Міністерство освіти і науки України
Сумська обласна рада
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ
ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Факультет підвищення кваліфікації і перепідготовки

Кафедра психології

Бабенко Марина Володимирівна

Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
Василевська Олена Іванівна,
кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри психології

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол № 11 від «29» січня 2025 р.

Зав. кафедрою _____ А. В. Вознюк

Суми – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП……..…….... 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ……..7

1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання», основні підходи до його вивчення, моделі та стадії емоційного вигорання…….7

1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів…….23

1.3. Система чинників, які впливають на прояви емоційного вигорання у практичних психологів……..29

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ…….41

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів……...41

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів та чинників, які впливають на нього…..53

2.3. Психологічні рекомендації для попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів……66

ВИСНОВКИ……..……..….....82

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……..…….…...……86

ДОДАТКИ……..…98

ВСТУП

Актуальність дослідження. Емоційне вигорання є однією з найактуальніших проблем сучасного професійного середовища, особливо серед фахівців, чия діяльність пов'язана з інтенсивною емоційною взаємодією. Практичні психологи знаходяться у постійному контакті з клієнтами, які часто переживають складні життєві ситуації, особливо зараз під час збройного конфлікту у нашій країні. Постійна емоційна напруга та стрес може призводити до втоми та емоційного вигорання у фахівців. Це явище характеризується хронічною втомою, зниженням професійної мотивації, емоційною виснаженістю та навіть соматичними проблемами.

Зараз більшість населення важко переживають конфлікти, втрати найрідніших, особливо складною залишається ситуація із травмованими військовими, дезадаптованими неповнолітніми. В сучасних реаліях, особливо зараз в Україні під час воєнних дій, роль психолога стає все більш важливою. І в той же час, практичні психологи теж проходять період становлення, адаптації до негативних подій та емоцій, навчаються переборювати труднощі, відслідковувати свої процеси, стани та властивості. Розуміння природи та механізмів емоційного вигорання у практичних психологів є критично важливим для забезпечення якості психологічної допомоги.

До цього часу в психології ще не встановлено однозначного уявлення про те, як саме виглядає психологічна структура емоційного (професійного) вигорання. Різні підходи до його дослідження призводять до різних розумінь його сутності, структури, моделей та етапів.

Сутність поняття «емоційного вигорання» (його характеристики, структуру та методи діагностики) загалом розглядали такі зарубіжні автори: H. Freudenberger (Г. Дж. Фрейденбергер) [72], C. Maslach (К. Маслач)

[73;74], та ін.. Проблеми емоційного вигорання досліджувались у різних сферах діяльності: у спортсменів (В. Ковальчук [17]), у педагогів (Ю. Жогно [14],

Т. Колтунович [19], А. Погрібна [46]); у медиків (В. Ботякова [6]); у психологів (А. Бондаренко[5], В. Босько [7], І. Калашник [15],

К. Малишева [27], М. Міщенко[31;32;33;34]); у студентів (Л. П'янківська [54]).

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатньо наукова розробленість зумовили вибір **теми дослідження**: «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів».

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання у практичних психологів.

Предмет дослідження – особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів**.**

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати і емпірично визначити особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів та розкрити психологічні умови його попередження та подолання.

Відповідно мети дослідження потавлені такі **завдання дослідження:**

1. Дослідити основні підходи до визначення поняття емоційного вигорання та проаналізувати його моделі та стадії.

2. Розкрити особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів та охарактеризувати чинники, які впливають на нього.

3. Дослідити особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів та чинники, які впливають на нього.

4. Розробити психологічні рекомендації для попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів.

Методи дослідження: теоретичні (теоретичний аналіз та синтез, систематизація, порівняння і узагальнення даних наукових джерел, метод моделювання); емпіричні методи (спостереження, тестування, стандартизовані методики); методи обробки та інтерпретації даних (метод

описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики); вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає, насамперед, в тому, що здійснено цілісний аналіз основних підходів до визначення сутності поняття «емоційного вигорання»; виокремлено та охарактеризовано моделі та стадії емоційного вигорання; визначено специфіку прояву емоційного вигорання у практичних психологів; підібрано та проаналізовано систему чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у практичних психологів; розроблено психологічне тренінгове заняття для попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблене психологічне тренінгове заняття може бути використане при розробці психологічних тренінгових програм чи порад до профілактики та подолання емоційного вигорання у практичних психологів. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу рівня прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

Апробація результатів дослідження: Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на науково-практичних заходах різного рівня: VII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології в роботі практичного психолог (Суми, 30.05.2024); II Всеукраїнський науково-практичний семінар «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (Суми, 23.01.2025).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях:

1. Бабенко М. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у практичних психологів. *Психологія: від теорії до практики*: Інноваційні технології в роботі практичного психолога (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред.

А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2024. С. 13–17.

2. Бабенко М. В. Особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів. *Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення:* матеріали ІІ Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (23 січня 2025 р., м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк,
О. Ю. Василеги. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2025. С. 12–16.

Структура і обсяг курсової роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків та списку використаних джерел, що нараховує 80 найменувань, з них 9 – іноземною мовою, та 12 додатків. Загальний обсяг роботи становить 121 сторінок, основний зміст викладено на 75 сторінках. Робота містить 6 таблиць, 16 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання», основні підходи до його вивчення, моделі та стадіїї емоційного вигорання.

До цього часу в психології ще не встановлено однозначного уявлення про те, як саме виглядає психологічна структура емоційного вигорання. Різні підходи до його дослідження призводять до різних розумінь його сутності, структури, моделей та етапів.

В наш час синдром емоційного вигорання стає все більш поширеним явищем, яке зачіпає людей різних професій. Однак, існують певні сфери діяльності, де ризик емоційного виснаження та вигорання значно вищий. До таких сфер належать професії, пов'язані з постійною взаємодією з людьми, наприклад, медицина, педагогіка, психологія, соціальна робота, менеджмент, сфера обслуговування клієнтів тощо. Іншими словами, професії, де людина постійно контактує з іншими людьми та емоційно реагує на їхні проблеми, потреби та переживання, мають значно вищий ризик виникнення емоційного вигорання.

Аналізуючи наукову літературу було виявлено, що термін «емоційне вигорання» продовжує залишатися малодослідженим явищем у контексті особистісної деформації. Перш ніж перейти до визначення безпосередньо поняття «емоційне вигорання» давайте розглянемо що таке «вигорання» як психологічне явище.

На сьогодні, в наукових дослідженнях та публікаціях використовують різні варіанти перекладу англійського терміна «burnout»: «професійне вигорання» «емоційне вигорання», «емоційне згорання», «психоемоційне вигорання», «синдром вигорання», «синдром згорання», «психічне вигорання», «психологічне вигорання особистості», «психологічне вигорання» та «вигорання душі» [66].

За думкою К. Балакірєвої синдром вигорання поділяється на два види (рис.1.1) [53].



Рис. 1.1. Види синдрому вигорання

Відчуття емоційного виснаження, розвиненість цинічних реакцій (або цинізму) та знецінення власних професійних досягнень – є основними складовими синдрому професійного вигорання [25; 53].

Емоційне виснаження – стан, який характеризується почуттям постійної втоми, виснаженням емоційних ресурсів та втратою мотивації. Люди, які відчувають емоційне виснаження, часто відчувають себе «вичавленими», «порожніми» або «вигорілими» [25; 53].

Цинічні реакції – негативне та зневірене ставлення до роботи, колег або клієнтів. Люди, які стають цинічними, можуть почати вірити, що ніхто не дбає про їхню роботу, або що їхні зусилля нічого не значать [25; 53].

Знецінення власних досягнень – схильність применшувати або ігнорувати свої успіхи. Люди, які знецінюють свої досягнення, можуть відчувати, що вони не роблять достатньо або що їхня робота не є цінною [25; 53].

Коли психолог опиняється в екстремальній ситуації, його розум часто стикається з внутрішнім протистоянням між великим навантаженням та обмеженими можливостями. Цей конфлікт створює стрес, що є станом психічної напруги через складнощі або небезпеку. Зазвичай стрес мобілізує людину на подолання проблем. Однак, якщо стрес стає надто великим, він може перетворитися на дистрес, що негативно впливає на результати роботи та загрожує здоров'ю. Існують різні типи стресів, такі як професійний, особистісний, відповідальності та інші [44].

Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), «вигорання» вважається синдромом, який розвивається через тривалий стрес на роботі. Це означає, що постійне навантаження та психологічний стрес на робочому місці можуть спричинити виникнення вигорання. Вигорання стосується саме явищ у професійному контексті і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя [73].

В розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я» згадується «вигорання» як причина звернень пацієнтів за медичною допомогою. Тут описуються чинники, що можуть призвести до звернень за медичною допомогою, але саме вигорання не розглядається як окрема хвороба чи стан здоров'я [73].

Термін «вигорання» ввів Г. Фрейденбергер (Freudenberger) (1974), який описав його як процес фізичного та емоційного виснаження, втоми, відчуженості та невпевненості в собі, який можуть відчувати люди, що працюють у медичній сфері [74]. Він, працюючи в альтернативній медичній

службі, помітив у себе та своїх колег певні симптоми, такі як втрата мотивації, відповідальності, а також виснаження. Це поняття широко почало вживатися для опису подібного стану у фахівців інших соціономічних професій [9].

Г. Фрейденбергер також запропонував нову модель для розуміння дистресу та функціональних порушень, пов'язаних з роботою фахівців соціономічних професій. Ця модель ґрунтується на ідеї того, що вигорання виникає внаслідок хронічного емоційного виснаження, яке не компенсується відпочинком та позитивними емоціями [9;74].

Визначення вигорання, дане К. Маслач (C. Maslach), підкреслює довготривалий характер цього виду стресу, що включає деперсоналізацію, емоційне виснаження та зниження почуття особистого досягнення. Вона описує, що реакція на хронічне емоційне напруження, пов'язана з тривалим спілкуванням з іншими людьми, особливо коли вони відчувають занепокоєння або мають проблеми. Таким чином, його можна вважати одним із видів професійного стресу. Хоча воно має деякі з тих самих негативних наслідків, що й інші реакції на стрес, унікальність вигорання полягає в тому, що стрес виникає через соціальну взаємодію між працівником, який надає допомогу, і клієнтом [75; 76].

Вигорання пов'язують із низкою концептуально схожих конструктів, таких як втома від співчуття [72], професійний стрес [80], вікарна травма та вторинний травматичний стрес [77]. Хоча вигорання легше відрізнити від вікарної травми та вторинного травматичного стресу, враховуючи, що ці два поняття передбачають вплив травматичного змісту [78; 79], різниця між втомою від співчуття і вигоранням є менш чіткою, оскільки вони поділяють важливі концептуальні елементи, такі як емоційне виснаження, втома і роз'єднання [77]. Аналогічно, професійний стрес і вигорання пов'язані з психологічними стражданнями і погіршенням здоров'я через тиск і вимоги на роботі, таким чином, зберігаючи більш тісний концептуальний зв'язок [80].

Згідно з дослідженнями сучасних науковців, вигорання – це не просто втома чи емоційне виснаження, а комплексна реакція на тривалі професійні стреси середньої інтенсивності. Центр наукових досліджень професійного вигорання в Україні, очолюваний професором С. Максименком, описує вигорання як завершальну стадію тривалого стресового процесу. На цій стадії спостерігається стійке й неконтрольоване збудження, яке негативно впливає на фізичне та емоційне здоров'я людини [58].

Іншими словами, вигорання – це хронічний стан, який виникає внаслідок невирішених проблем, пов'язаних з роботою. Цей стан характеризується емоційним, фізичним та мотиваційним виснаженням, а також зниженням продуктивності [58].

У науковій роботі В. Босько зазначається, що вигорання – це не вроджена риса, а набутий механізм захисту, який люди використовують, щоб впоратися з емоційно виснажливими ситуаціями, зазвичай на роботі. Цей механізм полягає в тому, що людина свідомо чи несвідомо пригнічує свої емоції. З часом це може призвести до емоційної відчуженості, цинізму та зниження мотивації [9; 49].

В своїх наукових дослідженнях М. Міщенко зазначає, що люди з низькою самооцінкою та з екстернальним локусом контролю більше схильні до напруги, тому є більш вразливими і можуть страждати від емоційного вигорання. Також вона зазначає, що найбільш вразливі до вигорання ті, хто реагує на стрес агресивно або нестримано, а також «трудоголіки» – люди, які присвятили себе виключно роботі та працюють до втоми, прагнучи досягти робочих цілей [36].

Вивчаючи наукові публікації можна виділити декілька ключових напрямків у виявленні емоційного вигорання та його проявів (рис. 1.2)

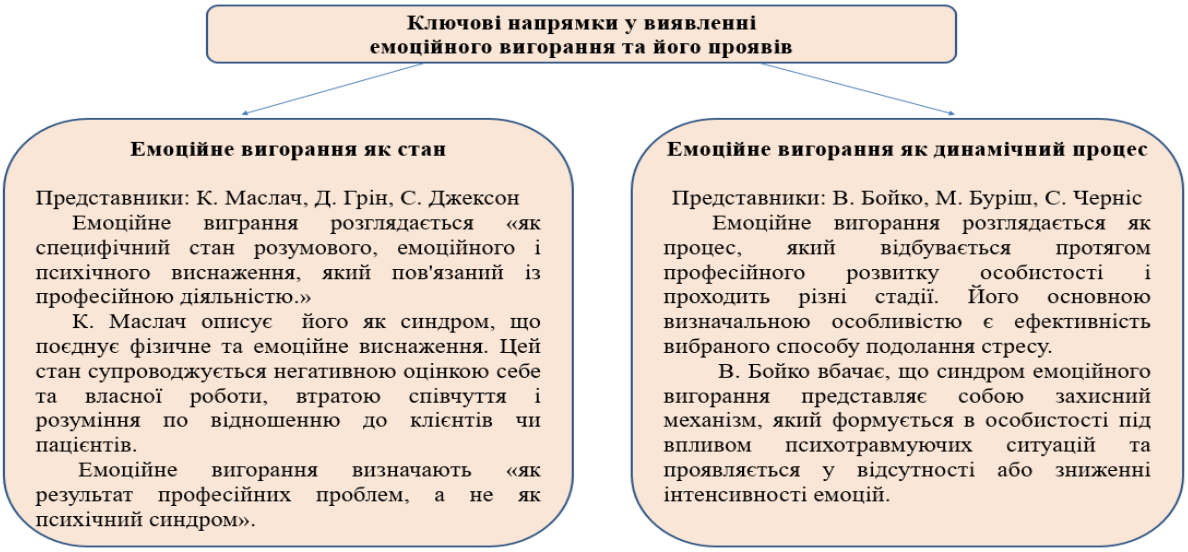


Рис. 1.2. Ключові напрямки у виявленні емоційного вигорання та його проявів

Аналізуючи історичний шлях розвитку концепції синдрому емоційного вигорання, Т. Колтунович визначає чотири етапи еволюції теорії вигорання (табл. 1.1) [21, с. 12].

Таблиця 1.1

Етапи еволюції теорії вигорання

Етапи	Характеристика
Описовий	Виявлення, осмислення й опис феноменології вигорання у Біблії, біографічних матеріалах, художній літературі
Наукового осмислення (з 1974 року до середини 1980-х років)	Ґрунтовне вивчення професійного вигорання з позицій теорії стресу Г. Сельє і поява двох фундаментальних підходів до його дослідження: клінічного (Г. Дж. Фройденбергер) і соціальнопсихологічного (К. Маслач), введення у науковий обіг терміна «вигорання персоналу»

Аналітикоекспериментальний (середина 1980-х років – 1992 рік)	Створення перших концептуальних моделей вигорання та валідного і надійного психодіагностичного інструментарію вимірювання цього феномену
Сучасний (з 1992 року)	Активізація досліджень феноменології професійного вигорання з позицій різних підходів у багатьох країнах світу, зумовлена помітним наростанням його серед фахівців різних професій; внесення вигорання міжнародних нормативних документів, зростання уваги до цієї проблеми з боку міжнародних організацій

Вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, яке характеризується зниженням продуктивності та призводить до виснаження важливих ресурсів, тому воно впливає не лише на певну сферу життя, а й на все життя людини. Співробітники, які «згоріли» в соціальній сфері, як правило, не знають про свої симптоми, тому оточуючі першими помічають зміни в їхній поведінці. Вигорання – це синдром, набір симптомів, які виникають разом. Проте вигорання – суто особистий процес, тому вони не виникають у всіх одночасно [24; 32].

Л. П’янківська у своїх дослідженнях зробила висновки, що синдром емоційного вигорання: притаманний психіці цілком здорових людей, які знаходяться в інтенсивному й тісному спілкуванні з навколишніми в емоційно напруженій атмосфері; це складний психофізіологічний феномен, що виникає у процесі тривалого емоційного навантаження в діяльності та сприяє вияву емоційного, фізичного, розумового виснаження; це негативне психологічне явище, що виявляється переважно через емоційне виснаження, розвиток дисфункцій, зниження мотивації до діяльності у психічно здорових людей. [56].

Спираючись на вище викладене у контексті даної роботи ми будемо користуватися визначенням К. Маслач та С. Джексон, які під емоційним вигоранням розуміють результат невідповідності між особистістю та роботою, синдром фізичного та емоційного виснаження, який бере початок із стресу міжособистісних взаємин і включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння та співчуття [75;76].

Існує багато різних теорій про те, що таке емоційне вигорання та з чого воно складається. Ці теорії призвели до різних уявлень про те, як вимірювати та оцінювати «вигорання». В науці представлено декілька моделей емоційного вигорання, розглянемо їх більш детально (табл. 1.2) [39; 45, с. 10–11; 56, с. 42–44; 66; 68].

Таблиця 1.2

Моделі емоційного вигорання

Модель	**Представники**	**Характеристика**
Однофакторна модель	А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром	Відповідно до неї, вигорання – це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань та поведінки є наслідками.
Двофакторна модель	Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма	Синдром вигорання зводиться до двомірної конструкції, яка складається з виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, який назвали «афективним», відноситься до сфери скарг на своє здоров’я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація, що

		проявляється у зміні відношення, або до інших людей або до себе.
Трифакторна модель	К. Маслач, С. Джексон, Б. Пельман, Е. Хартман Б. Фарбер.	Є найбільш поширинішею моделлю. Вигорання за цим підходом – це реакція – відповідь на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, яка включає три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті емоційного перенапруження та спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Цей стан проявляється відчуттям приглушення, притуплення емоцій. Деперсоналізація представляє собою тенденцію розвивати негативне, цинічне відношення до інших осіб. Контакти з оточуючими стають знеособленими та формальними. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер та стримуватися всередині. З часом все частіше виникають спалахи роздратування, які призводять до конфліктних ситуацій.

Продовження Таблиці 1.2

Чотирифакторна модель	А. Мімс та Дж. Фірт	В цій моделі вигорання один із елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукції особистих досягнень) розділяють на два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація, пов’язана з роботою та з реципієнтами відповідно.

Процес емоційного вигорання можна порівняти з послідовними фазами, кожна з яких має свої особливі ознаки. Деякі дослідники виокремлюють різні етапи цього процесу залежно від того, як вони сприймають інтенсивність і характер симптомів вигорання.

У своїй науковійй роботі В. Шевчук зазначав, що американський професор Дж. Грінберг виділив п'ять етапів емоційного вигорання [66]:

- Перший етап – «медовий місяць». На цьому етапі людина задоволена своєю роботою і виконує свої завдання з радістю, задоволенням і ентузіазмом.

- Другий етап – «нестача палива». У співробітника все ще є внутрішні ресурси, щоб продовжувати працювати з захопленням, але лише за високої мотивації, за рахунок власного здоров'я.

- Третій етап – «хронічні симптоми». Виснаження на фізичному рівні. У людини виникає почуття безвихідності, неможливості щось змінити, відсутності часу, і здається, що такий стан триватиме вічно.

- Четвертий етап – «криза». Виникає незадоволення собою, роботою і якістю життя. Людина поступово втрачає працездатність, захворює.

- П'ятий етап в вигоранні – «зламати стіну». Виникає загроза – чи може людина взагалі продовжувати працювати. Як фізично, так і психологічно розвиваються серйозні захворювання та проблеми [66].

Такі науковці, як Д. Боургаулт, М. Мелох та Д. Міллер (D. Bourgault, M. Meloch and D. Miller) [58], вивчаючи феномен вигорання, виокремили чотири основні його стадії:

1) Стадія «ентузіазму» – характеризується високою мотивацією, пристрастю та енергією до роботи. Люди можуть відчувати збудження, оптимізм і бажання подолати труднощі. Вони часто присвячують значний час і зусилля своїм завданням, відчуваючи почуття виконання і задоволення.

2) Стадія «застою» (стагнації) – починають з'являтися ознаки розчарування і відсторонення. Рівень мотивації та енергії знижується, оскільки люди починають відчувати, що вони застрягли або перебувають у стані застою у своїх обов’язках. Вони можуть відчувати відсутність прогресу, що призводить до почуття розчарування і незадоволення.

3) Стадія «розчарування» (фрустрації) – почуття стресу, тривоги та пригніченості стають більш поширеними. Люди намагаються впоратися зі зростаючими вимогами та обов'язками. Вони можуть відчувати

почуття безпорадності або неадекватності, їм важко виправдати очікування або досягти бажаних результатів.

4) Стадія «вигорання» (апатії) – характеризується емоційним виснаженням, цинізмом і відчуттям відчуженості. Люди можуть відчувати себе виснаженими фізично, емоційно і розумово, відчуваючи глибоке почуття втоми і порожнечі. Вони можуть стати замкнутими, апатичними, відчути втрату інтересу або мотивації до своєї роботи [32].

Модель, запропонована М. Бурішем, описує етапи розвитку синдрому емоційного вигорання. На початковій стадії спостерігається надмірна витрата енергії, що виникає через сильну позитивну налаштованість на професійну діяльність та бажання досягти високих результатів [10].

Згодом настає виснаження, що проявляється втомою, поступовим зниженням зацікавленості до роботи та відчуттям розчарування. Важливо зазначити, що процес формування емоційного вигорання є індивідуальним і залежить як від особливостей емоційно-мотиваційної сфери людини, так і від робочого середовища. М. Буріш виділив кілька ключових стадій цього явища [66; 68; 10]:

1. Попереджувальна фаза

а) Надмірна участь:

- надмірна активність;
- відмова від потреб, не пов'язаних із роботою, витіснення зі свідомості переживань невдач і розчарувань;
- обмеження соціальних контактів.

б) Виснаження:

- відчуття втоми;
- безсоння;
- загроза нещасних випадків.

2. Зниження рівня власної участі

а) По відношенню до співробітників:

- втрата позитивного сприйняття колег;

- перехід від допомоги до нагляду і контролю;
- приписування провини за власні невдачі іншим людям;
- домінування стереотипів у поведінці щодо співробітників – прояв негуманного підходу до людей.

