

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук  
(повне найменування факультету)

Психологія  
(повне найменування кафедри )

**Пояснювальна записка**

до дипломного проєкту (роботи)

магістр  
(ступінь вищої освіти)

на тему Психологічні особливості професійного вигорання у фахівців  
допоміжних професій  
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,  
групи СНЗ-114м

Спеціальності 053 Психологія

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)  
Психологія

АДАМАНОВА М.М.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник СТАДНИК А.Г.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент ЩЕРБИНА В.В.  
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**Національний університет «Запорізька політехніка»**  
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук

Кафедра «Психологія»

Ступінь вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія

(код і найменування)  
Освітня програма (спеціалізація) Психологія

(назва освітньої програми (спеціалізації))

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

« 29 » серпня 2025 року

**З А В Д А Н Н Я**

**НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)**

АДАМАНОВА Марина Миколаївна  
(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.

керівник проєкту (роботи) к.соц.н., доцент Стадник Альона Георгіївна

\_\_\_\_\_,  
(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» вересня 2025 року № 388

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 15 грудня 2025 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 114 с., 27 табл., 11 рис., 82 дж., 2 дод

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: проаналізовано теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання у психологічній науці; визначено психологічні чинники та умови, що сприяють виникненню синдрому професійного вигорання у фахівців допоміжних професій; емпірично досліджено рівень, структуру та прояви професійного вигорання серед фахівців допоміжних професій; досліджено взаємозв'язки професійного

вигорання з особистісними особливостями (мотивація, емоційна стабільність, стресостійкість, рівень самооцінки тощо); розроблено рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання у зазначеній категорії фахівців та оцінити їх ефективність.

---

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): рис.1.1 Структура професійного вигорання (модель Maslach Burnout Inventory (MBI)); табл. 1.1 Сутність поняття «професійне вигорання» у психологічній науці; табл. 1.2 Стадії синдрому емоційного вигорання за В. Бойком; табл. 1.3 Основні психологічні чинники психологічного вигорання (узагальнено з наукових джерел); табл. 1.4 Психологічні чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання у фахівців допоміжних професій (Л. Карамушка); табл. 1.5 Індивідуально-особистісні чинники професійного вигорання (М. Корольчук, Л. Березовська); табл. 1.6 Професійні чинники, що впливають на емоційне вигорання (В. Бойко); табл. 1.7 Психосоціальні чинники вигорання (Л. Карамушка, Т. Зайчикова); табл. 1.8 Особистісні чинники, що підвищують та зменшують ризик вигорання; табл. 1.9 Особливості професійної діяльності фахівців допоміжних професій як чинники ризику розвитку синдрому професійного вигорання; рис.2.1 Динаміка зростання рівня професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників в Україні у 2020–2024 роках; табл. 2.1 Операціоналізація базових понять дослідження; табл. 2.2 Рівні професійного вигорання за тестом Грінберга; табл. 2.3 Характеристика вибірки; табл. 2.4 Рівень професійного вигорання науково-педагогічних працівників за методикою Дж. Грінберга (п=40); рис.2.2 Рівень професійного вигорання науково-педагогічних працівників; табл. 2.5 Результати статистичного аналізу показників професійного вигорання науково-педагогічних працівників (в середньому по вибірці); табл. 2.6 Результати діагностики психологічних ресурсів та професійного вигорання науково-педагогічних працівників за тестом (DRPW) Д. Зубра (п=40); рис.2.3 Психологічні ресурси науково-педагогічних працівників; табл. 2.7 Результати діагностики професійної апатії науково-педагогічних працівників за методикою : Шкала професійної апатії (Job Apathy Scale, JAS) (п=40); рис.2.4 Вираженість показників професійної апатії у вибірці науково-педагогічних працівників; табл. 2.8 Кореляційний аналіз взаємозв'язку професійного вигорання та його специфічних психологічних проявів; рис.2.5 Кореляційна матриця психологічних факторів професійного вигорання науково-педагогічних працівників; табл. 2.9 Кластерний аналіз чинників професійного вигорання (метод: ієрархічна кластеризація, метод зв'язування – Уорда); табл. 2.10 Взаємозв'язки між показниками професійної апатії та професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників; рис.2.6 Кореляційна матриця взаємозв'язків між показниками професійної апатії та професійного вигорання; табл. 3.1 Напрямки профілактики професійного вигорання працівників допоміжних професій; табл. 3.2 Структура програми за блоками; табл. 3.3 Планування та тематика занять; табл. 3.4 Структура тренінгу; табл.

3.5 Програма тренінгу; табл. 3.6 Практичні вправи до тренінгу; табл. 3.7 Зміна показнику професійного вигорання науково-педагогічних працівників за методикою: Тест на вигорання Дж. Грінберга; рис.3.1 Динаміка змін показника професійного вигорання; табл. 3.8 Зміни показників стану психологічних ресурсів та професійного вигорання науково-педагогічних працівників за тестом (DRPW) Д. Зубра; рис.3.2 Зміна показників психологічних чинників розвитку професійного вигорання; табл. 3.9 Розрахунок t-критерію для оцінки змін; табл. 3.10 Зміна показників професійної апатії науково-педагогічних працівників за методикою : Шкала професійної апатії (Job Apathy Scale, JAS); табл. 3.11 Розрахунок t-критерію Стюдента для залежних вибірок (парний t-тест) з оцінкою статистичної значущості змін у рівні професійної апатії.

## 6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

| Розділ   | ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата   |                           |
|----------|-------------------------------------------|----------------|---------------------------|
|          |                                           | завдання видав | прийняв виконане завдання |
| 1        | СТАДНИК А.Г., доцент                      | 23.09.2025     | 05.10.2025                |
| 2        | СТАДНИК А.Г., доцент                      | 07.10.2025     | 26.10.2025                |
| 3        | СТАДНИК А.Г., доцент                      | 21.10.2025     | 26.11.2025                |
| Нормок-ь | КУЗЬМІН В.В., доцент                      | 04.12.2025     | 10.12.2025                |

## 7. Дата видачі завдання «29» серпня 2025 року.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів дипломного проєкту (роботи)                                    | Строк виконання етапів проєкту ( роботи ) | Примітка |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|
| 1     | Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)        | 29.08.2025                                |          |
| 2     | Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт (роботу) | 01.09.2025                                |          |
| 3     | Затвердження теми                                                           | 04.09.2025                                |          |
| 4     | Складання змісту                                                            | 05.09.2025                                |          |
| 5     | Виконання першого розділу                                                   | 05.10.2025                                |          |
| 6     | Виконання другого розділу                                                   | 26.10.2025                                |          |
| 7     | Виконання третього розділу                                                  | 26.11.2025                                |          |
| 8     | Формування висновків                                                        | 28.11.2025                                |          |
| 9     | Перевірка роботи керівником                                                 | 01.12.2025                                |          |
| 10    | Оформлення дипломного проєкту(роботи)                                       | 04.12.2025                                |          |
| 11    | Нормоконтроль та перевірка на запозичення                                   | 10.12.2025                                |          |
| 12    | Попередній захист дипломного проєкту(роботи)                                | 12.12.2025                                |          |

|    |                               |            |  |
|----|-------------------------------|------------|--|
| 13 | Подання роботи на кафедру     | 15.12.2025 |  |
| 14 | Одержання відгуку та рецензії | 18.12.2025 |  |
| 15 | Захист дипломної роботи       | 25.12.2025 |  |

Студент(ка) \_\_\_\_\_ Марина АДАМАНОВА  
 (підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) \_\_\_\_\_ Альона СТАДНИК  
 (підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 114 с., 27 табл., 11 рис., 82 дж., 2 дод.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.

Мета дослідження виявити та проаналізувати психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій, а також розробити рекомендації щодо його запобігання та подолання.

