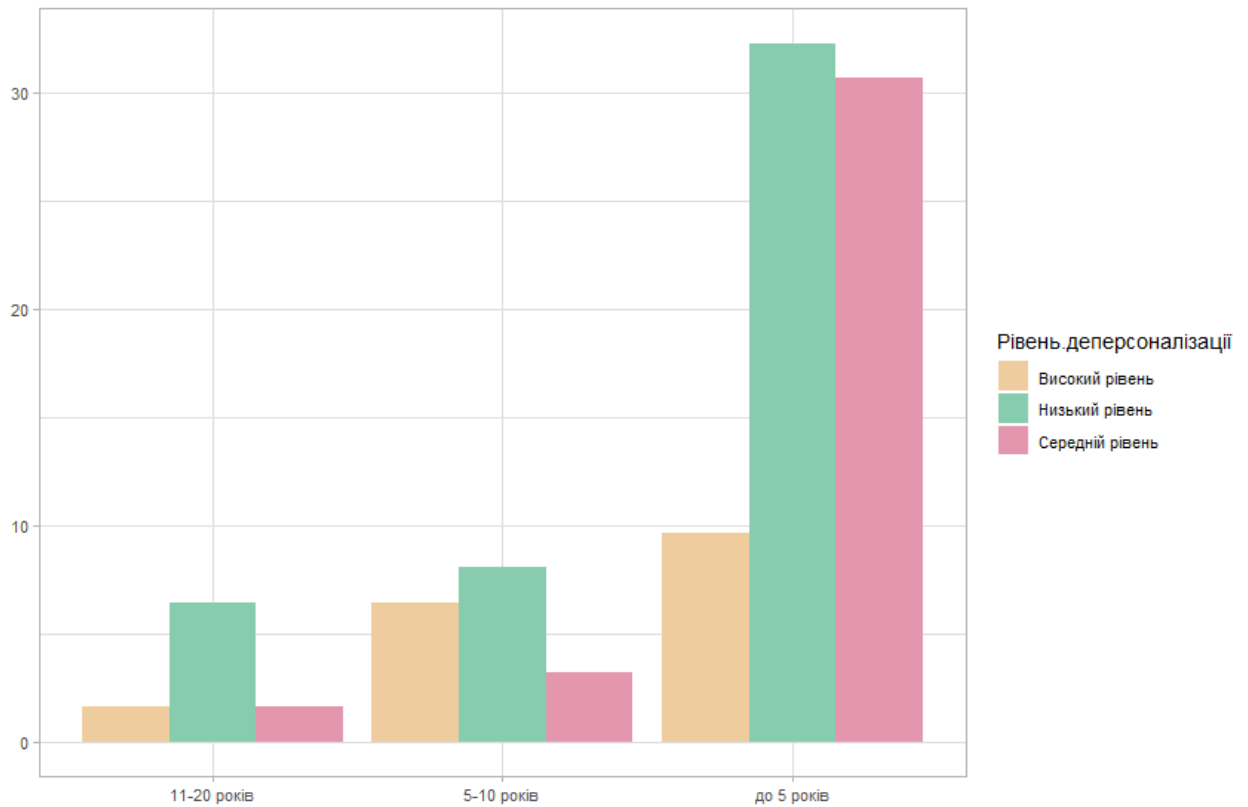


Рис. 2.3. Структура за стажем та рівнем персоналізації

На графіку чітко помітно, що респонденти стажем до 5 років мають переважно **низький рівень деперсоналізації**. За більшим стажем уже переважні рівні «середній» та «високий». Підсумовуючи, можемо сказати, що *з віком рівень деперсоналізації психологів зростає*.

Проаналізуємо структуру за стажем та рівнем редукції особистих досягнень:

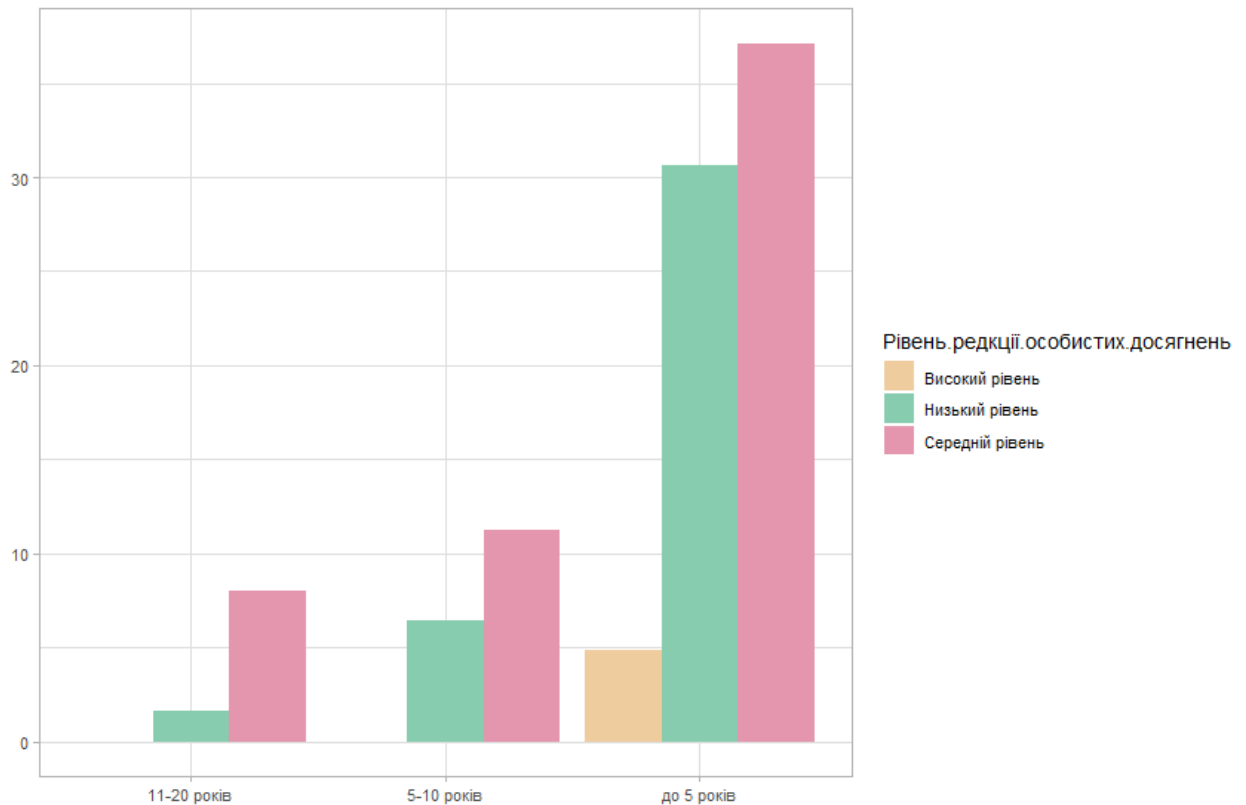


Рис. 2.4. Структура за стажем та рівнем редукції особистих досягнень

Відразу, що помітно на цьому графіку, це те що *респонденти зі стажем більше 5 років не мають високого рівня редукції особистих досягнень. До 5 років цей рівень мають 4% опитуваних респондентів. Загалом у всіх категоріях стажу, респонденти переважно мають середній рівень редукції особистих досягнень.*

Аналізуючи рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень в залежності від стажу роботи, можна визначити певні тенденції. *Із зростанням досвіду праці відбувається перехід від низьких рівнів виснаження та деперсоналізації до більш високих, але зберігається стабільний рівень редукції особистих досягнень.*

Кореляційний аналіз є ключовим етапом в дослідженні відповідей респондентів на опитувальник професійного вигорання, що базується на роботі К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової та О.С. Старченкової. Цей аналіз спрямований на виявлення взаємозв'язків між

різними аспектами емоційного вигорання у психологів та розкриття можливих закономірностей.

Головною гіпотезою є те, що існує певна взаємодія між емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень, а ця взаємодія може бути впливовою для психологів залежно від їхнього стажу в професії.

Для початку, побудуємо кореляційну матрицю між всіма відповідями респондентів (додаток Д).

Між багатьма показниками є обернений кореляційний зв'язок, тобто, *при збільшенні одного – інший спадає*. Також спостерігаються прямі кореляційні зв'язки.

Далі побудуємо кореляційну матрицю між показниками «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень» (додаток Е).

Існує висока позитивна кореляція між рівнями емоційного виснаження та деперсоналізації ($r = 0.77$). Це означає, що *працівники, які відчують емоційне виснаження, також схильні до високого рівня деперсоналізації, і навпаки*.

Кореляція між емоційним виснаженням та редукцією особистих досягнень не підтверджена тестом значимості ($p \text{ value} = 0,11$).

Також, тест на значимість кореляції між «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень» показав $p \text{ value} = 0,04$. Виходячи з цього та приймаючи рівень значимості 0,05, можемо стверджувати, що *між цими показниками існує негативна кореляція. При збільшенні, наприклад, рівня деперсоналізації – зменшується редукція особистих досягнень*. За умови коефіцієнту кореляції 0,05 зв'язок між деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень є незначущим.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка

Цей підхід дозволяє систематизувати та аналізувати різні аспекти психічного стану та емоційної сфери людини в контексті професійної діяльності.

У даному дослідженні ми використовуємо методику В.В. Бойка для діагностики рівня емоційного вигорання серед психологів. Аналізуючи різні аспекти життєдіяльності та взаємодії з оточуючим середовищем, ми намагаємося отримати об'єктивний образ емоційного стану та визначити можливі шляхи покращення психічного благополуччя.

Відповідно до «ключа» здійснюються наступні підрахунки:

- 1) визначається сума балів окремо для кожного із 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) перебуває підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників усіх 12-ти симптомів.

Після обробки даних та кореляційного аналізу, перше що ми виявили – це **дуже сильна пряма кореляція між всіма показниками** (додаток Ж).

Це говорить, що *збільшення наприклад напруги, провокує збільшення всіх інших показників вигорання: резистенцію та виснаження.*

Це підтверджується круговою діаграмою частот формування фаз симптомів вигорання (додаток И). Діаграма підтверджує, що *у більшості респондентів фази симптомів вигорання формуються з приблизно однаковою частотою.* Це означає, що *всі 16 фаз вигорання можуть бути присутніми в будь-який момент часу, і жодна з них не є обов'язковою для розвитку вигорання.*

Отже, на основі зібраних даних можна зробити висновок про те, що існує взаємозв'язок між показниками емоційного вигорання та їх формуванням у респондентів.

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона

Сучасне професійне середовище зазнає впливу різноманітних факторів, які можуть впливати на психічне благополуччя та емоційний стан працівників. Один із значущих аспектів, що вимагає уваги в контексті професійної діяльності, – це емоційне вигорання. Дж. Гібсон пропонує методику оцінки власного потенціалу вигорання, яка дозволяє глибше розуміти це явище та вчасно виявляти його прояви серед працівників.

Рівні різних компонентів вигорання показано в наступній таблиці:

Таблиця 2.5

Рівні різних компонентів вигорання

Компоненти «вигорання»	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1 – 2,99	3 – 4,99	5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3 – 4,99	1 – 2,99
Емоційне виснаження	1 – 2,99	3 – 4,99	5 і вище

Як видно з таблиці, високий рівень деперсоналізації та емоційного виснаження є ознаками вигорання. Низький рівень особистої задоволеності також може бути ознакою вигорання, але він не є обов'язковим.

Важливо зазначити, що ці рівні є лише загальними рекомендаціями. Справжній рівень вираженості компонентів вигорання може відрізнятися в залежності від індивідуальних особливостей людини та її ситуації.

Після маніпуляції даними ми вивели бали та рівні по кожному із респондентів. Як бачимо з зображення (додаток К), за допомогою маніпуляції даними було успішно виведено рівні компонентів вигорання респондентів. Це дозволяє детально їх проаналізувати.

Далі знову оцінимо кореляцію між показниками. Отримуємо матрицю кореляцій між трьома показниками: «Деперсоналізація», «Особиста задоволеність» та «Емоційне виснаження» (додаток Л). Важливо зауважити,

що взаємозв'язку між «Деперсоналізацією» та «Особистою задоволеністю» не спостерігається. Також відсутній статистично значущий зв'язок між «Особистою задоволеністю» та «Емоційним виснаженням».

Протилежно, між «Деперсоналізацією» та «Емоційним виснаженням» існує кореляційний зв'язок, що становить 0.5. За допомогою статистичного аналізу на значущість при рівні значимості 0.05 ми визначили, що цей кореляційний зв'язок є статистично значущим. Це свідчить про те, що збільшення значення «Деперсоналізації» суттєво пов'язане зі зростанням «Емоційного виснаження». Тобто, при збільшенні рівня деперсоналізації – зростає емоційне виснаження респондентів.

Висновки до розділу 2

У розділі розглянуто методологічний підхід у психології, який визначає основні принципи та методи дослідження психологічних явищ. Цей підхід охоплює планування, збір та аналіз даних, визначення методів, вибір вибірки та розробку інструментів для вивчення феномену професійного вигорання, а також оцінку валідності та достовірності результатів дослідження. Методологія дослідження феномену вигорання допомагає забезпечити наукову обґрунтованість та відтворюваність результатів, сприяє розвитку знань у цій області та створенню ефективних стратегій запобігання та лікування професійного вигорання.

Детально описано методологічне обґрунтування дослідження професійного вигорання у психологів. Зазначено ключові аспекти цього обґрунтування, включаючи актуальність дослідження, наукову базу, різноманітність методів, обґрунтування вибірки, аналіз та інтерпретацію даних, а також етичність проведення дослідження. Висвітлено, що методологічне обґрунтування передбачає систематичний та науковий підхід для отримання надійних та значущих результатів, включаючи представлення звіту з аналізом результатів та рекомендаціями для подальших досліджень даної проблеми.

Представлено різноманітні методи дослідження професійного вигорання серед психологів. Кожен метод має свої особливості та переваги, наприклад, деякі з них забезпечують більш детальну інформацію про особистісні аспекти професійного вигорання, тоді як інші спрямовані на вимірювання фізіологічних реакцій на стресові ситуації. Використання різних методів дослідження може допомогти зрозуміти природу та причини професійного вигорання у психологів, але вимагає обґрунтування вибору методу відповідно до поставленої мети дослідження та урахування його переваг і обмежень.

Для проведення дослідження обрано використання опитувальників за чотирма методиками, пояснено переваги цього методу, зокрема його широкий спектр охоплення, ефективність збору даних, анонімність відповідей, репрезентативність вибірки та можливість порівняння результатів досліджень.

Подано розгляд чотирьох методик, обраних для дослідження професійного вигорання. Перша методика, "Шкала емоційного відгуку", є інструментом для вимірювання рівня емоційної реакції на різні аспекти роботи, допомагаючи виявити особливості емоційної реакції та розуміння професійного вигорання. Друга, методика оцінки "Професійного вигорання", дозволяє оцінити рівень емоційного вигорання за трьома складовими та порівнювати результати досліджень з іншими проведеними на основі цієї моделі. Третя методика, "Діагностика рівня емоційного вигорання" В.В. Бойка, дозволяє отримати кількісні дані, легко застосовується та має стандартизований характер. Четверта методика, "Оцінка власного потенціалу вигорання" Дж. Гібсона, заснована на концептуальній моделі вигорання та дозволяє визначити наявність і ступінь вигорання, є короткою, має психометричну достовірність та відповідність теоретичній моделі вигорання, що робить її ефективним інструментом для дослідження професійного вигорання серед психологів.

Основні висновки з нашого дослідження вказують на наступне:

1. Рівень емоційного відгуку.

Не спостерігається зв'язку рівня емоційного відгуку серед психологів зі стажем роботи, статтю чи віком респондентів. Це свідчить про те, що ці фактори не мають вирішального впливу на рівень емоційного відгуку у професійній діяльності психологів. Виявлено, що рівень емоційного відгуку визначається індивідуальними особливостями характеру, а не зовнішніми чинниками.

2. Емоційне виснаження.

Більшість психологів мають середній рівень емоційного виснаження, що може вказувати на помірне емоційне напруження. Низький рівень емоційного виснаження переважає у більшості психологів, що свідчить про відсутність значного емоційного напруження. Однак є частина респондентів з високим рівнем емоційного виснаження, яка потребує стратегій саморегуляції та підтримки.