б) Щодо решти оточуючих:

- відсутність емпатії;
- байдужість;
- цинічні оцінки.

в) По відношенню до професійної діяльності:

- небажання виконувати свої обов'язки;
- штучне подовження перерв у роботі, запізнення, покидання робочого місця завчасно;
- акцент на матеріальний аспект за одночасної незадоволеності роботою.

г) Зростання вимог:

- втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах;
- почуття переживання того, що інші люди використовують тебе;
- заздрість.

3. Емоційні реакції

а) Депресія:

- постійне відчуття провини, зниження самооцінки;
- безпідставні страхи, лабільність настрою, апатії.

б) Агресія:

- захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах;
- відсутність толерантності та здатності до компромісу;
- підозрілість, конфлікти з оточенням.

4. Фаза деструктивної поведінки

а) Сфера інтелекту:

- зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання;
- ригідність мислення, відсутність уяви.

б) Мотиваційна сфера:

- відсутність власної ініціативи;
- зниження ефективності діяльності;
- виконання завдань строго за інструкцією.

в) Емоційно-соціальна сфера:

- байдужість, уникнення неформальних контактів;
- відсутність участі в житті інших людей або надмірна прихильність до конкретної особи;
- уникнення тем, пов'язаних із роботою;
- самодостатність, самотність, відмова від хобі, нудьга.

5. Психосоматичні реакції та зниження імунітету:

- нездатність до релаксації у вільний час;
- безсоння, сексуальні розлади;
- підвищення тиску, тахікардія, головні болі;
- розлади травлення;
- залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю.

6. Розчарування і негативна життєва установка:

- відчуття безпорадності та безглуздості життя;
- екзистенціальний відчай.

Згідно з М. Бурішем, сильна залежність від роботи призводить зрештою до повного відчаю та екзистенціальної порожнечі [66; 68; 10].

Б. Перлман та Е. Хартман (B. Perlman, E. Hartman) вирішили розглянути розвиток вигорання через призму професійного стресу, використовуючи концепцію Г. Сельє (H. Selye). Їхня модель складалася з чотирьох основних етапів: початкова тривожна напруга, інтенсивні емоційні переживання стресу, різноманітні типи реакцій (фізіологічні, емоційно-когнітивні, поведінкові), що залежать від індивідуальних

особливостей, та вигорання як результат тривалого психологічного стресу [48].

Теоретичною основою цієї роботи є трифакторна модель К. Маслач та С. Джексон (C. Maslach, S. Jackson). Вони визначили, що в основі синдрому емоційного вигорання лежить модель емоційного перевантаження і подальшого емоційного виснаження. Людина надмірно емоційно занурюється в роботу, перенапружується і відчуває себе пригніченою емоційними вимогами, які висувають інші люди. Реакцією на цю ситуацію (і, таким чином, одним з аспектів вигорання) є емоційне виснаження [75; 76].

Люди відчувають себе виснаженими і використаними. Їм не вистачає енергії, щоб зустріти наступний день. Їхні емоційні ресурси вичерпані, а джерела поповнення відсутні. Коли настає емоційне виснаження, люди відчувають, що більше не здатні віддавати себе іншим. Один із способів, яким люди намагаються вийти з-під свого емоційного тягаря, – це скоротити свою участь в житті інших людей. Вони хочуть звести свої контакти з людьми до мінімуму, необхідного для виконання роботи. Таким чином, вони перетворюються на тих, чиї стосунки з людьми відбуваються суворо за правилами. Вони «розкладають» людей по різних категоріях, а потім реагують скоріше на категорію, ніж на особистість. Застосовуючи формулу, а не унікальну відповідь, вони уникають необхідності пізнавати іншу людину і ставати емоційно залученими [75; 76].

Розвиток такої відстороненої, черствої і навіть дегуманізованої реакції сигналізує про другий аспект синдрому вигорання – деперсоналізацію. Людина ніби дивиться на інших людей крізь «кольорові окуляри» –складається про них погана думка, очікує від них найгіршого і навіть починає їх активно не сприймати чи навіть зневажати [75; 76].

Негативне сприйняття оточуючих може поступово посилюватися, зрештою приводячи до втрати віри в себе. Люди, які опікуються іншими, відчувають страждання або провину за те, як вони думали про інших або погано з ними поводилися. Вони відчувають, що перетворюються на такий

тип людей – холодних і байдужих, які нікому, особливо їм самим, не подобаються. У цей момент з'являється третій аспект вигорання – відчуття зниження особистої значущості. Люди, які надають допомогу, можуть переживати відчуття недостатньої компетентності у взаємодії з іншими, що з часом може призвести до формування негативної самооцінки та самоідентифікації як невдахи.. З падінням самооцінки може початися депресія, і дехто звернеться за консультацією або терапією для вирішення особистих проблем, які, на їхню думку, є особистими проблемами. Інші змінюють роботу, часто відмовляються від будь-якої роботи, яка призводить до стресового контакту з людьми [75; 76].

Поєднання моделі вигорання від К. Маслач та С. Джексон (C. Maslach, S. Jackson) з концепцією стресу Г. Сельє (H. Selye) привела до створення теорії, яку запропонував В. Бойко. В своїй теорії він наголошував на тому, що емоційне вигорання характеризується основними етапами: напруження, резистенція та виснаження. Синдром проявляється по-різному на кожному етапі. Для дослідження цих особливостей використовуються чотири симптоми, характерні для кожної фази. Ознайомимось із кожною фазою та її симптомати більш розгорнуто [53]:

а) Фаза «Виснаження»

Ця стадія характеризується значним зниженням загального тонусу організму та ослабленням нервової системи. Вона супроводжується формуванням емоційного захисту, що стає невід’ємною складовою особистості. Основні прояви цієї фази включають:

1. *Емоційний дефіцит* – людина починає відчувати, що її емоційний ресурс виснажений, що ускладнює можливість ефективної допомоги іншим у професійній діяльності.
2. *Емоційне відчуження* – фахівець поступово виключає емоції зі своєї професійної сфери, що проявляється у байдужості як до позитивних, так і до негативних подій.

3. *Особистісне дистанціювання (деперсоналізація)* – змінюється поведінка та ставлення до комунікації з людьми: професіонал частково або повністю втрачає інтерес до осіб, з якими взаємодіє у межах своєї діяльності.
4. *Психосоматичні та психовегетативні розлади* – виникають порушення як у психічному, так і у фізичному стані, що впливають на загальне самопочуття.

б) Фаза «Тривожна напруга»

Ця стадія виступає як початковий етап розвитку емоційного вигорання, де нервове напруження слугує своєрідним тригером. Вона проявляється через такі основні симптоми:

1. *Переживання психотравмуючих обставин* – усвідомлення зростання стресових факторів, що супроводжують професійну діяльність.
2. *Незадоволеність собою* – виникає почуття розчарування у власних професійних досягненнях, виборі кар'єри чи посаді, що посилюється неможливістю ефективного вирішення проблемних ситуацій.
3. *«Пастка безвиході»* – відчуття глибокої фрустрації та неможливості змінити ситуацію. Це стан, коли інтенсивний психологічний тиск стає надмірним, а будь-які спроби його подолати не дають результату, що може призвести до емоційного виснаження.
4. *Тривога та депресивні стани* – поєднання симптомів тривожності та депресії, що проявляються у професійній сфері в умовах підвищеної складності. Відчуття незадоволеності роботою та собою створює сильне емоційне напруження, яке може набувати ситуативного або особистісного характеру.

в) Фаза «Резистенція» (опір наростаючому стресу)

На цьому етапі відбувається формування механізмів психологічного захисту, що проявляється низкою симптомів емоційного вигорання:

1. *Некоректне вибіркове емоційне реагування* – виникає у ситуаціях, коли фахівець втрачає здатність диференціювати раціональне емоційне

вираження та вибіркове реагування. Внаслідок цього спостерігається нерівномірний розподіл емоційної залученості: працівник свідомо або несвідомо контролює свою емоційну віддачу, реагуючи на ситуації суб'єктів діяльності вибірково, за принципом особистих уподобань або внутрішнього стану.

2. *Емоційно-етична дезорієнтація* – виражається у зниженні ролі емоцій у формуванні етичної поведінки. Працівник може недостатньо емоційно залучатися у взаємодію з підопічними (наприклад, учнями, клієнтами, пацієнтами), що призводить до раціоналізації власної поведінки. Це може проявлятися у виправданні власної грубості, байдужості чи недостатньої уваги до інших. У складних емоційних ситуаціях часто виникають установки на зразок: «Немає сенсу переживати через це» або «Таким людям не варто співчувати».
3. *Поширення моделі емоційної економії на особисте життя* – професійне виснаження впливає не лише на робочі взаємодії, а й на особисті контакти. Через постійний емоційний тиск на роботі фахівець відчуває втому від спілкування, що призводить до зниження комунікативної активності у сімейному колі та серед знайомих.
4. *Зменшення професійної активності* – проявляється у прагненні мінімізувати або спростити виконання робочих завдань, які потребують значних емоційних зусиль. Спеціаліст намагається обмежити свою відповідальність або шукати шляхи скорочення завдань, що потребують підвищеного емоційного залучення [53].

Всі моделі вигорання, представлені в цьому підрозділі, фокусуються на професійній діяльності, що підкреслюється структурними компонентами цих моделей.

1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

Кожен вид психологічної професії має свої вимоги до навичок і здібностей фахівця. Важливо розуміти, що компетентний учений не обов'язково є компетентним викладачем або практиком, а компетентний практик може не мати властивостей ученого або викладача. Це тому, що різні види професій вимагають різних наборів навичок і якостей. Наприклад, робота ученого вимагає здібності до дослідження та аналізу, тоді як практик повинен вміти застосовувати психологічні знання у реальних ситуаціях з клієнтами. Водночас, викладач психології повинен мати здатність структурувати та передавати ці знання іншим людям [38].

Професійна діяльність психолога пов'язана з глибоким пізнанням індивідуальних особливостей людей, їхніх внутрішніх переживань, думок та емоцій. В сучасних реаліях, особливо зараз в Україні, роль психолога стає все більш важливою. Їхні знання та навички необхідні не лише для допомоги людям з психічними розладами, а й для вирішення широкого кола соціальних проблем, таких як асоціальна поведінка дітей та підлітків; залежності; психологічна реабілітація військових та подолання наслідків травм, отриманих внаслідок війни; робота з внутрішньоперемішенними особами під час воєнного стану; робота з сім’ями та рідними військових тощо.

Однак, така складна та емоційно напружена робота може призвести до емоційного вигорання практичних психологів. Це серйозна проблема, яка може мати негативні наслідки як для самих фахівців, так і для людей, яким вони надають допомогу. Успішна професійна діяльність потребує від фахівця не лише наявності певних знань та навичок, але й комплексу особистісних якостей та здібностей. Ці якості та здібності визначаються специфікою професії та суттєво впливають на ефективність роботи. Особливо це стосується осіб, які щиро зацікавлені у своїй професії, отримують задоволення від її вивчення та практичного застосування [18].

Професійна діяльність практичного психолога характеризується унікальною складністю, зумовленою неоднозначністю та багатогранністю психічних процесів, властивостей та станів людини, а також їх проявами у

різних сферах людської діяльності, міжособистісної та соціальної взаємодії. Специфіка діяльності полягає в тому, що: а) практичні психологи не обмежуються вивченням актуальних психічних явищ, а досліджують їх динаміку в часі, простежуючи вплив минулого досвіду на поведінку в сьогоденні та прогнозуючи можливі сценарії розвитку особистості в майбутньому; б) потребує комплексного підходу, що поєднує в собі знання з різних галузей психології, а також інших наук, таких як біологія, соціологія, антропологія; в) кожен клієнт практичного психолога має унікальні особливості, тому важливою складовою роботи фахівця є вміння налагоджувати індивідуальний контакт з кожною людиною та розробляти персоналізовані стратегії допомоги [18].

Регулювання професійної діяльності психологів в Україні базується на низці нормативно-правових актів, що визначають вимоги до кваліфікації, етичні стандарти, а також організаційні засади їхньої роботи. Чинними нормативно-правовими документами підготовки практичних психологів: є Конституція України, Закони України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про фахову передвищу освіту» (2019), «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» (2021), «Про соціальні послуги» (2019), «Про охорону дитинства» (2001), «Про соціальну роботу з сім’ями, дітьми та молоддю» (2001), «Про психіатричну допомогу» (2000), Указ Президента України «Про вдосконалення вищої освіти в Україні» (2020), Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про організацію надання психосоціальної допомоги населенню» №2118 від 13.12.2023, «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 78 Охорона здоров'я» затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 р. № 117, Про затвердження Положення про психологічну службу системи освіти України: наказ Міністерства освіти України від 22.05.2018 р. №509, Професійний стандарт «Практичний психолог закладу освіти» (наказ Мінекономіки від

24.11.2020 року № 2425), Професійний стандарт «Практичний психолог (соціальна сфера)» (наказ Мінекономіки від 03.02.2021 року № 211) [9].

Усі зазначені нормативно-правові акти не лише ухвалені, а й активно впроваджені в діяльність практичних психологів. Наприклад, затверджені професійні стандарти регулюють зміст фахової підготовки, допомагають визначити компетенції спеціалістів у різних сферах (освіта, соціальна робота тощо) та стали основою для розробки навчальних програм у закладах вищої освіти. Накази Міністерства освіти та охорони здоров'я України забезпечили впровадження інклюзивного навчання та психосоціальної підтримки населення, що реалізується через систему психологічних служб і міжвідомчу співпрацю. Таким чином, ці нормативні акти не лише формують правове підґрунтя, але й визначають конкретні механізми організації роботи практичних психологів у різних сферах.

У сфері діяльності фахівців (за визнаною класифікацією професій, яку представив Є. Климов), що працюють з людьми (професії типу «людина-людина»), розрізняють такі завдання:

- розуміння психологічного змісту різних життєвих та професійних ситуацій, поведінки та інших проявів особистості клієнта;
- прогнозування поведінкових реакцій та розробка адекватних втручань у відповідних ситуаціях;
- свідоме сприйняття себе, власних емоцій та думок, а також опанування технік психологічного релаксації для попередження професійного вигорання;
- реалізація власного особистого та професійного потенціалу [20].

М. Міщенко при розгляді особливостей професійної діяльності практичного психолога виділила чотири основні блоки, що забезпечують цілісність та ефективність професійної діяльності практичного психолога:

1. Цільовий блок – включає визначення мети та завдань професійної психологічної діяльності, що сприяє чіткому спрямуванню роботи психолога.

2. Ціннісний блок – визначає структуру ціннісних орієнтацій, які формують етичні та моральні засади діяльності психолога.
3. Гностичний блок – охоплює систему професійних знань, необхідних для ефективного та відповідального виконання професійних обов'язків.
4. Технологічний блок – характеризує систему професійних умінь, навичок, методів та прийомів, які психолог застосовує у своїй практичній діяльності [33; 35].

У воєнний час робота психологів в Україні набуває особливого значення і складності. Їхні обов'язки стають ширшими і більш інтенсивними, оскільки виникають нові виклики і потреби в підтримці. Основні аспекти їх роботи можна поділити на кілька категорій:

- Психологічна підтримка військових:

а) психологічна підготовка: психологи працюють з військовослужбовцями перед відправленням на фронт, допомагаючи їм підготуватися морально і психічно до бойових дій;

б) підтримка на фронті: психологи можуть бути залучені безпосередньо в зонах бойових дій, де вони надають негайну підтримку військовим, допомагаючи справлятися зі стресом, тривогою і бойовими травмами;

в) реабілітація після повернення: після повернення з фронту військовослужбовці часто потребують довгострокової психологічної підтримки для подолання посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та адаптації до мирного життя [28].

- Допомога цивільному населенню:

а) підтримка біженців і переселенців: психологи надають допомогу людям, які були змушені залишити свої домівки, допомагаючи їм впоратися з втратами, тривогою і невизначеністю;

б) робота з дітьми: особлива увага приділяється дітям, які переживають війну чи втратили батьків/одного з батьків на війні, оскільки вони дуже вразливі до травмуючих подій. Психологи допомагають дітям

через ігрові та арт-терапії, розмови та інші методи, щоб допомогти їм зрозуміти і виразити свої емоції;

в) групова терапія і підтримка громад: психологи організовують групові сеанси терапії, де люди можуть поділитися своїми переживаннями і знайти підтримку в спільноті [6].

- Підтримка медичного персоналу:

Медичні працівники також знаходяться під великим стресом у воєнний час, тому психологи надають їм підтримку, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов’язки.

- Освіта та навчання фахівців для роботи з постраждалими від війни:

Психологи проводять тренінги для волонтерів, медичних працівників, вчителів і інших людей, які працюють з постраждалими від війни, навчаючи їх основам психологічної підтримки та першої психологічної допомоги.

- Дослідження та адаптація методик:

Психологи також займаються дослідженнями, аналізуючи нові форми психологічних травм, розробляючи і адаптуючи методики допомоги, які найбільше відповідають потребам населення під час війни [6].

Завдяки інтернету і мобільним додаткам, психологічна допомога може надаватися віддалено, що дозволяє охопити більше людей, включаючи тих, хто знаходиться в важкодоступних або небезпечних районах.

Війна змушує психологів постійно адаптувати свої методи і стратегії, щоб найкращим чином допомагати людям справлятися з надзвичайно важкими обставинами. Їхня робота є життєво важливою для підтримки морального духу та психічного здоров'я населення [6].

Одним із ключових чинників ефективної діяльності психолога в період воєнного конфлікту є його здатність сприймати та враховувати культурну й соціальну різноманітність. Оскільки бойові дії можуть відбуватися у різних регіонах світу, фахівці працюють із представниками різних етнічних груп, мовних спільнот та релігійних традицій.

Усвідомлення цих особливостей сприяє розробці та впровадженню більш ефективних методів психологічної підтримки й терапії, адаптованих до потреб конкретних груп населення. Важливим аспектом діяльності психолога у кризових умовах є його психологічна готовність до роботи у стресових та потенційно небезпечних ситуаціях. Воєнні дії супроводжуються високим рівнем напруженості, що вимагає від фахівців здатності до швидкого прийняття рішень, управління стресовими реакціями та суворого дотримання безпекових норм. Підготовленість до екстремальних умов є необхідною передумовою ефективної професійної діяльності [12; 25].

Окрему увагу слід приділити розумінню психологічних особливостей військових ветеранів та цивільного населення, що зазнало впливу воєнних подій. Психологи повинні вміти діагностувати й коригувати симптоми посттравматичного стресового розладу (ПТСР), депресивних станів та інших психічних розладів, спричинених бойовими діями. Основним завданням фахівців є надання необхідної допомоги для відновлення психологічного благополуччя постраждалих та їхньої успішної соціальної реінтеграції. Таким чином, професійна діяльність психолога в умовах війни вимагає глибоких знань, дотримання етичних норм, високого рівня емпатії та ефективної командної взаємодії. Їхня роль є ключовою у збереженні психічного здоров’я постраждалих, сприянні процесам післявоєнного відновлення та забезпеченні соціальної стабільності. Відповідальність, покладена на психологів, передбачає постійне професійне вдосконалення, розвиток стресостійкості та розширення компетенцій у сфері кризового консультування [12; 25].

Проаналізувавши сфери та напрямки діяльності, завдання та обов’язки практичних психологів ми можемо виокремити одну головну складову, що психолог, здійснюючи свою професійну діяльність, виступає не лише як фахівець, що володіє знаннями та методами психологічної науки, але й як суб'єкт «допомогаючої діяльності». Це означає, що на

характер його роботи та її результати значний вплив мають його індивідуально-особистісні характеристики. Здатність до емпатії, безумовного прийняття, гнучкості, наполегливості та саморозкриття є ключовими факторами, що сприяють формуванню довірчих стосунків з клієнтом, ефективному впливу на нього та, зрештою, успішності корекційно-терапевтичної роботи [54].

У контексті зазначених умов, ефективна діяльність практичного психолога, що орієнтована на взаємодію з різними соціальними групами, включає в себе застосування методів психологічного консультування, психокорекції та психотерапії, а також, при необхідності, системної психореабілітаційної роботи. Ця діяльність вимагає від психолога великої самовідданості, що може призводити до усвідомленого чи неусвідомленого поглинання негативних психогенних переживань та станів клієнтів, впливати на поведінку та особистість самого психолога, що, в свою чергу, може викликати власні психоемоційні труднощі та спричиняти емоційне вигорання.

1.3. Система чинників, які впливають на прояви емоційного вигорання у практичних психологів.

Емоційне вигорання становить значну небезпеку через широкий спектр невротичних і психосоматичних симптомів, а також через наявність численних чинників, що потребують диференційованих підходів до його психопрофілактики, психокорекції та психотерапії. Постійний вплив стресових факторів, пов’язаних із професійною діяльністю психолога, зокрема глибоке занурення у проблематику клієнтів, емоційна залученість та морально-психологічна вразливість, може мати негативні наслідки для його психічного та фізичного здоров’я. Внаслідок цього психологи часто зазнають ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Це явище зумовлене тим, що у своїй роботі фахівець використовує не лише

професійні знання, навички та методики, а й активно задіює особистісні ресурси, виконуючи роль своєрідного «емоційного донора» [53].

Симптоми емоційного вигорання формуються поступово, а не раптово. На перших етапах спостерігаються зниження концентрації уваги, зникнення інтересу до діяльності, постійна втома, підвищена дратівливість та емоційна напруженість. Умовно ці симптоми можна поділити на три основні групи:

1. *Психофізичні:* хронічна втома, відчуття фізичного й емоційного виснаження, безсоння або денна сонливість, уповільненість реакцій, зниження адаптивності до змін навколишнього середовища, періодичні головні болі без явних причин, розлади шлунково-кишкового тракту, значні коливання ваги, проблеми з диханням під час фізичного чи емоційного навантаження, зниження сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху, зникнення тілесних відчуттів).
2. *Соціально-психологічні***:** апатія, депресивні стани, пасивність, емоційна байдужість, надмірна дратівливість на незначущі подразники, раптові напади необґрунтованого гніву, уникнення спілкування, постійне занурення в негативні емоції, підвищений рівень тривожності, відчуття гіпервідповідальності, страх невдачі, песимістичний погляд на життя й професійні перспективи.
3. *Поведінкові:* труднощі з виконанням повсякденних завдань, порушення звичного робочого розпорядку, бажання працювати вдома, але без фактичної продуктивності, уникання прийняття рішень, байдужість до результатів своєї роботи, концентрація на дрібницях замість пріоритетних задач, соціальна ізоляція, підвищена неадекватна критичність [11, 53].