Методологічну основу дослідження становлять системний, особистісно-орієнтований, діяльнісний, ресурсно-компетентнісний та екзистенційний підходи, а також концепція емоційного вигорання К. Маслач.

Теоретичне значення проведеного дослідження полягає в поглибленні наукових уявлень про психологічну природу професійного вигорання як складного багатоаспектного феномена, що виникає внаслідок тривалої професійної діяльності у сфері «людина–людина», зокрема , у представників допоміжних професій (психологів, соціальних працівників, медиків, педагогів тощо).

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використані у діяльності психологів, тренерів, керівників для моніторингу психоемоційного стану персоналу; при розробці програм психопрофілактики та супроводу фахівців допоміжних професій; у процесі підготовки та післядипломного навчання фахівців соціальної, освітньої, медичної сфер.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ФАХІВЦІ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ,  
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, ПРОФІЛКАТИКА

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <u>ВСТУП</u> .....                                                                                                                  | 8  |
| <u>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ</u> .....                              | 14 |
| 1.1. <u>Сутність поняття «професійне вигорання» у психологічній науці та теоретичні підходи до його вивчення</u> .....              | 14 |
| 1.2. <u>Психологічні чинники розвитку синдрому професійного вигорання у фахівців допоміжних професій</u> .....                      | 28 |
| 1.3. <u>Особливості професійної діяльності фахівців допоміжних професій як фактор ризику професійного вигорання</u> .....           | 38 |
| <u>Висновки до розділу 1</u> .....                                                                                                  | 44 |
| <u>РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМІЖНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ</u> ..... | 46 |
| 2.1. <u>Організація та обґрунтування методології емпіричного дослідження</u> .....                                                  | 46 |
| 2.2. <u>Аналіз результатів дослідження</u> .....                                                                                    | 56 |
| 2.3. <u>Взаємозв'язок професійного вигорання із специфічними психологічними проявами</u> .....                                      | 66 |
| <u>Висновки до розділу 2</u> .....                                                                                                  | 74 |
| <u>РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ</u> .....   | 76 |
| 3.1. <u>Профілактика професійного вигорання працівників допоміжних професій</u> .....                                               | 76 |

|                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <u>3.2 Розроблення й обґрунтування психопрофілактичної програми для фахівців допоміжних професій (науково-педагогічних працівників ВНЗ).....</u> | 81  |
| <u>3.3. Оцінка ефективності впровадження програми .....</u>                                                                                      | 89  |
| <u>ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</u>                                                                                                         | 105 |
| <u>ДОДАТКИ .....</u>                                                                                                                             | 113 |

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасне суспільство характеризується високим рівнем динамізму, інформаційного навантаження та постійним зростанням вимог до професійної компетентності. У таких умовах фахівці допоміжних професій – соціальні працівники, психологи, медики, педагоги, волонтери, консультанти – виконують надзвичайно важливу функцію допомоги іншим людям у складних життєвих ситуаціях. Їх професійна діяльність передбачає інтенсивну емоційну залученість, емпатію, здатність до витримки, адаптивність та психологічну стійкість. Водночас, саме ці характеристики є факторами підвищеного ризику розвитку синдрому професійного вигорання.

Синдром професійного вигорання (англ. burnout) – один із найбільш поширених психологічних розладів серед фахівців, які працюють у сфері «людина-людина». Його суть полягає у поступовому виснаженні внутрішніх ресурсів працівника, зниженні професійної мотивації, емоційній відстороненості та відчутті беззмістовності виконуваної діяльності. Особливо високий ризик вигорання спостерігається у фахівців допоміжних професій, які постійно мають справу з людським болем, стресами, травмами, емоційно насиченими ситуаціями.

Допоміжні професії базуються на принципах підтримки, емпатії, гуманізму, але водночас створюють значне емоційне навантаження, яке, за відсутності належного супроводу, призводить до хронічного стресу, фрустрації, зниження особистісної залученості в роботу. Це негативно впливає як на самопочуття фахівця, так і на ефективність професійної діяльності загалом.

За даними ВООЗ, станом на 2024 рік вигорання офіційно визнано синдромом, який пов'язаний із хронічним стресом на робочому місці, і включено до Міжнародної класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11) як фактор, що впливає на здоров'я.

За даними European Agency for Safety and Health at Work До 65% фахівців допоміжних професій (психологи, медики, соцпрацівники) у країнах Європи повідомляють про прояви середнього або високого рівня вигорання.

В Україні, за результатами досліджень Інституту соціальної і політичної психології НАПН України, понад 48% працівників допоміжної сфери (вибірка – соціальні працівники, психологи, освітяни) мають симптоми емоційного виснаження, а у 29% виявлено виражене професійне вигорання.

Усе це засвідчує гостру потребу в системному дослідженні феномену професійного вигорання саме серед фахівців допоміжних професій, а також в розробці практичних заходів його профілактики та подолання. Наукове осмислення психологічних чинників вигорання, діагностика ризиків та формування ефективних програм підтримки набуває особливої ваги в умовах сучасних соціальних викликів.

Професійне вигорання розглядається як один із найпоширеніших феноменів, що супроводжує тривалу роботу з людьми. Його наслідки негативно позначаються не лише на особистому добробуті працівника, а й на якості виконання професійних обов'язків, стосунках з клієнтами, колегами, сім'єю, та можуть призводити до емоційного виснаження, депресивних станів, конфліктів і навіть професійної деформації. Особливо актуальним це явище стає у період соціальної нестабільності, повномасштабної війни, економічної кризи та зростання кількості запитів на допомогу від населення.

Незважаючи на значну кількість досліджень з теми професійного вигорання, недостатньо вивченими залишаються його психологічні особливості у представників саме допоміжних професій, з урахуванням індивідуальних та професійних характеристик, умов праці, особливостей мотивації та емоційної регуляції. Виявлення специфічних проявів, чинників і механізмів виникнення професійного вигорання в цій групі фахівців є підґрунтям для розроблення ефективних програм профілактики та психологічної підтримки.

Аналіз ступеня наукової розробленості проблеми.

У сучасній психологічній науці виокремлюють кілька ключових підходів до аналізу професійного вигорання: когнітивно-поведінковий підхід (А. Бек, А. Елліс): підкреслює роль ірраціональних переконань, внутрішніх очікувань і когнітивних спотворень, які посилюють стрес і виснаження ; емоційно-енергетичний підхід (К. Масlach): трактує вигорання як втрату емоційної енергії, інтересу до роботи та особистої залученості ; ресурсно-орієнтований підхід (Job Demands–Resources Model) (В. Шауфелі, А. Баккер): вигорання виникає внаслідок дисбалансу між професійними вимогами та доступними ресурсами (особистісними, організаційними, соціальними) ; особистісно-орієнтований підхід: акцентує увагу на ролі індивідуальних психологічних характеристик – рівня тривожності, стресостійкості, емоційної зрілості, саморегуляції ; екзистенційно-гуманістичний підхід (В. Франкл, К. Роджерс): вказує на вигорання як на кризу смислів, втрату значущості професійної діяльності, що призводить до внутрішньої порожнечі та демотивації.

Проблема професійного вигорання отримала широку наукову увагу у світовій психології та висвітлена у працях вітчизняних та зарубіжних науковців: В. Бойка, Н. Водоп'янової, О. Васильєвої, Л. Шпільмана, Е. Демеруті, В. Шауфелі, Т. Крістенсена. У цих дослідженнях розглядаються структура синдрому, його етапи, чинники розвитку, наслідки для особистості та організації, моделі профілактики та корекції.

Класичні дослідження К. Масlach, С. Джексона, М. Лейтера (Maslach Burnout Inventory) визначили три основні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Дослідження В. Шауфелі та А. Баккера поглибили розуміння процесу в контексті моделі вимог та ресурсів (JD-R Model). Проте потребує подальшої уваги вивчення саме психологічної специфіки вигорання у фахівців допоміжних професій – з урахуванням їхньої особливої професійної ролі, рівня емпатії, мотиваційних установок, ресурсів емоційної регуляції.