3. Деперсоналізація:

Значна частина психологів має середній рівень деперсоналізації, що свідчить про можливу емоційну згоду з колегами та підлеглими. Деякі фахівці можуть відчувати відчуження у робочому середовищі, що вказує на певний рівень відсутності емоційного зв'язку.

4. Редукція особистих досягнень:

Більшість психологів виявлена з середнім рівнем редукції особистих досягнень, що свідчить про їхню здатність до об'єктивного оцінювання власних досягнень. Проте, є певний відсоток фахівців із низьким та високим рівнями редукції особистих досягнень, що може вказувати на проблеми у рефлексії та визнанні власних успіхів або на високий рівень самооцінки.

5. Вплив стажу на психічне благополуччя:

Зі зростанням стажу спостерігається зміна рівня емоційного виснаження та деперсоналізації. Психологи зі стажем виявляють різні рівні емоційного стану, що свідчить про розвиток стратегій управління стресом та емоційними реакціями з роками досвіду роботи.

6. Кореляційний аналіз:

Виявлено високий позитивний взаємозв'язок між емоційним виснаженням та деперсоналізацією. Негативна кореляція між деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень, що вказує на меншу схильність до відчуття задоволення від власних досягнень серед психологів, які відчувають відчуження або високий рівень деперсоналізації. Дослідження довело незначущий зв'язок між деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень.

Таким чином, результати цього дослідження демонструють, що психологи мають різний рівень емоційного відгуку та виснаження, який не обов'язково залежить від зовнішніх факторів, таких як стаж, стать або вік. Такий аналіз може допомогти в розробці стратегій для підтримки психологів та поліпшення їхньої емоційної стабільності та благополуччя.

РОЗДІЛ 3

ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ-ПСИХОЛОГІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

3.1. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання фахівців-психологів

Умови, що запобігають розумовій втомі в професійній діяльності, забезпечують здоровий стан і психологічну цілісність особистості – це, насамперед, критичне та рефлексивне мислення, ціннісна єдність у реалізації цілей і творчих ідей, здатність до саморегуляції, якісна соціальна комунікація, схильність особистості до самопізнання та особистого руху в невизначеній ситуації (як можливість для творчості), адаптивний ресурс і висока адаптивність. За недотримання цих умов, фахівець може стикнутися з проявами психологічної депресії через кілька ключових аспектів:

1. Розподіл навантаження та відсутність рефлексії. Якщо фахівець не здатен адекватно розподіляти робоче навантаження та відсутній у нього час для аналізу власних дій та рефлексії над ними, це може призвести до перенапруження, стресу та, в кінцевому результаті, до розвитку депресії.

2. Соціальна ізоляція та низька якість комунікації. Відсутність якісної соціальної комунікації, відчуття ізоляції у колективі або відсутність підтримки та зв'язку з оточуючими може призвести до почуття відчуження, самотності та зниження настрою.

3. Низька саморегуляція та відсутність творчої свободи. Якщо фахівець не має можливості саморегулювати свою роботу або не відчуває свободи для втілення творчих ідей, це може викликати почуття безсилля, стрес та, в подальшому, призвести до депресивних станів.

4. Невпевненість у собі та власних здібностях. Відсутність можливості для самопізнання та руху в невизначеній ситуації може призвести до втрати впевненості у власних здібностях та до почуття безсилля перед викликами роботи, що в свою чергу може призвести до депресивних станів.

Психологічна депресія – це захисний механізм людської психіки у вигляді повної або часткової редукції емоцій (зменшення їх сили) у відповідь на психотравмуючі події. Депресія, що виникає у фахівця під час виконання професійних обов'язків, є наслідком перевантаження психіки розумовою та емоційною втомою, у формування якої велику роль відіграють наступні чотири фактори:

- індивідуальні фактори (стать, рівень освіти, сімейний стан, досвід);
- особисті фактори (наполегливість, локус контролю, стиль подолання складнощів, самооцінка, тривожність, екстраверсія, трудова мотивація, ціннісна орієнтація, рівень роздратування, когнітивні здібності, навички та інтелект);
- організаційні фактори (умови роботи, перевантаженість, дефіцит часу, тривалість робочого дня, завантаженість, кількість клієнтів, гострота проблем клієнта, інтенсивний контакт з клієнтом, залучення до прийняття рішень, автономність роботи, зворотний зв'язок);
- соціальні фактори (рольовий конфлікт і рольова амбівалентність, соціальна підтримка, відсторонення).

Враховуючи наведені раніше аспекти, для проведення заходів профілактики у фахівців важливо враховувати наступне:

1. *Розподіл навантаження та часу для рефлексії.* Рекомендована система регулювання робочого часу, впровадження практик рефлексії та самоаналізу для фахівців, а також тренінги з ефективного управління часом та стресом.

2. *Покращення якості соціальної комунікації.* Рекомендовані організація спеціальних заходів для формування ефективних комунікаційних навичок, підтримка та стимулювання співпраці та взаємодії в колективі.

3. *Стимулювання саморегуляції та творчості.* Рекомендований розвиток програм саморегуляції, психологічної підтримки та творчих робочих середовищ для фахівців для збереження внутрішнього балансу та стимулювання творчого мислення.

4. *Підвищення самопізнання та підтримки в невизначених ситуаціях.* Рекомендовані розвиток психологічних практик самопізнання, впровадження курсів розвитку особистості та спеціальних тренінгів для працівників, спрямованих на розвиток впевненості та здатності адаптуватися до змін.

Ці міри спрямовані на створення умов, що допоможуть фахівцям ефективніше управляти своїм робочим навантаженням, зберігати психологічний комфорт та впевненість у собі, а також стимулювати творчість та самопізнання.

Підходи до заходів профілактики для фахівців, які працюють у великих організаціях та для тих, хто працює у приватній практиці, можуть мати деякі відмінності:

1. *Організаційна підтримка:*

- організаційна структура: у великих організаціях зазвичай є великі команди та підрозділи, що може сприяти більшому навантаженню та стресу на фахівців. Тому профілактичні заходи можуть бути спрямовані на організаційні зміни, які покращують робоче середовище та розподіл навантаження;
- приватна практика: фахівці в приватній практиці можуть мати меншу підтримку та ресурси для проведення систематичних програм профілактики. Тут акцент може бути зроблений на самостійній роботі над власним психологічним здоров'ям, включаючи розвиток власних стратегій саморегуляції та використання психологічних технік.

2. *Форма психологічної підтримки:*

- організаційна практика: великі організації можуть надавати доступ до психологічних служб, консультантів з управління стресом та психотерапевтів для фахівців;
- приватна практика: фахівці у приватній практиці можуть віддавати перевагу індивідуальним консультаціям, тренінгам або груповим сесіям, які зазвичай більш гнучкі та персоналізовані.

3. *Стратегії розвантаження та рефлексії:*

- організаційна практика: у великих організаціях можуть впроваджуватися програми з рефлексії, тренінги з ефективного управління часом, а також практики дозволу на відпочинок та відновлення ресурсів;
- приватна практика: фахівці у приватній практиці мають більше можливостей для індивідуального планування та вибору стратегій рефлексії та відновлення, таких як психотерапія, медитація, йога чи інші особисті методи.

Ці відмінності можуть вплинути на специфіку заходів профілактики, але в обох випадках мета залишається спрямованою на збереження психічного здоров'я та підтримку фахівців у досягненні емоційного комфорту в професійній діяльності.

Незважаючи на формат організації профілактичних дій та їхній тип, профілактика професійного вигорання має декілька ключових етапів:

1 *Розпізнавання ризиків.* Цей етап передбачає ідентифікацію факторів, які можуть призвести до вигорання у професійній діяльності. Це включає виявлення навантаження роботою, стресових ситуацій, низького рівня підтримки або інших чинників, що можуть впливати на психологічний стан працівників.

2 *Розробка програми попередження.* На цьому етапі розробляються стратегії та програми, спрямовані на зменшення ризику виникнення професійного вигорання. Це може бути навчання навичкам саморегуляції, тренінги зі стресового менеджменту, програми психологічної підтримки тощо.

3 *Впровадження програми.* Після розробки програми попередження вона впроваджується у робочому оточенні. Це включає навчання персоналу, надання ресурсів для саморозвитку та підтримки, організацію тренінгів та регулярне оновлення програм.

4 *Моніторинг та оцінка результатів.* Цей етап передбачає постійний моніторинг та оцінку ефективності програми профілактики. Здійснюються вимірювання показників, спостереження за психологічним станом працівників та аналіз даних для оцінки успішності заходів і виявлення можливих областей для поліпшення програми.

Ці етапи є ключовими для успішної профілактики професійного вигорання, оскільки допомагають вчасно реагувати на фактори ризику, розробляти та впроваджувати ефективні стратегії попередження та постійно вдосконалювати програми для забезпечення психологічного здоров'я працівників. Розглянемо їх більш детально.

Етап розпізнавання ризиків у профілактиці професійного вигорання є критичним для вчасного виявлення потенційних небезпечних факторів, які можуть призвести до емоційного виснаження чи стресу у фахівців. Для детальнішого розуміння цього етапу необхідні:

- a) *аналіз робочого оточення*: оцінка умов праці, завдань, навантаження та взаємодії з колегами і клієнтами. Включає розгляд аспектів, які можуть стати джерелом стресу: велике навантаження, конфліктогенність, відсутність підтримки тощо;
- b) *оцінка особистісних факторів*: аналіз особистісних характеристик, які можуть збільшити вразливість до стресу. Це можуть бути перфекціонізм, схильність до самозаперечення, перевтома, труднощі у встановленні границь між роботою та особистим життям;
- c) *виявлення змін у поведінці та психологічних показниках*: аналіз змін у робочій ефективності, зниження мотивації, погіршення спілкування, збільшення випадків втоми або невпевненості, агресивності, відчуття відчуження від роботи;
- d) *виявлення підвищеного рівня стресу*: оцінка рівня стресу за фізичними, емоційними та поведінковими проявами. Недосип, неврози, часті головні болі, зміни в апетиті, агресивна поведінка чи ізольованість можуть свідчити про стрес.

Ці аспекти допомагають виявити та оцінити ризики професійного вигорання у фахівців, дозволяючи налагодити систему підтримки та профілактичних заходів для зменшення негативних наслідків на їхнє психічне здоров'я.

Етап розробки програми попередження професійного вигорання передбачає створення стратегій та методів, спрямованих на зменшення ризиків та підвищення психологічної стійкості фахівців. Це комплексний підхід, що включає наступні кроки:

- a) *аналіз результатів досліджень та оцінка потреб*: основа для розробки програми – вивчення результатів попередніх досліджень, оцінка ризиків в контексті конкретної професійної групи та оцінка потреб фахівців;
- b) *формулювання цілей та завдань*: визначення конкретних цілей програми, наприклад, підвищення свідомості, впровадження психологічних тренінгів, створення системи підтримки;
- c) *вибір методів та інструментів*: враховуючи вивчені дані, обираються інструменти та методи, які найбільше підходять для покращення психічного здоров'я фахівців. Це можуть бути тренінги зі стресостійкості, регулярні консультації, програми саморозвитку тощо;
- d) *розробка та реалізація програми*: на основі вищевказаних кроків створюється програма, що включає різні заходи та застосовується на практиці. Важливо мати конкретний план дій і здійснювати його системно;
- e) *моніторинг та оцінка ефективності*: після впровадження програми необхідно систематично відслідковувати її результати. Оцінюються зміни в психічному стані та робочій ефективності фахівців, а також ефективність застосованих методів.

Цей етап спрямований на створення комплексних інструментів та стратегій, які допомагають фахівцям попередити ризики професійного вигорання та підвищити їхню психологічну стійкість у робочому середовищі.

Етап впровадження програми профілактики професійного вигорання передбачає конкретні дії з реалізації стратегій та методів, розроблених на попередньому етапі. Ось детальніше:

- a) *план дій та комунікація*: створення чіткого плану впровадження програми, розподіл завдань та обов'язків між учасниками, залученими до реалізації. Ключовою частиною є ефективна комунікація з усіма учасниками програми;
- b) *тренінги та навчання*: проведення тренінгів, семінарів, навчання з елементами психологічних технік та стратегій саморегуляції. Вони допомагають фахівцям засвоїти навички, які покращують їхнє психічне здоров'я;
- c) *підтримка та консультації*: забезпечення доступу до психологічної підтримки та консультування для працівників. Це може бути психолог або тренер, який сприяє вирішенню проблем та надає необхідну підтримку;
- d) *моніторинг та аналіз результатів*: постійне спостереження за впровадженням програми та оцінка її ефективності. Аналіз отриманих даних та реакцій учасників на заходи, що впроваджуються, допомагає виправляти можливі неточності та підвищувати ефективність програми;
- e) *коригування та удосконалення*: на основі результатів аналізу потрібно коригувати програму, вносячи необхідні зміни та удосконалення для забезпечення максимальної ефективності.

Цей етап впровадження є критично важливим для успішності програми, оскільки від його якості залежить активність учасників, зміни в їхньому ставленні та підходах, а також загальний результат програми.

Етап моніторингу та оцінки результатів є останнім із ключових у програмі профілактики професійного вигорання. Цей етап включає в себе наступні складові:

- a) *збір та аналіз даних*: систематичний збір інформації про вплив проведених заходів на фахівців. Це може включати опитування, анкетування, інтерв'ю, спостереження за змінами у робочому середовищі, аналіз відгуків учасників;

- b) *вимірювання показників*: оцінка конкретних показників, таких як рівень стресу, задоволення роботою, зміни в психічному стані, покращення робочого процесу та психологічних стратегій;
- c) *аналіз результатів*: оцінка зібраних даних та їхній аналіз з метою визначення ефективності проведених заходів. Це дозволяє виявити, наскільки успішно було досягнуто мети програми та які аспекти потребують удосконалення;
- d) *підготовка звіту та рекомендацій*: складання звіту з результатами, який містить аналіз зібраних даних, висновки та рекомендації щодо подальшого удосконалення програми або впровадження додаткових заходів;
- e) *коригування та вдосконалення*: на основі результатів оцінки слід вносити корективи та удосконалювати програму. Це може включати в себе реорганізацію заходів, зміну підходів або додаткове навчання для підвищення ефективності програми.

Цей етап допомагає оцінити успішність програми, виявити проблемні моменти та внести необхідні зміни для покращення добробуту та психічного здоров'я фахівців.

Кожен з етапів профілактики професійного вигорання взаємодіє та впливає на інші, утворюючи цільово спрямовану послідовність дій для забезпечення психічного здоров'я та добробуту фахівців.

Взаємозв'язок між цими етапами полягає в постійному циклічному руху, де результати одного етапу стають основою для наступного. Аналіз ризиків формує основу програми, впровадження її заходів призводить до результатів, які вимагають оцінки, що в свою чергу впливає на подальший аналіз ризиків та так далі. Такий циклічний процес дозволяє постійно вдосконалювати програми та стратегії профілактики для максимальної ефективності.

Для збереження психічного та соматичного здоров'я людини важливе розуміння наявних у людини **ресурсів**. На це є кілька причин: управління стресом (знання про наявні внутрішні та зовнішні ресурси дозволяє людині

усвідомити, як вони можуть впливати на її стресові реакції та реагувати на стресові ситуації), емоційне благополуччя (розуміння власних ресурсів допомагає керувати емоціями та зберігати психологічне благополуччя), фізичне здоров'я (здатність до регулярної фізичної активності, належне харчування та відповідний відпочинок є важливими елементами для підтримки соматичного здоров'я), адаптація та розвиток (знання про власні ресурси сприяє адаптації до змін у житті, допомагає вирішувати проблеми та розвивати нові навички, що робить людину більш гнучкою та відкритою для викликів, що може позитивно вплинути на особистісний розвиток), професійна ефективність (для фахівців розуміння власних ресурсів є особливо важливим, оскільки це допомагає уникати професійного вигорання та підтримує високий рівень професійної ефективності).

Отже, розуміння наявних ресурсів та їхній рівень є ключовим для збереження ментального та соматичного здоров'я, сприяє адаптації, розвитку та підтримує загальний стан благополуччя.