На етапі соціально-психологічного підходу до вивчення феномену «емоційного вигорання» було сформульовано концепцію цього явища стосовно представників допоміжних професій. Визначено основні ситуативні чинники вигорання:

1. надмірна кількість клієнтів;
2. переважання негативного зворотного зв'язку з боку клієнтів;
3. недостатність внутрішніх ресурсів для протистояння стресу [40; 47].

Спираючись на результати емпіричних досліджень, К. Малишева виділила три основні групи чинників синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів:

1. *Індивідуальні (внутрішні):* особистісні характеристики та особливості;
2. *Організаційні (зовнішні):* умови праці та робоче середовище;
3. *Чинники, пов'язані зі специфікою психотерапевтичних взаємин:* такі аспекти клінічних стосунків, як емпатія, конгруентність і безумовна позитивна увага до клієнта.

Окрім традиційних параметрів клінічних взаємин, обґрунтовано введення нового конструкта – тип професійної установки психолога-консультанта в умовах клінічної практики [29].

М. Міщенко описує специфіку професійної діяльності практичного психолога як таку, що суттєво підвищує ризик розвитку синдрому емоційного вигорання під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. У результаті проведеного аналізу дослідник виокремлює індивідуально-психологічні характеристики, які сприяють формуванню цього синдрому у психологів. Серед них: низька здатність до самоконтролю емоційного стану, підвищений рівень нейротизму (емоційна нестабільність), акцентуації характеру, рівень стійкості особистості та особливості локусу контролю. Емоційне вигорання виявляється на рівні особистісних характеристик і призводить до негативних змін у системі особистісно-професійних якостей фахівців сфери «людина-людина». Зокрема, спостерігаються емоційно-моральна дезорієнтація, зниження здатності до емпатії, погіршення комунікативних навичок, зростання тривожності та порушення «Я-концепції» (яке може проявлятися як у формі невиправдано заниженої, так і завищеної самооцінки). На думку М. Міщенко, основною причиною розвитку емоційного вигорання є взаємодія

особистісних рис і особливостей навчально-професійної діяльності. При цьому наслідки цього синдрому не обмежуються лише професійною сферою. Вони також проявляються у повсякденному житті, зокрема у взаєминах із сім'єю, близькими людьми та друзями [34].

На основі аналізу літератури можемо зробити висновок, що на прояв емоційного вигорання практичних психологів впливають багато чинників. В рамках нашого дослідження будуть грунтовно вивчені такі чинники: емпатія (емоційна відстороненість), самооцінка, стрес та тривожність.

Дослідження різних аспектів проблеми емоційного вигорання практичних психологів свідчать про те, що цей синдром починає формуватися вже у студентів старших курсів. Емоційне вигорання у студентів-психологів на ранніх етапах професійного становлення виникає через низький рівень їхньої емоційної стійкості, недостатні навички саморегуляції, а також через невідповідність між їхніми очікуваннями щодо професійної діяльності та реальністю психологічної практики [35].

Важливим аспектом професійного зростання є розвиток самосвідомості майбутнього практичного психолога. Дослідження проблем самосвідомості особистості приділяють велику увагу самооцінці [65].

Самооцінка відіграє важливу роль, виступає потребою в самореалізації, самоствердженні, ідентифікації людини у соціумі, без неї неможливе розуміння свого місця і призначення у світі. Вона тісно пов'язана з думками, переконаннями і оцінкою особистості інших людей. Від неї залежать соціальні та особистісні ролі, зумовлені статусами й життєвими позиціями, рівень мобільності та адаптивності. Самооцінка має два взаємопов'язаних аспекти: вона тягне за собою відчуття особистої ефективності та почуття особистої гідності. Це є інтегрована сума впевненості в собі та самоповаги, це переконання, що людина здатна жити і гідна життя. У процесі свого психологічного зростання і розвитку формується наша індивідуальна самооцінка, проте вона не є свідомою або з очевидним наміром, вона формується за допомогою вольового вибору, який

робиться день у день. Людина може володіти різноманітними практичними навичками, бути впевненою у своїх здібностях, у ряді сфер діяльності, демонструючи певний ступінь конкретної ефективності – і все ж їй глибоко не вистачатиме цього відчуття фундаментальної ефективності, що стосується самооцінки [65].

Відмітимо, що у психологічній літературі, як у вітчизняній, так і зарубіжній, самооцінці приділено велику увагу. Поняття, структура, функції, і навіть проблема розвитку самооцінки обговорюються в роботах Р. Бернса, В. Джеймса, Е. Еріксона, М. Міляєва, К. Роджерса та інших психологів [65].

Спираючись на дослідження М. Міщенко ми можемо зробити висновок, що стійкість та адекватність самооцінки є основою для формування таких особистісних рис, як емоційна стабільність, врівноваженість, впевненість у собі та почуття власної гідності. Людям з низьким рівнем самооцінки і екстернальним локусом контролю більше загрожує напруга, тому вони більш вразливі і схильні до «вигорання». В дослідженні науковиця підкреслює важливість того, щоб людина постійно аналізувала та оцінювала свої можливості, результати діяльності, особисті якості, вчинки і поведінку. Це особливо важливо для майбутніх психологів. Така рефлексивна діяльність, яка включає постійне обдумування та оцінювання своїх професійних дій і самосвідомість, сприяє розвитку самокритичності та гнучкості особистості. Однак, як зазначає авторка, самокритичність може бути корисною лише тоді, коли вона базується на адекватній самооцінці [35].

Під час оволодіння професійною діяльністю, в особистості формується професійна самооцінка, яка є важливим компонентом професійної Я-концепції, формою індивідуального відображення особою себе як суб’кта-творця. Можна зазначити, що професійна самооцінка – це компонент самосвідомості, який виникає в результаті зіставлення людиною

власних професійних якостей з соціальними вимогами та особистими стандартами і є ланкою в регуляції професійного й особистісного саморозвитку [42].

У своєму дослідженні С. Пащенко зазначив, що професійна самооцінка є феноменом, що експлікує емоційний бік професійної самосвідомості, виступає системоутворюючим елементом її афективно-оцінної складової. Саме вона значною мірою визначає адаптаційні можливості особистості фахівця, оскільки виконує регуляторну функцію відносно його діяльності, поведінки та міжособистісної взаємодії [46].

Самооцінка здійснює регулювальну функцію та визначає формування цілої низки професійно значущих якостей і компетентностей. Зокрема серед професійних якостей, умінь і навичок, які будуть актуальними в найближчому майбутньому, можливо виділити такі: здатність розуміти інших людей та стимулювати взаємодію з ними; уміння знаходити нові рішення; здатність креативно мислити й працювати на бажаний результат. Відповідно, до компетентностей майбутнього можемо зарахувати такі: особиста, соціальна та навчальна компетентність; компетентність самовираження та всебічної обізнаності. Зазначимо, що важливою передумовою формування означених якостей і компетентностей майбутнього фахівця є його самооцінка та упевненість в собі [41].

Таким чином, самооцінка є основою, на якій будується вся цілеспрямована діяльність особистості, і вона значною мірою визначає результат цієї діяльності. Від умов самооцінювання залежать активність особистості, її участь у професійній діяльності, а також її здатність і бажання оцінювати свої інтереси, дії і наміри.

Однією з особистісно значущих якостей психолога, необхідної для успішного здійснення професійної діяльності є рефлексія та емпатія, що дозволяє адекватно оцінювати зміни, які відбуваються в особистості пацієнта та в собі як у професіонала [26].

У психології емпатія – одне з центральних понять. Її досліджували такі як закордонні вчені як Д. Бетсон, Л. Грінберг, А. Джерас, Р. Елліот, Н. Мак-Вільямс, К. Роджерс, Е. Тітченер, та ін.. Проблему розвитку емпатії в майбутніх психологів вивчають такі українські учені, як О. Гульбс, С. Діхтяренко, В. Кузьміна, Н. Мартинюк, А. Мащонок, Н. Сердюк, Я. Чаплак та ін. З-поміж сучасних закордонних дослідників це питання порушують Е. Абрамсон, Дж. Закі, М. Кезер, С. Ходжес, К. Шуман та ін. [3; 30; 57; 64].

Аналіз наукових праць [3; 30; 57; 64] дає підстави зробити висновок, що в сучасній психології все ще відсутнє загально-прийняте визначення поняття «емпатія ». Е. Тітченер зазначав, що емпатія – це здатність людини розглядати ситуацію з позиції співрозмовника й емоційно відчувати його емоційний стан. Відомий автор клієнтоорієнтованої терапії К. Роджерс визначав емпатію як можливість увійти у внутрішній світ іншого та бути в ньому, як удома. Володіти емпатією, на думку К. Роджерса, – це відчувати біль і задоволення іншого так, як відчуває це він. А. Меграбян трактує поняття емпатії як емоційний відгук людини на хвилювання інших, що виявляється у співчутті та співпереживанні. Е. Балашов розглядає емпатію як комплексну властивість, що проявляється в розумінні внутрішнього світу іншої людини, емоційному залученні в її життя і виконує регулювальну, комунікативну і життєзабезпечувальну функцію. Зазначимо, що цей термін, хоча іноді й викликає дискусії, загалом належить до двох конструкцій. Перша містить процес постановки себе на місце іншої людини, який називають прийняттям перспективи, або прийняттям ролі. Таке розуміння найбільш близьке до визначення емпатії К. Роджерса. Друга конструкція містить переживання емоційних реакцій на ситуацію іншої людини, яку часто називають емоційним співпереживанням, або емпатичним занепокоєнням.

Таким чином, емпатія в процесі консультування являє собою складний процес сприйняття і аналізу внутрішнього світу іншої людини. У сучасних наукових дослідженнях здатність до емоційного переживання розглядається

як необхідна умова ефективності психолога - консультанта. Емпатія в ході активної професійної діяльності набуває особливого значення не тільки як особистісна риса фахівця, але і як засіб консультативного спілкування, як вміння вибудовувати особливий, заснований на співпереживанні і розумінні, контакт з клієнтом. В психотерапевтичному процесі, особливо при роботі з психічною травмою, емпатія відіграє вирішальну роль. Її можна назвати фундаментом, необхідним для успішної динаміки психотерапії [37; 69].

Зворотньою стороною емпатії є емоційна відстороненість, і це одна з ключових проблем у діяльності практичного психолога. Її можна розглядати як форму професійного захисту, за якої фахівець свідомо або несвідомо пригнічує емоційні реакції, щоб уникнути виснаження та зберегти об'єктивність під час роботи з клієнтами. Вона може бути однією з форм прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

З наукової точки зору, емоційна відстороненість може мати як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, вона може дозволити психологу краще контролювати свої емоції та уникати особистих проекцій на клієнта. Це, в свою чергу, може сприяти створенню більш безпечного та сприятливого середовища для терапії. З іншого боку, надмірна емоційна відстороненість може призвести до дегуманізації психолога, роблячи його холодним і байдужим до проблем клієнта. Це може ускладнити формування емпатичного зв'язку, який є ключовим компонентом успішної психотерапії [40].

У своїх роботах Н. Берегова та О. Повстюк зазначають, що у практичних психологів які відчувають емоційне вигорання, в спілкуванні, поведінці позитивні емоції можуть зникати, проте з'являються різкість, грубість, дратівливість, образи. Цей процес супроводжується порушеннями фізичного і психічного самопочуття. Робота з людьми стає для них нецікавою, не приносить задоволення і втрачає соціальну цінність. Така ситуація свідчить про те, що емоційне вигорання стає невід'ємною частиною їхньої особистості і є ознакою професійної деформації. Основна

небезпека формування професійних деструкцій полягає в тому, що вони розвиваються досить повільно і, отже, непомітно. Це не лише ускладнює своєчасне усвідомлення та вжиття відповідних заходів, але й створює ситуацію, коли психолог поступово звикає до негативних тенденцій у своєму розвитку, і деструкція стає невід'ємною частиною його особистості [4].

Зв'язок між емоційним вигоранням і стресом є очевидним. Емоційне виснаження може призводити до зростання рівня стресу, тоді як стрес сприяє збільшенню емоційного виснаження. Таким чином, вони взаємозалежні та можуть посилити одне одного [11; 53].

Професійна робота психологів завжди несе ризики через особливості спілкування з клієнтами, які можуть мати психічні травми. У воєнних умовах цей ризик ще більше зростає через збільшення кількості людей, які потребують психологічної допомоги. Сучасні психологи акцентують увагу на виснажливе навантаження у своїй професійній діяльності через постійні зіткнення з людським стражданням і втратами. Це може призвести до вторинної травматизації (вікарна травма) психолога.

Дослідники розглядають посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) як чинник вікарної травми у психологів. ПТСР – це запізніла та / або затяжна реакція на стресову подію або ситуацію (короткочасну, тривалу) виключно загрозливого або катастрофічного характеру, які можуть викликати загальний дистрес. Основні симптоми ПТСР (F43.1) за МКХ-11: труднощі у регуляції емоцій, відчуття себе приниженою, переможеною особистістю, труднощі у підтримці міжособистісних стосунків [73].

Вікарну травму у науковій літературі часто називають вторинною травмою або втомою від співчуття. Деякі науковці визначають цей феномен як «вторинний травматичний стрес». Вчені М. Дворник, В. Климчук, Т. Титаренко виділяють наступні аспекти вторинної травматизації: вікарна травма – зміни у внутрішньому досвіді надавача послуг як результат емпатії до осіб, що пережили травму; вторинний травматичний стрес – виникнення

почуття страху внаслідок прослуховування історій про травматичні події, пережиті іншими людьми; втома від співчуття – виснаження через переживання безнадії та відчуття безрезультатності роботи. Вторинна травматизація включає симптоми, схожі з ПТСР, такі як пригнічення, втома, нав’язливі хвилюючі думки, труднощі з концентрацією уваги, нічні жахи, відчуження від інших [27; 77].

З вище зазначеного можемо зробити висновок, що симптоми вікарної травми схожі на симптоми емоційного вигорання. Через схожість симптомів у двох психологічних феноменах ускладнюється процес виявлення та попередження саме синдрому емоційного вигорання у психологів.

Враховуючи те, що на сьогоднішній день зросла кількість тривожних, невротичних, депресивних осіб різних вікових категорій, то особливо актуальним є питання проявів тривожності серед психологів. У професійній діяльності психолога може виникати низка проблем, що пов'язані з процесом первинної адаптації до професії. Від їх ефективного вирішення залежить як подальше професійне зростання, так і емоційне благополуччя молодого спеціаліста. На цьому етапі може виникати стан ситуативної тривожності, яка при неправильному підході до розв'язання проблеми, може закріплюватися як стійка властивість особистості. Особливо це стосується тих психологів, в яких ще до початку професійної діяльності простежувались прояви високого рівня особистісної тривожності. Стикаючись з новими незвичними умовами тривожність може посилюватися, заважаючи нормальному процесу адаптації, призводячи до появи дезадаптивних форм поведінки [4].

Загальнотеоретичні проблеми тривоги та тривожності досліджували: Н. Імедадзе, Р. Мей, Г. Прихожан, Ф. Ріман, Г. Салліван, Ч. Спілбергер, Д. Тейлор, П. Тилліх, З. Фрейд, Е. Фромм, К. Хорні, І. Ясочкіна та ін. [59; 70].

Наукові роботи щодо ролі тривожності в професійному становленні практичного психолога практично відсутні, але є дослідження, в яких тривожність розглядається в контексті інших особистісних якостей

психолога, які мають вплив на професійну адаптацію, не зупиняючись на глибокому аналізі цього явища [4].

Щодо визначення поняття тривожності, більшість дослідників сходяться у визнанні необхідності розглядати його диференційовано - як ситуативне явище (пов'язане з конкретною ситуацією) і як особистісну характеристику (пов'язану зі здатністю індивіда переживати в більшості навіть звичайних ситуацій побоювання, хвилювання, тривогу, відчуття якихось можливих неприємностей). Виділяють два основних види тривожності. Першим з них – це так звана ситуативна тривожність, тобто породжена деякою конкретною ситуацією, яка об'єктивно викликає занепокоєння. Даний стан виникає у будь-якої людини напередодні можливих неприємностей і життєвих ускладнень. Цей стан не тільки є цілком нормальним, але і відіграє свою позитивну роль. Воно виступає своєрідним мобілізуючим механізмом, що дозволяє людині серйозно і відповідально підійти до вирішення виникаючих проблем. Ненормальним є скоріше зниження ситуативної тривожності, коли людина перед обличчям серйозних обставин демонструє безгосподарність і безвідповідальність, що частіше за все свідчить про інфантильність життєвої позиції. Інший вид - так звана особистісна тривожність. Вона може розглядатися як особистісна риса, що виявляється в постійній схильності до переживань тривоги в самих різних життєвих ситуаціях. Вона характеризується станом несвідомого страху, невизначеним відчуттям загрози, готовністю сприйняти будьяку подію як несприятливе й небезпечне. Людина, схильна до такого стану, постійно знаходиться в настороженому і пригніченому настрої, у неї виникають труднощі у контактах з навколишнім світом, який сприймається ним як ворожий [7].

Деструктивна тривожність у фахівця не тільки призводить до неефективного виконання власних професійних обов’язків, а й пришвидшує появу професійного вигорання. Неоптимальний рівень тривожності може сприяти появі дезадаптації, бути несумісним з роботою психолога як

представника професій «людина-людина». Психолог досить часто буде опинятись в нових та незвичних ситуаціях, які будуть провокувати появу тривожності, призводити до дезорганізації діяльності. Оскільки практичний психолог – є представником професії «людина-людина», то потрібно усвідомлювати важливість його емоційного благополуччя, тільки в такому випадку є можливість ефективно та якісно виконувати власну роботу. Крім того, ситуації постійного емоційного напруження негативно впливатимуть на психічне здоров'я, а також на «професійну тривалість життя», сприятимуть появі емоційного вигорання. Звичайно, тривожні особистості теж можуть достатньо ефективно, справлятися з різними видами діяльності, але в переважній більшості випадків це досягається нераціональними методами та надмірними зусиллями, що сприяють емоційному виснаженню [4].

Отже, на основі теоретичного аналізу виокремлено чинники емоційного вигорання у практичних психологів, врахування яких у процесі професійної діяльності дозволить сприяти попередженню та подоланню виникнення в них емоційного вигорання, позитивно позначатися як на особистісному самопочутті, так і на ефективності професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2
ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

Для більш ґрунтовного аналізу теоретичних положень та визначення особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів на наступному етапі роботи було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проходить у три етапи.

На початковому етапі дослідження були підібрані методики для визначення особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

Практичний етап охоплював основне тестування практичних психологів.

На завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівня прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

Мета емпіричного дослідження – встановити рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів та визначити чинники, які впливають на рівень його прояву.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Встановити рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

2. Визначити систему чинників, які впливають на рівень емоційного вигорання у практичних психологів.

3. Встановити зв’язок між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у практичних психологів.

Проаналізувавши методичний інструментарій [13; 15; 31; 55; 67], для нашого дослідження ми обрали ряд методик, які найбільш ефективно дають можливість встановити рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів та визначити чинники, які впливають на рівень його прояву.

Так, для виконання першого завдання (встановити рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів) нами було підібрано один опитувальник:

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» [31];

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент – «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;

2. Незадоволеність собою;

3. «Загнаність у кут»;

4. Тривога і депресія.

Другий компонент – «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування;

2. Емоційно-моральна дезорієнтація;

3. Розширення сфери економії емоцій;

4. Редукція професійних обов'язків.

Третій компонент – «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;

2. Емоційне відчуження;

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», можна отримати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити *індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.* Для якісної інтерпретації даних, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;

- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;

- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;

- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;

- у яких напрямках треба впливати па виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;

- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Стимульний матеріал являє собою 84 твердження, на які практичний психолог має відповісти у разі згоди знаком «+» або незгоди – знаком «-». Результати вирішення завдань фіксуються у бланкові відповідей.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений тим чи іншим числом балів – зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку – 10 балів – отримала та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення 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)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно *звернути увагу на окремі симптоми.* Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів – симптом не сформований;

10-15 балів – симптом на стадії формування;

16 і більше балів – симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів – *осмислення показників фаз розвитку – «вигорання»: «напруження», «резистенція»* та *«виснаження».*

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні – реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою.

- 36 і менше балів – фаза не сформована;
- 37-60 балів – фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів – фаза сформована.

З метою виконання другого завдання (визначити чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів) нами було підібрано три опитувальники:

- Методика дослідження рівня емпатійних тенденцій [15];
- Методика діагностика самооцінки особистості (М. Розенберга) [13];
- Оцінка рівня ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності [55; 67].

Оцінка рівня ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності належить до методик, за допомогою яких досліджують психологічний феномен тривожності. Цей опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану (стан тривожності, реактивна або ситуативна тривожність) і з 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості (властивість тривожності). Що розуміє Спілбергер під обома мірами тривожності видно з наступної цитати: «Стан тривожності характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими відчуттями загрози і напруги, що супроводжуються або пов'язані з активацією або збудженням автономної нервової системи». Тривожність як риса особи, очевидно, означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин, як таких, які несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки. Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера є єдиною методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан [67].

Реактивна (ситуативна) тривожність – стан суб'єкта в даний момент часу, який характеризується емоціями, які суб'єктивно переживаються особою: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю у цій конкретній ситуації. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамікою у часі [55; 67].

Показник ситуативної (реактивною) тривожності розраховується за формулою:

$$РТ = \sum 1 - \sum 2 + 35,$$

де $\sum 1$ – сума закреслених цифр по пунктах 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13,14, 17,18;

$\sum 2$ – сума закреслених цифр по пунктах 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

Якщо РТ не перевищує 30, то, особа, яку опитували, не відчуває особливої тривоги, тобто у неї в даний момент виявляється низька тривожність. Якщо сума знаходиться в інтервалі 31-45, то це означає помірну тривожність. При 46 і більше – тривожність висока. Дуже висока тривожність (> 46) прямо корелює з наявністю невротичного конфлікту, з емоційними і невротичними зривами і з психосоматичними захворюваннями. Низька тривожність (<12), навпаки, характеризує стан як депресивний, ареактивний, з низьким рівнем мотивацій. Але іноді дуже низька тривожність у показниках тесту є результатом активного витіснення особою високої тривоги з метою показати себе в «кращому світлі» [55].

Особистісна тривожність – це стійкий стан. Вона характеризує схильність людини сприймати значну кількість ситуацій як загрозливі, реагувати на них станом тривоги. Дуже висока особистісна тривожність безпосередньо пов’язана з наявністю невропатичного конфлікту з емоційними та нервовими зривами, із психосоматичними захворюваннями. Тому повідомляти результати цього досліду при сторонніх заборонено, а сам досліджуваний має дізнатись про рівень тривожності в конкретній формі. При цьому важливо в розмові з ним підкреслити, що тривожність не є цілком негативною рисою. Певний рівень тривожності - природна і обов’язкова особливість активної особистості. При цьому є оптимальний для кожної людини рівень «корисної тривоги» [55; 67].