У вітчизняній психології проблема вигорання досліджувалася в працях Н. Водоп'янової, Є. Старченкової, Т. Леонової, В. Бойка. Зокрема, запропоновано діагностичні підходи та типології стадій вигорання, розроблено програми корекції та профілактики.

Серед авторів, які активно досліджують проблему професійного вигорання, слід виділити : Л. Березовську, М. Корольчука, А. Сивоконенка та Ю. Нестеренка. Наукові праці акцентують увагу на тому, що професійне вигорання є особливо поширеним серед працівників допоміжних спеціальностей через специфіку їхньої діяльності. Зокрема, М. Амінов, В. Бойко, Т. Форманюк, Т. Ронгінська, Н. Гришина, Л. Мітіна, В. Орел та В. Макаров зазначають, що це явище зумовлене високими психоемоційними навантаженнями, значною відповідальністю та вимогами з боку адміністрації і суспільства.

У контексті допоміжних професій – цінними є роботи : О. Васильєвої, В. Бочелюка, Л. Орбан-Лембрик, Г. Балла, І. Дубровіної, О. Карабіна. Так, у дослідженні В. Бочелюка зазначено, що понад 70% психологів і соціальних працівників, які працюють у кризових умовах (воєнні дії, робота з ВПО, жертвами насильства), мають симптоми вигорання, зокрема емоційну спустошеність, зниження самооцінки професійної компетентності, дистантність у спілкуванні.

Проте багато аспектів залишається недостатньо дослідженими, зокрема індивідуально-психологічні чинники розвитку вигорання, його специфіка у фахівців на ранніх етапах кар'єри, а також зв'язок між особистісними ресурсами і глибиною прояву вигорання.

Об'єкт дослідження : Професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження : Психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.

Мета дослідження : Виявити та проаналізувати психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій, а також розробити рекомендації щодо його запобігання та подолання.

Гіпотеза дослідження : передбачається, що професійне вигорання у фахівців допоміжних професій має специфічні психологічні прояви, які зумовлені поєднанням таких чинників, як: емоційне виснаження й обмежені можливості емоційної регуляції та психологічного самозахисту, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, фізичне виснаження, мотиваційне виснаження, професійна апатія.

Очікується, що психопрофілактична програма, спрямована на розвиток емоційної регуляції, підвищення самооцінки та усвідомлення професійної ролі, сприяє зниженню проявів професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.

Завдання дослідження :

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання у психологічній науці.
2. Визначити психологічні чинники та умови, що сприяють виникненню синдрому професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.
3. Емпірично дослідити рівень, структуру та прояви професійного вигорання серед фахівців допоміжних професій.
4. Дослідити взаємозв'язки професійного вигорання з особистісними особливостями (мотивація, емоційна стабільність, стресостійкість, рівень самооцінки тощо).
5. Розробити рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання у зазначеній категорії фахівців та оцінити їх ефективність.

Методи дослідження :

- теоретичні методи – аналіз наукової літератури, синтез, порівняння, узагальнення наукових джерел, індукція та дедукція;
- емпіричні – анкетування, психодіагностика (тести, опитувальники);
- математико-статистичні – статистичний, кореляційний, кластерний аналізи, t-критерій Стюдента, табличний та графічний аналізи.

Методологічну основу дослідження становлять системний, особистісно-орієнтований, діяльнісний, ресурсно-компетентнісний та екзистенційний підходи, а також концепція емоційного вигорання К. Маслач.

Теоретичне значення проведеного дослідження полягає в поглибленні наукових уявлень про психологічну природу професійного вигорання як складного багатоаспектного феномена, що виникає внаслідок тривалої професійної діяльності у сфері «людина–людина», зокрема, у представників допоміжних професій (психологів, соціальних працівників, медиків, педагогів тощо).

У ході дослідження: уточнено психологічний зміст поняття «професійне вигорання», його структура, специфіка проявів та чинники розвитку в контексті допоміжних професій, що дозволяє диференціювати його від суміжних станів (стрес, втому, професійна деформація, депресія); розширено уявлення про взаємозв'язки між компонентами професійного вигорання (емоційне виснаження, редукція професійних досягнень, деперсоналізація) та індивідуально-психологічними характеристиками особистості, такими як мотивація, самооцінка, емоційна регуляція, стресостійкість; систематизовано сучасні теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання, зокрема, ресурсно-орієнтований, екзистенційний, особистісно-орієнтований та модель професійного стресу (Job Demands–Resources Model); внесено вклад у розвиток психології професійної діяльності, зокрема в напрямі дослідження психогігієнічних та ресурсних аспектів особистості, які забезпечують збереження психологічного благополуччя у професіях із підвищеним емоційним навантаженням.

Таким чином, результати дослідження можуть бути використані для подальшого наукового моделювання явища професійного вигорання, розробки нових психодіагностичних інструментів та психопрофілактичних підходів у межах прикладної, соціальної та організаційної психології.

Наукова новизна дослідження

1. Вперше комплексно досліджено психологічні чинники професійного вигорання у фахівців допоміжних професій у сучасних соціальних умовах.

2. Уточнено психологічний зміст поняття «вигорання» у контексті допоміжних професій.

3. Виявлено взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання і показниками емоційної стабільності, самооцінки, мотивації, життєстійкості.

4. Розроблено та впроваджено програму профілактики професійного вигорання, орієнтовану на працівників допоміжних спеціальностей.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використані у діяльності психологів, тренерів, керівників для моніторингу психоемоційного стану персоналу; при розробці програм психопрофілактики та супроводу фахівців допоміжних професій; у процесі підготовки та післядипломного навчання фахівців соціальної, освітньої, медичної сфер.

Апробація результатів дослідження

Основні результати були представлені на науково-практичних конференціях, методичних семінарах, психологічних форумах. Положення дисертації висвітлені в публікаціях автора у фахових виданнях.

Структура роботи. Дослідження складається зі вступу, трьох розділів (теоретичного, емпіричного, рекомендаційного), висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 116 сторінок основного тексту, 27 таблиць, 11 рисунків та 2 додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Сутність поняття «професійне вигорання» у психологічній науці та теоретичні підходи до його вивчення

Професійна діяльність у сфері «людина – людина» є емоційно насиченою, складною та такою, що передбачає високий рівень психологічної залученості. Фахівці допоміжних професій, зокрема психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні сестри, консультанти, психотерапевти регулярно стикаються з чужими проблемами, болем, емоційним напруженням, що суттєво виснажує внутрішні ресурси особистості. На тлі постійного емоційного навантаження, високих очікувань суспільства та обмежених ресурсів працівника формується професійне вигорання – хронічний стан психоемоційного виснаження, редукції професійних досягнень та деперсоналізації [8].

За даними ВООЗ, близько 30–50% фахівців у допоміжних професіях демонструють ознаки професійного вигорання, а за деякими джерелами серед психологів та медиків цей показник перевищує 60%. В Україні у воєнних реаліях, в умовах тривалого стресу, кризи, гуманітарних викликів та збільшення кількості запитів на психологічну допомогу, ризик вигорання значно зріс. Це посилює актуальність наукового аналізу цього явища та потребу в ефективних методах діагностики, профілактики та подолання вигорання [33].

Поняття «професійне вигорання» (англ. burnout) вперше було введене американським психіатром Г. Фрейденбергером у 1974 році. Вчений описав цей стан як фізичне й емоційне виснаження, що спостерігається серед працівників допоміжних професій, які віддають багато зусиль у роботі з людьми, але не отримують належної віддачі або визнання [26].