Психічні ресурси – один з найважливіших компонентів здорової особистості. Це підтримка, яка дозволяє нам задовольняти потреби нашого життя, розвивати моральні норми та рухатися вперед. Психічні ресурси включають здатність рефлексувати, тобто розуміти переживання, ділитися, відчувати, знаходити однодумців, які поділяють наш спосіб життя. Дисциплінованість і вміння будувати щоденні плани також є показниками психічного здоров'я. Важливо використовувати буквально все, що дає нам силу, мотивацію та відчуття власної значущості [58]. Між психічним станом і фізичним існує тісний взаємозв'язок: одне впливає на інше як в позитивному, так і в негативному напрямку, як правило, незалежно від нас.

Початок війни спричинив сильний та тривалий стрес у всього українського суспільства без виключень. Під дією стресу люди переживають коливання емоційних станів, що впливають вкрай виснажливо на психіку, порушуючи її функціонування. Спочатку вигорання починає посилювати напругу у спілкуванні. Потім емоційна втома стає фізичною: людина навіть не

здатна виконувати звичні завдання, доводиться докласти чимало зусиль, щоб змусити себе почати роботу. Така втома може викликати депресію, апатію, роздратування, постійну напругу та дискомфорт.

Зосереджуватися на роботі, стає все важче. Людина вже не може контролювати роздратування, спричинене іншими, виникає потреба усамітнитись та обмежити контакти. Якщо це не вдається, це спричинить певну захисну реакцію організму, яка може проявлятися як байдужість до людей, цинізм чи навіть агресія [46, с. 58].

Намагання працювати як раніше, незалежно від того, наскільки змінилась здатність людини переносити навантаження, може призвести до психічного та фізичного виснаження. У мирний час природній цикл 7 днів на тиждень дає нашому організму кероване навантаження робочих днів та можливість відновитися протягом вихідних. Але з початком повномасштабної агресії росіян проти України майже всі верстви населення незалежно від географії проживання відчули на собі неприродний хід життя: порушення добового ритму, вплив тривалого стресу на психіку та тіло людини, психічна травматизація тощо. Все це не могло не вплинути і на професійну сферу.

Постійний або поступовий дисбаланс неминуче призводить до професійного вигорання. Вигорання – це не лише результат стресу, а наслідок некерованого стресу [57, с. 35].

Ресурси людини в контексті професійного вигорання – це всі можливості, якими людина може користуватися для підтримки свого психічного, емоційного та фізичного стану, забезпечення ефективності та пристосування до вимог професійної діяльності. Ці ресурси можуть бути різноманітними, включаючи *емоційні ресурси* (здатність управляти власними емоціями, розвивати позитивне сприйняття світу, уміння відновлюватися після стресових ситуацій, здатність до співчуття та емпатії), *соціальну підтримку* (можливість отримувати підтримку та розуміння від оточуючих людей: родина, друзі, колеги), *компетентність і навички* (здатність до саморегуляції, ефективне використання копінг-стратегій, вміння працювати зі

складними ситуаціями та конфліктами, адаптивність до змін у професійній діяльності), *фізичне здоров'я* (стан здоров'я, фізична активність, належне харчування, здатність до відновлення після фізичного навантаження) та *психологічні ресурси* (оптимізм, впевненість у своїх силах, внутрішня мотивація, здатність до самопізнання та рефлексії, уміння встановлювати реалістичні цілі та стратегії досягнення їх).

Ці ресурси можуть виявитися дуже важливими для фахівців, особливо тих, чия професійна діяльність пов'язана з високим емоційним навантаженням, стресом або вимагає багатоцільового функціонування у складних ситуаціях. Вміння використовувати ці ресурси допомагає уникати вигорання та підтримує ефективність у професійній сфері.

Розроблена професором Мулі Лахадом (Mooli Lahad – директор Ізраїльського Центру попередження стресу) та його колегами модель стресодолавання «BASIC Ph» [126] може допомогти нам знайти, розвинути та використовувати власні ресурси більш ефективно. Автори цієї моделі вважають, що потенціал подолання кризових ситуацій є в кожній людині, тож пропонують відкрити широкі можливості особистості. Ця модель є цінною, оскільки ґрунтується на глибоких теоретичних дослідженнях та практичних спостереженнях. Вона широко застосовується в психологічній практиці та охоплює різноманітні способи та стилі вирішення стресових ситуацій та криз.

Упродовж 1990-х років М. Лахад та його колеги, працюючи з особами, які перебували у постійній загрозі для свого життя, відкрили, що 20% з учасників дослідження демонстрували симптоми посттравматичного стресового розладу (ПТСР), тоді як інші 80% зуміли подолати травму та залишити своє здоров'я в незмінному стані. Основуючись на аналізі провідних психологічних теорій, що описують взаємодію людини зі світом, а також на власних дослідженнях, професор Лахад розробив багатовимірну модель «зустрічі зі світом». Ця модель спрямована на подолання стресу та пошук внутрішньої стабільності для людини в умовах кризових ситуацій. Одержано висновок, що кожна особистість має своє унікальне поєднання ресурсів для

подолання кризових ситуацій. Ідея моделі полягає у тому, що кожна людина має в собі власний потенціал та досвід подолання стресових ситуацій у шести наступних модальностях:

B – Belief & values – віра, цінності, переконання;

A – Affect – емоції та почуття;

S – Socialization – соціальні зв'язки, спілкування, соціальна підтримка;

I – Imagination – уява, творчість, мрії;

C – Cognition – розум, пізнання;

Ph – Physical – тілесність.

Розглянемо детальніше кожен з модальностей, або методів подолання стресу.

Belief & values ґрунтується на здатності вірити – це може бути віра в Бога, в людей або в самого себе. Наявність у нашому житті сенсового наповнення, системи життєвих цінностей, місії та віри є джерелом, з якого людина може черпати сили в складних ситуаціях.

Affect передбачає вміння розуміти власні емоції, називати їх своїми іменами. Після цього виникає можливість висловити відчуті емоції найбільш прийнятним для кожної людини способом: усно – у приватній розмові, письмово – у листі, без слів – через танець, малюнок, музику або драму. Це означає пряме або опосередковане вираження емоцій, наприклад, записування своїх відчуттів у щоденник, вираз емоцій через художні засоби (малюнок, спів, інструментальна музика) та інше.

Socialization характеризується бажанням спілкуватися, звертатися за підтримкою до родини, близьких або до фахівців. Крім цього, ми можемо допомагати іншим людям, займатися благодійністю та занурюватися в суспільні справи. Основна ідея полягає у включенні в соціум, можливості бути корисним для інших, відчувати себе частиною системи або організації.

Imagination активізує нашу творчу сторону. Завдяки уяві ми можемо розвивати інтуїцію та гнучкість мислення, створювати нові можливості у світі фантазії та творчості. Ми можемо уявляти собі змінений світ навколо, мріяти,

грати у гру уяви, створювати вигадані історії або розважати себе гумором. Цей підхід також може включати імпровізацію, мистецтво та різні ремесла.

Cognition – ментальний підхід до подолання кризи, що полягає у використанні наших пізнавальних здібностей для розуміння ситуацій, аналізу ідей, критичного мислення, здібності до планування та пошуку нових інформаційних шляхів. Це включає оцінку обставин, пошук альтернативних шляхів вирішення проблем, самоаналіз і розмову з собою для знаходження пріоритетів та визначення, що є найбільш важливим.

Physical – це залучення фізичних можливостей нашого тіла, включаючи відчуття, рух та сприйняття. Цей спосіб використовує всі наші організмичні здібності, такі як слух, зір, нюх, дотик, смак, відчуття тепла та холоду, реакція на біль або насолоду, а також вміння сприймати простір та внутрішні стани. Це також включає фізичні вправи, такі як зарядка, прогулянка на свіжому повітрі, екскурсії на природу та практики, спрямовані на розслаблення, наприклад, різноманітні техніки релаксації та вправи для правильного дихання.

Отже, у кожної особистості існують шість методів подолання стресу, але лише декілька з них є основними або найбільш розвинутими. Тому важливо визначити свої сильні сторони і спробувати розвивати інші, менш активні способи подолання стресу, щоб збагатити та посилити свої ресурси. Щоб з'ясувати, який спосіб у вас проявляється краще, а які можна ще розвивати, пропонуємо скористатися спеціальним тестом методики (додаток М).

Методика «BASIC Ph» використовує шкалу, щоб оцінити рівень використання різних каналів подолання стресу. В кінці тестування сумарні бали для кожного з методів підраховуються і вони можуть бути зіставлені між собою, дозволяючи визначити, які методи подолання стресу використовуються частіше, а які – менше. Такий аналіз може допомогти краще розуміти, які ресурси можна розвивати для більш ефективного подолання стресу. Чим більша сума балів, тим більш розвинутою є відповідна стратегія, і навпаки. Наприклад, якщо вашою сильною стороною є ментальний підхід до

подолання кризи (Cognition), а слабкою – уява (Imagination), то є всі підстави припустити, що ваш найбільше захищений від стресу канал – це когнітивна функція, в той час як творча сторона потребує підвищення рівня для уникнення загрози стресової травми.

Важливо усвідомлювати, що не існує однозначно правильних або неправильних шляхів у цьому контексті; кожен метод має свої переваги та обмеження. У ситуаціях, коли ви відчуваєте втому або втратили опору, важливо переглянути та використати наявні ресурси для відновлення та підвищення сил. Якщо ви відчуваєте себе в тупиковій ситуації, корисно звернутися до тих ресурсів, які поки що не використовуються або є дуже слабкими.

Розробка ресурсів особистості за методикою «BASIC Ph» полягає в індивідуальному своєрідному підході до розвитку різних методів подолання стресу. Наприклад, для розвитку ресурсу Belief & values, якщо ви відчуваєте втому або нестачу мотивації, робота над власними цінностями та віруваннями може допомогти відновити енергію. Це може включати читання або перегляд відеоматеріалів, які вас надихають, та підтримка їх у реальному житті.

Для розвитку ресурсу Affect цілком можливо використовувати практику саморегуляції емоцій через медитацію або вивчення найкращих способів вираження власних почуттів та емоцій. Також робота може полягати в проведенні щоденника почуттів, куди ви записуєте свої емоції, використанні дихальних технік для зняття стресу або зверненні до спеціаліста для навчання релаксаційних методик.

Якщо ви відчуваєте відчуття віддаленості від людей, робота над ресурсом Socialization включатиме роботу над вашими соціальними навичками, спілкуванням з друзями, родиною або ж звернення до психолога допоможе вам відновити необхідну підтримку від оточуючих. Розробка цього методу може включати активне відвідування соціальних заходів або участь у спільних проєктах для взаємної підтримки.

Використання творчості для розробки ресурсу Imagination можливе через малювання, письмо, читання фантастичних оповідань або розвиток нових ідей за допомогою уяви може допомогти розслабитися та знайти нові рішення. Розвиток цього методу може включати творчі заняття, такі як написання оповідань чи поезій, творчі медитації або фантазування про позитивні моменти в майбутньому.

Розвиток когнітивних ресурсів каналу Cognition може включати в себе вивчення нових навичок, пізнання нових ідей або працю над власною самооцінкою та саморефлексією. Розробка цього методу може полягати у вивченні нової мови, навчанні техніці самомасажу, розвитку навичок планування тощо.

Регулярна фізична активність, що збільшує канал Physical, може включати в себе заняття спортом, йогу, плавання або прогулянки на природі чи просто активний та рухливий спосіб життя.

Важливо розуміти, що кожен індивід має свої унікальні переваги та можливості для розвитку цих ресурсів. Робота над ними може бути ефективною в подоланні стресу та покращенні психічного стану, сприяючи зміцненню різних аспектів особистості.

Модель «BASIC Ph» є корисним інструментом самодіагностики для психологів, оскільки допомагає їм усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони та більш гнучко управляти стресом у своїй професійній діяльності, що може значно знизити ризик виникнення професійного вигорання.

У умовах сьогодення, у воєнний час в Україні збереження та відновлення ресурсів особистості стають критично важливими аспектами для фізичного, емоційного та психологічного благополуччя. Всі виклики війни, безперервний стрес, загроза безпеки та переживання втрат можуть серйозно вплинути на психічне здоров'я людей. Особистості, які опинилися в цих умовах, потребують підтримки та можливості відновити свої ресурси для подальшого функціонування.

Надзвичайні обставини вимагають зосередження на дотриманні та відновленні різних видів ресурсів – фізичних (забезпечення доступу до медичної допомоги, достатньої кількості харчів, води та місць для безпечного проживання), емоційних (психологічна підтримка, розвиток емоційного відгуку, навчання стресостійкості та способів взаємодії зі стресом), соціальних (підтримка спільноти, можливість спілкування та допомоги один одному, створення механізмів допомоги для уразливих груп), пізнавальних (доступ до навчальних можливостей, інформаційних ресурсів для оволодіння новими навичками та знаннями), духовних (релігійна та духовна підтримка, яка може допомогти знайти внутрішню силу та рівновагу в складних часах).

Забезпечення доступу до цих ресурсів є критично важливим для збереження психічного та фізичного здоров'я особистості під час військових дій у країні. Такі заходи допомагають людям зберегти внутрішню стійкість, зміцнити психологічний захист та забезпечити можливість подолання стресу та травм.

Окрім наявності необхідних ресурсів, у людини завжди існує важлива потреба у соціальній підтримці. Ця потреба виявляється в бажанні бути частиною спільноти та мати взаємодію з однодумцями. Люди шукають спілкування з іншими, хто розділяє їхні цінності та погляди на життя. Така соціальна підтримка не лише стимулює почуття приналежності, а й сприяє встановленню глибоких зв'язків із спільнотою, що в свою чергу впливає на психологічний комфорт та загальний стан благополуччя особистості.

Вже довгий час науковці як зарубіжні, так і вітчизняні говорять про наявність великої кількості стресорів у професійній діяльності. Ефективність будь-якої діяльності вимагає індивідуальних особливостей і часто вирішального «людського фактора», при якому на індивідуальні особливості людини впливає діяльність, якою вона займається. В результаті вроджені і набуті речі, з яких складається особистість людини, переплітаються [104, с. 360]. Виходячи з цього, психологи виділяють загальні «вольові» соціально-психологічні характеристики. Світогляд людини – ідеали індивідуального

способу життя у світі, розуміння ідей, законів, які керують світом, суспільством і собою, – є однією з таких характеристик. Особистості притаманно шукати у суспільстві людей зі схожими ідеалами, створювати колективи, об'єднані єдиним світоглядом для спільної дії. Це свідчить про активну життєву позицію, бажання протистояти викликам згуртовано та динамічно.

Саме ця світоглядна скерованість суспільства і призвела до появи волонтерського руху в сучасній Україні. Ефективність волонтерської діяльності є складним явищем, що включає багато психологічних аспектів, визначається мотивацією та психологічними особливостями всіх волонтерів. Тема нашої роботи зумовлює перш за все розгляд діяльності фахівців-психологів у волонтерській роботі під час війни.

Кінець ХХ та початок ХХІ століття були періодом багатьох конфліктів та воєн, де працювали психологи-волонтери. Одним із прикладів може бути війна в Афганістані, де психологи-волонтери працювали з бійцями, що поверталися з бойових дій. Вони допомагали знизити рівень тривоги, депресії та посттравматичного стресу, сприяючи їхньому поверненню до нормального життя. Інший приклад – війна на Близькому Сході, де психологи-волонтери працювали з біженцями та переселенцями, які втекли зі своїх домівок внаслідок конфлікту. Вони надавали психологічну підтримку та допомагали людям звикнути до нових умов життя. У більш близькій та сучасній нам реальності маємо приклад російсько-української війни, де психологи-волонтери працюють з бійцями на передовій, на ротації, у шпиталях, з їхніми родинами, що чекають на них вдома, а також з мирним населенням, що постраждало внаслідок бойових дій. Ці приклади демонструють важливість роботи психологів під час конфліктів та воєн, а також необхідність підтримки та допомоги цим професіоналам для забезпечення ефективності їхньої роботи та збереження здоров'я та психічного стану.

Як відомо, багато психологів під час волонтерської роботи витрачають власні фізичні, психічні та емоційні ресурси на підтримку співгромадян, при

цьому майже всі спеціалісти, як військові волонтери, так і їх «цивільні» колеги, бачать набагато більше горя та людських страждань, ніж у мирний час, що також сприяє більш сильному вигоранню.