Дослідження рівня емпатійних тенденцій [15].

Інструкція. «Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно, відповідаючи на кожне із 36-ти тверджень, давати відповідям такі числа: якщо ви відповіли «не знаю» – 0, «ні, ніколи» – 1, «іноді» – 2, «часто» – 3, «майже завжди» – 4 і відповіді «так, завжди» – 5. Давати відповіді необхідно до всіх пунктів».

Підрахунок результатів. Перш ніж підрахувати отримані результати, перевірте ступінь відвертості, з якою ви відповідали. Чи не відповіли ви «ніколи» на деякі з тверджень під номерами: 3, 9, 11, 13, 28, 36, а також чи не

відмітили пункти 11, 13, 17, 26 відповідями «так, завжди»? Якщо це так, то ви не захотіли бути відвертими перед самим собою, а в деяких випадках намагались виглядати краще, ніж ви є. Результатам тестування можна довіряти, якщо на всі перераховані твердження ви дали не більше трьох нещирих відповідей, якщо їх чотири – слід сумніватися в їх достовірності, якщо їх п’ять – можете вважати, що роботу виконали даремно. Тепер підсумуйте набрані вами бали зі всіх відповідей. Співставте результат зі шкалою розвиненості емпатійних тенденцій [15].

Класифікатор тесту:

82-90 балів – це дуже високий рівень емпатійності. У вас хворобливо розвинене співпереживання. У спілкуванні, як барометр, тонко реагуєте на настрої співрозмовника, який ще не встиг сказати жодного слова. Вам важко від того, що оточуючі люди використовують вас як громовідвід, навалюючи на вас свої емоційні стани. Погано почуваєте себе у присутності «важких людей». Дорослі та діти охоче довіряють вам свої таємниці та звертаються до вас за порадою. Часто відчуваєте комплекс провини, побоюючись причинити людям клопіт, побоюючись не лише словом, а й поглядом зачепити їх. У той же час ви самі дуже вразливі. Можете страждати, коли побачите покалічену тварину, чи не знаходити собі місця від випадкового прохолодного привітання вашого шефа. Ваша вразливість іноді довго не зає заснути. Якщо у вас поганий настрій, вам потрібна емоційна підтримка інших. При такому ставленні до життя ви близькі до невротичного зриву. Вам треба піклуватись про психічне здоров’я [15].

63-81 бал – висока емпатійність. Ви чутливі до потреб і проблем оточуючих, великодушні, схильні багато чого їм пробачати. З непідробною цікавістю ставитесь до людей. Вам подобається «читати» їхні обличчя й «заглядати» в їхнє майбутнє, ви емоційно чутливі, товариські, швидко встановлюєте контакти з оточуючими та знаходите з ними спільну мову. Мабуть, і діти тягнуться до вас. Оточуючі цінують вашу душевність. Ви намагаєтесь не допускати конфліктів і знаходити компромісні рішення. Добре

переносите критику на свою адресу. Оцінюючи події, більше довіряєте своїм відчуттям та інтуіції, ніж аналітичним висновкам. Уважаєте за краще працювати з людьми, ніж одному. Постійно потребуєте громадського схвалення своїх дій. Ви не завжди акуратні в точній і кропіткій роботі. Вас швидко можна вивести з рівноваги [15].

37-62 бали – нормальний рівень емпатійності, притаманний переважній більшості людей. Оточуючі не можуть назвати вас «товстошкірим», у той же час ви не належите до надто чутливих осіб. У міжособистісних стосунках ваше уявлення про інших складається значним чином під впливом їхніх учинків, а не особистих вражень. Вам притаманні емоційні прояви, водночас більшою мірою вони самоконтролюються. У спілкуванні ви уважні, намагаєтеся зрозуміти більше, ніж висловлено, однак за умови надмірного прояву почуттів співрозмовником утрачаєте терпіння. Намагаєтесь делікатно не висловлювати свою точку зору, якщо не впевнені, що вона буде сприйнята. При читанні художніх творів і перегляді фільмів частіше слідкуєте за дією, ніж за переживаннями героїв. Відчуваєте труднощі у прогнозуванні розвитку стосунків між людьми, тому трапляється, що їхні вчинки здаються вам несподіваними. У вас немає розкутості почуттів, і це заважає вашому повноцінному сприйняттю людей [15].

12-36 балів – низький рівень емпатійності. Ви відчуваєте труднощі в установленні контактів з людьми, незручно почуваєте себе у великій компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих іноді здаються вам незрозумілими та безглуздими. Віддаєте перевагу заняттям конкретною справою на самоті, а не роботі з людьми. Ви прибічник точних формулювань і раціональних рішень. Мабуть, у вас мало друзів, а тих, хто є, ви цінуєте більше за ділові якості та ясний розум, ніж за чутливість і чуйність. Люди відповідають вам тим самим. Буває, що ви відчуваєте свою відчуженість, коли оточуючі не приділяють вам достатньо уваги. Це можна виправити, якщо ви знімете свій «панцир» і будете уважнішими до поведінки близьких, а їх проблеми сприйматимете як свої [15].

11 балів і менше – дуже низький рівень. Емпатійні тенденції особистості не розвинені. Вам важко першому розпочати розмову, ви тримаєтесь відокремлено від співробітників. Особливо вам складно контактувати з дітьми та людьми, які набагато старші за вас. У міжособистісних стосунках досить часто опиняєтесь у незручному становищі. Багато в чому не знаходите взаєморозуміння з оточуючими. Полюбляєте гострі відчуття, спортивні змагання вам подобаються більше, ніж мистецтво. У діяльності ви надто сконцетровані на собі. Ви можете бути дуже продуктивним в індивідуальній роботі, за умови ж взаємодії з іншими виглядаєте не зовсім добре. Хворобливо переносите критику на свою адресу, хоча зовнішньо можете на неї бурхливо не реагувати. Вам необхідна «гімнастика» почуттів [15].

Методика діагностика самооцінки особистості (М. Розенберга)[11].

Інструкція. Методика є однією з найбільш популярних у соціально-психологічних дослідженнях та пропонувалась респондентам наступною. Тест містить 10 запитань (4 прямих та 6 непрямих), серед яких: 1. «Я завжди схильний відчувати себе невдахою»; 2. «Мені здається, що мені особливо нічим пишатися»; 3. «Я до себе добре ставлюся» та інші [13].

Існує 4 варіанти відповідей на питання тесту, одну з яких досліджуваний повинен обрати:

1. «повністю згоден – 4 бали»;
2. «згоден – 3 бали»;
3. «не згоден – 2 бали»;
4. «абсолютно не згоден – 1 бал».

Обробка та інтерпретація отриманих результатів.

Розрахунок результатів відбувається згідно ключа: за кожну відповідь нараховуються бали, сума яких дорівнює визначеному рівню самоповаги особистості:

- 0-15 балів: низька самооцінка;

- 16-25 балів: середня самооцінка;

- 26-30 балів: висока самооцінка.

Результати методик були оброблені за допомогою методів математико-статистичної обробки даних (метод ранжування, кореляційний аналіз). Отримані дані піддавались статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням [13].

Емпіричне дослідження проводилося в вересні-листопаді 2024 року на базі Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації та на базі інтернет платформ FACEBOOK та INSTAGRAM. Респонденти приймали участь у опитуванні добровільно.

У дослідженні приймало участь 35 практичних психологів. Вік респондентів від 25 років до 55 років і більше (рис. 2.1), з них жіночої статі – 29 осіб, а чоловічої статі – 6 осіб (рис. 2.2).

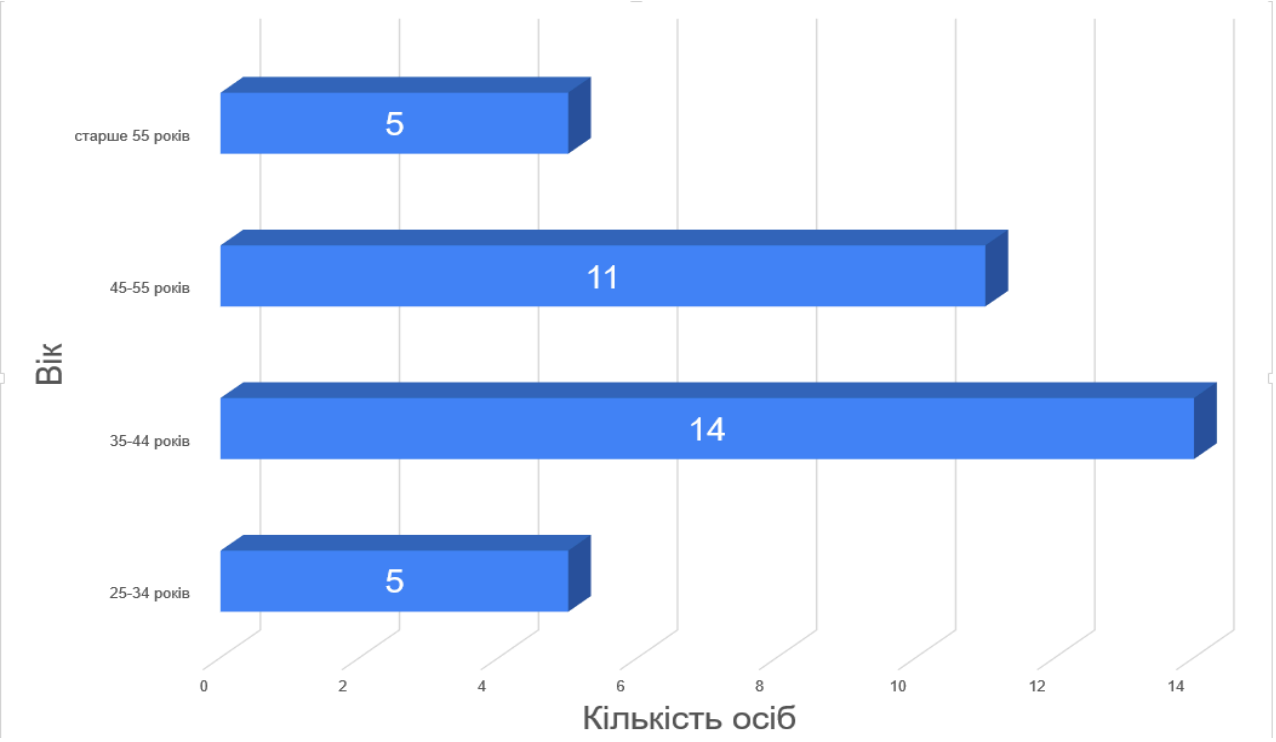


Рис. 2.1 Відсотковий розподіл респондентів, які приймали участь в опитуванні за віком.

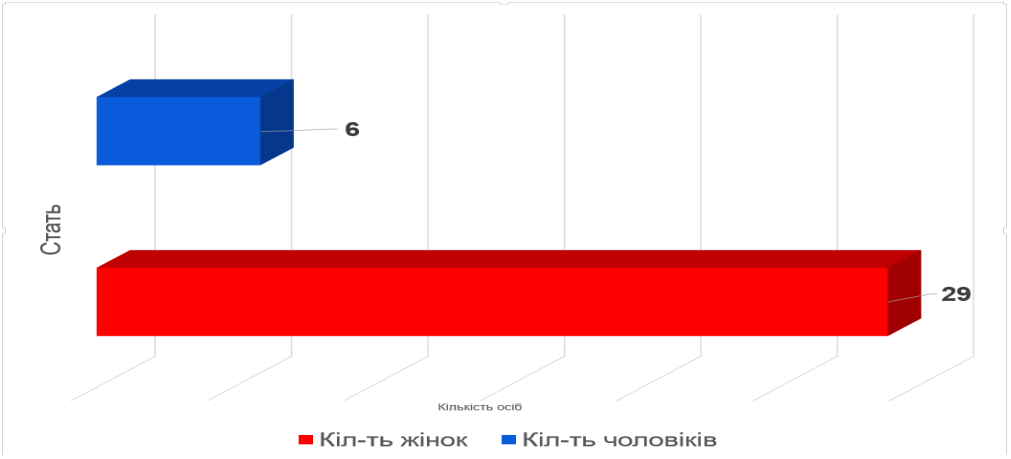


Рис. 2.2 Кількісний розподіл респондентів за статтю , які приймали участь в опитуванні.

Також респондентам було запропоновано вказати місце та стаж роботи, щоб мати можливість додатково відстежити рівень емоційного вигорання практичних психологів в різних місцях роботи (будь то навчальні заклади чи приватна практика) та за стажем роботи.

У дослідженні серед 35 респондентів 40% (у кількісному вимірі – 14 осіб) – займаються приватною практикою; 26% (у кількісному вимірі – 9 осіб) працюють у школах; 23% (у кількісному вимірі – 8 осіб) працюють у закладах професійно-технічної освіти та 11% (у кількісному вимірі – 4 особи) працюють у дитсадочках.

Для наочності та більшої презентабельності подаємо результати графічно (рис. 2.3).



Рис. 2.3 Співвідношення кількості опитуваних практичних психологів за місцем роботи.

Що стосується співвідношення кількості опитуваних щодо стажу роботи практичним психологом відотковий розподіл вийшов наступний: 40% респондентів працюють практичними психологами від 10 до 20 років (у кількісному вимірі – 14 осіб); 26% респондентів мають стаж роботи від 5 до 10 років (у кількісному вимірі – 9 осіб); 20% – мають стаж роботи більше 20 років (у кількісному вимірі – 7 осіб) та 14 % респондентів мають стаж роботи до 5 років (у кількісному вимірі – 5 осіб).

Для наочності та більшої презентабельності подаємо результати графічно (рис. 2.4).



Рис. 2.4 Співвідношення кількості опитуваних практичних психологів щодо стажу роботи.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів та чинників, які впливають на нього.

Дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів передбачало проведення опитування, спрямованого на виконання двох завдань, які дозволяють встановити рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів та визначити чинники, які впливають на емоційного вигорання у практичних психологів .

Розпочнімо з встановлення рівня прояву емоційного вигорання у практичних психологів.

З метою визначення рівня прояву емоційного вигорання у практичних психологів нами було проведено дослідження за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання». Дана методика складається з трьох компонентів (фаз професійного вигорання), які включають в себе дванадцять симптомів [31]:

1. «Напруження»: 1) Переживання психотравмуючих обставин; 2) Незадоволеність собою; 3) «Загнаність у кут»; 4) Тривога і депресія [31].

2. «Резистенція»: 1) Неадекватне вибіркове емоційне реагування; 2) Емоційно-моральна дезорієнтація; 3) Розширення сфери економії емоцій; 4) Редукція професійних обов'язків [31].

3. «Виснаження»: 1) Емоційний дефіцит; 2) Емоційне відчуження; 3) Особистісне відчуження (деперсоналізація); 4) Психосоматичні та психовегетативні порушення [31].

Аналіз результатів показав, що серед опитуваних практичних психологів у 54% сформувалася така фаза емоційного вигорання як «напруження», у 32% опитуваних ця фаза знаходиться на стадії формування, і лише у 14% – ця фаза не сформована взагалі (рис. 2.5).

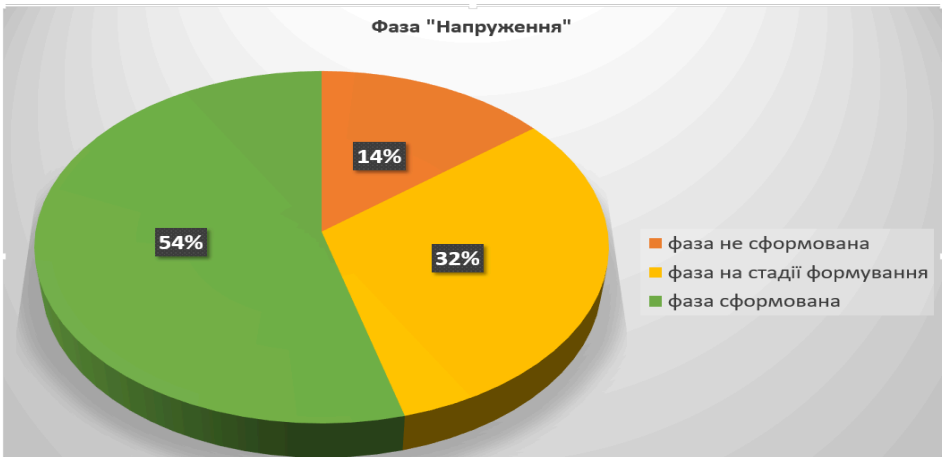


Рис. 2.5. Рівень сформованості фази «напруження» у практичних психологів.

Такі практичні психологи характеризуються відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю, що може

виражатися у таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога й депресія.

Щодо сформованості фази «резистенції» у практичних психологів, то аналіз результатів дослідження показав, що 60% респондентів перебувають у фазі, яка знаходиться на стадії формування. Це свідчить про високий рівень ризику розвитку емоційного вигорання та необхідність вживання профілактичних заходів (рис. 2.6). Серед опитуваних 37% респондентів уже мають сформовану фазу «резистенції». Це означає, що такі практичні психологи характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Лише 3% респондентів не мають сформованої фази «резистенції», що свідчить про відсутність або мінімальний вплив емоційного вигорання в цій групі.

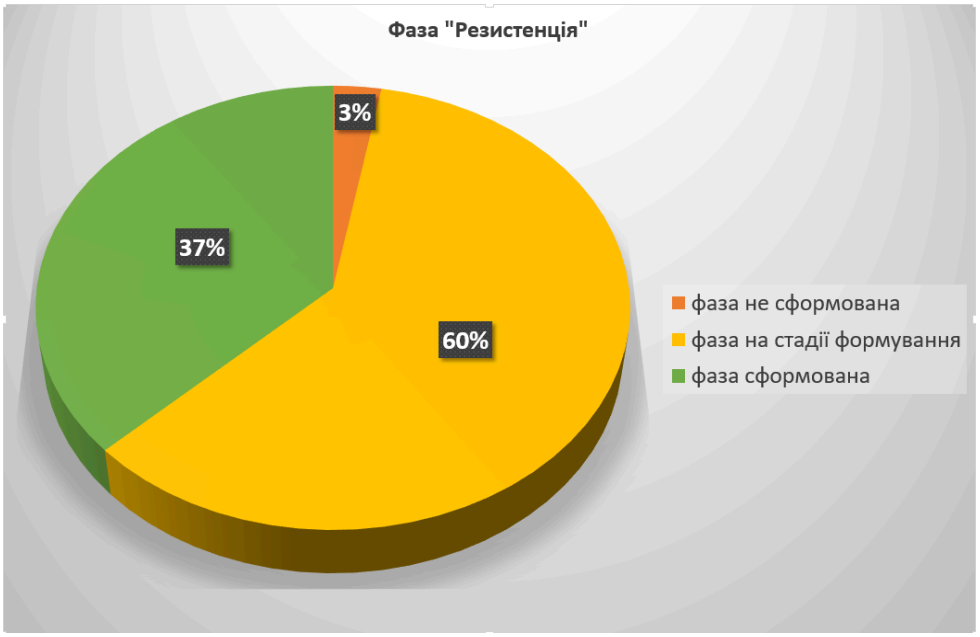


Рис. 2.6. Рівень сформованості фази «резистенція» у практичних психологів.

У свою чергу сформована фаза «виснаження» у практичних психологів характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних досягнень, розвитком цинічного ставлення до тих, з

ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Аналіз нашого дослідження показав, що у 46% респондентів фаза сформована, тоді як у 28% – перебуває на стадії формування, і лише у 26% практичних психологів фаза «виснаження» не сформована (рис. 2.7).

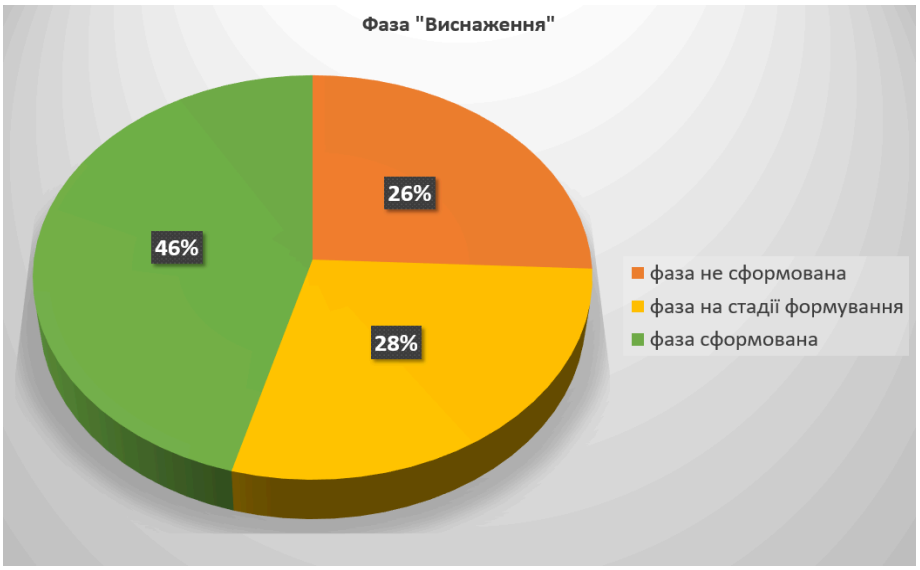


Рис. 2.7. Рівень сформованості фази «виснаження» у практичних психологів.

Враховуючи, що більше ніж у 50% практичних психологів сформовано дві фази емоційного вигорання (фаза «напруження» та фаза «виснаження») і у 60 % – фаза «резистенції» перебуває на стадії формавування, то ми можемо припускати, що рівень емоційного вигорання в опитаних перебуває на високому рівні. Це означає, що більшість практичних психологів, які брали участь в опитуванні, перебувають під значним емоційним та професійним тиском. Сформовані фази «напруження» та «виснаження» вказують на системне вигорання, що супроводжується виснаженням ресурсів, зниженням мотивації, фізичним та психологічним перевантаженням. Фаза «резистенції», яка перебуває на стадії формування у 60% респондентів, свідчить про те, що психологи намагаються чинити опір стресовим факторам, але з часом цей опір може перейти у фазу вигорання, якщо не буде проведено корекційних заходів.

На основі проведеного аналізу даних дослідження фаз емоційного вигорання залежно від стажу та місця роботи практичних психологів, а також вікової категорії опитаних можна зробити наступні висновки:

1. Стаж роботи та його вплив на розвиток емоційного вигорання. Найвищий рівень сформованої фази «напруження» спостерігається у респондентів зі стажем роботи 10-20 років (9 осіб), що може свідчити про накопичення професійного стресу протягом кар'єри.

Фаза «резистенції» найбільш сформована у групі з
10-20 роками стажу (10 осіб), що підтверджує їх активну боротьбу зі стресом. Водночас у цієї групи спостерігається найвищий рівень «на стадії формування» фази «виснаження» (7 осіб).