У сучасній психологічній науці професійне вигорання розглядається як багатофакторний феномен, що виникає внаслідок взаємодії зовнішніх (організаційних, соціальних) та внутрішніх (особистісних, мотиваційних) чинників.

Подальший розвиток поняття «професійне вигорання» набуло у працях К. Масlach – професорки Каліфорнійського університету в Берклі, яка разом із колегами розробила трикомпонентну модель професійного вигорання, що

стала однією з найбільш авторитетних у науковому світі. Згідно з цією моделлю, вигорання включає три основні компоненти (рис.1.1) [15]:

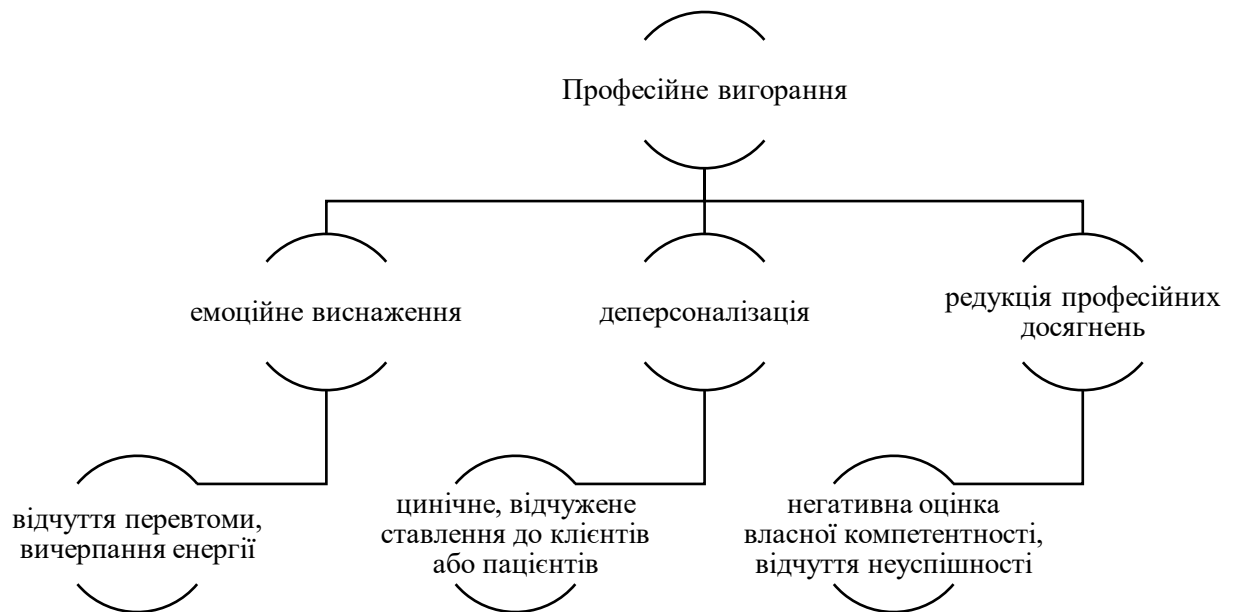


Рис.1.1 Структура професійного вигорання (модель Maslach Burnout Inventory (MBI))

У психологічній науці поняття професійного вигорання трактується як комплексний психоемоційний синдром, що виникає у фахівців, чия діяльність пов'язана з інтенсивним міжособистісним спілкуванням (передусім – допоміжні професії). Найбільш поширеними є модель К. Маслач (емоційне виснаження – деперсоналізація – редукція досягнень) і фазова модель В. Бойка, яка описує динаміку розвитку синдрому [40].

Згідно з сучасними психологічними уявленнями, вигорання має кілька ключових складових [29]:

Емоційне виснаження – основний прояв синдрому, що характеризується втратою енергії, зниженням мотивації, почуттям втоми, навіть після відпочинку.

Деперсоналізація – поява цинізму, дистанціювання від клієнтів, формування байдужості до чужих переживань, уникнення емоційного залучення.

Редукція професійних досягнень – суб’єктивне зниження почуття професійної значущості, віра в неефективність власної діяльності, професійна деформація.

Психологічна суть професійного вигорання полягає в поступовому зниженні емоційної чутливості, втраті емпатії, відчутті безсилля та деперсоналізації власної діяльності. Такий стан формується в умовах хронічного стресу, неадекватної професійної підтримки, незбалансованого співвідношення між віддачею і винагородою. У працівників допоміжних професій особливо яскраво проявляється специфіка емоційного вигорання, оскільки їхня діяльність вимагає глибокого залучення у чужі проблеми, збереження стабільного емоційного фону і високої етичної відповідальності.

У працівників допоміжних професій ці компоненти можуть комбінуватися по-різному, що створює індивідуальні траєкторії розвитку вигорання. Так, у психологів і психотерапевтів частіше фіксується глибоке емоційне виснаження на фоні деперсоналізації, у соціальних працівників – домінування безсилля та професійної фрустрації, а в педагогів – емоційна сухість, спрямована на захист від надмірного навантаження.

Сутність поняття «професійне вигорання» у психологічній науці узагальнена в табл.1.1 [5; 20; 27; 35; 74].

Таблиця 1.1

## Сутність поняття «професійне вигорання» у психологічній науці

| Автори, рік                  | Визначення поняття                                                                                          | Основні компоненти<br>Ознаки                                                       |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Х. Фрейденбергер (1974)      | Стан фізичного та емоційного виснаження, спричиненого професійною діяльністю, пов’язаною з допомогою іншим. | Емоційне виснаження, втома, зниження енергії.                                      |
| К. Маслач, С. Джексон (1981) | Психологічний синдром у відповідь на хронічні стресові ситуації на роботі.                                  | 1. Емоційне виснаження<br>2. Деперсоналізація<br>3. Редукція професійних досягнень |
| В. Бойко (1996)              | Психологічний захисний механізм, що розвивається поетапно як відповідь на                                   | 12 симптомів у 3 фазах: напруження,                                                |

|                     |                                                                                                                                  |                                                     |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                     | хронічний стрес і емоційне перенапруження в професійній діяльності.                                                              | резистентність, виснаження.                         |
| Н. Пезешкіан (2002) | Синдром психосоціального виснаження, що виникає при розбалансуванні очікувань і можливостей в умовах міжособистісної допомоги.   | Фрустрація, втрата сенсу роботи, емоційна сухість.  |
| Є. Ільїн (2000)     | Негативний психоемоційний стан, що виникає при професійній діяльності, що передбачає інтенсивне спілкування з людьми.            | Виснаження, байдужість, втрата інтересу до роботи.  |
| А. Братусь (2003)   | Результат конфлікту між особистісними цінностями та реаліями діяльності, який спричиняє деградацію особистісного сенсу професії. | Дегуманізація, зниження самоцінності праці, апатія. |

У пострадянському просторі вивченням професійного вигорання займалися такі дослідники, як: В. Бойко, який розробив методику діагностики синдрому емоційного вигорання, що охоплює 12 фаз становлення синдрому в динаміці (від фази напруги до фази виснаження) [33]; Н. Водоп'янова, яка запропонувала підходи до профілактики та психокорекції вигорання [6] ; Є. Ільїн, який розглядає вигорання як результат емоційної перенапруги й стресу при надмірних психоемоційних навантаженнях [17]; Л. Мітіна, яка наголошує на індивідуально-психологічних особливостях особистості у виникненні вигорання [28]. У сучасних підходах підкреслюється роль особистісних цінностей, професійної ідентичності та сенсу роботи в процесі формування або запобігання вигоранню.

Результати проведеного аналізу наукової літератури свідчать про те, що професійне вигорання у фахівців допоміжних професій – це складний психологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого емоційного, розумового та фізичного виснаження, спричиненого постійною взаємодією з іншими людьми, високим рівнем відповідальності та емоційним навантаженням. У контексті допоміжних професій – таких як психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні працівники – вигорання виступає не лише індивідуальним переживанням, але й соціально-професійною

проблемою, що має вплив як на ефективність роботи, так і на якість надання допомоги клієнтам.