Професійне вигорання – це стан, який виникає у професіоналів, що мають високі рівні стресу та високу вимогливість до себе. У волонтерській роботі психологи працюють з людьми, які пережили важкі життєві обставини, в тому числі з жертвами війни, терористичних актів, насильства та іншими травматичними подіями. Це може призвести до високої напруженості та втоми психологів, оскільки вони намагаються допомогти людям, які пережили жахливі події та потребують допомоги.

У сучасному світі психологи мають ключову роль у забезпеченні підтримки для людей, які потерпають від різних форм насильства та війни. Проте, працюючи в цих умовах, психологи стикаються з великим ризиком професійного вигорання, яке може негативно позначитися на їхній емоційній, фізичній та психологічній стабільності. Особливо надважливо створювати можливості для відпочинку та відновлення ресурсів після роботи психолога на передовій.

Також важливо, щоб психологи мали підтримку та можливість консультиватися зі своїми колегами, які також працюють у волонтерській роботі, та іншими фахівцями зі схожим досвідом. Серед інших корисних підходів до запобігання професійного вигорання можуть бути тренінги з розвитку навичок самопідтримки, супервізії та звітності, зменшення кількості робочих годин та працевлаштування в команду, що дбає про самопідтримку колег та допомагає один одному відновити емоційну стійкість.

Загалом, психологічна підтримка осіб, які переживають травматичні події, є критично важливою для того, щоб вони могли відновитися та повернутися до нормального життя. Проте, ця робота вимагає від психологів великої самодисципліни та розуміння власних емоційних меж. Якщо психологи будуть надійно захищати свою емоційну стійкість та забезпечувати

собі достатню підтримку, то вони зможуть продовжувати свою важливу роботу та допомогти людям, які найбільше цього потребують.

Крім тих методів, які були вже згадані, існують інші способи підтримки психологів-волонтерів, які **можуть допомогти у запобіганні професійного вигорання та підвищенні рівня ефективності їх роботи.**

Один з таких способів – проведення тренінгів та семінарів з тематики психологічної саморегуляції, емоційного інтелекту та психологічного супроводу волонтерської роботи. Ці заходи можуть допомогти волонтерам зберігати психологічний комфорт та ефективно впоратися з емоційними перевантаженнями, а також допомогти знайти ресурси для саморозвитку та професійного зростання.

Ще один спосіб – проведення регулярних консультацій з кваліфікованими психологами, які можуть допомогти волонтерам відчувати підтримку та знайти відповіді на свої професійні запитання. Це може бути як індивідуальна консультація, так і груповий формат, де психологи можуть обговорювати свій досвід та взаємодіяти між собою.

Щодо періодичності використання цих методів, то це залежить від конкретних умов та потреб волонтерів. Однак краще використовувати їх якомога частіше чи хоча б на регулярній основі, зокрема проводити тренінги та семінари не рідше одного на місяць або два. Важливо також мати постійний контакт з волонтерами та надавати їм можливість звертатися за допомогою та консультаціями у будь-який момент, коли виникає потреба. Регулярні консультації та підтримка можуть допомогти психологам уникнути професійного вигорання та зберегти емоційну стійкість у складних умовах волонтерської діяльності.

Для підтримки психологів-волонтерів також можна організувати регулярні терапевтичні групи, де учасники зможуть ділитися своїм досвідом та емоціями, а також отримувати підтримку один від одного. Важливо, щоб ці групи були організовані під керівництвом досвідченого психолога, який зможе проводити сесії з відповідним підходом та методикою.

Також можна надавати можливість волонтерам проходити регулярні супервізії з досвідченими фахівцями, які зможуть надати їм професійну підтримку та поради щодо подальшої роботи з клієнтами. Ці супервізії можуть проходити в онлайн-форматі або очно, залежно від можливостей та зручності для учасників. Важливо зазначити, що всі методи підтримки психологів-волонтерів мають бути використані з регулярною періодичністю, щоб забезпечити максимальну ефективність. Ідеальною періодичністю може бути раз на два тижні або щомісяця, залежно від конкретних обставин та можливостей.

Взагалі, важливо розуміти, що психологи-волонтери під час війни потребують особливої підтримки та уваги, оскільки їхня робота супроводжується великою кількістю стресових ситуацій та негативних емоцій. Використання різних методів підтримки може допомогти зберегти здоров'я та психічний стан спеціалістів та забезпечити ефективність їхньої роботи.

Крім того, важливо пам'ятати, що психологи також мають право на підтримку та допомогу інших фахівців, які не є психологами. Наприклад, медичні працівники можуть допомогти з фізичними травмами та захворюваннями, а юристи – з питаннями правової допомоги. Такий інтердисциплінарний підхід може забезпечити комплексну допомогу психологам та підтримати їх у складних умовах волонтерської роботи.

Також важливо мати надійну систему підтримки та консультування для психологів-волонтерів, куди вони можуть звертатися за допомогою в будь-який час. Так, в Україні існують різні організації та ініціативи, що допомагають психологам-волонтерам, які працюють з людьми, що пережили стресові ситуації, включаючи ветеранів війни, бійців та внутрішньо переміщених осіб. Це, наприклад, ГО "Український Центр Служби Милосердя", що, окрім підтримки воїнів, ветеранів та їх родин, також проводить тренінги для психологів. Також Український центр психосоціальної адаптації волонтерів, який надає консультації та підтримку психологам, що працюють з бійцями та їхніми родинами. Схожим чином працюють і ГО

"Підтримай свого захисника" та ГО "Психологічний фронт": організації надають психологічну допомогу воїнам на передовій, ветеранам та їх родинам, а також проводять тренінги для психологів та підтримують розвиток психологічних послуг в Україні.

Українська Асоціація Катастрофічної та Травматичної Психології, яка була створена в 2014 р. відповідно до потреб, що виникли після Революції Гідності та початку війни на Сході України, працює над покращенням психологічної підтримки тих, хто стикається зі стресом та травматичними подіями, включаючи військовослужбовців, добровольців та їх родини, волонтерів та інших осіб, які пережили стресові ситуації. Асоціація співпрацює з іншими організаціями, такими як "Право на захист" та "Фундація "Повернення до життя"", що також займаються психологічною підтримкою воїнів та їх родин. Організації надають різноманітну допомогу, включаючи консультування, психологічну підтримку, навчання та тренінги з психологічної допомоги.

Якщо ж брати міжнародний досвід, то наведемо нижче кілька прикладів організацій, які надають допомогу психологам-волонтерам.

"Psychologists for Social Responsibility" – ця мережа психологів допомагає психологам, що працюють в різних конфліктних зонах світу. Організація проводить навчальні семінари та інші заходи для психологів, які працюють в складних умовах.

"International Society for Traumatic Stress Studies" надає підтримку психологам, які працюють з травмованими людьми в умовах війни та конфліктів. Вона також проводить наукові дослідження та надає інформацію щодо розуміння та лікування психологічної травми.

"War Trauma Foundation" підтримує медичний персонал та психологів, що працюють в умовах війни. Вона також забезпечує навчання та консультування для психологів-волонтерів, які працюють з постраждалими від війни.

"American Red Cross" допомагає психологам-волонтерам, що працюють

в рамках її програм з допомоги людям, які стали жертвами війни та природних катастроф. Організація також проводить навчання та інші заходи для психологів, які бажають працювати в цій області.

Перелічені організації можуть бути корисними для українських фахівців, які працюють у кризисних сферах в цілому та в умовах війни зокрема.

3.2. Перспективи подальших досліджень професійного вигорання фахівців-психологів України в умовах війни

Дослідження професійного вигорання психологів у контексті війни мають кілька важливих аспектів. Перш за все, важливо визначити вплив сучасної воєнної реальності на психологічний стан фахівців. Війна може суттєво підвищити рівень стресу, емоційне навантаження та травматичний досвід у психологів, які працюють у сфері психічного здоров'я. Дослідження можуть виявити, як війна впливає на їхню емоційну стійкість та професійну ефективність.

Також необхідна оцінка потреб та підтримки психологів. Такі дослідження можуть визначити потреби психологів у психологічній підтримці, допомогти розробити програми для забезпечення їхнього емоційного благополуччя, а також визначити, які саме стратегії підтримки будуть найбільш ефективними.

Окрім підтримки фахівців існує нагальна потреба у підвищенні якості психологічної підтримки населення. Розуміння професійного вигорання серед психологів допомагає покращити якість надання ними психологічної допомоги людям, які переживають стрес або травму внаслідок війни.

Створення нових підходів до збереження ресурсів фахівців також потребує уваги дослідників. Дослідження у цій сфері можуть допомогти визначити стратегії та методи збереження ресурсів у психологів, які допомагають людям у важких воєнних умовах.

Управління стресом та вигоранням фахівців має ставати більш

ефективним. Розуміння динаміки стресу та професійного вигорання у психологів допомагає розробити стратегії управління цими факторами, що забезпечує підтримку їхньої психічної стійкості.

З вищезгаданого випливає, що подальші дослідження професійного вигорання фахівців-психологів в Україні в умовах війни є вкрай важливими та актуальними. Ось деякі можливі напрямки для подальших досліджень:

- *Вивчення впливу війни на психічне здоров'я психологів.* Дослідження можуть визначити, як війна впливає на психічне здоров'я фахівців-психологів, які надають допомогу в умовах воєнного конфлікту.

- *Розвиток стратегій подолання професійного вигорання.* Дослідження можуть спрямовуватися на розробку та оцінку ефективності стратегій попередження та подолання професійного вигорання серед психологів, які працюють у стресових умовах війни.

- *Психологічна підтримка психологів.* Дослідження можуть спрямовуватися на розробку та оцінку програм психологічної підтримки самим фахівцям, які працюють у важких умовах війни, щоб забезпечити їхню стабільність та психічне благополуччя.

- *Ефективність інтервенційних програм.* Дослідження можуть спрямовуватися на оцінку ефективності програм та інтервенцій, спрямованих на зменшення впливу стресу та вигорання у фахівців, що працюють у воєнних умовах.

- *Аналіз культурних та соціальних вимірів впливу війни.* Дослідження можуть охоплювати роль культурних, соціальних та історичних аспектів у психічному здоров'ї психологів, які працюють у воєнних умовах.

Ці дослідження можуть допомогти створити більш ефективні підходи до підтримки та забезпечення психічного здоров'я фахівців у сфері психології, що працюють у важких умовах війни, що в свою чергу сприятиме поліпшенню допомоги для населення в цих умовах.

Проведення досліджень в психологічній сфері під час військових дій та після їх закінчення має свої особливості.

Під час війни дослідження зазвичай спрямовані на:

- *екстреність та негайність*: у воєнний час дослідження може здійснюватися швидше, оскільки інформація щодо психологічного стану фахівців може мати негайне значення для розробки та впровадження програм допомоги;
- *аналіз стресових ситуацій*: дослідження акцентуються на вивченні психологічних реакцій фахівців на стресові ситуації в умовах воєнного конфлікту, оцінці рівня вигорання та пошуку шляхів психологічного захисту.

Після закінчення війни дослідження спрямовані на:

- *подолання наслідків війни*: оцінка психологічних наслідків війни для фахівців і вивчення способів їх подолання, реабілітації та адаптації до мирного життя;
- *розвиток стратегій підтримки*: розробка програм психологічної підтримки, що враховують специфічні потреби фахівців, що пережили воєнний конфлікт;
- *реінтеграція та психологічна підтримка*: дослідження можуть оцінювати ефективність різних програм та методів реінтеграції психологів до мирного життя.

Зміни у контексті досліджень також можуть відбуватися через зміну пріоритетів, наявність нових ресурсів, доступ до більш широкого обсягу інформації, що може бути зібрано після закінчення конфлікту. Також після війни може збільшитися увага до психологічного здоров'я фахівців через потребу в їх підтримці та відновленні, що сприяє розвитку більш глибоких та об'єктивних досліджень.

Після закінчення російської агресії проти України, можуть бути проведені наступні дослідження в сфері професійного вигорання психологів:

1. *Вивчення психологічних наслідків війни*. Дослідження можуть оцінити психологічні наслідки війни для психологів, що працювали у воєнних умовах, з'ясувати вплив військових дій на їхню психічну стійкість та

емоційний стан.

2. *Аналіз факторів, що впливають на професійне вигорання.* Дослідження можуть виявити фактори, що сприяють або запобігають професійному вигоранню психологів під час війни, включаючи умови роботи, підтримку та стратегії управління стресом.

3. *Розробка програм підтримки.* На основі досліджень можна розробити програми психологічної підтримки для фахівців, що працювали у зонах воєнних дій, з метою запобігання вигоранню та покращення їхнього психічного благополуччя.

4. *Створення рекомендацій для підтримки фахівців.* На основі результатів досліджень можна розробити рекомендації для урядових і неприбуткових організацій щодо підтримки психологів, які працювали у воєнних умовах.

5. *Розвиток індивідуальних підходів.* Дослідження можуть допомогти впровадити індивідуальні підходи до підтримки психологів залежно від їхніх особистих потреб та реакцій на стрес.

6. *Вивчення механізмів реінтеграції.* Дослідження можуть вивчити ефективність різних програм реінтеграції для психологів, що працювали у зонах воєнних дій, та допомогти в розробці оптимальних стратегій адаптації до мирного життя.

Ці дослідження допоможуть зрозуміти вплив воєнного періоду на психологічний стан фахівців та розробити стратегії підтримки, щоб покращити їхнє психічне здоров'я та ефективність роботи в подальшому.

Висновки до розділу 3

Нами розглянуто вплив професійної діяльності психологів на їх емоційний стан і фактори, що спричиняють ризик емоційного виснаження та професійної трансформації. Ознаки професійної трансформації психологів включають зниження особистісної значущості професійної діяльності, знеособлене сприйняття клієнтів, підвищену конфліктність у стосунках,

апатію та ізоляцію. Наявність таких ознак, особливо серед психологів, які працюють зі складними категоріями клієнтів, може призвести до втрати впевненості у власних силах та звичайних методиках роботи.

Досліджено психологічні аспекти, пов'язані з професійною діяльністю психологів, включаючи емоційне вигорання та стресові ситуації, що впливають на їхнє психічне та фізичне здоров'я. Наголошено на потребі розвитку стратегій запобігання емоційному виснаженню, таких як управління навантаженням, саморегуляція, професійний розвиток і емоційне спілкування. Підкреслено, що неможливо повністю уникнути стресу в професійній діяльності психолога, проте здатність ефективно керувати стресом і знаходити баланс між навантаженням і відпочинком може допомогти знизити його негативний вплив. Також висвітлено ключові чинники, які сприяють розумовій втомі та можуть призвести до розвитку депресивних станів у психологічній професії, зокрема розподіл навантаження, соціальна ізоляція, низька саморегуляція та невпевненість у собі.

Описано аспекти психологічної депресії, її виникнення під час професійної діяльності психолога, а також ключові фактори, що сприяють формуванню цього стану. Зазначені чотири головні категорії факторів, а також наведено відмінності в підходах до профілактики в залежності від типу організації, де працює психолог, та виду психологічної підтримки, що можуть бути корисними для психологів, які працюють у різних середовищах. Крім того, описані етапи профілактичних заходів, що включають розпізнавання ризиків, розробку програми, її впровадження та моніторинг та оцінку результатів, спрямовані на підтримку психічного здоров'я фахівців та попередження професійного вигорання.

Наведено етапи профілактики професійного вигорання, які включають розпізнавання ризиків через аналіз робочого оточення, особистісних факторів та психологічних показників, розробку програми з попередження вигорання, впровадження програми, її моніторинг та оцінку результатів.

Розглянуто важливість розуміння ресурсів людини для збереження її

психічного та соматичного здоров'я. Ресурси грають ключову роль у боротьбі зі стресом, підтримці емоційного благополуччя, забезпеченні фізичного здоров'я, адаптації та розвитку. Психічні ресурси, такі як рефлексія, емоційна стійкість, та фізичне здоров'я, грають важливу роль у підтримці психічного стану під час стресу та кризових ситуацій. У цьому контексті ресурси виступають як фактор, що підтримує стійкість до стресу та допомагає уникнути професійного вигорання, особливо для фахівців, чия робота пов'язана зі стресом або високим емоційним навантаженням.