У респондентів зі стажем роботи понад 20 років найвищий рівень сформованої фази «виснаження» (5 осіб), що може бути результатом тривалого впливу стресових факторів.

2. Місце роботи та його вплив на розвиток емоційного вигорання. Найвищий рівень сформованої фази «напруження» характерний для психологів, які працюють у приватній практиці (7 осіб). Це може бути пов'язано з високою відповідальністю за результат та емоційною залученістю. У закладах професійно-технічної освіти та школах спостерігається порівняно висока частка сформованої фази «напруження» (6 та 3 особи відповідно).

У приватній практиці також спостерігається найбільший рівень сформованої фази «виснаження» (6 осіб), що підкреслює високий ризик емоційного вигорання в умовах інтенсивного навантаження.

3. За віковою категрією. Сформованість фаз «напруження» та «резистенції» найбільш характерна для вікових категорій 35-44 та 45-55 років. Це може свідчити про більший рівень професійного навантаження або тривалість роботи у професії. Фаза «виснаження» частіше спостерігається у старших вікових групах, особливо 45-55 років та старше 55. Це свідчить про ризик повного емоційного вигорання з віком. Молодші спеціалісти (25-34 роки) показують нижчий рівень сформованості фаз «напруження» та

«виснаження», що, ймовірно, пояснюється початковими стадіями професійної адаптації.

Для наочності та більшої презентабельності подаємо результати у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл фаз емоційного вигорання у практичних психологів (у кількісному вимірі) залежно від стажу, місця роботи та вікової категорії.

Стаж роботи	**Фаза напруження**			**Фаза резистенції**			**Фаза виснаження**		
	сформована	на стадії формування	не сформована	сформована	на стадії формування	не сформована	сформована	на стадії формування	не сформована
до 5 років	2	1	2	3	2	0	3	1	1
5-10 років	5	2	2	3	6	0	4	0	5
10-20 років	9	4	1	3	10	1	4	7	3
від 20 років	3	4	0	4	3	0	5	2	0
Місце роботи	**Фаза напруження**			**Фаза резистенції**			**Фаза виснаження**		
	сформована	на стадії формування	не сформована	сформована	на стадії формування	не сформована	сформована	на стадії формування	не сформована
школи	3	5	1	3	6	0	4	4	1
дит. садок	3	1	0	3	1	0	2	1	1
приватна практика	7	3	4	4	9	1	4	4	6
заклади проф.-тех. освіти	6	2	0	3	5	0	6	1	1
Вік респондентів	**Фаза напруження**			**Фаза резистенції**			**Фаза виснаження**		
	сформована	на стадії формування	не сформована	сформована	на стадії формування	не сформована	сформована	на стадії формування	Не сформована
25-34 років	3	0	2	3	2	0	2	0	3
35-44 років	7	4	3	3	11	0	6	4	4
45-55 років	6	5	0	3	7	1	6	4	1
старше 55 років	3	2	0	4	1	0	2	2	1

Отже, аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що фази «напруження» та «резистенції» є найбільш вираженими серед практичних психологів незалежно від місця роботи чи стажу.

Сформована фаза «виснаження» спостерігаються частіше у групах зі значним професійним навантаженням (приватна практика, стаж понад 20 років). Аналіз вікової категорії також показав, що старші спеціалісти (45 років і більше) є найбільш вразливими до емоційного виснаження через накопичений професійний досвід та тривале навантаження. Молодші спеціалісти демонструють меншу схильність до вигорання, однак це може змінитися з часом, що підкреслює важливість ранньої профілактики.

Наступний крок – *аналіз чинників*, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів таких як: визначення рівня емпатії; визначення рівня самооцінки; визначення рівня тривожності.

Досліджуючи визначення рівня емпатії у практичних психологів, ми проводили опитування за допомогою *методики дослідження рівня емпатійних тенденцій*. У результаті дослідження було встановлено, що серед практичних психологів високий рівень емпатії має переважна кількість опитаних респондентів – 27 осіб, що у відсотках становить 77%. Практичні психологи з високим рівнем емпатії чутливі до потреб і проблем оточуючих, великодушні; з непідробною цікавістю ставляться до людей. Такі люди емоційно чутливі, товариські, швидко встановлюють контакти з оточуючими та знаходять з ними спільну мову. Вони намагаються не допускати конфліктів і знаходити компромісні рішення, добре сприймають критику на свою адресу.

Дуже високий рівень емпатії виявлено у 7 осіб (20%), що може свідчити про сильно розвинене співпереживання у таких людей. У спілкуванні вони можуть тонко реагувати на настрій співрозмовника; можуть часто відчувати комплекс провини, побоюючись причинити людям клопіт. У той же час такі люди дуже вразливі. Можуть страждати, коли

побачать покалічену тварину. Якщо у них поганий настрій, їм потрібна емоційна підтримка інших.

Решта 3% (лише 1 людина), має нормальний рівень емпатії – у спілкуванні такі люди уважні, намагаються зрозуміти більше, ніж висловлено, однак за умови надмірного прояву почуттів співрозмовником можуть втратити терпіння. Відчувають труднощі у прогнозуванні розвитку стосунків між людьми. У людей з нормальним рівнем емпатії немає розкутості почуттів, і це може заважати їхньому повноцінному сприйняттю людей. Низького та дуже низького рівня емпатії в опитаних респондентів не спостерігається (рис. 2.8).

Серед опитаних практичних психологів високий рівень емпатії спостерігається серед тих, хто має приватну практику та стаж роботи від 10 до 20 років, що у кількісному вимірі складає 13 та 14 осіб відповідно. Якщо розглядати цей же рівень емпатії у практичних психологів за віковою категорією, то в цій групі переважають респонденти віком 35-44 років – 11 осіб та віком 45-55 років – 9 осіб.

Для наочності та більшої презентабельності подаємо результати графічно (рис. 2.9 та рис. 2.10) та у таблиці 2.2.



Рис. 2.8. Рівень емпатії у практичних психологів.

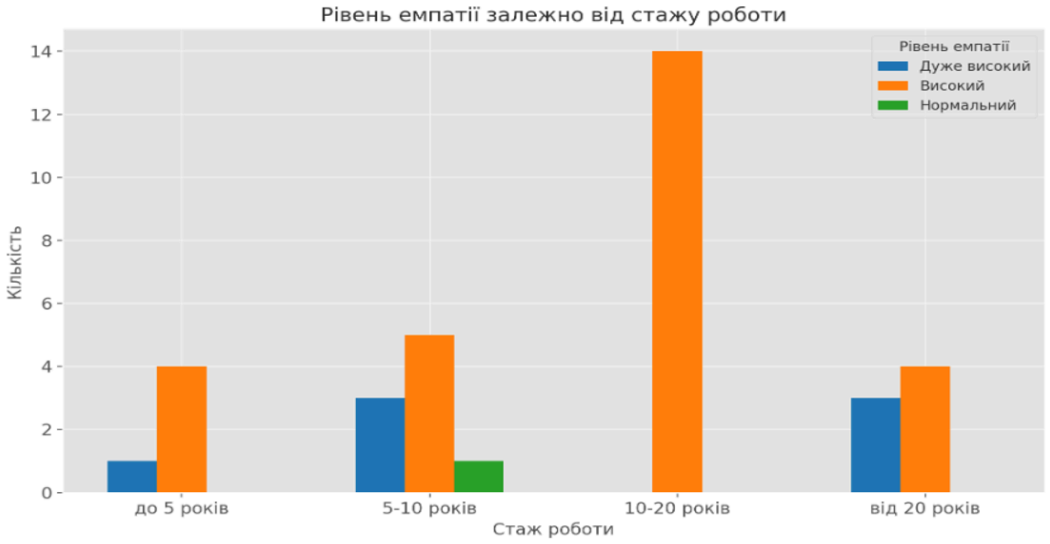


Рис. 2.9. Рівень емпатії у практичних психологів залежно від стажу роботи.

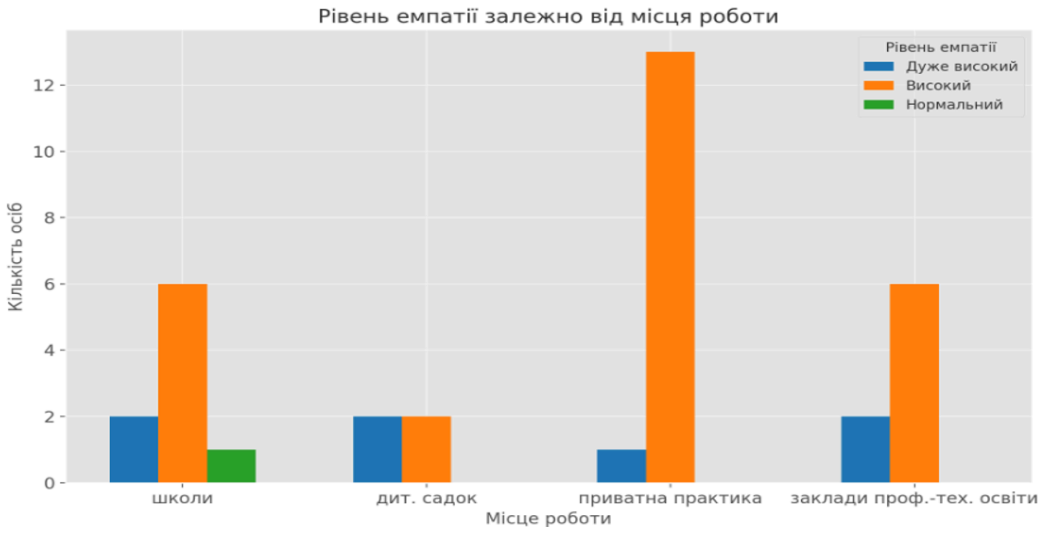


Рис. 2.10. Рівень емпатії у практичних психологів залежно від місця роботи.

Таблиця 2.2

Результати дослідження за методикою «Дослідження емпатійних тенденцій» у практичних психологів (у кількісному вимірі) за стажем роботи, місцем роботи та віком.

Рівень емпатії	За віком				За місцем роботи				За стажем роботи			
	25-34 років	35-44 років	45-55 років	старше 55 років	школи	дит. садок	приватна практика	заклади проф.-тех. освіти	до 5 років	5-10 років	10-20 років	від 20 років
Дуже високий	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	0	3
Високий	3	11	9	4	6	2	13	6	4	5	14	4
Нормальний	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0

Завдяки *оцінці рівня ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності* ми визначили рівень реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності серед практичних психологів. Аналіз результатів дослідження показав, що більшості опитаних практичних психологів (74%) притаманний помірний рівень ситуативної тривожності (рис. 2.11).

Люди з помірним рівнем ситуативної тривожності зазвичай зберігають здатність адекватно оцінювати ситуацію, контролювати свої емоції та залишатися зосередженими. Тривога в них є ситуативною й зникає після усунення джерела стресу. Такий рівень тривожності може бути навіть корисним, оскільки мобілізує людину для вирішення проблем і сприяє активізації її ресурсів. Водночас помірний рівень ситуативної тривожності не супроводжується вираженими фізіологічними симптомами, як-от сильне серцебиття чи задишка, і не спричиняє серйозного дискомфорту.

У 23% практичних психологів – низький рівень ситуативної тривожності, що свідчить про те, що такі практичні психологи зазвичай не схильні до надмірного занепокоєння чи паніки, навіть за умов підвищеного напруження. Вони зберігають спокій, раціонально підходять до вирішення проблем і рідко піддаються емоційним впливам зовнішніх факторів. Це може бути показником добре розвинених навичок саморегуляції, упевненості в собі та здатності зберігати емоційний баланс у професійній діяльності. Проте надмірно низький рівень ситуативної тривожності іноді може свідчити про недостатню емоційну включеність у ситуації або знижену здатність до емпатії, що важливо враховувати в контексті роботи з клієнтами.

І лише у 3% (1 особи) – високий рівень ситуативної тривожні, що може свідчити про те, що людина може відчувати інтенсивне занепокоєння, яке

супроводжується такими симптомами, як нервозність, напруга, труднощі зосередження, а іноді й фізіологічними проявами (наприклад, прискореним серцебиттям чи пітливістю). Це може ускладнювати прийняття рішень, впливати на ефективність професійної діяльності та сприяти швидкому емоційному виснаженню.

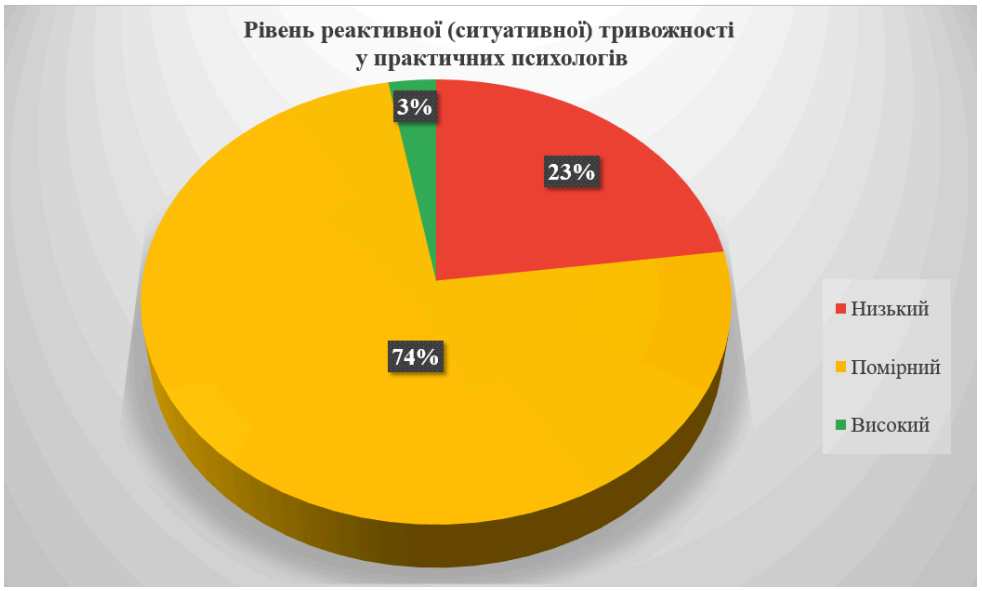


Рис. 2.11. Рівень реактивної (ситуативної) тривожності у практичних психологів.

Аналізуючи рівень особистісної тривожності практичних психологів потрібно зауважити, що у 77% респондентів виявлено високий рівень особистісної тривожності (рис. 2.12).

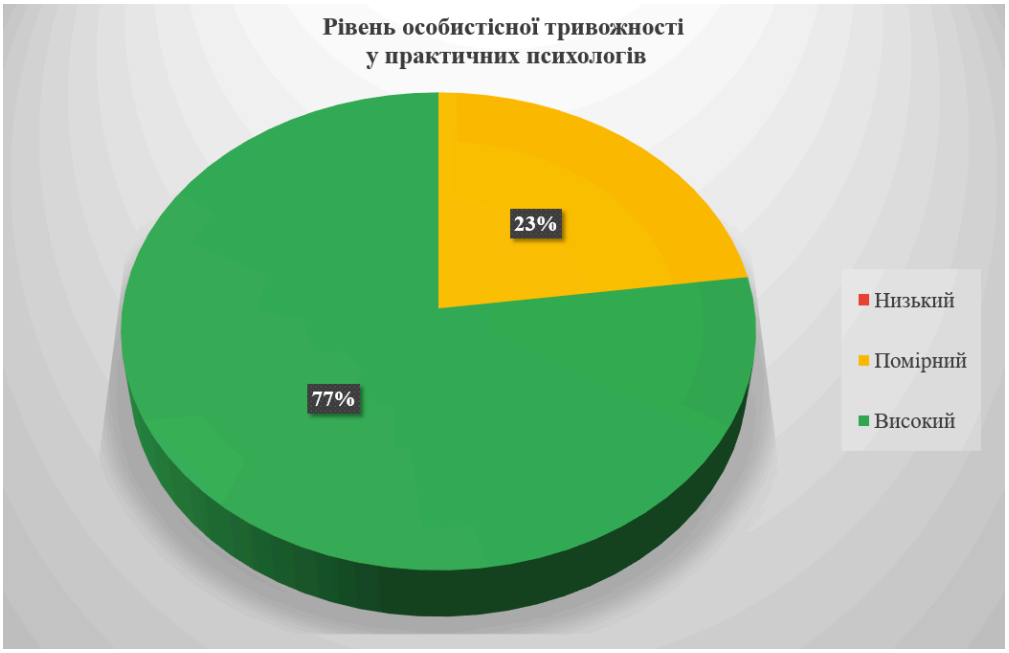


Рис. 2.12. Рівень особистісної тривожності у практичних психологів.

При високій особистісній тривожності кожна з цих ситуацій є стресом для індивідуума й викликає у нього виражену тривогу. Як властивість особиста тривожність активізується при сприйнятті певних стимулів, що розцінюються людиною як небезпечні (у т.ч. для самооцінки, самоповаги). Особи, які належать до категорії високотривожних, схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій та реагувати дуже вираженим станом тривожності.

У свою чергу, у 23% практичних психологів визначено помірний рівень особистісної тривожності. Такі фахівці демонструють достатню чутливість до складних ситуацій, зберігаючи при цьому здатність контролювати свої емоції. Вони можуть ефективно працювати в умовах помірного стресу, ухвалювати зважені рішення та залишатися продуктивними.

Аналіз даних за шкалою самооцінки Розенберга показав наступний розподіл рівнів самооцінки серед практичних психологів: 26 осіб мають середній рівень самооцінки (74% вибірки), 5 осіб – низький (14% вибірки), 4 особи – високий (12% вибірки). Наочно ці дані зображені на рисунку 2.13.

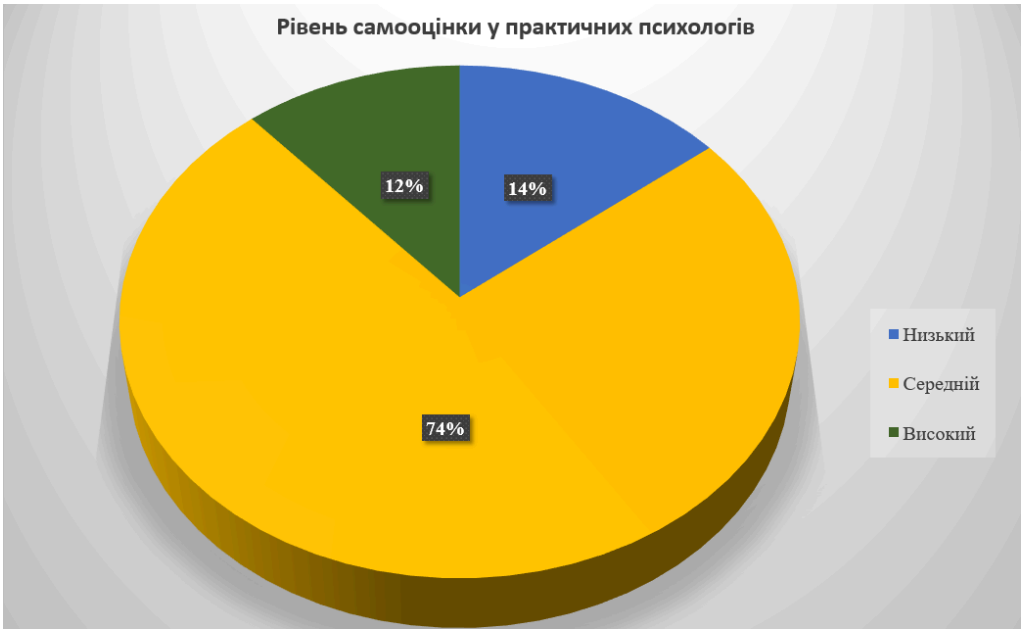


Рис. 2.13. Рівень самооцінки у практичних психологів.

Таким чином, більшість практичних психологів мають середній рівень самооцінки, що свідчить про те, що вони можуть адекватно сприймати критику, зберігати професійну стійкість у складних ситуаціях і уникати крайнощів у самосприйнятті.

З метою встановлення статистично значущого зв’язку між рівнем прояву емоційного вигорання, а саме: фазами напруження, резистенції та виснаження та чинниками, які впливають на його прояв у практичних психологів, ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. Розрахунок відбувався власноруч (Додаток А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, К, Л, М, Н). Слід зазначити, що рівень прояву емоційного вигорання є змінна А, а рівень прояву чинників буде змінною В.

За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем ситуативної тривожності у практичних психологів та сформованістю такої фази емоційного вигорання як виснаження, тоді як між рівнем ситуативної тривожності та формуванням таких фаз емоційного вигорання як напруження та резистенція статистично значущого зв’язку не було встановлено Інші чинники (самооцінка, особистісна тривожність, емпатія) не продемонстрували значущих зв’язків з емоційним вигоранням на жодній із фаз (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Результати визначення зв'язку між формуванням фаз емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у практичних психологів

	Чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання			
	Самооцінка	***Ситуативна тривожність***	***Особистісна тривожність***	***Емпатія***
Фаза Напруження	**r_s= -0,02**	**r_s= 0.27**	**r_s= 0.04**	**r_s= -0,11**
Фаза Резистенції	**r_s= -0,05**	**r_s= 0.15**	**r_s= 0.05**	**r_s= -0.07**
Фаза Виснаження	**r_s= 0,16**	**r_s= 0.49**	**r_s= 0.10**	**r_s= 0.00042**

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

За результатами кореляційного аналізу можна зробити висновок, що чим вище рівень ситуативної тривожності у практичних психологів, тим вище рівень прояву емоційного вигорання у фазі «виснаження» у практичних психологів. Помірна сила зв'язку (значення r_s=0,49) не вказує на абсолютну залежність, але підкреслює, що ситуативна тривожність є значущим чинником, який сприяє розвитку емоційного виснаження. Це означає, що хоча

існують інші чинники (самооцінка, особистісна тривожність, емпатія), ситуативна тривожність відіграє помітну роль.

2.3. Психологічні рекомендації для попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів.

Для профілактики та подолання емоційного вигорання у практичних психологів ми пропонуємо тренінгове заняття «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів».

Психологічні тренінги вважаються одним із найефективніших методів запобігання та подолання емоційного вигорання в сучасному світі. Завдяки своїй універсальності, практичності та доступності, вони широко використовуються для розвитку особистості, психокорекції та психотерапії як окремих людей, так і груп. Загалом, тренінгові технології є визнаними та результативними підходами до підготовки персоналу в різних сферах професійної діяльності, сприяючи підвищенню ефективності роботи та організаційному розвитку в цілому. Крім того, тренінги є важливим елементом особистісного та професійного вдосконалення, а також використовуються для корекції певних особистісних і поведінкових проблем [71].