Психологічне вигорання розглядається не як патологія, а як адаптивна реакція психіки, що сигналізує про порушення особистісно-професійного балансу. Водночас, без належного втручання воно здатне трансформуватися у глибші психоемоційні розлади – тривожні стани, депресивні епізоди, психосоматичні захворювання. Саме тому важливим є не лише розуміння цього феномену, а й формування системи психопрофілактики вигорання, особливо в умовах інституцій соціальної допомоги, освіти та охорони здоров'я [4].

Таким чином, психологічний зміст вигорання у допоміжних професіях полягає в поступовій зміні ставлення до себе, клієнтів і професійної ролі, що зумовлено дисбалансом між ресурсами особистості та зовнішніми вимогами. Своєчасне виявлення перших ознак вигорання, впровадження інтервенцій та підтримка з боку організаційного середовища здатні значно знизити ризик професійної деструкції й зберегти ефективність фахівця.

Розуміння природи, динаміки та механізмів вигорання є необхідним для розробки ефективних програм профілактики та подолання цього явища серед фахівців допоміжних професій [48].

Феномен професійного вигорання розглядається в контексті різних психологічних підходів, які дають змогу краще зрозуміти механізми його виникнення, прояви та чинники. Кожен з них акцентує увагу на певному аспекті: емоційному, когнітивному, поведінковому або соціальному.

Серед основних підходів до розуміння феномену у науковій літературі виділяються :

Психодинамічний підхід (Фрейденбергер): вигорання – результат конфлікту між внутрішніми потребами і реальністю праці. Згідно з психодинамічним баченням, яке запропонував Г. Фрейденбергер – один із перших дослідників феномену вигорання, основою виникнення цього стану є внутрішній конфлікт між особистісними очікуваннями, ідеалами або

потребами працівника та об'єктивною реальністю його професійної діяльності. Зокрема, коли індивід прагне реалізувати свої глибокі потреби у визнанні, самореалізації, допомозі іншим, але стикається з байдужістю, рутинністю або надмірною експлуатацією, формується психологічне напруження. Це напруження з часом трансформується у стан емоційного виснаження, розчарування, втрати сенсу праці, тобто у класичні прояви професійного вигорання [55].

Таким чином, психодинамічний підхід акцентує увагу на глибинних мотиваційних конфліктах і внутрішній боротьбі особистості, які залишаються неусвідомленими, але визначально впливають на загальне психічне виснаження.

Когнітивно-поведінковий підхід (Бандура, Лазарус): вигорання виникає внаслідок деструктивної інтерпретації робочих труднощів, неефективного подолання стресу. Когнітивно-поведінкове пояснення вигорання базується на ідеї, що ключову роль у розвитку цього феномену відіграє інтерпретація людиною власного досвіду, особливо у складних або стресових професійних ситуаціях. Згідно з цим підходом, вигорання виникає тоді, коли працівник схильний негативно оцінювати власну ефективність, перебільшувати труднощі, постійно відчувати безпорадність і втрату контролю. Такі деструктивні переконання й когнітивні схеми призводять до неадекватного реагування на стрес: уникнення, пасивності, емоційного відчуження [3].

А. Бандура підкреслював роль зниження самоефективності як одного з тригерів емоційного виснаження, тоді як Р. Лазарус наголошував на важливості процесів когнітивної оцінки ситуації та вибору стратегії подолання. У разі неефективного копінгу (наприклад, уникнення, заперечення, агресія) ризик вигорання суттєво зростає [61].

У межах цього підходу головний акцент ставиться на тому, як саме працівник сприймає свою професійну роль, стресові події та власні ресурси, а також які поведінкові стратегії він обирає для подолання напруження.

Т. Райт, Р. Кропанзано в рамках когнітивно-біхевіорального підходу акцентують на ролі когнітивних інтерпретацій, оцінок ситуації, копінг-стратегій, які визначають реакцію на стрес. Вигорання розглядається як результат не лише об'єктивного навантаження, а й інтерпретації подій суб'єктом. Вчені стверджують, що негативне сприйняття роботи, висока ригідність мислення, песимізм сприяють швидшому розвитку вигорання [75].

Обидва підходи – психодинамічний та когнітивно-поведінковий – доповнюють одне одного. Перший заглиблюється у несвідомі внутрішні процеси, що формують мотиваційну основу вигорання, тоді як другий орієнтований на усвідомлені установки, поведінкові реакції та механізми подолання стресу. Їх комплексний аналіз дає змогу краще зрозуміти природу професійного вигорання у фахівців допоміжних професій і розробити ефективні профілактичні та корекційні заходи.

Гуманістичний підхід (Маслоу, Роджерс): вигорання розглядається як втрата сенсу праці, незадоволення базових потреб у самореалізації.

Системно-екологічний підхід (Шаффер, Хобфол): акцент на взаємодії особистості з професійним середовищем та ресурсами (зокрема, теорія збереження ресурсів Хобфола – COR theory) [70].

Вчені зауважують на те, що професійне вигорання є системним психоемоційним синдромом, що формується в умовах тривалого впливу хронічного стресу на робочому місці, особливо в умовах допоміжних професій.

Вигорання включає не лише емоційне виснаження, але й погіршення міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності та деформацію ціннісних орієнтацій.

Різні психологічні школи трактують синдром вигорання по-різному, що підкреслює його мультидисциплінарний характер.

Емоційно-стресовий підхід (К. Маслач, С. Джексон) є найбільш розробленим і поширеним. Його представники трактують професійне вигорання як хронічну реакцію на емоційний і міжособистісний стрес,

пов'язаний із роботою в системі «людина–людина». В сучасній психології, розглянута вище модель Maslach Burnout Inventory (MBI) стала основним діагностичним інструментом для оцінки вигорання [83].

Згідно з екзистенційно-гуманістичного підходу (В. Франкл, А. Ленгле), професійне вигорання пов'язане з втратою сенсу праці, внутрішньої мотивації та особистісної цінності діяльності. Основними детермінантами вигорання виступають: дефіцит сенсу праці; відсутність автономії; професійна фрустрація [78].

Профілактика за цього підходу передбачає роботу зі смисложиттєвими орієнтаціями, усвідомленням професійної місії та відновленням контакту із власними цінностями.

Представники особистісно-орієнтованого підходу (А. Леонова, Н. Водоп'янова, В. Бойко) аналізують вигорання як наслідок тривалого функціонального перенапруження, що призводить до виснаження особистісних ресурсів [19].

У межах цього підходу важливими є: тип темпераменту, характер, рівень емоційної стабільності; мотиваційні установки, стиль реагування на стрес, рівень самооцінки.

В. Бойко розробив власну концепцію фаз розвитку вигорання, де описав 12 стадій (від напруги до виснаження), а також відповідну діагностичну методику (табл.1.2) [30].

Таблиця 1.2

#### Стадії синдрому емоційного вигорання за В. Бойком

| № | Назва стадії             | Характеристика                                     |
|---|--------------------------|----------------------------------------------------|
| 1 | Незадоволеність собою    | Внутрішнє невдоволення, самокритика                |
| 2 | Тривожність              | Високий рівень тривоги, страх, постійна напруга    |
| 3 | Невдоволення роботою     | Зниження інтересу до професії                      |
| 4 | Відчуття «пастки»        | Безвихідь, внутрішній конфлікт                     |
| 5 | Негативізм у спілкуванні | Відраза, дратівливість, відмова від допомоги       |
| 6 | Моральна дезорієнтація   | Втрата етичних орієнтирів, цинізм                  |
| 7 | Економія емоцій          | Відмова від емоційного включення                   |
| 8 | Зниження обов'язковості  | Уникання складних завдань, зниження продуктивності |

|    |                          |                                                                        |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 9  | Психоемоційне виснаження | Хронічна втома, енергетичне виснаження                                 |
| 10 | Особистісне відчуження   | Відсторонення, втрата емпатії                                          |
| 11 | Психосоматичні розлади   | Соматичні симптоми: головний біль, безсоння, серцево-судинні порушення |
| 12 | Емоційне спустошення     | Апатія, байдужість, депресія                                           |

Синдром емоційного вигорання формується поступово, проходячи 12 стадій, які В. В. Бойко умовно поділяє на три фази: напруження, резистенції і виснаження [15].