Описано модель стресодолаання "BASIC Ph", що пропонує шляхи розвитку та використання власних ресурсів для подолання кризових ситуацій та підтримки психічного здоров'я, враховуючи різноманітність індивідуальних стратегій управління стресом. Тестування методики дозволяє оцінити, які методи використовуються найбільше, та допомагає розуміти, які ресурси слід розвивати для кращого впорядкування стресу. Кожен метод має свої переваги та обмеження, і важливо вміти користуватися різними ресурсами для відновлення сил у кризових ситуаціях. Робота над розвитком цих ресурсів може сприяти покращенню психічного стану та зміцненню різних аспектів особистості, а модель «BASIC Ph» є корисним інструментом для самодіагностики психологів.

Обговорено важливість психологічної підтримки та професійного волонтерства психологів під час війни. Відзначається, що волонтерська діяльність вимагає від психологів різноманітних психологічних навичок. Акцентується на тому, що ця робота може призвести до вигорання у психологів, тому важливою є підтримка та можливість консультацій з колегами, а також здатність до самопідтримки для підтримки емоційної стійкості.

Наведено різноманітні методи та підходи до підтримки психологів-волонтерів, спрямовані на запобігання професійного вигорання та підвищення їх ефективності у волонтерській діяльності. Зазначається важливість регулярного використання цих методів та можливостей для психологів-

волонтерів у будь-який момент, особливо в умовах війни та стресових ситуацій. Такі підходи можуть допомогти зберегти психічне здоров'я та ефективність роботи спеціалістів, що працюють у складних умовах волонтерської діяльності.

Висвітлено важливість дослідження професійного вигорання психологів у воєнний період та після його завершення. Описано вплив воєнних подій на психічний стан фахівців, вказано на необхідність оцінки їх потреб у психологічній підтримці та розробки стратегій підтримки. Також зазначено напрями подальших досліджень, спрямованих на вивчення впливу війни на психічне здоров'я, розвиток стратегій подолання вигорання, психологічну підтримку самим фахівцям та ефективність програм для зменшення стресу та вигорання. Такі дослідження мають важливість у формуванні ефективних підходів до підтримки фахівців та поліпшенні психологічної допомоги населенню під час воєнних дій та після них, з урахуванням культурних та соціальних аспектів.

Розглянуто важливість проведення наступних досліджень у сфері професійного вигорання психологів після завершення російської агресії проти України. Ці дослідження передбачають вивчення психологічних наслідків війни для фахівців, аналіз факторів, що впливають на професійне вигорання, розробку програм підтримки та рекомендацій для урядових і неприбуткових організацій, створення індивідуальних підходів до підтримки фахівців, вивчення механізмів реінтеграції та адаптації до мирного життя. Ці дослідження мають сприяти розумінню впливу воєнного періоду на психічний стан психологів та розробці стратегій підтримки для покращення їхнього психічного благополуччя та роботи в майбутньому.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження необхідно зробити наступні висновки.

1. Починаючи з огляду історичного розвитку досліджень, описано перехід від початкових наукових досліджень, що стосувалися зв'язку вигорання з психічним здоров'ям та робочим середовищем, до більш інтегрованих, що враховують різноманітні аспекти цього явища. Відображено різні підходи до розуміння професійного вигорання, узагальнюючи визначення від різних вчених, що акцентують різні його аспекти.

Розглядаючи етапи розвитку досліджень, наголошено на важливості перехідних моментів у розумінні професійного вигорання. Від акценту на психічному здоров'ї та робочому середовищі до уваги на причинах та наслідках вигорання, у тому числі на впливі особистісних, соціально-економічних та організаційних факторів, вказано на розширення спектру аспектів у дослідженні цього явища.

Також відображено різноманітність визначень вигорання від різних авторів, що вводять свої трактування поняття. Зміна трактування вигорання від стану виснаження до більш комплексного уявлення про цей процес як тривалий психофізіологічний процес, а також розвиток у визначеннях від психотравмуючого впливу до благодаті або плати за нереалізовані очікування, показує різноманітність підходів у розумінні сутності цього явища.

У цілому, висвітлено багато різноманітних точок зору на професійне вигорання, показуючи його складність та важливість дослідження з різних наукових перспектив. Вказано на актуальність теми та постійний розвиток у розумінні цього явища, сприяючи розширенню знань професійного вигорання в сучасному світі.

Розглянуто різноманітність підходів до розуміння професійного вигорання у фахівців, зокрема психологів, розкриваючи основні моделі та концепції, що використовуються для роз'яснення цього явища. Приділено

увагу різним підходам до розгляду професійного вигорання та ідентифіковано ключові компоненти кожної з моделей.

Також, ілюстровано необхідність систематичного наукового дослідження професійного вигорання та його концептуального розуміння. Дослідження має враховувати специфіку українського соціокультурного середовища, дозволяючи розробляти адаптовані стратегії підтримки психологів та фахівців у робочому середовищі в Україні.

Надано різні підходи та перспективи до розуміння професійного вигорання у фахівців, зокрема психологів, що може слугувати основою для подальших досліджень і стратегій підтримки професійної діяльності українських психологів.

Проведено комплексний аналіз проблеми професійного вигорання у фахівців-психологів, де звернена увага на феноменологію цього явища через призму його психологічних, соціальних та професійних аспектів. Розглянуто внутрішні переживання фахівців, вплив зовнішніх факторів на виникнення вигорання, а також можливі стратегії попередження та лікування цього явища.

Феномен професійного вигорання серед психологів описується як результат тривалої роботи з емоційно напруженими ситуаціями. Відображено, що цей стрес може викликати втому та втрату інтересу до професійної діяльності, спричиняючи емоційне виснаження та негативне ставлення до роботи.

Феноменологія професійного вигорання відображається через вивчення внутрішнього досвіду та переживань психологів, включаючи їхні емоційні реакції, стрес та способи подолання цих станів.

Підкреслено важливість розробки стратегій саморегуляції та психологічної підтримки для психологів з метою попередження та подолання професійного вигорання.

2. Окреслено методологічний підхід до дослідження явища професійного вигорання психологів у роботі з клієнтами. Подані аспекти методології дослідження включають визначення об'єкту і предмету

дослідження, що відображається у визначенні, що саме вивчається у контексті професійного вигорання психологів і які аспекти цього феномену враховуються.

Розглянуто вибір методів дослідження, важливість обґрунтування вибірки та інструментів дослідження. Застосування різноманітних методів дослідження і врахування різних аспектів професійного вигорання психологів дозволяють отримати більш комплексне розуміння цього явища.

Підкреслено, що методологічний підхід допомагає не лише систематично досліджувати, а й науково обґрунтовувати феномен професійного вигорання, що є важливим для подальшого розвитку знань у цій області та розробки ефективних стратегій запобігання та лікування цього явища.

Також вказані різні методи дослідження професійного вигорання, які можуть бути застосовані у таких дослідженнях. Це біометричні методи, когнітивні методи, соціально-психологічні методи, психометричні методи, етнографічні методи та феноменологічні методи. Кожен з цих методів має свої переваги та може використовуватися для отримання різноманітних типів даних, спрямованих на розуміння причин, факторів, та умов професійного вигорання, проте разом вони створюють комплексний підхід до вивчення проблеми професійного вигорання.

Такий розгорнутий опис методів дослідження дає чітку картину можливих підходів до вивчення професійного вигорання фахівця-психолога та дозволяє вибрати або комбінувати різні методи для отримання більш повної та об'єктивної інформації про цю проблему.

Обґрунтовано обрання конкретного кількісного психометричного методу – опитувальників – для збору даних про професійне вигорання психологів. Описані причини вибору опитувальників явно підтримують вибір цього методу дослідження. Зазначені також обмеження цього методу, особливо його можливу поверхневність, яка може не дозволити отримати глибоке розуміння професійного вигорання психологів. Тому рекомендується

поєднувати його з іншими методиками, такими як інтерв'ю та фокус-групи, для отримання більш глибокого та повного розуміння цього явища.

Представлено детальне обґрунтування чотирьох методик для дослідження професійного вигорання у фахівця-психолога, кожна з яких використовується з метою вимірювання різних аспектів цього явища. Кожна методика має свої переваги та використовується для вимірювання різних аспектів професійного вигорання психологів, що дозволяє отримати комплексне уявлення про цей стан та сприяє розробці ефективних стратегій управління емоційним станом фахівців.

Виконано аналіз результатів дослідження, що надає достатньо глибоке розуміння факторів, що впливають на вигорання та встановлює ефективні стратегії для підтримки психологічного здоров'я та ефективності працівників.

Основні висновки дослідження не показали зв'язку між рівнем емоційного відгуку та стажем роботи, статтю чи віком респондентів. Це вказує на те, що ці фактори не є вирішальними у визначенні рівня емоційного відгуку у професійній діяльності психологів. Дослідження показало, що емоційний відгук визначається індивідуальними особливостями характеру, а не зовнішніми чинниками.

Крім того, результати вказують на те, що більшість психологів мають середній рівень емоційного виснаження, що може вказувати на помірне емоційне напруження, однак деякі з них виявили високий рівень виснаження, що вимагає стратегій саморегуляції та підтримки. Також спостерігається, що психологи можуть відчувати відчуження у робочому середовищі, що вказує на певний рівень відсутності емоційного зв'язку.

Виявлено, що частина психологів відчуває середній рівень деперсоналізації, що може вказувати на можливу емоційну згоду з колегами та підлеглими, але дехто може відчувати відчуження у робочому середовищі, що показує певний рівень відсутності емоційного зв'язку.

Також за результатами дослідження більшість психологів показали середній рівень редукції особистих досягнень, що свідчить про їхню здатність

об'єктивно оцінювати свої успіхи. Однак у деяких фахівців були виявлені високі або низькі рівні цієї характеристики, що може вказувати на проблеми у рефлексії чи на високу самооцінку.

Важливою частиною висновків є те, що зі зростанням стажу роботи спостерігається зміна рівня емоційного виснаження та деперсоналізації, що свідчить про розвиток стратегій управління стресом та емоційними реакціями з роками досвіду роботи.

Загалом, результати цього дослідження вказують на те, що рівень емоційного відгуку та виснаження у психологів не обов'язково залежить від зовнішніх факторів, але визначається скоріше їхніми особистісними особливостями. Такі висновки можуть сприяти розробці стратегій підтримки психологів та покращенню їхнього емоційного стану та благополуччя.

3. Подано ретельний аналіз та розгляд проблеми емоційного вигорання у психологів, зосереджено увагу на його можливих проявах, причинах та взаємозв'язках з психологічною депресією.

У контексті поставленого завдання щодо профілактики та корекції емоційного вигорання у психологів, вказано на конкретні практичні методи та рекомендації. Зокрема, наголошено на необхідності розвитку особистісних якостей, таких як емпатія, гнучкість, толерантність, для створення атмосфери емоційного благополуччя для психологів та їхніх клієнтів.

Запропоновано конкретні практичні кроки для запобігання емоційному вигоранню, такі як розподіл навантаження, використання перерв для відпочинку, розвиток навичок саморегуляції та постійний особистісний розвиток. Також акцентовано увагу на важливості емоційного спілкування з іншими спеціалістами для зниження ймовірності емоційного вигорання.

Важливим елементом є розрізнення підходів до профілактики для психологів, які працюють у великих організаціях та в приватній практиці. Вказано на різницю у доступі до ресурсів та підходів до психологічної підтримки у цих середовищах.

Детально описано практичні засоби та методики, що відображають задачу профілактики та корекції емоційного вигорання специфічно для фахівців-психологів. Акцентовано на важливості розпізнавання ризиків, пов'язаних з професійним вигоранням, та визначенні джерел стресу, що можуть викликати вигорання.

Запропоновано послідовний підхід до створення програми попередження вигорання, розпочинаючи з аналізу попередніх досліджень, формулювання цілей та вибору методів для створення комплексної програми. Детально описано процес реалізації програми, включаючи планування, навчання, психологічну підтримку та моніторинг ефективності програми.

Окремий акцент у роботі зроблений на розумінні та використанні внутрішніх ресурсів особистості фахівців, таких як управління стресом, емоційне благополуччя, фізичне здоров'я та адаптація. Для роботи з ресурсами нами наведено модель стресодолаття "BASIC Ph", що дозволяє вибирати та розвивати власні ресурси для подолання стресу. Вона стає інструментом для ефективного керування власними емоціями та стресом в професійній діяльності, сприяючи запобіганню професійного вигорання.

Вказано на індивідуальний підхід до розвитку різних каналів подолання стресу, кожен з яких відображає конкретні аспекти особистості, такі як віра, цінності, емоції, соціальні зв'язки, уява, когнітивні здібності та фізична активність. Ці методи дозволяють особистості оцінити свої сильні та слабкі сторони, підвищити рівень менш активних стратегій та підсилити ресурси для кращого управління стресом.

Ретельно висвітлено важливість та методики управління внутрішніми ресурсами, що можуть допомогти психологам уникнути емоційного вигорання та зберегти своє психічне здоров'я. Надано конкретні практичні поради та стратегії, щоб забезпечити фахівцям інструменти для успішного впорання з викликами, пов'язаними з їхньою професійною діяльністю.

Окрім того, звернено увагу на важливість розвитку цих ресурсів в умовах воєнних дій. Воєнні умови створюють потужний стрес для людей, і

доступ до різних ресурсів – фізичних, емоційних, соціальних, пізнавальних та духовних – має критичне значення для підтримки психічного стану та фізичного благополуччя людей.

Також підкреслено важливість соціальної підтримки для особистості в умовах стресу та війни. Згадується, що взаємодія зі спільнотою та підтримка від неї допомагають у підтримці психологічного комфорту та загального стану благополуччя. Акцентовано на значущості психологічної підтримки фахівцям-психологам, особливо тим, хто діє у складних умовах воєнних дій та волонтерських програм. Зазначено, що ситуації воєнного часу переважно є травматичними подіями, що сильно впливають на психічне здоров'я, і вимагають психологічної підтримки для постраждалих.

Наголошено, що організація волонтерської діяльності може викликати виснаження цих ресурсів через постійні емоційні та психічні виклики, високі вимоги та травматичні ситуації, з якими фахівці зіштовхуються у процесі надання допомоги. Тому нами запропоновано практичні методи підтримки психологів-волонтерів для забезпечення їхнього відпочинку та відновлення психічних сил. Також висвітлено важливість регулярних терапевтичних груп, які керуються досвідченими психологами. Важливою є систематичність застосування цих методів для максимальної ефективності. Крім того, підкреслено необхідність підтримки психологів-волонтерів від інших фахівців, які не є психологами, для надання комплексної допомоги в умовах воєнного конфлікту. Виокремлено міжнародні організації, які можуть надавати підтримку фахівцям у кризових ситуаціях.

4. Дослідження професійного вигорання психологів у воєнних умовах в Україні має кілька ключових аспектів, що й відображено у нашій роботі. Воно може виявити вплив воєнних подій на емоційну стійкість та професійну ефективність фахівців-психологів. Важливо досліджувати, як ці виклики можуть впливати на їхню здатність надавати психологічну допомогу в умовах війни та конфліктів.

Оцінка потреб та підтримки психологів також є ключовим аспектом. Дослідження можуть виявити, яка саме підтримка є найбільш ефективною для фахівців-психологів у важких умовах. Це включає розробку програм для підтримки їхнього емоційного благополуччя та роботи над стратегіями управління стресом і вигоранням.

Також зауважено важливість вивчення ефективності психологічних програм, спрямованих на забезпечення психологічного благополуччя в умовах війни. Дослідження мають виявити та оцінити програми, що спрямовані на запобігання та подолання стресу та вигорання у фахівців, які працюють у воєнних умовах.

Запропоновано подальші дослідження в цій області, що можуть забезпечити більш ефективні підходи до підтримки та забезпечення психічного здоров'я фахівців у сфері психології, які працюють у важких умовах війни. Такі дослідження допоможуть поліпшити надання психологічної допомоги населенню, особливо в умовах війни та конфліктів.

Відображено опис специфічних аспектів проведення досліджень у психологічній сфері під час воєнних дій та після їх завершення. Вказано, що під час війни основні напрямки досліджень зорієнтовані на екстреність та негайність. Це передбачає швидше проведення досліджень, оскільки інформація про психологічний стан фахівців є критичною для розробки програм допомоги. Також важливий аналіз стресових ситуацій та вивчення реакцій фахівців на стрес у воєнних умовах.