Програма тренінгу спрямована на запобігання та подолання симптомів емоційного вигорання, а також на усунення чинників, які сприяють їх виникненню. Ефективне впровадження такої програми здатне запобігти появі ознак емоційного вигорання у практичних психологів. Основна мета програми полягає в розвитку у практичних психологів навичок самоаналізу та самопізнання, зниженні рівня ситуативної тривожності, формуванні умінь саморегуляції та самодопомоги в умовах стресу, пов'язаного з робочими обов’язками.

Згідно з технологічним підходом, кожен розділ тренінгового заняття «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів» передбачає наявність *трьох компонентів*.

Сутність інформаційно-смислового компонента полягає у формуванні нових знань та розуміння проблематики емоційного вигорання серед практичних психологів. Учасники тренінгу підвищать рівень обізнаності про зміст понять «емоційне вигорання» та «професійне вигорання»; навчаться визначити спільні та відмінні риси між цими поняттями; розпізнаватимуть основні чинники, які впливають на емоційне вигорання серед практичних психологів; дізнаються про нові методи профілактики емоційного вигорання, техніки самодопомоги та управління емоціями. У цьому компоненті особлива увага приділяється підвищенню рівня усвідомленості учасників щодо власного стану, а також способів попередження емоційного вигорання.

Діагностичний компонент спрямований на аналіз рівня емоційного вигорання практичних психологів та чинників, які на нього впливають. Основними завданнями цього компоненту є визначення рівня емоційного вигорання кожного учасника за допомогою тестів; аналіз чинників, що сприяють розвитку емоційного вигорання, з урахуванням професійного середовища; оцінка рівня розвитку навичок саморегуляції, управління емоціями та стресостійкості; самодіагностика способів реагування на стресові ситуації; оцінка вмінь помічати та аналізувати власну поведінку, а також усвідомлювати її вплив на всі сфери життя. Цей компонент дозволяє учасникам не лише отримати інформацію про власний рівень емоційного вигорання, але й усвідомити власні ресурси та зони розвитку.

Корекційний компонент має на меті розвиток навичок, спрямованих на попередження та подолання емоційного вигорання. Основні завдання цього компонтента спрямовані на зниження рівня емоційного вигорання через розвиток навичок саморегуляції; розвиток здібностей до управління власними емоціями у складних професійних ситуаціях; підвищення впевненості у власних силах та професійних здібностях; навчання методам релаксації, самопідтримки та емоційної стабільності.

Зміст тренінгового заняття

«Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів»

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Категорія учасників: практичні психологи

Мета тренінгу: Підвищити рівень обізнаності практичних психологів щодо чинників, ознак і наслідків емоційного вигорання, надати практичні інструменти для його профілактики й подолання, сприяти формуванню стійкості до стресу та розвитку позитивного емоційного стану.

Завдання тренінгу*:*

1) ознайомити учасників із сутністю поняття, чинниками, ознаками та наслідками емоційного вигорання;
2) сформувати навички самодіагностики розпізнавання свого рівня емоційного вигорання;
3) навчити основним методам аналізу свого життєвого балансу;
4) сформувати навички самодопомоги та вмінь самостійно долати стрес та запобігати проявам емоційного вигорання.

Структура тренінгу. До складу тренінгу «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів» входить вступна, основна та заключна структурно-змістовні частини.

Загальний обсяг тренінгового заняття складає 4,5 – 5 годин (вступна частина – 45 хвилин; основна частина – 3 год., заключна частина – 35 хвилин), кава-брейк – 20 хвилин.

Обладнання та матеріали: фліпчарт, аркуші паперу, ручки, маркер, обладнання для показу мультимедійної презентації, ватмани, стікери, додатки до заняття (бланки для смодіагностики).

Кількість учасників тренінгу: 15 – 20 осіб

ЗМІСТ ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

ВСТУПНА ЧАСТИНА

1. Криголам «Знайомство»: «Ім`я + метафора» (15-20 хвилин)[62].

Мета: створити сприятливу невимушену психологічну атмосферу в групі; зближення один з одним.

Хід проведення: Тренер просить учасників назвати своє ім'я, причому так, як вони хочуть, щоб їх називали протягом тренінгу, записати його на стікері та закріпити десь в себе так, щоб інші учасники могли його бачити протягом всього заняття.

Також тренер просить учасників розповісти трохи про себе. Представити себе групі. Повідомити про себе щось, що видається їм важливим і цікавим для групи. Після цього назвати метафору або образ «На що зараз схожий ваш емоційний стан?» та записати її на аркуші.

Питання для рефлексії:

1) Що ви відчували, коли ділилися своїм емоційним станом через метафору?

2) Чи було складно знайти метафору для опису вашого настрою? Чому саме ця метафора здалася вам вдалою?

3) Як ви сприйняли метафори інших учасників? Що вас здивувало або запам’яталося?

2. Встановлення очікувань учасників від тренінгу (10 хвилин).

Кожен учасник тренінгу на окремому аркуші дає відповідь на запитання: «Мої очікування щодо тренінгу», «Чому я беру участь у цьому тренінгу?»; «Що нового я хочу дізнатися та навчитися в результаті проходження цього тренінгу?». Індивідуальні відповіді учасників заняття можуть вивішуватися на дошці (спеціальному стенді), з наступним груповим аналізом та обговоренням.

3. Групове обговорення (10 хвилин): визначення організаційних питань (тривалість роботи, кількість перерв тощо); визначення правил групової роботи.

Мета: створити безпечний простір для роботи.

Хід проведення: Учасники називають правила для ефективної взаємодії, тренер записує їх на дошці. Пропонується проголосувати за правила.

Можливо запропонувати групі такий формат правил, зміст яких наводиться нижче:

- Тут і зараз (говоримо в теперішньому часі);
- Добровільна участь (право відмовитися від участі в обговоренні якоїсь проблеми);
- «Стоп»-правило (якщо подальше обговорення неприємне або некомфортне для вас);
- «Я» - звернення (говорити від себе);
- Конфіденційність (все, про що говоритимемо на цьому тренінгу, у цьому просторі, залишається тут і не обговорюється за його межами);
- Бути активним;
- Один говорить – всі слухають;
- «2 хвилини» (на виступ та коментарі учасників);
- Взаємоповага (поважати один одного та право на власну думку: не оцінювати і не засуджувати);
- Кожна думка має право на існування;
- «Піднята рука» (не перебивати, говорити по черзі);
- Мобільний без звуку;

- Кожен учасник має дотримуватися всіх прийнятих правил.

Питання для рефлексії:

1) Як ви почуваєтеся після обговорення та ухвалення правил групової роботи?

4. Вправа-загадка (5 хвилин)[50].

Тренер (психолог): Перш ніж почати роботу, я пропоную вам відгадати загадку: «Вона не має ціни. Вона збагачує тих, хто її отримує, не збіднюючи тих, хто її дарує. Вона триває одну мить, пам'ять про неї залишається надовго. Немає таких багатих, які могли б прожити без неї, і немає таких бідних, які не стали б багатшими її милістю. Вона створює щастя в будинку, атмосферу доброзичливості в справах і служить паролем для друзів. Разом із тим її не можна купити, випросити, позичити або вкрасти, бо вона являє собою цінність, яка не принесе ніякої користі, якщо не буде йти від чистого серця »».

Відповідь: Посмішка.

Тренер (психолог): Посміхніться, будь ласка, один одному. Чудово.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Інформаційно-смисловий компонент

1. Повідомлення теми тренінгу, його мети та завдань.

2. Метод «незавершених речень» (з подальшим груповим обговоренням) ***(25 хвилин)***: «Емоційне вигорання – це…»; «Професійне вигорання – це …».

Мета: Розкрити сутність змісту понять «емоційне вигорання» та «професійне вигорання»; визначити що спільного між цими поняттями та у чому полягає їх відмінність.

Хід проведення:

1) Спочатку кожен учасник тренінгу пише на листочках асоціації, які виникають у них зі словами емоційне та професійне вигорання (3-4 асоціації).

2) Потім тренер розподіляє учасників на 2 групи (розподіл по розрахунку за номерами (перший-другий) та дає кожній групі ватман.

3) Перша група має визначити та записати спільні риси цих понять, а друга – їх відмінності.

4) спільне обговорення результатів: кожна з груп презентує власну розробку та дає пояснення.

3. *Міні-лекція з використанням мультимедійної презентації: «Сутність поняття, причини, ознаки і наслідки емоційного вигорання» (20 хвилин)*

Мета: об'єднати та узагальнити тези учасників тренінгу з попередньої вправи; ознайомити учасників тренінгу з основними фазами розвитку професійного вигорання, симптомами та чинниками, які впливають на розвиток емоційного вигорання.

Питання для рефлексії:

1) Чи легко було передавати на папір власні асоціації?

2) Що нового ви дізналися про схожість і відмінності між емоційним та професійним вигоранням?

3) Чи змінилося ваше уявлення про емоційне вигорання після виконання вправи? Якщо так, то як саме?

Діагностичний компонент

4. Вправа з визначення ознак власного емоційного вигорання (10 хвилин) [61].

Мета: Допомогти учасникам усвідомити власний емоційний стан та оцінити наявність ознак емоційного вигорання.

Хід проведення: Учасникам пропонується декілька тверджень, які буде озвучувати тренер (нижче перелік представлено). Учасники ставлять позначки на аркушах «+», якщо твердження йому відгукується, або «-» – якщо не відгукується :

1. Я відчуваю себе втомленим незалежно від того, скільки сплю.

2. Я легко дратуюсь від невеликих складнощів.

3. Я не можу налагодити режим дня і раціон харчування. Заїдаю стрес, п’ю більше алкоголю, ніж зазвичай.

4. Я почуваюся неефективним у роботі. Складно зосередитися, продуктивність падає.

5. Я відчуваю сильний тиск. Мені потрібно зробити більше, ніж я можу.

6. Робота викликає в мені негативні думки.

7. Мене не розуміють або не цінують на роботі.

При обговорені результатів визначається: якщо ви згодні з 2 пунктами, то у вас несуттєві ознаки емоційного вигорання. Від 3 до 5 – серйозні ризики прояву емоційного вигорання; 6-7 – час звернутися за допомогою.

Питання для рефлексії:

1) Які думки або почуття у вас виникли під час оцінювання ознак емоційного вигорання?

5. Гра-діагностика «Синій птах» (15 хвилин)[60].

Мета: визначити, як учасники групи реагують на труднощі та випробування в житті, а також виявити ступінь оптимізму і песимізму

Хід проведення: Прийміть зручне положення, заплющить очі. Зробіть глибокий вдих – видих. Уявіть собі: якось синій птах несподівано влітає у вікно вашої кімнати і потрапляє в пастку. Щось у цьому птаху, що загубився вас приваблює, і ви вирішуєте залишити його у себе. Але, на ваше здивування, на наступний день птах змінює колір із синього на жовтий! Це дуже незвичайний птах, що змінює колір кожної ночі – на ранок третього – він стає яскраво-червоний, на четвертий день стає абсолютно чорним.

Як Ви вважаєте якого кольору стане птах, коли ви прокинетесь на п`ятий день?

Оберіть одну з запропонованих відповідій:

1. Птаха не змінить свого кольору і залишиться чорною

2. Птаха повернеться до свого первинного синього кольору

3. Птаха стане чисто білою

4. Птаха перетвориться на золоту

Інтерпретація: Птаха, яка залетіла у Вашу кімнату, здається Вам символом удачі, але несподівано вона змінює колір, чим змушує Вас запідозрити, що Ваше щастя буде нетривалим. Ваша реакція на цю подію демонструє те, як Ви реагуєте на труднощі та невизначеність в реальному житті.

1. Ті, хто сказав, що птах залишається чорним, дивляться на життя песимістично. Ви схильні вважати, що якщо ситуація одного разу погіршилася, то вона ніколи не покращиться. Можливо, вам необхідно спробувати думати у такому ключі: якщо все так погано, то гірше вже не буде.

Пам`ятайте, немає дощу, який би не закінчився, і немає ночі, після якої не настав би ранок.

2. Ті, хто сказали, що птах знову став синім, практичні оптимісти. Ви вірити в те, що життя – це суміш хорошого і поганого, що не варто боротися з цією реальністю. Ви сприймаєте неприємності спокійно і дозволяєте всьому йти своєю чергою без зайвих переживань і стресу. Цей погляд дозволяє вам благополучно переносити хвилі бід і не давати їм віднести себе, захопити.

3. Ті, хто відповіли, що птах став білим, під тиском ведуть себе спокійно і рішуче. Ви не витрачаєте час на хвилювання і нерішучість, навіть коли назріває криза. Якщо ситуація стає надто поганою, тоді ви відчуваєте, що краще вчасно зупинити цю невигідну справу і пошукати інший шлях до своєї цілі, ніж зав’язнути в нікому не потрібному горі. Цей підхід означає, що все, ніби, проходить природно і по-вашому.

4. Тих, хто сказав, що птах став золотим, можна описати словом: «безстрашний». Ви не знаєте, що таке тиск. Для вас кожна криза – це благоприємна можливість. Вас можна порівняти з Наполеоном, який сказав: «Неможливо – це не французьке слово». Але, будьте обережними, не

давайте своїй безмежній впевненості взяли над вами верх. Грань між безстрашністю і безрозсудність дуже тонка.

Питання до рефлексії:

1. Як ви зазвичай реагуєте на непередбачувані зміни в житті? Чи схожа ваша реакція на вибір кольору птаха?

2. Як ви думаєте, які ваші життєві цінності відобразилися у вашому виборі відповіді?

3. Уявіть, що цей птах – символ вашого життєвого шляху. Якою дорогою він летить сьогодні? Куди він вас веде?

6. Вправа «Дослідження моделі балансу чотирьох якостей життя» (згідно концепції позитивної психотерапії) ***(20 хвилин)[9].***

Мета: розвиток здатності до самодіагностики рівня розподілу енергії за допомогою моделі балансу Н.Пезешкіана.

Хід проведення:

1) Тренер дає учасникам заздалегідь роздрукований графік моделі балансу по сферам (рис. 2.14). Перш ніж почати виконання вправи, тренер дає коротке пояснення стосовно сфер життя:

- Сфера «Тіло» включає в собі гігієну, харчування, режим сну, спорт, секс, відпочинок, здоров’я.
- Сфера «Діяльність» – робота, досягнення, хобі.
- Сфера «Контакти» відображає здібність людини до підтримання стосунків з собою, партнером, родичами, друзями, колегами.
- Сфера «Майбутнє/сенс» включає планування майбутнього, фантазії, світогляд, релігію, цінності, духовність, сенс життя.

2) Кожен учасник оцінює та відмічає на графіку, як він розподіляє енергію свого життя. Скільки відсотків він витрачає у кожній із чотирьох

областей свого життя? Сума витрат на різні види діяльності має складати 100%.

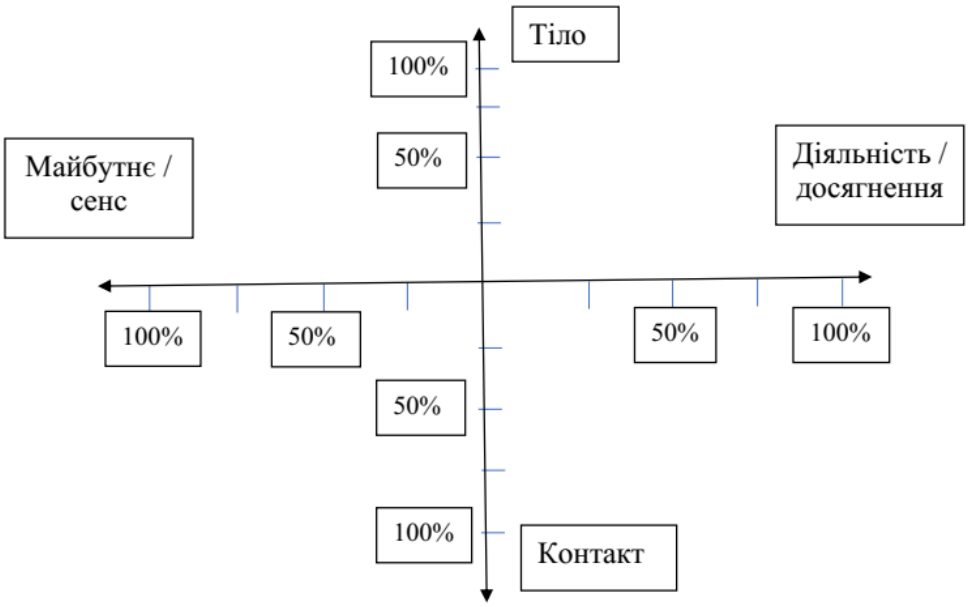


Рис. 2.14. Модель балансу за Н. Пезешкіаном.

Питання для рефлексії:

1) Що ви помітили про розподіл своєї енергії? Чи є якась сфера, яка явно переважає або, навпаки, недооцінена?

2) Як ви думаєте, які наслідки може мати такий розподіл енергії для вашого емоційного стану та рівня вигорання?

3) Які сфери потребують більше уваги, щоб ви відчували баланс і гармонію у своєму житті?

7. Самодіагностика тривожності (30 хвилин)[63].

Мета вправи: Допомогти учасникам усвідомити джерела своєї тривожності та виявити фактори, що сприяють заспокоєнню та емоційній рівновазі. Вправа спрямована на розвиток навичок самоспостереження, аналізу тригерів тривожності й ресурсів для зниження тривожного стану.

Хід проведення: Роздати бланки з табличкою (табл. 2.4) або запропонувати її накреслити (якщо робота онлайн). У рядок «те, що викликає тривогу» вписати:

- людей, у спілкуванні з якими, або після того чи в очікуванні зустрічі з якими Ви відчуваєте тривогу, а також від спогадів про таких людей;

- речі, заняття, завдання, справи – перед, під час чи після виконання яких (від взаємодії з якими) Ви відчуваєте тривогу;

- місця (простір, міста, країни, приміщення, квартири, заходи тощо) – де Ви відчуваєте дискомфорт, напругу, тривогу. Або такі переживання виникають від спогадів про такі місця.

У рядок «те, що заспокоює» впишіть так само відповідно людей, речі/заняття/справи, місця, але які заспокоюють, викликають радість, умиротворення, відчуття затишку або є символом опори, натхнення, мотивації тощо.

Таблиця 2.4.

Аналіз факторів тривоги і спокою

	люди	заняття/речі	місця
те, що викликає тривогу			
те, що заспокоює			
мої висновки та побажання			

Питання для рефлексії:

1) Який із рядків більше заповнений: «те, що викликає тривогу» чи «те, що заспокоює»? Яке з джерел тривоги більше виснажує і заважає наповненню позитивом: «люди», «заняття, речі» чи «місця»?

2) Що із того, що позначено у «те, що викликає тривогу» Ви можете прибрати з життя або мінімізувати його вплив/присутність?

Наприклад: чи можливо обмежити контакт з людиною або змінити стиль спілкування? Якщо це некомфортні місця, заняття, які Ви не можете

оминути/припинити – подумайе, що можна зробити/змінити, щоб почуватися спокійніше?

3) Якщо одна й та сама людина, заняття, місце знаходяться одразу у двох полюсах (тривожний і спокійний), подумайте, як можна пропрацювати негативні аспекти і посилити позитивні сторони. Якщо це неможливо, то що заважає?

4) Що варто усвідомити про себе, які рішення ухвалити, на який крок наважитись, щоб джерел спокою ставало все більше, а джерела тривоги зменшувались?

6) Запишить у нижньому полі таблиці свій висновок, побажання, слова підтримки, які будуть фокусом на вихід у ресурсний стан.

Корекційно-розвивальний компонент

8. Притча «Мудрець» (5 хвилин).

Мудрець передавав своєму учню таємниці буття. Це тривало багато років. Одного разу учень вирішив перевірити мудреця, визначити, на скільки той мудрий. Тоді учень підійшов до вчителя зі стиснутими долонями, в яких був живий метелик, і запитав: «У мене в руках живе чи мертве?». Учень вирішив, що, якщо мудрець скаже, що живе, то він стисне долоні, й метелик помре. Якщо скаже, що мертве – він розкриє долоні, й метелик полетить. Відповідь мудреця була такою: «Усе у твоїх руках».

Отже, шановні багато чого залежить від нас. А як кажемо ми (психологи): ЯКЩО НЕ МОЖЕШ ЗМІНИТИ СИТУАЦІЮ, ЗМІНИ СТАВЛЕННЯ ДО НЕЇ.

9. Вправа «Біла хмаринка» (під релаксаційну музику) (10 хвилин)[22].

Мета: розслаблення всіх груп м’язів, зняття психоемоційного напруження.

Хід проведення: Зараз я Вам зачитаю текст – медитацію. Намагайтеся уявити все те, що я Вам зачитаю. Подихайте. Зробіть глибокий вдих і спокійний повільний видих. Ще вдих і видих. Вдих і видих. Вдих і видих. «Закрийте очі й уявіть, що Ви лежите на спині у траві. Літо. Гарний теплий

день. Ви дивитесь на небо. Воно дивовижно чисте, блакитне, таке незвичайне. Ви насолоджуєтеся чудовим видом. Ви повністю розслаблені та задоволені. Ви роздивляєтесь і бачите, як далеко на горизонті з'являється крихітна біла хмаринка. Ви зачаровані її легкістю. Ви бачите, як вона повільно наближається до Вас. Ви лежите, і абсолютно розслаблені. Ви в гармоні з самим собою. Хмаринка повільно підпливає до вас. Ви насолоджуєтеся красою чудового блакитного неба білої хмаринки. Вона зараз над вами. Ви повністю розслаблені насолоджуєтеся цією картиною. Ви довіряєте собі. Уявіть собі, що ви повільно піднімаєтесь. Ви піднімаєтеся до білої хмаринки все вище і вище. Нарешті, Ви досягли хмаринки і ступаєте на неї. Ви поринаєте в неї. Тепер і Ви – маленька біла хмаринка. Ви абсолютно розслаблені, відчуваєте гармонію, і пливете високо-високо в небі. Деякий час Ви ще перебуваєте у приємному розслабленому стані і поступово повертаєтесь до аудиторії».

Питання для рефлексії:

1) Які враження у вас викликала ця вправа?

2) Опишіть власний стан і те, що побачили. Чи вдалось уявити образи? Що Ви відчували?

10. Вправа «Молодець!» (20 хвилин)[62].

Мета: оптимізація самооцінки психологів, зняття емоційної напруги.

Хід проведення: Розділити учасників на два кола – внутрішнє та зовнішнє. Учасники стають обличчям один до одного. Учасники, які стоять у внутрішньому колі, мають говорити про власні досягнення, а в зовнішньому – хвалити свого партнера, промовляючи фразу: «А це ти молодець – раз! А це ти молодець – два!» тощо. У процесі потрібно загинати пальці. Учасники зовнішнього кола за командою (плескання в долоні) пересуваються у бік на один крок, і все повторюється. Потім внутрішнє та зовнішнє коло міняються місцями, а гра повторюється до тих пір, поки кожний учасник побуває в обох ролях – підлабузника та хвалька.