#### I. Фаза напруги

Незадоволеність собою. Людина переживає постійне внутрішнє роздратування через несумісність очікувань і реального результату, підвищену вимогливість до себе.

Тривожність і тривале емоційне напруження. З'являється відчуття загрози, тривога за майбутнє, страх втрати контролю над ситуацією, конфлікти з оточенням.

Невдоволення професійною діяльністю. Зниження мотивації до роботи, розчарування у власному фаху, втрата сенсу у виконанні професійних обов'язків.

Почуття «загнаності в кут» або «пастки». Відчуття безвиході, неможливість змінити ситуацію, безсилля, супроводжується втомою та психосоматичними симптомами.

#### II. Фаза резистенції (опору)

Негативні емоції у спілкуванні з клієнтами (пацієнтами, учнями, підопічними). Зниження емпатії, підвищена дратівливість, небажання контактувати з тими, кому надається допомога.

Емоційно-моральна дезорієнтація. Втрата гуманістичних цінностей, формальне ставлення до роботи, зниження етичних стандартів.

Розширення зони економії емоцій. Людина уникає емоційного залучення не тільки в роботі, а й у спілкуванні з колегами, близькими. Емоційна «черствість».

Редукція професійних обов'язків. Зменшення обсягу діяльності, уникання складних випадків, спрощення робочих функцій.

### III. Фаза виснаження

Психоемоційне виснаження. Відчуття тотальної втоми, відсутність внутрішніх ресурсів, зниження працездатності. Особистісне відчуження (деперсоналізація)

Втрата інтересу до інших людей, цинізм, відсторонення від емоційних контактів.

Психосоматичні розлади. Поява соматичних симптомів – безсоння, головний біль, проблеми з серцем, ШКТ, імунною системою.

Емоційне «спустошення». Людина відчуває внутрішню порожнечу, апатію, байдужість, депресивні настрої, можлива асоціальна поведінка.

На думку дослідника, синдром професійного вигорання – це складне багатокomпонентне явище, що розвивається поступово й охоплює когнітивну, емоційну, мотиваційну та поведінкову сфери.

Теорія В. Бойка дозволяє глибше зрозуміти динаміку вигорання та створити основу для раннього виявлення та профілактики серед представників допоміжних професій. Особливе значення має своєчасне психологічне втручання, орієнтоване на усвідомлення, підтримку та ресурсне відновлення особистості на кожному з етапів [21].

Сьогодні існує безліч сучасних підходів і теорій, що досліджують явище професійного вигорання. Однією з таких моделей є концепція перекриття ролей, яка припускає, що наявність у працівника великої кількості ролей (наприклад, ролі співробітника, батька чи члена сім'ї) може призвести до вигорання. Це відбувається через підвищений рівень стресу та брак необхідної підтримки.

Інша важлива теорія – це теорія соціального обміну. Вона підкреслює, що взаємодія між працівником і організацією є формою обміну ресурсами. Коли працівник не отримує належної підтримки або визнання з боку організації, це може стати причиною вигорання [50].

Також варто зазначити теорії, які фокусуються на індивідуальних аспектах, таких як особистісні характеристики та стратегії подолання труднощів. Наприклад, теорія резервів ресурсів стверджує, що працівники з високим рівнем особистих ресурсів (як-от енергія та здоров'я) менш схильні до вигорання.

Сучасні наукові підходи до вивчення професійного вигорання охоплюють широкий спектр теорій, які пояснюють механізми його виникнення, розвитку та наслідків.

В рамках моделі професійного стресу В. Шауфелі, Е. Демеруті, А. Баккера ((Job Demands–Resources model, JD-R) вигорання виникає як результат дисбалансу між професійними вимогами (job demands) і наявними ресурсами (job resources). Ця модель широко використовується для пояснення вигорання в організаціях і дає змогу будувати ефективні інтервенції [61].

Згідно з концепцією JD-R, кожна професія має свої специфічні характеристики, які умовно поділяються на дві ключові групи:

Вимоги праці (job demands) – це аспекти робочого середовища, які потребують значних фізичних, емоційних або когнітивних зусиль. До них належать перевантаження, інтенсивність навантаження, дефіцит часу, емоційне виснаження внаслідок постійного контакту з клієнтами тощо.

Ресурси праці (job resources) – це фактори, які сприяють досягненню цілей, знижують рівень стресу та стимулюють професійний розвиток. Сюди входять підтримка з боку колег і керівництва, можливості професійного зростання, автономія в роботі, позитивний клімат у колективі.

Ключове положення моделі полягає в тому, що дисбаланс між вимогами та доступними ресурсами провокує зниження працездатності, психоемоційне виснаження та, зрештою, розвиток професійного вигорання. Особливо гостро це проявляється у фахівців допоміжних професій – психологів, соціальних працівників, педагогів, медичних працівників, чия робота пов'язана з високим рівнем емоційного включення [40].

JD-R модель також має прикладне значення, оскільки дозволяє розробити практичні стратегії профілактики та інтервенції. Наприклад, збільшення рівня ресурсів (наприклад, введення програм супервізії або розвитку професійних навичок) може знизити негативний вплив високих вимог. Таким чином, модель є ефективним інструментом не лише для теоретичного осмислення, а й для удосконалення умов праці в організаціях.

У цілому, модель JD-R надає цілісне бачення механізмів виникнення вигорання, підкреслюючи важливість балансу між навантаженням і підтримкою, що особливо актуально для професій, орієнтованих на допомогу іншим.

Розглянуті теоретичні підходи створюють цілісну наукову базу для вивчення феномена професійного вигорання. Вони дозволяють: виділити внутрішні та зовнішні чинники вигорання; зрозуміти механізми його формування; окреслити можливі напрями профілактики та психологічної допомоги. Автори вважають, що професійне вигорання є багатовимірним синдромом, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та низьку продуктивність праці. Особливу увагу приділено значенню соціальної підтримки та організаційних ресурсів.

На думку дослідників, вигорання психологів безпосередньо пов'язане з високим емоційним навантаженням, необхідністю емоційної саморегуляції і роботою з важкими клієнтами [11]. Наявність адекватної підтримки та професійного розвитку значно знижує рівень вигорання. Вченими виявлено, що низька самооцінка професійної компетентності (самоефективність) та високий рівень стресу є основними передумовами вигорання. Так, дослідження Х. Кім, Д. Джі показало, що високий рівень професійного вигорання негативно впливає не лише на психологічний стан працівників допоміжних спеціальностей, а й на їх фізичне здоров'я [81]. Хронічний стрес пов'язаний із зниженням імунітету та розвитком соматичних захворювань. Високий рівень емоційного навантаження та тривалий стрес є основними детермінантами професійного вигорання у всіх трьох групах фахівців

(психологи, педагоги, соціальні працівники). При тому, індивідуальні особливості, такі як самооцінка, емоційна регуляція та професійна самоефективність, відіграють ключову роль у формуванні стійкості або, навпаки, уразливості до вигорання.