Після завершення воєнного періоду дослідження мають інші цілі: оцінка психологічних наслідків війни для фахівців, розвиток стратегій підтримки, реінтеграція та психологічна підтримка для відновлення та адаптації до мирного життя. Зазначено, що після війни також може збільшитися увага до психологічного здоров'я фахівців, що сприятиме розвитку більш глибоких та об'єктивних досліджень.

Наведено можливі напрямки подальших досліджень після закінчення російської агресії проти України. Такі напрямки включають вивчення

психологічних наслідків війни, аналіз факторів, що впливають на професійне вигорання, розробку програм підтримки та створення рекомендацій для підтримки фахівців-психологів. Ці напрямки досліджень мають на меті зрозуміти вплив воєнного періоду на психологічний стан фахівців-психологів та розробити стратегії підтримки, щоб покращити їхнє психічне здоров'я та ефективність роботи в подальшому, зокрема в контексті війни і після її завершення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абаніна Г. В. Використання наративних практик для подолання наслідків психотравмуючих ситуацій. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності*: Матеріали методологічного семінару НАПН України, 24 березня 2016 р. / за ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. Київ, 2016. С. 427-433.
2. Арефнія С. В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади». *Теорія і практика сучасної психології*: зб. наук. праць, № 3. Запоріжжя, 2018. С. 81-87.
3. Баранова В. А. Методологические аспекты применения опросников для изучения профессионального выгорания психологов [Methodological Aspects of Using Questionnaires to Study Professional Burnout of Psychologists]. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія: Психологія. 2017. № 60. С. 13-19.
4. Барановська Л.М., Іваненко О.В. Методика "Індекс професійного вигорання": опис та застосування. *Український журнал з питань практичної психології та соціальної роботи*. 2016. № 3 (31). С. 74-79.
5. Березовська Л. І. Професійне вигорання як форма професійної деформації працівників організації. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Т. І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. № 41. 2014. С. 66-70.
6. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Виховання особистості у 3 томах. Том 1. Чернівці: Букрек, 2015. 840 с.
7. Білера Н. В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. *Медицина третього тисячоліття*: матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів, Харків: ХНМУ, 22–24 січня 2018 р. С. 285.

8. Боброва Т. О., Кривошей О. І., Стеценко І. М. Професійне вигорання як складова вікової психологічної кризи соціальних працівників. *Психологічний часопис*. 2018. Т. 14, № 1. С. 7-20.

9. Бойко В.В., Москаленко Н.В., Курило О.В. Методика "Прагнення до відновлення емоційного балансу" для вивчення стану емоційного вигорання психологів та їхніх стратегій повернення до емоційного балансу. *Науковий вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія: Педагогіка, психологія, соціологія. 2019. № 1(25). С. 114-122.

10. Борисова М. В. Синдром професійного вигорання: причини, прояви та попередження. *Вісник Сумського державного університету*. Серія "Психологічні науки". 2011. № 3(3). С. 104-111.

11. Брижоватий Т. В., Волгіна О. М., Галай А. О., Дмитрієв Д. О. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Оцінка рівня професійного вигорання працівників гуманітарної сфери». Київ, 2017. 51 с. URL : https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2017/07/NGO-Forum_Burnout_Report_Final.pdf (дата звернення: 18.02.2023)

12. Буза О.М. Методики діагностики психічного вигорання: огляд сучасних досліджень. *Проблеми соціальної гігієни, здоров'я населення та історії медицини*. 2019. № 28(2). С. 85-92.

13. Бушуєв Д. А., Русан Н. І. Індикатори синдрому емоційного вигорання та подолання когнітивного дисонансу керівника проекту. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 29. С. 26-33.

14. Валентай І. І., Брин Н. М., Ткаченко Н. В., Ільїна М. М. "Психічне здоров'я та виснаження у професійній діяльності психологів: діагностика та профілактика". *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологічні науки». 2018. Т. 6. С. 33-38.

15. Варгата О. В., Комар Т. В. Теоретико-емпіричне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладі вищої освіти. *Psychology and pedagogy as sciences for the development of the cultural*

potential of modern society: Scientific monograph. Riga, Latvia: "Baltija Publishing", 2022. С. 23-43.

16. Василик А. В., Столярук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. *Проблеми економіки*. 2021. №1. С. 64-71.

17. Василик А. В., Турчина Я. Л. Забезпечення професійного здоров'я персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2018. № 25. С. 153-157.

18. Васильєва О., Завгородня О., Синявська І. Дослідження професійного вигорання психологів: методи та результати. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2018. № 39. С. 67-75.

19. Вербицька Л. Ф. Професійне вигоряння співробітників в умовах сучасних змін в управлінні організаціями. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2012. Том XIII. Ч. 7. С. 38-44.

20. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів. *Матеріали X-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції* (Хмельницький, 19-20 листопада, 2020 р.) / за ред. доц. Р. П. Попелюшко. М-во освіти і науки України. Хмельницький, 2020. С. 95-97.

21. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Вінниця, 30-31 жовтня, 2020 р.), КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти». Вінниця, 2020. С. 80-83.

22. Водоп'янова Н. Є., Старченкова О. С. Опитувальник "Психічне вигорання" як інструмент діагностики професійного вигорання психологів. *Психологічні науки: проблеми і досягнення*. 2016. Т. 4, № 1. С. 54-64.

23. Гіль Т.Є., Гарбуз О.С. Методика "Інструментарій визначення професійного вигорання" (Professional Burnout Assessment Tool) для оцінки рівня професійного вигорання у працівників різних професій, включаючи психологів. 2016.

URL :

http://www.rada.gov.ua/psychology/new_site/med/m10.htm (дата звернення: 18.02.2023)

24. Гінгіна О. Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ I-III ступеня с. Новий Двір. 2012. 30 с.

25. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал*. 2015. № 3. С. 30-37.

26. Гончаренко М. О. Емоційне вигорання у професійній діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2012. № 1(45). С. 29-33.

27. Горленко В. М., Острова В. Д., Сосновенко Н. В., Ткачук І. І. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби: метод. рек. / за заг. ред. В. Г. Панка. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с.

28. Гриневич Т. Синдром вигорання як прояв стресу у професіоналів. *Психологія і особистість*. 2019. №4(16).

29. Гриньова Н. Методика "Оцінка власного потенціалу вигорання" Дж. Гібсона як інструмент діагностики вигорання психологів/ *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*. 2017. № 59. С. 66-70.

30. Данчук Ю. П. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів та засоби його профілактики. *Навчання, виховання та розвиток у контексті життєвих перспектив особистості* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар. участю (м. Бердянськ, Україна, 25 квіт. 2019 року) / за заг. ред. О. В. Горецької. Бердянськ, 2019. С. 40-43.

31. Дзюба К. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. *Психологія особистості*. 2016. № 1(7). С. 169-182.

32. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24-25.

33. Дубровіна М. А., Шульга І. О. Професійне вигорання: сучасні підходи до дослідження та профілактики/ *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Психологія. 2019. № 33. С. 56-61.

34. Дьоміна Г. А. Конфлікт як причина посттравматичного стресу. *Пост-травматичний стресовий розлад: дорослі, діти та родини в ситуації війни*: міжнародне науково-практичне видання. Варшава-Київ : ПАН Гнозис, 2018. Том I. С. 225-234.

35. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Соціальна психологія; психологія соціальної роботи*. Том 32 (71). 2021. № 4. С. 28-34.

36. Журавльова І. М., Дементієва О. В. Методологічні основи якісних та кількісних досліджень. *Київський університет імені Бориса Грінченка*. 2017. С. 125-130.

37. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. № 11 (56). С. 57-58.

38. Іваненко І. Професійне вигорання педагога як соціально-психологічна проблема. *Наукові записки*. Серія: Психологія. № 41. Київ, 2015. С. 64-67.

39. Іщенко Н. Професійне вигорання психолога та можливості його запобігання в умовах волонтерської допомоги. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. № 26 (63). С. 43-47.

40. Калашникова О.А., Мурза Т.М., Ткачук В.К. Професійне вигорання психологів: фактори, причини, наслідки. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2018. № 2(82). С. 40-46.

41. Кальницька К. О., Лазоренко Б. П. Опитувальник самооцінки змін якості життя учасників Школи соціально-психологічної допомоги. Соціально-

психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій. Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2019. С. 152-153.

42. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія. Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2015. 254 с.

43. Карамушка Л.М. Проблеми виникнення втоми працівників на сучасному етапі. *Наукові записки. Серія "Проблеми методики фізичного виховання та спорту"*. 2016. Т. 5. С. 84-88.

44. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія /Л.М. Карамушка, Г.В. Гнускіна. Київ : Логос, 2018. 198 с.

45. Карамушка Л. М. Психологічна технологія підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості/ *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: Монографія / за ред.: С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. С. 328-348.*

46. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: метод. посіб. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксиома», 2019. 80 с.

47. Карпенко А.В., Балабан О.І., Болотова В.В., Лінник І.І., Мироненко О.М. Професійне вигорання психологів: діагностика та профілактика. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія Психологія.* 2018. № 60. С. 47-54.

48. Кизим Г. С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* Вип.14. Ч. І. м. Слов'янськ. 2013. С. 116-123. URL:

[https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol14_2/Рекр_2013_14\(2\)_18.pdf](https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol14_2/Рекр_2013_14(2)_18.pdf) (дата звернення: 18.02.2023)

49. Клименко В.І., Морозова, І.С., Хіміон, І.І. Методика "Стиль саморегуляції поведінки": опис, психометричні характеристики, можливості застосування. *Психологія та суспільство*. 2016. №3. С. 62-77.

50. Кобаса І. І., Дубасенюк О. С. Професійне вигорання: теоретичний аналіз проблеми та можливості її подолання. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія: проблеми економіки та управління. 2018. № 896. С. 81-88.

51. Колтунович Т. А. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація». *Науковий вісник Чернівецького національного університету*: зб. наук. праць. Чернівці: Чернівецький національний університет, 2015. № 746 : Педагогіка та психологія. С. 76-86

52. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології*: зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.- практик. конф., 26 червня 2015 р., Львів. Львів : «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18-23.

53. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії: теорія, діагностика, корекція: навчально-методичний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2016. 164 с.

54. Косигіна О. Психопрофілактика стресових перевантажень у педагогічних працівників: досвід закладів освіти в Україні та Польщі. *Українська полоністика* : наук. журн. / Житомир. держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир, 2020. Т. 18. С. 136-144.

55. Коць М. М., Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. №14. С. 125-129.

56. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Педагогіка. 2016. № 1. С. 21-28.

57. Лапінська Т. Емоційний складник професійного вигорання в осіб, які працюють за умов підвищеної професійної стресогенності. *Проблеми сучасної психології*. 2020. № 17 (1). С. 32-44.

58. Лещенко Ю. С. Формування резервів психічного здоров'я особистості студента. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12: Психологічні науки. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. № 10 (43). С. 130-138.

59. Лисенкова І., Гончарова Г. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Психологія. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. № 3. 2018. С. 98-106.

URL : https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/11/visnik_3_2018_psh.pdf (дата звернення: 18.02.2023)

60. Лунін Ю. В., Міщенко О. О. "Колірний тест Люшера як методика дослідження емоційної стабільності особистості". *Психологічні проблеми сільського господарства*. 2018. № 2(14). С. 78-85.

61. Ляшенко Ю. В., Герасименко Ю. Ю., Маміна О. В. Професійне вигорання психологів в контексті роботи з ветеранами війни. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія Психологія. 2018. № 47. С. 22-28.

62. Малюта Т.В. Професійне вигорання у волонтерській роботі психолога. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Серія: Педагогіка і психологія. 2019. №882. С. 175-179.

63. Масляч, Кристіна. Вигорання: Плата за співчуття. Київ: Наш формат, 2018. 384 с.

64. Матвієнко Л. І. Ціннісно-сміслові орієнтації осіб з різним рівнем емоційного вигорання. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. Серія «Психологія». 2016. № 61. С. 19-23.

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

66. Меграбян А., Епштейн Н. Методика "Шкала емоційного відгуку" (адаптація для дорослих) А. Меграбяна та Н. Епштейна як інструмент для вимірювання рівня емоційної відповіді на різні подразники, включаючи подразники, що спричиняють професійне вигорання. *Наукові записки НаУКМА. Психологія*. 2011. №10. С. 45-50.

67. Мельник Л. Г., Добровольська І. В. Професійне вигорання психологів: діагностика та профілактика. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія "Психологічні науки". 2019. № 4(1). С. 33-37.

68. Метельська Н. Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість*. № 1 (7) 97. 2015. С. 97-108.

69. Методичні рекомендації щодо дослідження професійного вигорання фахівців-психологів. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за заг. ред. Л.В. Яновської, О.О. Дмитрієвої. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2019. 48 с.

70. Методологічні засади дослідження професійного вигорання психологів / О. О. Крижанівська, О. В. Мельниченко. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія: Педагогіка. Психологія. Соціологія. 2016. № 2 (24). С. 90-95.

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

72. Михальчук Л. Я. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпатуерменту. Нетішин, 2019. 78 с.

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

74. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. 2015. № 4. С. 103-105. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/4/97.pdf> (дата звернення: 18.02.2023)
75. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Психологія. 2015. № 57. С. 30-33.
76. Мозгова Г. П., Ханецька Т. І., Якимчук О. І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: Навчальний посібник. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова. 2021, 356 с.
77. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. 2013. № 3. С. 28.
78. Нагоскі Е. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. 320 с.
79. Нежинська О. О., Доріф Г. Діяльність психолога щодо профілактики «емоційного вигорання» фахівців центру зайнятості. *Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції*: збірник матеріалів доповідей та тез міжнародної науково-практичної конференції, Київ, ІПК ДСЗУ, 12 листопада 2019 року / за заг. ред. Р.В. Войтович, П. В. Ворони. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 133-136.
80. Нежинська О. О., Ящук В. І. Статичні вправи як засіб профілактики емоційного вигорання фахівців базового центру зайнятості. *Science, trends and perspectives of development: Abstracts of IV International Scientific and Practical Conference, February 21-23, 2022 Budapest, Hungary*. Budapest, 2022. P. 236-239.
81. Новикова І. В. Методологічні підходи до проведення психологічного дослідження. *Науково-методичний журнал "Педагогіка і психологія"*. 2018. № 3 (83). URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pips_2018_3_19 (дата звернення: 18.02.2023)

82. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки». 2017. № 1 (13). С. 118-125.

83. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі: монографія / за заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної; колектив авторів. Херсон: Олді+, 2022. 554 с.

84. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. СумДПУ імені А. С. Макаренка. Суми, 2017. 334 с.

85. Пасічник О. О. Професійне вигорання психологів-волонтерів, які працюють з жертвами травматичних подій. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Серія : Педагогіка. Психологія. Філософія. 2018. № 276 (2). С. 121-125. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nv_nubip_2018_276%282%29_30 (дата звернення: 18.02.2023)

86. Петриков С. С., Холмогорова А. Б., Суроєгіна А. Ю., Професійне вигорання, симптоми емоціонального неблагополуччя і дистресу у працівників під час епідемії COVID-19. *Консультативна психологія і психотерапія.*, 2020. Т. 28. № 2. С. 8-45.

87. Приймак І. О. Прояви та профілактика емоційного вигорання у фахівців гуманітарного профілю. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Серія: Педагогіка. Психологія. Філософія. 2016. № 225. С. 248-253.

88. Професійне вигорання психологів: вплив на здоров'я та можливості запобігання / І. В. Дуднік, О. О. Дуднік, В. В. Самчук та ін. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. 19, № 3. С. 43-56.

89. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / ред. к. мед. н. М. Л. Авраменка. Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів. 2008. 53 с.

90. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія / М.С. Міщенко. Умань : ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.

91. Світлична І., Левченко І. Професійне вигорання психологів: дослідження та методи попередження. *Психологічний журнал*. 2019. Том 5(23).

92. Сержкіна Е.В. Управління стресом на робочому місці: організаційний підхід. *Журнал менеджменту*. 2019, № 17 (2). С. 233-250.

93. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С. Максименка, Л. Карамушки, Т. Зайчикової. 2 вид. перероб і допов. Київ: Міленіум, 2006. 368 с.