11. Вправа «Рюкзак емоцій» (15 хвилин)[модифіковано автором].

Мета: навчити учасників визначати, що "тягне їх униз" (негативні емоції), та як позбутися цього.

Хід проведення: Учасники малюють рюкзак. У верхній частині рюкзака записують те, що забирає їхню енергію ("камені"), наприклад: конфлікти, перевтома. У нижній частині записують ресурси, які допомагають відновлювати енергію ("джерела"), наприклад: хобі, спілкування. Спільно з тренером учасники обговорюють результати.

Питання для рефлексії:

1) Які з "каменів" ви могли б зменшити або прибрати зі свого життя?

2) Які з "джерел" можна було б розвивати або використовувати частіше для відновлення енергії?

12. Вправа «Мій перший крок» (10 хвилин)[61].

Мета: мотивувати учасників до конкретних дій для зменшення емоційного навантаження.

Хід проведення: Учасники записують на аркуші одну дію, яку зроблять сьогодні, щоб покращити свій стан (наприклад, "прогулянка парком" або "розмова з другом"). Спільно з тренером учасники діляться ідеями та обговорюють результати.

ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

***1. Питання для рефлексії по пройденому заняттю (15 хвилин)*:**

1. Чи вдалося, на Вашу думку, розкрити тему заняття?

2. Що найбільше сподобалося, запам’яталося на занятті?

3. Що нового ви дізналися та навчилися в результаті проходження цього заняття?

4. Як Ви будете використовувати те, чого навчилися сьогодні?

2. Попросити учасників назвати метафору або образ «На що зараз схожий ваш емоційний стан?» (15 хвилин).

Порівняти з тим, що вони записали на початку заняття. Чи змінився їх емоційний стан? Обговорити все на коло в групі разом з тренером.

3. Вправа тибетських монахів (5 хвилин)[62].

Мета: розрядка, створення позитивного настрою наприкінці тренінгу.

Хід проведення: Попросіть усіх встати та випростати руки перед собою, долонями одна навпроти другої. Відстань між долонями має становити 15 см. Перевірте цю відстань і у сусідів. Закрийте очі, відчуйте, як між долонями накопичується енергія. Відчуваєте, як вона збільшується? А тепер енергійно сім разів плесніть у долоні. Аудиторія поринає в аплодисменти.

Тренер каже: «Це оплески для вас!»

Заключні слова: «Дякую кожному з вас за відкритість і участь. Ваші думки та енергія зробили цей тренінг особливим»

Фотографія на згадку (за згодою учасників).

Подякувати кожному особисто та запросити на майбутні тренінги.

Розроблене тренінгове заняття «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів» демонструє ефективність у розвитку навичок саморегуляції, управління емоціями, а також підвищення обізнаності про фактори, які сприяють виникненню емоційного виснаження. Воно спрямоване на формування психологічної стійкості та профілактику стресу за допомогою діагностичних, інформаційно-смислових і корекційних компонентів. Його впровадження дозволяє знизити рівень емоційного вигорання, сприяти гармонізації внутрішнього стану учасників тренінгового заняття і підвищити якість їхньої професійної діяльності.

Отже, створення і впровадження таких тренінгових занять та тренінгових програм є необхідним кроком для забезпечення психологічного добробуту фахівців. Подальші дослідження можуть бути зосереджені на довгострокових ефектах програм такого типу, а також на розробці додаткових інструментів підтримки психологів у їхній професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Вивчення особливостей прояву емоційного вигорання у практичних психологів та чинників, які на нього впливають дає підставу зробити наступні висновки.

На основі аналізу наукової літератури визначено, що головним джерелом вигорання професій типу «людина-людина», до якої відносяться практичні психологи, є взаємодія з іншими людьми. Синдром емоційного вигорання розвивається поступово через кілька етапів: напругу, резистенцію і виснаження, причому кожному етапу відповідають певні ознаки. Хоча вигоряння має схожі прояви з професійним стресом, ці поняття не є тотожними. Емоційне вигорання є скоріше наслідком впливу комплексу стресових факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх, які виникають у системі особистих і ділових відносин.

Ці симптоми можна умовно розділити на три групи: 1) психофізичні (хронічна втома; відчуття емоційного і фізичного виснаження; повне або часткове безсоння; загальмований, сонливий стан протягом дня; зниження сприйнятливості і реактивності на зміни середовища; часті безпричинні головні болі; регулярні розлади шлунково-кишкового тракту; різка втрата або різке збільшення ваги; порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні; зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху, втрата тілесних відчуттів); 2) соціально-психологічні (байдужість, нудьга, пасивність, депресія; дратівливість у відповідь на незначущі події; часті спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування; постійне безпричинне переживання негативних емоцій; неусвідомлений неспокій і підвищена тривожність; відчуття гіпервідповідальності і постійне відчуття страху, що «щось не йде»; загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи); 3)

поведінкові (відчуття важкості виконання звичної роботи; помітні зміни робочого режиму дня; незалежно від об’єктивної необхідності прагнення взяти роботу додому, де вона також не виконується; відмова від ухвалення рішень, з раціоналізацією пояснень собі й іншим; відчуття беззмістовності роботи, байдужість до її результатів, невиконання пріоритетних завдань і фокусування уваги на дрібних деталях; соціальна ізоляція; підвищення неадекватної критичності).

З огляду на те, що професійна діяльність психолога вимагає високого рівня емпатії, негативні емоції прямо або опосередковано впливають на їхню особистість та поведінку, що може призводити до емоційного вигорання. Практичні психологи часто опиняються в екстремальних ситуаціях, які супроводжуються стресом через гострий внутрішній конфлікт між високими вимогами відповідальності та об'єктивною неможливістю їх виконання. Стрес, як стан психологічної напруженості, зазвичай мобілізує людину на подолання труднощів. Однак, коли стрес перевищує критичний рівень, він перетворюється на дистрес, що знижує ефективність роботи і підриває здоров'я людини.

Працівники професій типу «людина-людина», особливо практичні психологи, більш схильні до професійної деформації порівняно з представниками інших професій. Це зумовлено тим, що спілкування з іншими людьми завжди передбачає двосторонній вплив. Практичний психолог, проявляючи емпатію і співпереживаючи клієнту, часто ідентифікує себе з ним, що може бути небезпечним. Тому збереження психологічного здоров’я практичних психологів є надзвичайно актуальним завданням на сучасному етапі розвитку суспільства.

Для визначення рівня прояву емоційного вигорання у практичних психологів було підібрано опитувальник «Діагностика рівня емоційного вигорання».

З метою визначення чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у практичних психологів, було підібрано три

опитувальники: методика дослідження рівня емпатійних тенденцій; методика діагностики самооцінки особистості (М. Розенберга); методика «Шкала оцінки рівня ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності.

Емпіричне дослідження проводилося в вересні-листопаді 2024 року на базі Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації та на базі інтернет платформ FACEBOOK та INSTAGRAM. У дослідженні приймало участь 35 практичних психологів.

Аналіз результатів показав, що більшість практичних психологів перебувають під значним емоційним і професійним тиском. У понад 50% опитаних сформовані такі фази емоційного вигорання, як «напруження» та «виснаження», що вказує на системний характер вигорання. Фаза «резистенції» у 60% респондентів знаходиться на стадії формування, що свідчить про активну боротьбу зі стресовими чинниками. Проте без належної підтримки ця фаза може перейти у вигорання.

Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що фази «напруження» та «резистенції» є найбільш вираженими серед практичних психологів незалежно від місця роботи чи стажу.

Сформована фаза «виснаження» спостерігаються частіше у групах зі значним професійним навантаженням (приватна практика, стаж понад 20 років). Аналіз вікової категорії також показав, що старші спеціалісти (45 років і більше) є найбільш вразливими до емоційного виснаження через накопичений професійний досвід та тривале навантаження. Молодші спеціалісти демонструють меншу схильність до вигорання, однак це може змінитися з часом, що підкреслює важливість ранньої профілактики.

Встановлено, що більшість практичних психологів мають середній рівень самооцінки (74% вибірки), що свідчить про їх здатність адекватно реагувати на критику та підтримувати професійну стійкість. Низький рівень

самооцінки (14%) пов'язаний із більшою вразливістю до стресу та вигорання.

Високий рівень емпатії виявлено у 77% респондентів. Це позитивно впливає на професійну діяльність, сприяючи побудові довірливих стосунків із клієнтами. Водночас надмірно високий рівень емпатії (20% опитаних) може підвищувати ризик емоційного виснаження через чутливість до негативних емоцій клієнтів.

Встановлено статистично значущий зв’язок між рівнем ситуативної тривожності та фазою «виснаження» (r_s = 0,49). Це підкреслює, що ситуативна тривожність є ключовим чинником, який сприяє розвитку емоційного виснаження. У свою чергу, слід зазначити, що не було виявлено статистично значущого зв’язку між рівнем прояву емоційного вигорання у практичних психологів з рівнем самооцінки; рівнем особистісної тривожності та рівнем емпатії у практичних психологів.

Дані дослідження підкреслюють важливість розробки і впровадження програм попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів, які включають управління тривожністю, підтримку адекватної самооцінки та розвиток навичок емоційної саморегуляції. З цією метою було запропоновано тренінгове заняття «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів», в якому підібрано систему вправ та інноваційних технік. Ці рекомендації можуть бути застосовані в роботі практичними психологами у своїй професійній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабенко М. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у практичних психологів. *Психологія: від теорії до практики*: Інноваційні технології в роботі практичного психолога (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2024. С. 13–17.

2. Бабенко М. В. Особливості прояву емоційного вигорання у практичних психологів. *Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення:* матеріали II Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (23 січня 2025 р., м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк,
О. Ю. Василеги. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2025. С. 12–16.

3. Балашов Е. М. Психологічні особливості соціальної емпатії студентів як засобу самореалізації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія: Психологія. 2014. Вип. 28. С. 28–39.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2014_28_5

4. Берегова Н. П. Особистісна тривожність психолога та її вплив на результативність професійної діяльності. *Psychology Travelogs.* 2021. Iss. 1.
P. 30–38.
URL: https://elar.khmnu.edu.ua/handle/123456789/10578

5. Берегова Н. П., О. Ю. Повстюк. Психологічні особливості професійної деформації практичних психологів. Збірник наукових праць. *Теорія та практика сучасної психології*. 2019. №1, Т.1. С.16–19.

URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2019/part_1/1-1_2019.pdf

6. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професійні завдання психологів в контексті викликів війни. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації:* матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 32–35.
URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6501/1/27_10_2023.pdf

7. Бондаренко А. Ф. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: автореф. дис. … канд. психол. наук. Київ, 2004. 22 с.
URL: https://referatu.net.ua/referats/7569/153087

8. Ботякова В. В. Фактори серцево-судинного ризику у лікарів загальної практики – сімейних лікарів із синдромом професійного вигорання: дис. … доктора філософії: Національний медичний університет імені
О. О. Богомольця. Київ. 2023. 220 с.
URL:
http://ir.librarynmu.com/bitstream/123456789/9485/1/Ботякова%20В.В._PhD.pdf

9. Босько В. І. Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання та самодопомоги Н. Пезешкіана: дис…доктора філософії: Національний університет цивільного захисту України. Харків. 2023. 270 с.
URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/18411

10. Василенко Т. В., Давиденко І. В. Синдром емоційного вигорання серед студентів медиків. *Освіта і наука у мінливому світі: проблеми та перспективи розвитку:* матеріали III Міжнародної наукової конференції. 26-27 березня 2021 р., Частина І. / Наук. ред. О. Ю.Висоцький. Дніпро: СПД «Охотнік», 2021. С. 55–56.
URL: https://repo.dma.dp.ua/7553/

11. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 3. С. 49–53.
URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/3_2022/9.pdf

12. Диндина А. В. Особистість фахівця у галузі психології в умовах воєнного часу. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації:* матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 101–104.
URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6501/1/27_10_2023.pdf

13. Діагностика самооцінки особистості М. Розенберга. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2012.
URL: http://tikhonova.com.ua/Scale11.pdf

14. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: випуск 78 *Охорона здоров'я* затвердженого наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 р. № 117.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02#top

15. Дослідження рівня емпатійних тенденцій.
URL:http://bilozerska–school18.1gb.ua/2019/02/16/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F–%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%8F–%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8%D1%85–%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BD/

16. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис... канд. психол. наук: 19.00.07; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2009. 249 с.
URL: http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/1495/1/Zhogno.pdf

17. Калашник І. Проблема психологічної смерті у контексті профілактики психічного вигорання психолога-практика. *Психологія і суспільство*. 2008. №2. С. 183–185.

18. Кобилянська Т. Професійна діяльність психолога освітнього закладу у порівнянні з суміжними видами діяльності. *Педагогічні науки. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Миколаїв, 2018. № 3(62). Т. 2. С. 135–140.
URL: http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/ped-visnik-62-2018-2-26.pdf

19. Ковальчук В. І. Особистісні детермінанти професійного вигорання тренерів в спорті: автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання та спорту: 24.00.01; МОНУ, НУФВСУ. Київ, 2016. 24 с.
URL:
https://reposit.uni-sport.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/787878787/670/Ковальчук.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.
URL: https://lib.iitta.gov.ua/1651/1/Кокун_Моногр_12.pdf

21. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних заходів: дис… канд. психол. наук: 19.00.07; ДВНЗ «Прикарпатський національний унверситет ім. В. Стефаника, Івано-Франківськ, 2016. 352 с.
URL: https://www.oa.edu.ua/doc/dis/dis_Koltunovych.pdf

22. Комплекс вправ для вчителів проти стресу.
URL: https://www.schoollife.org.ua/499-2017/

23. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом.* Психологія, (3(56), С.10–18.
URL: https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.3.2

24. Корольчук М. С. Професійне вигоряння працівників освіти: монографія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Л. І. Березовська. К.: Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2017. 304 с.
URL:
https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/1694da867f94bf78c417355ec4748551.pdf

25. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Збірник наукових праць РДГУ. №14 (2020): *Психологія: реальність і перспективи.* С.125–129.
URL: https://prap.rv.ua/index.php/prap_rv/issue/view/14/14

26. Лисенко Л. М. Емпатія як компонент професійної компетентності у майбутніх психологів. *Збірник наукових праць ΛΌГОΣ*. 2021. С. 147–149.
URL: https://doi.org/10.36074/logos–19.03.2021.v.3.46

27. Лікарчук Є. В. Особливості прояву вікарної травми та посттравматичного стресового розладу у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. *Синергетичний підхід до проєктування життєвого простору особистості:* зб. наук. матеріалів III Міжнарод. наук.-практ. конф. (27-28 квітня 2023 р., м. Полтава). Полтава, 2023. С. 150–152.
URL: http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/21930

28. Лупак В. С. Психологічна сила: фахівці-психологи та їхні нові виклики в умовах російсько-української війни. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та постворєної реабілітації:* матеріали VIII Всеукраїнської науково–практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С 165–170.
URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6501/1/27_10_2023.pdf

29. Малишева К. О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія». Київ, 2003. 16 с.

30. Матласевич О. В., Колодяжна І. О. Роль самотурботи в розвитку емпатії майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія «Психологія»: науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, червень 2022. № 15. С. 45–51.
URL: https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/8757/1/8.pdf

31. Методика діагностики синдрому емоційного вигорання В. Бойко. Емоційне вигорання педагогів: методичні рекомендації / укладачі: Коняхіна А. В., Гаврик І. Л, Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., та ін. Суми: Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
URL: https://psyhologdcpp.in.ua/wp–content/uploads/2020/03/Збірник–Емоційне–вигорання–педагогів.pdf

32. Мирян А. М. Синдром емоційного вигорання в соціальних робітників:діагностика, профілактика та корекція. Збірник наукових праць. *Теорія та практика сучасної психології.* 2018. № 2 С. 61–64.
URL: http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2018/2_2018.pdf

33. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету* №1150, Серія «Психологія». 2015. С. 30–34.
URL: http://visnyk-ps.univer.kharkov.ua/vystnik_psy_ukr/nomera/1150.pdf

34. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.
URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/5845/1/монографія.pdf

35. Міщенко М. С. Специфіка емоційного вигорання у професійній діяльності практичного пихолога. *Електронний інституційний репозитарій Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2013.
URL: https://dspace.udpu.edu.ua/handle/6789/413

36. Міщенко М. С. Теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*: зб. наук. праць. Вип. 36, ч. 2: Серія: Педагогіка і психологія. Ялта: РВВ КГУ, 2012. С. 212–216.
URL:https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/418/1/Mischenko%20M.C..pdf

37. Мовчан, А. Ю., Сірик, І. В. Роль емпатії у професійній діяльності психолога. *Актуальні проблеми природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2021»*: XXIII Всеукраїнська наукова конференція молодих учених. 2021. С. 343–344.
URL:https://eprints.cdu.edu.ua/5326/1/2021_rodzinka%20%28pdf.io%29%20%2812%29.pdf

38. Москальова А. С. Психологія: вступ до спеціальності: навч.-метод. посіб. А. С. Москальова, О. В. Брюховецька. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. 216 с.
URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/psy%20_ctr.pdf

39. Мудрик А. Б. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. *Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації*: наук. журн. Відкр. міжнар. ун-т розвитку людини «Україна». Кременчуг, 2013. № 3 (33). С. 238–242.
URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/4245

40. Ніколаєв Л. О. Психологічні чинники емоційного вигоряння практикуючих психологів. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя:* матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (28 лютого - 1 березня 2019 року, м. Суми). Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2019. С. 72–75.
URL: https://lib.iitta.gov.ua/715403/1/КРИЗИ-2019%20%3D03-21.pdf

41. Олійник О. О. Самооцінка як передумова професійного становлення студентів. Збірник наукових праць. *Теорія і практика сучасної психології.* 2012. № 1. С. 97–101.
URL: http://tpsp–journal.kpu.zp.ua/archive/1_2018/1_2018.pdf#page=97

42. Оніпко З. С. Самооцінка як чинник професійного становлення особистості. *Журнал «Перспективи та інновації науки»* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). Випуск № 8(13). Київ. 2022.
С. 409–419.

URL: https://doi.org/10.52058/2786–4952–2022–8(13)–409–419

43. Основи практичної психології: підручник / за ред. В. Г. Панюк, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелєва та ін. К.: Либідь, 2006. 536 с.
URL:
https://www.academia.edu/31720115/ОСНОВИ_ПРАКТИЧНОЇ_ПСИХОЛОГІЇ_за_ред_В_Г_Панка_3_е_вид_К_Либідь_2006

44. Паркулаб О., Шпет. Я. Вплив професійної діяльності на особистість психолога: феномен вигорання та його профілактика. *Вісник Львівського університету.* Серія психологічні науки. 2021. Випуск 8. С. 125–131.
URL: https://doi.org/10.30970/PS.2021.8.15

45. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. 2024. 114 с.
URL:
https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Посібник-ПЕВ-Паломов.pdf

46. Пащенко С. Ю. Самооцінка як чинник професійного зростання педагога вищої школи. *Наука і освіта:* наук.-практ. журнал. 2012. № 6.
С.150–155.
URL:http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/14281/1/Pachenko.pdf

47. Пов'якель Н. І., Федоренко А. Ф. Профілактика професійної дезадаптації психологів - практиків. К.: Шкільний світ, 2011. 128 с.

48. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: дис… канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Слов'янськ, 2017. 355 с.
URL:http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/2018/09/dis_Pogribna.pdf

49. Пономаренко Т. І. Професійне вигорання практичних психологів в онлайн-просторі – стан проблеми, причини та психопрофілактика. *Psychologycal journal Volume 7* Issue 3 (47). 2021.
URL: https://doi.org/10.31108/1.2021.7.3

50. Практичне заняття з елементами тренінгу «Управління стресом». URL: https://vseosvita.ua/library/prakticne-zanatta-z-elementami-treningu-upravlinna-stresom-501435.html

51. Про затвердження Положення про психологічну службу системи освіти України: наказ Міністерства освіти України від 22.05.2018 р. №509. *Офіційний вісник України.* 2018.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text

52. Про організацію надання психосоціальної допомоги населенню: наказ Міністерства охорони здоров'я від 13.12.2023 р. №2118. *Офіційний вісник України.* 2023.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0126-24#n19

53. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакірєвою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.
URL: https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940

54. Психологічна служба: підруч. / за ред. В. Г. Панок, А. Г. Обухівська, В. Д. Острова та ін. К.: Ніка-Центр, 2016. 362 с.
URL:https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/bitstream/123456789/2135/1/панок%20ПС%20підручник.pdf

55. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник [уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище]. Вид 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. С. 118–120.
URL: https://wp.nmc–pto.rv.ua/DOK/MZPsSl/Psyhologu_dla_roboty.pdf

56. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: дис…канд. психол. наук: спец. 19.00.09. Київ, 2019. 281 с.
URL: https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf

57. Сердюк Н. М. Емпатія як компонент конкурентоздатності майбутніх психологів. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*: зб. наук. пр. 2016.
URL: http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3556/1/16.pdf

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

59. Стрілецька І. І. Особистісна тривожність як складний полідетермінований психічний процес. *Інсайт:* [зб. наук. праць студентів, аспірантів та молодих вчених / ред. кол. І. В. Шапошникова, О. Є. Блинова та ін.]. Вип. 13. Херсон: ПП Вишемирський В. С., 2016. С. 299–301.
URL:https://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/3452/стаття_Стрілецька%20І.І.%20№%2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

60. Тренінг «Життя – найвища цінність людини».
URL: https://vseosvita.ua/library/embed/002r7f-0427.docx.html

61. Тренінг «Профілактика емоційного та професійного вигорання».
URL:
https://www.youtube.com/watch?v=O1jNTF0tmvA&ab_channel=%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0

62. Тренерські фішки, скарбничка психолога.
URL: https://pfp.lviv.ua/trenerski_fishki/9/

63. Тренінг з допсихологічної допомоги «Самодопомога в кризі та допомога ближнім» в рамках проєкту «Модульні укриття – безпека та захист мешканців Сум під час авіаударів, обстрілів та інших загроз», який фінансується Міністерством закордонних справ Республіки Польща за програмою «Polska pomoc 2024».

64. Удовенко М. В. Методи діагностики емпатії. *Практична психологія та соціальна робота.* 2002. Вип. 7. С. 55–58.