Вигорання має багатогранний характер і потребує диференційованого підходу у різних професійних групах, зокрема серед допоміжних професій. На думку дослідників, соціальна підтримка (колеги, керівництво) та наявність ресурсів (час, матеріальні, організаційні) значно пом'якшують негативні наслідки вигорання. Сучасні науковці підкреслюють, що вигорання має багатогранний характер і потребує диференційованого підходу у різних професійних групах, зокрема серед допоміжних професій. Вчені пропонують типологію різних профілів вигорання, що відрізняються за рівнем проявів основних компонентів. Це допомагає точніше ідентифікувати стадію вигорання і пропонувати більш індивідуалізовані втручання.

Таким чином, професійне вигорання являє собою відносно новий феномен, який активно досліджується в психології, тому його визначення часто є неоднозначним. Синдром «професійного вигорання» можна розглядати як складний комплекс симптомів, що виникає внаслідок впливу різних системних факторів. Він пов'язаний із змінами в поведінці, специфічними стратегіями подолання стресу та механізмами захисту, а також може призводити до спотворення процесів самоактуалізації та особистісного розвитку.

Результати проведеного аналізу та узагальнення даних наукових джерел свідчать про те, що вигорання має комплексний вплив на психологічне та фізичне здоров'я, що вимагає комплексних заходів профілактики і корекції, включно з психотерапією, зміною робочих умов та підвищенням професійної компетентності. Різні стадії та профілі вигорання потребують індивідуального підходу, що забезпечує більш ефективне втручання та реабілітацію.

## 1.2. Психологічні чинники розвитку синдрому професійного вигорання у фахівців допоміжних професій

Синдром професійного вигорання (СПВ) – це складне психоемоційне явище, яке виникає у відповідь на хронічний професійний стрес і характеризується поступовим виснаженням емоційних ресурсів, деперсоналізацією, зниженням ефективності та мотивації до праці. Особливо вразливими до цього синдрому є фахівці допоміжних професій – психологи, педагоги, соціальні працівники, медичні сестри, волонтери, які постійно працюють з людським болем, стражданнями та емоційним напруженням.

Психологічні чинники – це внутрішні психічні характеристики особистості, що сприяють формуванню синдрому ПВ при постійному професійному навантаженні.

Усі психологічні чинники мають міжособистісний або інтраперсональний характер. Їх поєднання формує ризикову ситуацію, яка в умовах високого емоційного навантаження або брак соціальної підтримки призводить до вигорання. У фахівців допоміжних професій вигорання часто розвивається поступово, за моделлю В. Бойка, від фази напруги до виснаження [3].

Ключовим моментом є особистісна вразливість – деякі фахівці з високою рефлексією та ресурсністю здатні чинити опір ПВ навіть за несприятливих умов. Основні психологічні чинники розвитку синдрому професійного вигорання, узагальнені з наукових джерел, представлені в табл.1.3 [19; 23; 37; 44; 52].

Таблиця 1.3

Основні психологічні чинники психологічного вигорання (узагальнено з наукових джерел)

| Психологічний чинник        | Автори    | Коротка характеристика                                                       |
|-----------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------|
| Рівень емоційного інтелекту | Л. Петрик | Низька здатність до емоційної регуляції підвищує ризик емоційного виснаження |

|                                                |                           |                                                                                                    |
|------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Емпатія та гіперідентифікація                  | Т. Клейніна               | Надмірне співпереживання веде до вторинної травматизації («синдром співпереживання»)               |
| Низька самооцінка, сумніви у компетентності    | В. Бойко; С. Шварц        | Внутрішні сумніви сприяють зниженню мотивації, самоцінності й відчуттю «порожнечі»                 |
| Психоемоційна нестабільність                   | А. Леонова                | Тривожність, імпульсивність, роздратованість знижують адаптаційні можливості                       |
| Потреба у соціальному схваленні                | А. Захарова               | Людина залежить від зовнішньої оцінки, що спричиняє втрату автентичності та вразливість до критики |
| Зниження здатності до саморефлексії            | Н. Пархоменко             | Людина не вміє аналізувати свій стан і потреби, накопичує внутрішню напругу                        |
| Професійна деформація                          | Є. Клімов, В. Бурдаков    | Утрата гнучкості мислення, рутини, цинізм щодо клієнтів                                            |
| Внутрішні конфлікти                            | А. Лазурський, М. Лазарев | Конфлікт між бажаним і реальним, між особистими цінностями й вимогами професійного середовища      |
| Низький рівень психологічної гігієни           | Т. Войтенко, Т. Яценко    | Відсутність регулярного емоційного «розвантаження», самопомоги, профілактики                       |
| Відсутність навичок подолання стресу (копінгу) | І. Семіонова              | Використання неефективних механізмів подолання стресу – уникнення, заперечення, проекція тощо      |

Розвиток психологічного вигорання відбувається поступово, в умовах хронічного стресу та безсистемного ставлення до психогігієни. Психологічні чинники професійного вигорання відіграють провідну роль у формуванні стійкої емоційної виснаженості у фахівців допоміжних професій.

Найбільш значущими є такі чинники, як високий рівень емпатії, низька самооцінка, висока відповідальність, дефіцит саморегуляції та внутрішні конфлікти.

Одним із ключових факторів розвитку СПВ є особистісні риси, що впливають на сприйняття стресу та способи його подолання. Дослідження свідчать, що фахівці з високим рівнем тривожності, ригідності мислення, низькою самооцінкою та залежністю від зовнішнього схвалення є більш схильними до вигорання. Надмірна емпатія, характерна для допоміжних професій, також може призводити до емоційного перенавантаження, якщо не супроводжується вмінням зберігати професійну дистанцію [50].

Крім того, значну роль відіграє мотивація до професійної діяльності. Якщо вона базується на зовнішніх стимулах (визнання, статус, матеріальні переваги), то у разі фрустрації таких очікувань зростає ризик емоційного вигорання. Натомість внутрішня мотивація, орієнтація на особистісний розвиток і професійне самоствердження можуть стати буфером від деструктивних наслідків стресу.

Фахівці допоміжних професій нерідко перебувають у ситуації «перехресного вогню» очікувань: клієнти, керівництво, суспільство висувують суперечливі вимоги. Це породжує рольову напругу, невизначеність і фрустрацію. Наприклад, соціальний працівник може прагнути надати повну підтримку клієнтові, але обмеження з боку нормативно-правової бази або ресурсу установи можуть заважати ефективному втручання.

Також важливим чинником є відсутність зворотного зв'язку або позитивної оцінки діяльності. Фахівці, що виконують емоційно затратну роботу, потребують підтвердження її значущості. У разі ігнорування, формального підходу з боку керівництва або суспільства формується відчуття марності, яке підсилює симптоми вигорання [39].

Мікроклімат у професійному середовищі також відіграє значну роль у профілактиці або, навпаки, стимулюванні розвитку СЕВ. Підтримка з боку колег, відкритість до обговорення складних ситуацій, емпатійне спілкування знижують рівень психологічного напруження. Натомість міжособистісні конфлікти, конкуренція, бюрократизація роботи та відсутність командної взаємодії сприяють накопиченню емоційного виснаження.

Слід зауважити на те, що професійна діяльність фахівців допоміжних професій нерідко пов'язана з екзистенційними темами – сенс життя, страждання, смерть, несправедливість. Постійне зіткнення з цими темами без належної внутрішньої рефлексії або психологічного супроводу може призводити до втрати сенсу професійної діяльності, емоційного оціпеніння або цинізму.

Отже, психологічні чинники розвитку синдрому професійного вигорання у фахівців допоміжних професій є багатовимірними та взаємопов'язаними. Особистісні особливості, професійні рольові конфлікти, характер взаємин у колективі та екзистенційна напруга – все це впливає на стійкість до професійного стресу. Усвідомлення цих чинників є передумовою для розробки профілактичних заходів, спрямованих на збереження психологічного здоров'я фахівців допоміжних професій. Важливим завданням постає створення середовища, яке сприятиме розвитку емоційної компетентності, підтримки колег та постійної рефлексії змісту своєї діяльності.