94. Сипченко О.М., Банченко С.С. Професійне вигорання викладачів ЗВО як психологічна проблема. *Молодий вчений*. 2018. № 10.1 (62.1). С. 106-109.

95. Сіренко К. Психологічна підтримка ветеранів АТО/ООС в Україні: проблеми та перспективи. *Психологічні науки: проблеми і рішення*. 2020. Т. 1, № 5. С. 55-62.

96. Сіроха Л. В. Професійні кризи як фактор стресу. *Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю* (в авторській редакції), м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 116-119.

97. Скляр І., Марущак Т. Професійне вигорання: сучасні аспекти проблеми та шляхи її вирішення. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2020. №3. С. 69-75.

98. Слюсаренко О.М., Шевченко Т.О. Вигорання в психологічній практиці: причини, профілактика та корекція. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2016. № 2 (20). С. 111-119.

99. Смолярчук О. В. Професійне вигорання як фактор ризику для педагогів-початківців. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури. Фізична культура і спорт. Київ, 2018. № 9 (89). С. 60-63.

100. Смутьсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту: Монографія. – К., 2001. – 276 с.

101. Смутьська М. Психологічні реакції людини на стрес: механізми та типи. *Український вісник психоневрології*. 2019. № 4 (102). С. 26-30.

102. Старовойт О. Непевність і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини*. Сер.: Філософія, педагогіка, психологія. 2014. № 36. С. 50-57.

103. Титаренко Т. М., Дворник М. С., Климчук В. О., Лазоренко Б. П., Ларіна Т. О., Мирончак К. В., Савінов В. В. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій. Кропивницький : Імекс-ЛТД. 2019. 48 с.

104. Ткаченко В. О. Психологічна допомога військовослужбовцям та учасникам бойових дій на сході України. *Український військовий журнал*. 2017. № 2(48). С. 60-63.

105. Ткачук Н. Інтердисциплінарний підхід до допомоги психологам-волонтерам. *Психологія та суспільство*. 2020. № 2(79). С. 12-15.

106. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки. *Технології розвитку інтелекту*. 2016. Т. 2, № 1. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16 (дата звернення: 18.02.2023)

107. Федорова Н. Є., Мельник О. В. Зовнішня трудова еміграція з України: причини, масштаби, наслідки. *Modern Economics*. 2020. № 21. С. 24-29.

108. Фесун Г., Нечитайло Т., Канівець Т. Взаємозв'язок компонентів синдрому «професійного вигорання» з особливостями сімейного статусу в педагогів. *Психологічні перспективи*. 2019. № 34. С. 232-248.

109. Фетискин Н. П., Маслач К. Диагностика профессионального выгорания. В адаптации Н.Е. Водопьяновой). *Социально–психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва, 2002. С. 360-362.

110. Форманюк Т. В. Професійне вигорання у працівників гуманітарної сфери: психологічний аспект. *Наукові записки Хмельницького національного університету*. Педагогічні науки. 2017. Т. 17. С. 139-143.

111. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. С. 220.

112. Харченко В. М., Чайка Л. В. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка як ефективний інструмент для оцінки професійного вигорання у працівників соціальних професій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». 2018. Т. 2. С. 58-63.

113. Хіжняк О.О., Ярмоленко В.В., Шевченко М.Ю. Дослідження професійного вигорання психологів: методологічний аспект. *Молодий вчений*. 2018. № 6(56). С. 130-133.

114. Хом'як Л. М., Кузьмінська О. О., Карпенко Л. І. та ін. Основи здоров'я людини: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 408 с.

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

116. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка*: матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф., 10 грудня 2020 р., м. Суми: у 2 ч. Суми: ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211-217.

117. Шапірова Є.М., Діденко Д.І. The Role of Emotional Exhaustion in the Relationship between Job Demands and Counterproductive Work Behaviors. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2020. № 1(34). С. 508-517.

118. Шевченко О. О. Психологічне вигорання у професії психолога: діагностика та профілактика [Psychological burnout in the profession of psychologist: diagnosis and prevention]. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 12: Психологічні науки. 2015. № 3(29). С. 176-182.

119. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123-130.

120. Шеремета О. М. Професійна самореалізація психолога у сучасних умовах. *Психологічні науки: проблеми і здобутки* : зб. наук. пр. Херсон, 2019. № 1(28). С. 113-118. URL : <https://dsn.kherson.ua/index.php/PSYPROBLEMS/article/view/1375/1258> (дата звернення: 18.02.2023)

121. Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер.: Психологічні науки. 2017. № 1 (1). С. 138-142.

122. Юрків Я. І. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у соціальних працівників. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Педагогічні науки. Луганськ, 2017. № 1 (1). С. 283-289.

123. Amy Kercher, Jodie Rahman, Mangor Pedersen. The COVID-19 pandemic effect on psychologists' professional quality of life and mental health. 2023. URL: <https://www.researchsquare.com/article/rs-3314999/v1> (дата звернення: 07.10.2023)

124. Bajaj, Manoj. Professional Quality of Life of Clinical Psychologists During COVID-19 Pandemic in India: A Short Survey. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 2021. №48. P. 84-89. URL: <https://www.researchgate.net/publication/359866015> Professional Quality of Lif

e of Clinical Psychologists During COVID-

19 Pandemic in India A Short Survey (дата звернення: 07.10.2023)

125. Freudenberger, H. J. Staff burn-out. *Journal of social issues*. 1974. 30(1). P. 159-165.

126. Lahad, M., & Leykin, D. The Integrative Model of Resiliency –The «BASIC Ph» Model, or What Do We Know about Survival? The «BASIC Ph» Model of Coping and Resiliency Theory, Research and Cross-Cultural. 2013. London, UK and Philadelphia, USA: Jessica Kingsley, P. 11-32

127. Macleod, Emily & Curll, Sonia & Walker, Iain & Reynolds, Julia & Lane, Jo & Galati, Connie & Greenwood, Lisa & Christensen, Bruce & Cleave, Alison. Australian psychologists in the context of disasters: A preliminary report on workforce impacts and needs. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/370468943_Australian_psychologists_in_the_context_of_disasters_A_preliminary_report_on_workforce_impacts_and_needs (дата звернення: 07.10.2023)

128. Maham Justin, Zara Haroon, Masha Asad khan. Hardiness, Coping Strategies and Professional Quality of Life among Practicing Clinical Psychologists. *The Journal of Academic Social Sciences*. 2023. №7(1). P. 124-136. URL: <https://ojs.lgu.edu.pk/index.php/ajss/article/view/1904> (дата звернення: 07.10.2023)

129. Malakh-Pines, E. Вигорання на роботі: причини, наслідки, профілактика [Burnout at work: causes, consequences, prevention]. *Психологія і суспільство*. 2012. № 1. С. 5-20.

130. Savchenko, O., Korvat, L., Kovalkova, T., Lovochkina, A., Kalishchuk, S., & Yelina, M. Personal Values as Regulators of Teacher Burnout. *Journal of Higher Education Theory and Practice*. 2022. №22(16). URL: <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i16.5600> (дата звернення: 07.10.2023)

131. Shaheen, Sana & Sadiq, Mehmood. Distress and Professional Quality of Life among Clinical Psychologists and Psychiatrists. *The International Journal of Indian Psychology*. 2022. №7(1). P.

2349-3429.

URL:

https://www.researchgate.net/publication/361949943_Distress_and_Professional_Quality_of_Life_among_Clinical_Psychologists_and_Psychiatrists

(дата

звернення: 07.10.2023)

132. Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Sixma, H. J. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1996. № 15(1). P. 119-132.

133. Williams, Amy & Reed, Bonney & Self, Mariella & Robiner, William & Ward, Wendy. Psychologists' Practices, Stressors, and Wellness in Academic Health Centers. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*. 2020. №27(5).

URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10880-019-09678-4> (дата

звернення: 07.10.2023)

Всього джерел – 133

Джерел за останні п'ять років – 49

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 8 (78, 123, 124, 127, 128, 130, 131, 133)

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 41 (9, 12, 15, 16, 20, 21, 28, 30, 33, 35, 37, 41, 45, 46, 54, 55, 57, 62, 67, 69, 72, 76, 77, 79, 80, 83, 86, 91, 92, 95, 96, 97, 101, 103, 105, 107, 108, 116, 117, 119, 120).

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» (адаптація для дорослих) А. Меграбяна і Н. Епштейна

Інструкція. Прочитайте наведені нижче твердження і оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них (поставте позначку у відповідній графі бланка для відповідей – «завжди», «часто», «рідко», «ніколи»), орієнтуючись на те, як ви поведетеся в подібних ситуаціях.

п/п Твердження

- 1 Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо
- 2 Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття
- 3 Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати
- 4 Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно
- 5 Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів
- 6 Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів
- 7 Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для нього звістка
- 8 На мій настрій сильно впливають навколишні люди
- 9 Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми
- 10 Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки
- 11 Коли я бачу, як плаче людина, то й сам (сама) засмучуюсь
- 12 Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)
- 13 Коли я читаю книгу (роман, повість тощо), то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді
- 14 Коли я бачу, що з ким-то погано поведуться, то завжди серджуся

- 15 Я можу залишатися спокійним (спокійного), навіть якщо всі навколо хвилюються
- 16 Мені неприємно, коли люди при перегляді кінофільму зітхають і плачуть
- 17 Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не грає
- 18 Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені
- 19 Я переживаю, коли бачу людей, що легко засмучуються через дрібниці.
- 20 Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин
- 21 Нерозумно переживати з приводу того, що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці
- 22 Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей
- 23 Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм
- 24 Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо
- 25 Маленькі діти плачуть без причини

Ключ до опитувальника А. Меграбяна

Номер	завжди	часто	рідко	ніколи	Номер	завжди	часто	рідко	ніколи
1	4	3	2	1	14	4	3	2	1
2	1	2	3	4	15	1	2	3	4
3	4	3	2	1	16	1	2	3	4
4	1	2	3	4	17	1	2	3	4
5	4	3	2	1	18	4	3	2	1
6	4	3	2	1	19	4	3	2	1
7	4	3	2	1	20	4	3	2	1
8	4	3	2	1	21	1	2	3	4
9	4	3	2	1	22	4	3	2	1
10	4	3	2	1	23	4	3	2	1
11	4	3	2	1	24	1	2	3	4
12	4	3	2	1	25	1	2	3	4
13	4	3	2	1					

Аналіз і інтерпретація результатів

- 82-90 балів – дуже високий рівень;
- 63-81 бал – високий рівень;
- 37-62 балів – нормальний рівень;

- 36-12 балів – низький рівень;
- 11 балів і менше – дуже низький рівень.

Градацію рівнів можна проводити і всередині професійної групи, якщо ця якість для її представників професійно значима.

**Опитувальник «Професійне вигорання»,
розроблений Н.Є. Водоп'яною та О.С. Старченковою
на основі моделі К. Маслач та С. Джексон
(Maslach Burnout Inventory, MBI)**

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, 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”; “кожен 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 ким-небудь 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

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

Варіанти відповідей оцінюються так:

- “Ніколи” – 0 балів;
- “Дуже рідко” – 1 бал;
- “Інколи” – 3 бали;
- “Часто” – 4 бали;
- “Дуже часто” – 5 балів;
- “Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“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.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Інтерпретація даних

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Опитувальник методики «Діагностика рівня емоційного вигорання»**В.В. Бойка**

Інструкція: Читайте судження та відповідайте «так» чи «ні». Прийміть до уваги, якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності з якими ви щодня працюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, якісно, повільніше).
5. Теплоота взаємодії з партнерами дуже залежить від моєї настрої – гарного чи поганого.
6. Від мене, як професіонала, мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то якийсь час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напругу, то намагаюся якнайшвидше вирішити проблеми партнера.
9. Мені здається, що емоційно не можу дати партнерам те, що потребують від мене як від професіонала.
10. Моя робота притуплює емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я змінив би місце роботи, якби представилася можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнеру професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладнається у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися як можна менше.
20. Через брак часу, втоми або напруження часто приділяю увага партнеру менша, ніж належить.
21. Іноді звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене уникати людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжності з колегами забирають багато сил та емоцій.
26. Мені все важче встановлювати чи підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як треба, чи не звільнять, тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним чи менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш зла».

31. Я охоче розповідаю своїй сім'ї про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що треба проявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них вдячності.

36. При думці про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в серці, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі у роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я поділяю ділових партнерів (суб'єктів діяльності) гірше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся зменшити спілкування з друзями та знайомими.

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, навіть якщо це не стосується справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в хорошому настрої.

46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення. фізичного чи психічного, самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійні фізичні чи психологічні навантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається мені безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) до мене зі сторони партнерів.

54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не приймаю близько до серця.

55. Я часто прихожу до дому з негативними емоціями

56. Я часто працюю через силу.

57. Насамперед я був більш чуйним і уважним до партнерів, аніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді йду на роботу з тяжким почуттям: як все набридло, не хочу нікого ні бачити ні чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент партнерів, з яким я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.

64. Я в розпачі через те, що на роботі маю серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжусь зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб поводитись зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливе ставлення або увагу до себе.

67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.

69. Стан, прохання або потреби партнерів зазвичай мене широко хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ставлю бар'єр, що захищає від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно та легко.

74. Мої вимоги до роботи вище, ніж те, чого я досягаю через обставини.

75. Моя кар'єра склалася успішно.

76. Я дуже нервуюсь через все, що пов'язане з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніжк не позначається) у спілкуванні з сім'єю та друзями.

80. Якщо буде можливість, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі я втратив інтерес.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала, зробила нервовим, злим та притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка даних:

Кожен варіант відповіді попередньо оцінено компетентними суддями тим чи іншим числом балів – вказується в "ключі" поряд з номером судження у дужках. Це зроблено тому, що ознаки, включені до симптому, мають різне значення у визначенні його тяжкості. Максимальну оцінку – 10 балів отримав від суддів ознаку, найбільш показову для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюються наступні підрахунки: 1) визначається сума балів окремо для кожного із 12 симптомів «вигоряння»; 2) підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигоряння»; 3) перебуває підсумковий показник синдрому «емоційного вигоряння» – сума показників усіх 12-ти симптомів.

«НАПРУГА»

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

«РЕЗИСТЕНЦІЯ»

1. Неадекватне виборче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6 (10), -18 (3), +30 (3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2) -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«ВИСНАЖЕННЯ»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційна відстороненість: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає докладну картину синдрому "емоційного вигоряння". Насамперед, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник виразності кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів – не сформований симптом,
- 10-15 балів – симптом, що формується,
- 16 і більше – сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі чи у всьому синдромі «емоційного вигоряння». Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигоряння. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу відносяться домінуючі симптоми і в якій фазі їхнє найбільше число.

Подальший крок інтерпретації результатів опитування – осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистентність» та «виснаження». У кожній із них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Проте зіставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, бо не свідчить про їхню відносну роль або вклад у синдром. Справа в тому, що явища, що вимірюються в них, суттєво різні – реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними

показниками слід звертати увагу на те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

36 і менше балів – фаза не сформувалася;

37–60 балів – фаза у стадії формування;

61 і більше балів – фаза, що сформувалася.

Опитувальник методики "Оцінка власного потенціалу вигорання"

Дж. Гібсона

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши па всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

з/п	Питання	Варіанти відповідей					
1	Я почав ставитися до людей жорстокіше з тих пір, як почав працювати на цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Я турбуюсь, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6
11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6

12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я вкрай незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен компонент «вигорання».