65. Чемеринська Д., Карп'як М. (2022). Вплив самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів. *Вісник Національного університету оборони України,* 66(2), 2022. С. 132–138. URL: https://doi.org/10.33099/2617–6858–2022–66–2–132–138

66. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123–130.
URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf

67. Шкала тривоги Спілберга-Ханіна. Психодіагностика: практикум. 2-е вид., випр. та допов. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2012. С. 74–78.
URL: https://library.sspu.edu.ua/wp–content/uploads/2018/04/41–4.pdf

68. Шкраб'юк В., Білик, Д. Емоційне вигорання особистості: Психологіний аналіз проблеми. *Молодий вчений*, 10 (86). 2020. С. 293–296.
URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60

69. Штих І. І. Роль емпатії у процесі взаємодії «психолог-клієнт». *Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів:* збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної конференції (16–17 травня 2019 р., м. Мукачево). Мукачево: МДУ, 2019. С. 392–394.
URL: http://dspace.msu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/3699

70. Ясточкіна І. Особистісна тривожність як соціально-психологічна проблема. *Вісник Львівського університету.* Серія психологічні науки. 2020. Випуск 6. С. 165–170.
URL: http://psy–visnyk.lnu.lviv.ua/archive/6_2020/26.pdf

71. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: навч. посібн. К.: Вища школа, 2004. 679 с.

72. Bhutani J., Bhutani S., Pal Y., Balhara S., & Kalra S. (2012). Compassion fatigue and burnout amongst clinicians: A medical exploratory study. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 34(4).
URL:https://doi.org/10.4103/0253-7176.108206

73. Clinical descriptions and diagnostic requirements for ICD-11 mental, behavioural and neurodevelopmental disorders CDDR) / World Health Organization. Geneva: WHO, 2024. 852 p.
URL: https://www.who.int/publications/i/item/9789240077263

74. Freudenberger H. J. The issues of staff burnout in therapeutic communities. J Psychoactive Drugs. 1986;18(3): 247–51.
URL: https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02791072.1986.10472354

75. Maslach C. Burnout, the cost of caring. New Jersey: Englewood Cliffs.

76. Maslach C., Leiter M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), P. 103–111.
URL: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wps.20311

77. Nolte A. G. W., Downing C., Hastings-tolsma, M., Temane A., & Lecturer S. (2017). Compassion fatigue in nurses: *A metasynthesis. Journal of Clinical Nursing*, 26(23–24), 4364–4378.
URL: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jocn.13766

78. Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence – *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 2020, 17(24), 9550.
URL: https://doi.org/10.3390/ijerph17249550

79. Rauvola, R. S., Vega, M., & Lavigne, K. N. (2019). Compassion fatigue, secondary traumatic stress, and vicarious traumatization: a qualitative review and research agenda. *Occupational Health Science*, 3(3), 297-336.
URL: https://doi.org/10.1007/s41542-019-00045-1

80. Simionato, G., & Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 74(9), 1431–1456.
URL: https://doi.org/10.1002/jclp.22615

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази напруження (А) та рівнем емпатії (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	44	6	68	6,5	-0,5	0,25
2	31	5	81	27	-22	484
3	52	11,5	55	1	10,5	110,25
4	60	16	71	11,5	4,5	20,25
5	52	11,5	80	24,5	-13	169
6	57	14	77	19,5	-5,5	30,25
7	27	3	71	11,5	-8,5	72,25
8	2	1	67	5	-4	16
9	78	31,5	71	11,5	20	400
10	29	4	83	32	-28	784
11	82	33	78	22	11	121
12	25	2	81	27	-25	625
13	74	29	75	15	14	196
14	98	35	78	22	13	169
15	78	31,5	76	17	14,5	210,25
16	69	27	66	4	23	529
17	62	18,5	70	9	9,5	90,25
18	61	17	82	30	-13	169
19	68	26	77	19,5	6,5	42,25
20	46	7	86	35	-28	784
21	65	23	84	33	-10	100
22	63	21	76	17	4	16
23	70	28	63	2	26	676
24	76	30	64	3	27	729
25	48	9	76	17	-8	64
26	49	10	81	27	-17	289

27	66	24	82	30	-6	36
28	47	8	69	8	0	0
29	59	15	85	34	-19	361
30	67	25	68	6,5	18,5	342,25
31	63	21	71	11,5	9,5	90,25
32	62	18,5	78	22	-3,5	12,25
33	63	21	82	30	-9	81
34	55	13	72	14	-1	1
35	89	34	80	24,5	9,5	90,25
Сума		630		630	0	**7910**

Результат: r_s= - 0.11

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Б

Таблиця Б.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази резистенції (А) та рівнем емпатії (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	43	8	68	6,5	1,5	2,25
2	39	3,5	81	27	-23,5	552,25
3	67	25,5	55	1	24,5	600,25
4	55	18	71	11,5	6,5	42,25
5	58	21	80	24,5	-3,5	12,25
6	52	13	77	19,5	-6,5	42,25
7	87	33	71	11,5	21,5	462,25
8	37	2	67	5	-3	9
9	90	34,5	71	11,5	23	529
10	55	18	83	32	-14	196
11	76	30,5	78	22	8,5	72,25
12	51	11,5	81	27	-15,5	240,25
13	75	29	75	15	14	196
14	51	11,5	78	22	-10,5	110,25
15	31	1	76	17	-16	256
16	80	32	66	4	28	784
17	49	10	70	9	1	1
18	54	15,5	82	30	-14,5	210,25
19	67	25,5	77	19,5	6	36
20	48	9	86	35	-26	676
21	90	34,5	84	33	1,5	2,25
22	65	24	76	17	7	49
23	54	15,5	63	2	13,5	182,25
24	55	18	64	3	15	225
25	57	20	76	17	3	9
26	62	23	81	27	-4	16
27	41	5	82	30	-25	625
28	53	14	69	8	6	36
29	76	30,5	85	34	-3,5	12,25

30	59	22	68	6,5	15,5	240,25
31	42	6,5	71	11,5	-5	25
32	74	28	78	22	6	36
33	42	6,5	82	30	-23,5	552,25
34	73	27	72	14	13	169
35	39	3,5	80	24,5	-21	441
Сума		630		630	0	**7650**

Результат: r_s= - 0.07

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток В

Таблиця В.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази виснаження (А) та рівнем емпатії (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	36	7,5	68	6,5	1	1
2	51	14	81	27	-13	169
3	84	32,5	55	1	31,5	992,25
4	50	12,5	71	11,5	1	1
5	73	28	80	24,5	3,5	12,25
6	84	32,5	77	19,5	13	169
7	61	20,5	71	11,5	9	81
8	15	1	67	5	-4	16
9	88	34	71	11,5	22,5	506,25
10	32	2	83	32	-30	900
11	63	23	78	22	1	1
12	35	5	81	27	-22	484
13	81	31	75	15	16	256
14	36	7,5	78	22	-14,5	210,25
15	48	10	76	17	-7	49
16	60	19	66	4	15	225
17	33	3,5	70	9	-5,5	30,25
18	93	35	82	30	5	25
19	75	29	77	19,5	9,5	90,25
20	53	16	86	35	-19	361
21	33	3,5	84	33	-29,5	870,25
22	70	26,5	76	17	9,5	90,25
23	36	7,5	63	2	5,5	30,25
24	36	7,5	64	3	4,5	20,25
25	62	22	76	17	5	25
26	53	16	81	27	-11	121
27	67	25	82	30	-5	25
28	53	16	69	8	8	64
29	70	26,5	85	34	-7,5	56,25

30	78	30	68	6,5	23,5	552,25
31	64	24	71	11,5	12,5	156,25
32	55	18	78	22	-4	16
33	50	12,5	82	30	-17,5	306,25
34	61	20,5	72	14	6,5	42,25
35	49	11	80	24,5	-13,5	182,25
Сума		630		630		**7137**

Результат: r_s= 0.00042

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Г

Таблиця Г.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази напруження (А) та рівнем самооцінки (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	44	6	16	7,5	-1,5	2,25
2	31	5	24	29,5	-24,5	600,25
3	52	11,5	23	26	-14,5	210,25
4	60	16	17	11,5	4,5	20,25
5	52	11,5	23	26	-14,5	210,25
6	57	14	22	21,5	-7,5	56,25
7	27	3	21	18	-15	225
8	2	1	21	18	-17	289
9	78	31,5	16	7,5	24	576
10	29	4	19	14,5	-10,5	110,25
11	82	33	19	14,5	18,5	342,25
12	25	2	25	31	-29	841
13	74	29	28	33,5	-4,5	20,25
14	98	35	15	4	31	961
15	78	31,5	22	21,5	10	100
16	69	27	17	11,5	15,5	240,25
17	62	18,5	15	4	14,5	210,25
18	61	17	20	16	1	1
19	68	26	22	21,5	4,5	20,25
20	46	7	13	2	5	25
21	65	23	17	11,5	11,5	132,25
22	63	21	23	26	-5	25
23	70	28	27	32	-4	16
24	76	30	23	26	4	16
25	48	9	12	1	8	64
26	49	10	28	33,5	-23,5	552,25
27	66	24	16	7,5	16,5	272,25
28	47	8	22	21,5	-13,5	182,25
29	59	15	21	18	-3	9

30	67	25	24	29,5	-4,5	20,25
31	63	21	30	35	-14	196
32	62	18,5	16	7,5	11	121
33	63	21	23	26	-5	25
34	55	13	15	4	9	81
35	89	34	17	11,5	22,5	506,25
Сума		630		630	0	**7279,5**

Результат: r_s= - 0.02

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Д

Таблиця Д.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази резистенції (А) та рівнем самооцінки (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	43	8	16	7,5	0,5	0,25
2	39	3,5	24	29,5	-26	676
3	67	25,5	23	26	-0,5	0,25
4	55	18	17	11,5	6,5	42,25
5	58	21	23	26	-5	25
6	52	13	22	21,5	-8,5	72,25
7	87	33	21	18	15	225
8	37	2	21	18	-16	256
9	90	34,5	16	7,5	27	729
10	55	18	19	14,5	3,5	12,25
11	76	30,5	19	14,5	16	256
12	51	11,5	25	31	-19,5	380,25
13	75	29	28	33,5	-4,5	20,25
14	51	11,5	15	4	7,5	56,25
15	31	1	22	21,5	-20,5	420,25
16	80	32	17	11,5	20,5	420,25
17	49	10	15	4	6	36
18	54	15,5	20	16	-0,5	0,25
19	67	25,5	22	21,5	4	16
20	48	9	13	2	7	49
21	90	34,5	17	11,5	23	529
22	65	24	23	26	-2	4
23	54	15,5	27	32	-16,5	272,25
24	55	18	23	26	-8	64
25	57	20	12	1	19	361
26	62	23	28	33,5	-10,5	110,25
27	41	5	16	7,5	-2,5	6,25
28	53	14	22	21,5	-7,5	56,25
29	76	30,5	21	18	12,5	156,25
30	59	22	24	29,5	-7,5	56,25

31	42	6,5	30	35	-28,5	812,25
32	74	28	16	7,5	20,5	420,25
33	42	6,5	23	26	-19,5	380,25
34	73	27	15	4	23	529
35	39	3,5	17	11,5	-8	64
Сума		630		630	0	**7514**

Результат: r_s= - 0.05

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Е

Таблиця Е.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази виснаження (А) та рівнем самооцінки (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	36	7,5	16	7,5	0	0
2	51	14	24	29,5	-15,5	240,25
3	84	32,5	23	26	6,5	42,25
4	50	12,5	17	11,5	1	1
5	73	28	23	26	2	4
6	84	32,5	22	21,5	11	121
7	61	20,5	21	18	2,5	6,25
8	15	1	21	18	-17	289
9	88	34	16	7,5	26,5	702,25
10	32	2	19	14,5	-12,5	156,25
11	63	23	19	14,5	8,5	72,25
12	35	5	25	31	-26	676
13	81	31	28	33,5	-2,5	6,25
14	36	7,5	15	4	3,5	12,25
15	48	10	22	21,5	-11,5	132,25
16	60	19	17	11,5	7,5	56,25
17	33	3,5	15	4	-0,5	0,25
18	93	35	20	16	19	361
19	75	29	22	21,5	7,5	56,25
20	53	16	13	2	14	196
21	33	3,5	17	11,5	-8	64
22	70	26,5	23	26	0,5	0,25
23	36	7,5	27	32	-24,5	600,25
24	36	7,5	23	26	-18,5	342,25
25	62	22	12	1	21	441
26	53	16	28	33,5	-17,5	306,25
27	67	25	16	7,5	17,5	306,25
28	53	16	22	21,5	-5,5	30,25
29	70	26,5	21	18	8,5	72,25
30	78	30	24	29,5	0,5	0,25

31	64	24	30	35	-11	121
32	55	18	16	7,5	10,5	110,25
33	50	12,5	23	26	-13,5	182,25
34	61	20,5	15	4	16,5	272,25
35	49	11	17	11,5	-0,5	0,25
Сума		630		630	0	**5980**

Результат: r_s= 0.16

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази напруження (А) та рівнем ситуативної тривожності (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	44	6	33	12,5	-6,5	42,25
2	31	5	21	2,5	2,5	6,25
3	52	11,5	34	17	-5,5	30,25
4	60	16	21	2,5	13,5	182,25
5	52	11,5	55	35	-23,5	552,25
6	57	14	43	32,5	-18,5	342,25
7	27	3	38	25,5	-22,5	506,25
8	2	1	36	22	-21	441
9	78	31,5	45	34	-2,5	6,25
10	29	4	11	1	3	9
11	82	33	40	30,5	2,5	6,25
12	25	2	26	5	-3	9
13	74	29	35	20	9	81
14	98	35	36	22	13	169
15	78	31,5	39	28,5	3	9
16	69	27	38	25,5	1,5	2,25
17	62	18,5	32	9,5	9	81
18	61	17	33	12,5	4,5	20,25
19	68	26	34	17	9	81
20	46	7	34	17	-10	100
21	65	23	27	6	17	289
22	63	21	29	7	14	196
23	70	28	33	12,5	15,5	240,25
24	76	30	30	8	22	484
25	48	9	32	9,5	-0,5	0,25
26	49	10	34	17	-7	49
27	66	24	38	25,5	-1,5	2,25
28	47	8	39	28,5	-20,5	420,25
29	59	15	33	12,5	2,5	6,25

30	67	25	43	32,5	-7,5	56,25
31	63	21	40	30,5	-9,5	90,25
32	62	18,5	38	25,5	-7	49
33	63	21	25	4	17	289
34	55	13	36	22	-9	81
35	89	34	34	17	17	289
Сума		630		630	0	**5218,5**

Результат: r_s= 0.27

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток З

Таблиця 3.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази резистенції (А) та рівнем ситуативної тривожності (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	43	8	33	12,5	-4,5	20,25
2	39	3,5	21	2,5	1	1
3	67	25,5	34	17	8,5	72,25
4	55	18	21	2,5	15,5	240,25
5	58	21	55	35	-14	196
6	52	13	43	32,5	-19,5	380,25
7	87	33	38	25,5	7,5	56,25
8	37	2	36	22	-20	400
9	90	34,5	45	34	0,5	0,25
10	55	18	11	1	17	289
11	76	30,5	40	30,5	0	0
12	51	11,5	26	5	6,5	42,25
13	75	29	35	20	9	81
14	51	11,5	36	22	-10,5	110,25
15	31	1	39	28,5	-27,5	756,25
16	80	32	38	25,5	6,5	42,25
17	49	10	32	9,5	0,5	0,25
18	54	15,5	33	12,5	3	9
19	67	25,5	34	17	8,5	72,25
20	48	9	34	17	-8	64
21	90	34,5	27	6	28,5	812,25
22	65	24	29	7	17	289
23	54	15,5	33	12,5	3	9
24	55	18	30	8	10	100
25	57	20	32	9,5	10,5	110,25
26	62	23	34	17	6	36
27	41	5	38	25,5	-20,5	420,25
28	53	14	39	28,5	-14,5	210,25
29	76	30,5	33	12,5	18	324

30	59	22	43	32,5	-10,5	110,25
31	42	6,5	40	30,5	-24	576
32	74	28	38	25,5	2,5	6,25
33	42	6,5	25	4	2,5	6,25
34	73	27	36	22	5	25
35	39	3,5	34	17	-13,5	182,25
Сума		630		630	0	**6050**

Результат: r_s= 0.15

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток К

Таблиця К.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази виснаження (А) та рівнем ситуативної тривожності (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	36	7,5	33	12,5	-5	25
2	51	14	21	2,5	11,5	132,25
3	84	32,5	34	17	15,5	240,25
4	50	12,5	21	2,5	10	100
5	73	28	55	35	-7	49
6	84	32,5	43	32,5	0	0
7	61	20,5	38	25,5	-5	25
8	15	1	36	22	-21	441
9	88	34	45	34	0	0
10	32	2	11	1	1	1
11	63	23	40	30,5	-7,5	56,25
12	35	5	26	5	0	0
13	81	31	35	20	11	121
14	36	7,5	36	22	-14,5	210,25
15	48	10	39	28,5	-18,5	342,25
16	60	19	38	25,5	-6,5	42,25
17	33	3,5	32	9,5	-6	36
18	93	35	33	12,5	22,5	506,25
19	75	29	34	17	12	144
20	53	16	34	17	-1	1
21	33	3,5	27	6	-2,5	6,25
22	70	26,5	29	7	19,5	380,25
23	36	7,5	33	12,5	-5	25
24	36	7,5	30	8	-0,5	0,25
25	62	22	32	9,5	12,5	156,25
26	53	16	34	17	-1	1
27	67	25	38	25,5	-0,5	0,25
28	53	16	39	28,5	-12,5	156,25
29	70	26,5	33	12,5	14	196
30	78	30	43	32,5	-2,5	6,25

31	64	24	40	30,5	-6,5	42,25
32	55	18	38	25,5	-7,5	56,25
33	50	12,5	25	4	8,5	72,25
34	61	20,5	36	22	-1,5	2,25
35	49	11	34	17	-6	36
Сума		630		630	0	**3609,5**

Результат: r_s= 0.49

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Л

Таблиця Л.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази напруження (А) та рівнем особистісної тривожності (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	44	6	49	17	-11	121
2	31	5	47	10	-5	25
3	52	11,5	50	22,5	-11	121
4	60	16	44	5	11	121
5	52	11,5	51	27	-15,5	240,25
6	57	14	49	17	-3	9
7	27	3	50	22,5	-19,5	380,25
8	2	1	49	17	-16	256
9	78	31,5	47	10	21,5	462,25
10	29	4	34	1	3	9
11	82	33	52	29	4	16
12	25	2	47	10	-8	64
13	74	29	43	3,5	25,5	650,25
14	98	35	50	22,5	12,5	156,25
15	78	31,5	63	34,5	-3	9
16	69	27	48	13	14	196
17	62	18,5	51	27	-8,5	72,25
18	61	17	48	13	4	16
19	68	26	50	22,5	3,5	12,25
20	46	7	50	22,5	-15,5	240,25
21	65	23	48	13	10	100
22	63	21	63	34,5	-13,5	182,25
23	70	28	53	30	-2	4
24	76	30	49	17	13	169
25	48	9	55	32	-23	529
26	49	10	49	17	-7	49
27	66	24	54	31	-7	49
28	47	8	50	22,5	-14,5	210,25
29	59	15	51	27	-12	144
30	67	25	45	7	18	324

31	63	21	40	2	19	361
32	62	18,5	45	7	11,5	132,25
33	63	21	43	3,5	17,5	306,25
34	55	13	56	33	-20	400
35	89	34	45	7	27	729
Сума		630		630	0	**6866**

Результат: r_s= 0.04

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток М

Таблиця М.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази резистенції (А) та рівнем особистісної тривожності (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	43	8	49	17	-9	81
2	39	3,5	47	10	-6,5	42,25
3	67	25,5	50	22,5	3	9
4	55	18	44	5	13	169
5	58	21	51	27	-6	36
6	52	13	49	17	-4	16
7	87	33	50	22,5	10,5	110,25
8	37	2	49	17	-15	225
9	90	34,5	47	10	24,5	600,25
10	55	18	34	1	17	289
11	76	30,5	52	29	1,5	2,25
12	51	11,5	47	10	1,5	2,25
13	75	29	43	3,5	25,5	650,25
14	51	11,5	50	22,5	-11	121
15	31	1	63	34,5	-33,5	1122,25
16	80	32	48	13	19	361
17	49	10	51	27	-17	289
18	54	15,5	48	13	2,5	6,25
19	67	25,5	50	22,5	3	9
20	48	9	50	22,5	-13,5	182,25
21	90	34,5	48	13	21,5	462,25
22	65	24	63	34,5	-10,5	110,25
23	54	15,5	53	30	-14,5	210,25
24	55	18	49	17	1	1
25	57	20	55	32	-12	144
26	62	23	49	17	6	36
27	41	5	54	31	-26	676
28	53	14	50	22,5	-8,5	72,25
29	76	30,5	51	27	3,5	12,25
30	59	22	45	7	15	225

31	42	6,5	40	2	4,5	20,25
32	74	28	45	7	21	441
33	42	6,5	43	3,5	3	9
34	73	27	56	33	-6	36
35	39	3,5	45	7	-3,5	12,25
Сума		630		630	0	**6791**

Результат: r_s= 0.05

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**

Додаток Н

Таблиця Н.1

Результати визначення зв'язку між рівнем сформованості фази виснаження (А) та рівнем особистісної тривожності (В) у практичних психологів.

№з/п	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	36	7,5	49	17	-9,5	90,25
2	51	14	47	10	4	16
3	84	32,5	50	22,5	10	100
4	50	12,5	44	5	7,5	56,25
5	73	28	51	27	1	1
6	84	32,5	49	17	15,5	240,25
7	61	20,5	50	22,5	-2	4
8	15	1	49	17	-16	256
9	88	34	47	10	24	576
10	32	2	34	1	1	1
11	63	23	52	29	-6	36
12	35	5	47	10	-5	25
13	81	31	43	3,5	27,5	756,25
14	36	7,5	50	22,5	-15	225
15	48	10	63	34,5	-24,5	600,25
16	60	19	48	13	6	36
17	33	3,5	51	27	-23,5	552,25
18	93	35	48	13	22	484
19	75	29	50	22,5	6,5	42,25
20	53	16	50	22,5	-6,5	42,25
21	33	3,5	48	13	-9,5	90,25
22	70	26,5	63	34,5	-8	64
23	36	7,5	53	30	-22,5	506,25
24	36	7,5	49	17	-9,5	90,25
25	62	22	55	32	-10	100
26	53	16	49	17	-1	1
27	67	25	54	31	-6	36
28	53	16	50	22,5	-6,5	42,25
29	70	26,5	51	27	-0,5	0,25
30	78	30	45	7	23	529

31	64	24	40	2	22	484
32	55	18	45	7	11	121
33	50	12,5	43	3,5	9	81
34	61	20,5	56	33	-12,5	156,25
35	49	11	45	7	4	16
Сума		630		630	0	**6457,5**

Результат: r_s= 0.10

Критичне значення для N = 35

N	p	
	0.05	0.01
35	**0.33**	**0.43**