Деперсоналізація (пп. 1-4)

Особиста задоволеність (пп. 5-11)



Емоційне виснаження (пп. 12-18)

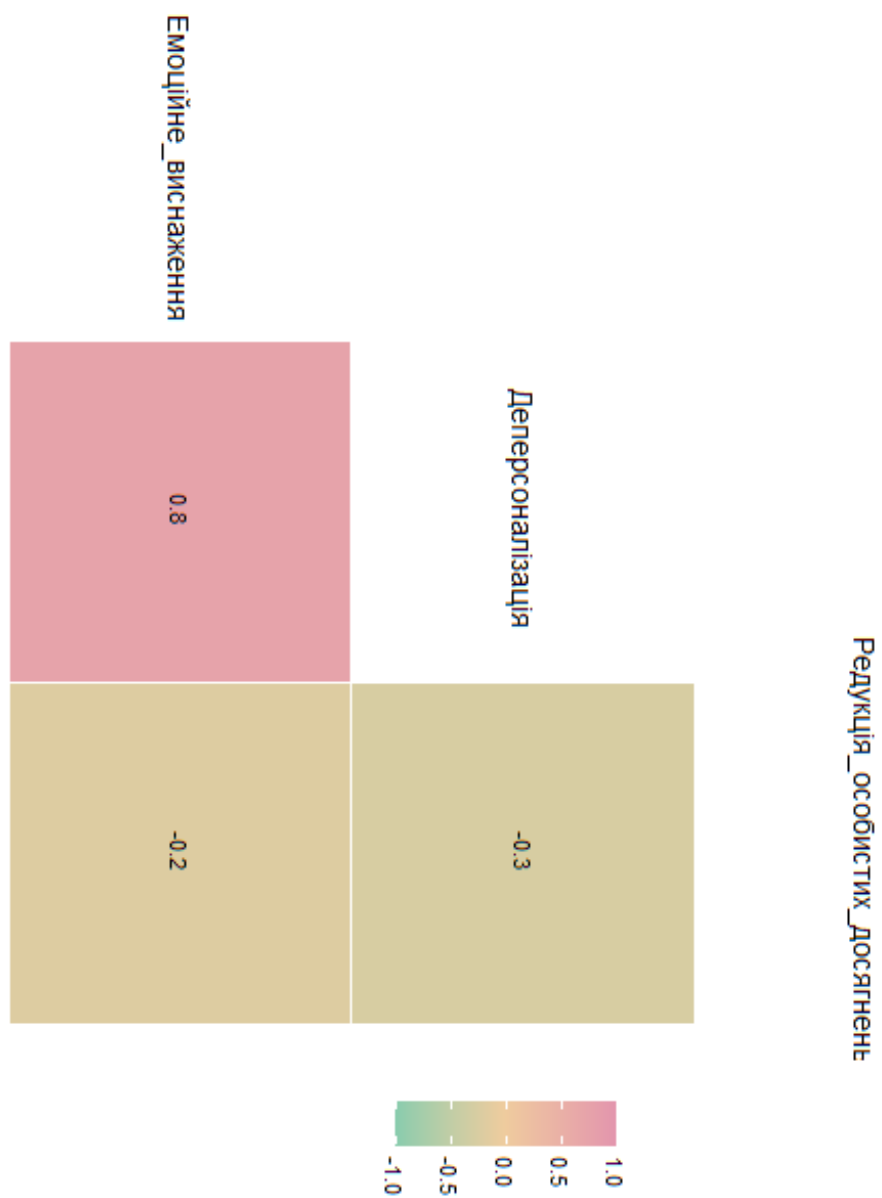
Підрахуйте середні бали кожного з компонентів та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею.

Компоненти «вигорання»	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1 – 2,99	3 – 4,99	5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3 – 4,99	1 – 2,99
Емоційне виснаження	1 – 2,99	3 – 4,99	5 і вище

Кореляційна матриця відповідей респондентів

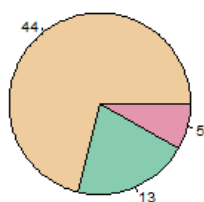


-  Є обернений кореляційний зв'язок;
-  Є прямий кореляційний зв'язок;

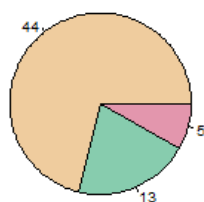
Кореляційна матриця між рівнями емоційного вигорання

Кругові діаграми частот формування фаз симптомів вигорання

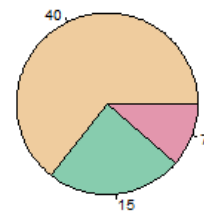
Переживання психотравмуючих обставин



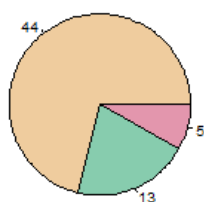
Незадоволеність собою



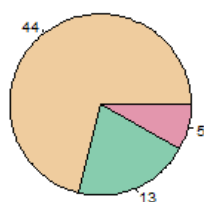
Загнаність у клітину



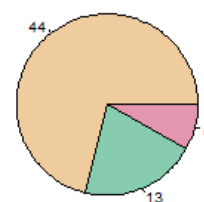
Тривога та депресія



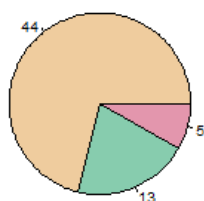
Неадекватне виборче емоційне реагування



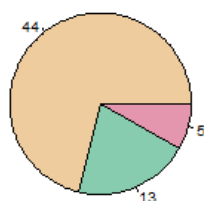
Емоційно-моральна дезорієнтація



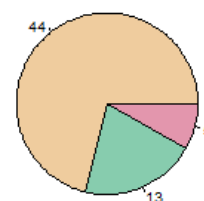
Розширення сфери економії емоцій



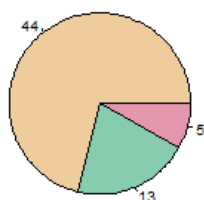
Редукція професійних обов'язків



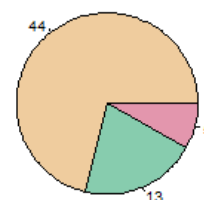
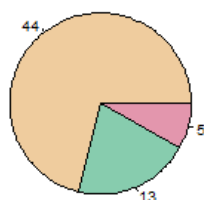
Емоційний дефіцит



Емоційна відстороненість

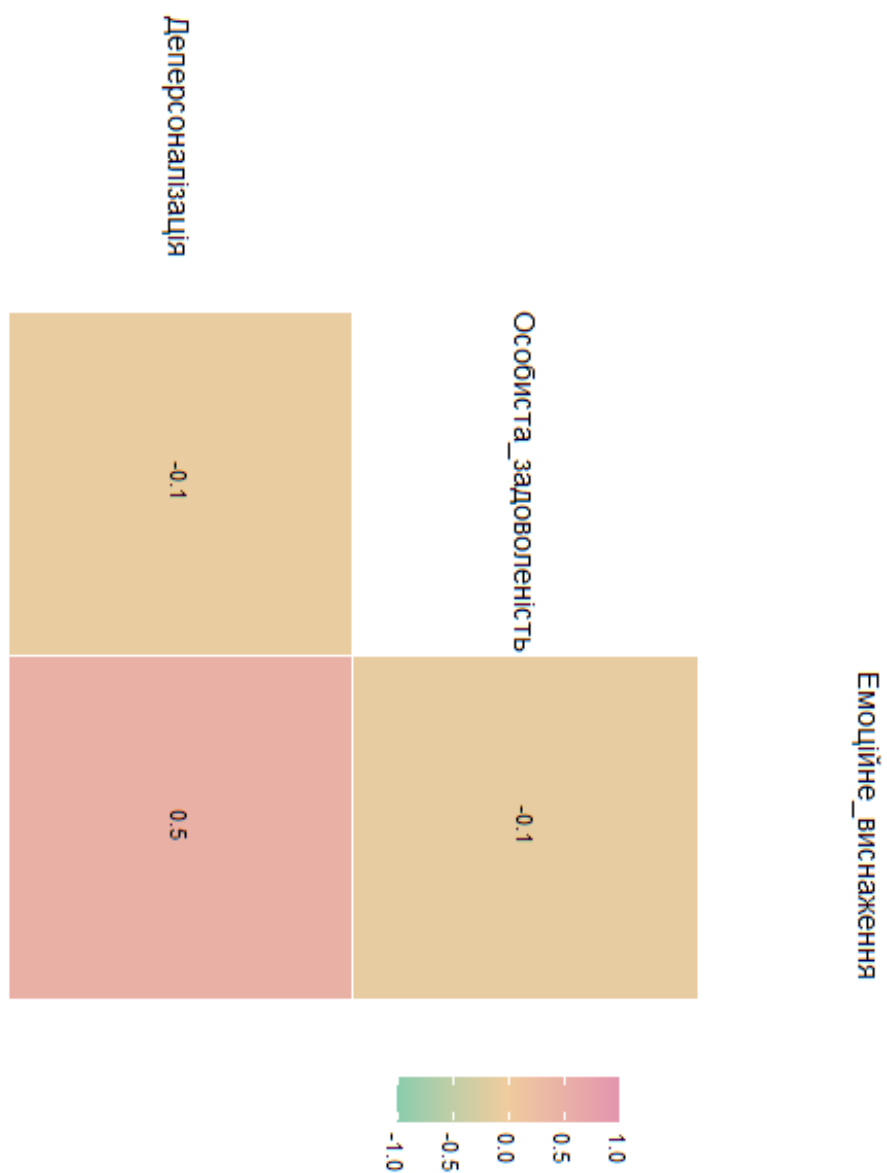


Особистісна відстороненість (деперсоналізація) Психосоматичні та психовегетативні порушення



Рівні компонентів вигорання респондентів

Отримана дата	Ваш вік	Стать	Робочий стаж як економіста	Деперсоналізація	Об'єктивна задоволеність	Емоційне виснаження	Рівень деперсоналізації	Рівень об'єктивної задоволеності	Рівень емоційного виснаження
2023-06-13 12:22:02	43	Жінка	до 5 років	1,00	4,28714	2,28714	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-13 22:29:08	56	Чоловік	11-20 років	2,00	5,00000	2,142857	Низький рівень	Низький рівень	Низький рівень
2023-06-13 22:49:34	43	Жінка	до 5 років	1,00	3,28714	1,28714	Низький рівень	Низький рівень	Низький рівень
2023-06-13 22:52:33	36	Жінка	до 5 років	1,25	4,142857	1,28714	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-13 23:11:38	25	Жінка	до 5 років	1,00	5,714286	2,000000	Низький рівень	Низький рівень	Низький рівень
2023-06-13 23:29:04	37	Жінка	до 5 років	1,00	5,571429	2,571429	Низький рівень	Низький рівень	Низький рівень
2023-06-16 00:35:04	34	Жінка	до 5 років	2,00	3,457143	1,714286	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-16 01:03:31	34	Жінка	до 5 років	2,00	5,000000	1,571429	Низький рівень	Низький рівень	Низький рівень
2023-06-16 01:49:38	34	Жінка	до 5 років	1,75	5,000000	2,142857	Низький рівень	Низький рівень	Низький рівень
2023-06-16 09:47:59	39	Жінка	до 5 років	1,00	4,000000	2,142857	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-16 10:09:45	42	Жінка	5-10 років	1,00	4,28714	2,714286	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-16 11:45:10	38	Жінка	до 5 років	1,00	4,142857	2,428571	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-16 13:05:15	30	Жінка	5-10 років	2,75	4,28714	4,571429	Низький рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-16 13:33:02	26	Жінка	5-10 років	1,50	5,714286	3,000000	Низький рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-16 18:13:15	40	Жінка	до 5 років	3,00	4,000000	2,428571	Середній рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-16 18:22:07	29	Жінка	до 5 років	3,75	4,428571	4,142857	Середній рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-16 22:22:35	46	Жінка	5-10 років	2,00	2,714286	3,142857	Низький рівень	Високий рівень	Середній рівень
2023-06-16 22:48:24	22	Жінка	до 5 років	1,25	3,28714	1,28714	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-17 00:20:58	46	Жінка	5-10 років	1,00	4,142857	2,857143	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-17 06:37:30	47	Чоловік	до 5 років	1,25	3,714286	3,000000	Низький рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-17 06:39:51	42	Жінка	11-20 років	1,00	5,142857	3,714286	Низький рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-17 16:17:44	25	Жінка	до 5 років	1,00	4,000000	3,571429	Низький рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-17 19:16:30	52	Чоловік	11-20 років	1,25	2,428571	1,857143	Низький рівень	Високий рівень	Низький рівень
2023-06-17 19:34:41	32	Жінка	до 5 років	1,50	4,714286	3,428571	Низький рівень	Середній рівень	Середній рівень
2023-06-17 20:57:25	44	Жінка	до 5 років	1,75	3,428571	1,714286	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-17 22:03:03	27	Жінка	5-10 років	1,00	4,428571	1,571429	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень
2023-06-18 10:26:53	40	Жінка	до 5 років	1,00	3,142857	2,28714	Низький рівень	Середній рівень	Низький рівень

Матриця кореляцій між компонентами вигорання



Crisis Intervention Center BASIC PH-36 Українська версія
 Авторське право: Мулі Лагад та Мікі Дорон
 Переклад українською: ЦЕНТР КРИЗОВОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ

Інструкція. Уважно прочитати всі 36 тверджень, і оцінити в шестибальній системі ступінь їх вираженості на момент перебування в стресовій ситуації.

№	Запитання	1	2	3	4	5	6
1	Я покладаюся на вищі сили у вирішенні проблем						
2	Я не говорю про свої емоції прямо, але я виражаю їх через, до прикладу, плач або страждання з середини						
3	Я шукаю підтримки інших людей						
4	Я фантазую та даю свободу своїй уяві, наприклад, я уявляю себе у спокійному, безтурботному місці						
5	Я збираю інформацію, щоб бути певним/ною у тому, що я маю найкращий варіант вирішення проблеми						
6	Я їм або сплю менше, ніж звичайно, або ж, навпаки, я їм та сплю більше, аніж зазвичай						
7	Я вірю у мою власну силу та мою здатність долати перешкоди						
8	Я висловлюю мої почуття у власний спосіб – через підказки іншим, сарказм або навіть флірт						
9	Я веду бесіди, розмови з друзями по телефону						
10	Я згадую свої улюблені історії, байки, притчі або ж казки як спосіб пошуку рішення проблеми						
11	Я аналізую проблеми, намагаючись знайти їхнє вирішення						
12	Я постійно займаю себе фізичною працею, наприклад, прибиранням, приготуванням їжі, роботою з деревом, ремонтом машини або навіть створенням моделі літака						
13	Моє кредо: «Я зможу пережити це, незважаючи ні на що»						
14	Я звільняюся від почуттів через плач, сміх або крик і не тримаю все це всередині						
15	Я намагаюся знайти підтримку у друга або членів моєї сім'ї						
16	Я даю волю своїй уяві слухаючи музику.						
17	Я створюю план і дію згідно нього роблю все що потрібно крок за кроком						

18	Я використовую вправи для розслаблення						
19	Я прошу допомоги у молитві						
20	Я накручую себе емоційно для мотивації						
21	Я залучаюсь до роботи разом з членами моєї громади або організації, до якої я належу						
22	Я думаю про час, коли було набагато краще, або ж про час, коли все зміниться на краще						
23	В першу чергу, я намагаюсь зрозуміти, що відбувається						
24	Я розслабляюся, коли роблю щось – приймаю душ або ванну, йду на прогулянку або бігаю						
25	Я використовую свої духовні переконання або ж я маю свою філософію життя						
26	Я розповідаю або слухаю жарти і смішні історії						
27	Я шукаю людей, з якими можна провести час						
28	Я переглядаю спортивні канали, фільми або читаю книги						
29	Я зважую всі можливі варіанти вирішення проблем і, якщо це можливо, обираю найкраще з них						
30	Я намагаюся тримати себе зайнятим фізично, постійно роблячи щось						
31	Моє кредо: «Те, що нас не вбиває, робить людину сильнішою»						
32	Я випускаю свої емоції на зовні						
33	Я пишу листи та е-мейли до друзів з надією на відповідь						
34	Раніше, я постійно мріяв/ла, думав/ла про кращі часи						
35	У моїх думках знайти вирішення проблеми у найкращий спосіб, з тих, яких знаю						
36	Я виходжу з дому або намагаюся бути активним/ною для того, щоб позбутися надлишку енергії						

Опрацювання результатів

Перенесіть отримані Вами бали у таблицю, що наведена нижче, та підрахуйте отримані бали по вертикалі у кожній з шести колонок.

B	A	S	I	C	Ph
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36

Чим більша сума балів, тим більш розвинутою є відповідна стратегія:

B – віра, переконання, цінності; A – емоції, почуття; S – соціальні зв'язки, соціальна підтримка; I – уява, мрії, спогади; C – когнітивні стратегії; Ph – тілесні ресурси, фізична активність.