В дослідженнях З. Сейдаметової виділено наступні психологічні чинники професійного вигорання фахівців допоміжних професій [45]:

1. Емоційне виснаження – найчастіше згадуваний компонент вигорання, який виникає внаслідок хронічного емоційного перенапруження. Постійне співпереживання, залучення до чужих проблем і недостатній емоційний ресурс на власне відновлення призводять до зниження енергії, відчуття «спустошеності». Цей процес відбувається поступово, часто, непомітно для самого фахівця.

2. Низька самооцінка професійної ефективності. Фахівці допоміжних професій часто стикаються з відсутністю швидкого або очевидного результату своєї діяльності. Це знижує суб'єктивну оцінку власної значущості, породжує сумніви у професійній компетентності, що, у свою чергу, посилює фрустрацію та емоційне виснаження. Особливо чутливими є фахівці з перфекціоністськими установками та високими внутрішніми стандартами.

3. Особистісні риси. Велике значення мають такі особистісні характеристики, як підвищена відповідальність, емоційна вразливість, емпатія, низька толерантність до фрустрації. Люди з високим рівнем тривожності або схильністю до самозвинувачення частіше демонструють симптоми вигорання. Наприклад, внутрішній конфлікт між бажанням

допомагати всім і неможливістю цього реалізувати викликає хронічне почуття провини й безпорадності.

4. Когнітивні установки. Важливу роль відіграє спосіб інтерпретації робочих труднощів. Наприклад, фахівець, який розглядає кожну невдачу як особисту поразку або загрозу самооцінці, значно швидше вичерпає свої ресурси. Негнучкість мислення, ригідність, дихотомічне «чорно-біле» сприйняття ситуацій – це типові когнітивні чинники, що посилюють вигорання.

5. Низький рівень стресостійкості та механізми подолання. Фахівці, які не мають ефективних стратегій подолання стресу (наприклад, звернення по підтримку, конструктивна самоаналіз, рефлексія), часто використовують дисфункціональні механізми: уникнення, ізоляцію, емоційне «відключення». Це призводить до наростання симптомів вигорання та формування захисної «емоційної броні», що порушує якість взаємодії з клієнтами.

6. Соціально-психологічна ізоляція. На думку дослідниці, брак підтримки з боку колег, керівництва, відсутність можливості «виговоритися», обговорити складні випадки або поділитися емоціями – все це формує ізоляцію, яка тільки поглиблює переживання. Відсутність належного зворотного зв'язку з боку організації також сприяє формуванню відчуття непотрібності, рутинності та професійної безперспективності.

В дослідженнях Л. Карамушки виділено найбільш типові психологічні чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання у фахівців допоміжних професій (табл. 1.4) [36].

Таблиця 1.4

Психологічні чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання у фахівців допоміжних професій (Л. Карамушка)

| Чинник                 | Опис                                             | Прояви у професійній діяльності                              |
|------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Високий рівень емпатії | Здатність надмірно перейматися емоціями клієнтів | Емоційне виснаження, зниження власного енергетичного ресурсу |

|                                     |                                                                       |                                                                |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Потреба у зовнішньому схваленні     | Орієнтація на думку керівництва, колег, клієнтів                      | Постійна тривога, страх помилки, перфекціонізм                 |
| Знижена самооцінка                  | Невпевненість у професійних навичках, низька віра у власні можливості | Почуття некомпетентності, синдром самозванця                   |
| Високий рівень відповідальності     | Надмірне відчуття обов'язку, ідеалізм у роботі                        | Виснаження, хронічний стрес, неможливість делегувати обов'язки |
| Емоційна ригідність                 | Нездатність до емоційного відновлення                                 | Апатія, емоційне "відключення", байдужість до проблем клієнтів |
| Низький рівень стресостійкості      | Вразливість до конфліктів, критики, змін                              | Тривожність, агресивність або втеча від проблем                |
| Внутрішній конфлікт                 | Невідповідність між особистими цінностями та реальними умовами праці  | Почуття провини, фрустрація, розчарування у професії           |
| Дефіцит психологічної гігієни       | Відсутність практик самопідтримки, розвантаження                      | Хронічна втома, порушення сну, дратівливість                   |
| Розмиті особисті та професійні межі | Змішування ролей, недостатня дистанція з клієнтами                    | Перенесення проблем клієнтів у власне життя                    |
| Професійна ізоляція                 | Відсутність колегіальної підтримки, міжособистісної взаємодії         | Відчуття самотності, зниження мотивації, емоційне виснаження   |

На думку більшості сучасних вчених, психологічні чинники мають критичне значення у формуванні синдрому професійного вигорання.

В рамках досліджень вчені виділяють стадії професійного вигорання у працівників допоміжних професій з врахуванням психологічних чинників розвитку професійного вигорання [18]:

1. Початкова стадія: приховане виснаження. На першому етапі емоційного вигорання симптоматика проявляється незначно та часто залишається непоміченою як самими фахівцями, так і їхнім найближчим оточенням. Зазвичай це виявляється у потребі частіших перерв, неувважності, перших випадках забування рутинних обов'язків, дратівливості або труднощах з концентрацією. У цей період працівник може ще зберігати зовнішню активність, але поступово втрачає енергію. Виникає втома, яка не минає після звичного відпочинку. Саме в цей час надзвичайно важливими є ранні заходи самодопомоги: регулярне фізичне розвантаження, відновлення емоційного ресурсу, підтримка соціальних

зв'язків. Тривалість цієї стадії варіюється залежно від характеру роботи, індивідуальних психологічних особливостей, інтенсивності психоемоційних навантажень і може тривати від 3 до 5 років.

2. Середня стадія: втома, що накопичується. Другий етап характеризується поглибленням ознак професійного вигорання. Зменшується мотивація до професійної діяльності, виникає втрата інтересу до спілкування з колегами, клієнтами, а згодом – навіть із близькими. Працівник відчуває внутрішню порожнечу, дедалі частіше з'являються ознаки апатії, виснаження, соматичні скарги (головний біль, часті застуди, слабкість, безсоння). Навіть вихідні або відпустка не дають очікуваного полегшення. У цій фазі викладач може функціонувати автоматично, виконуючи обов'язки за інерцією. Симптоми мають систематичний характер і глибше вкорінюються у психіку. За відсутності цілеспрямованої корекції та підтримки ця стадія може затягнутися на 5–15 років.

3. Хронічна стадія: повне професійне згорання. На третьому, критичному етапі, емоційне виснаження стає хронічним. Професіонал може втратити не лише інтерес до роботи, а й відчуття цінності своєї діяльності, сенсу професійного буття. Поширеними є глибокі порушення у психоемоційному стані: депресія, тривожні розлади, часткова або повна втрата енергії, психосоматичні захворювання, емоційне «отупіння», труднощі з пам'яттю, концентрацією, сном. Людина прагне до ізоляції, уникає контактів, може різко змінитися у поведінці або навіть втратити професійну ідентичність. Ця фаза є небезпечною, оскільки у разі відсутності допомоги – можлива втрата працездатності або виникнення суїцидальних думок. Даний стан може тривати 10–20 років.

Професійне вигорання у працівників допоміжних спеціальностей розгортається поступово та має чітко виражену динаміку: від легких ознак втоми до глибокої емоційної, інтелектуальної та соціальної деградації. Найнебезпечніше – ігнорування ранніх сигналів виснаження, що з часом призводить до серйозних порушень психічного і фізичного здоров'я.

Своєчасна профілактика, системна психологічна підтримка, ефективна організація праці, розвиток навичок саморегуляції та емоційного інтелекту є ключовими чинниками, які можуть значно знизити ризики розвитку синдрому вигорання у професійній діяльності.

В дослідженнях М. Корольчук, Л. Березовської, В. Бойко, Л. Карамушки, Т. Зайчикової та ін. виділено три групи психологічних чинників професійного вигорання: індивідуально-особистісні (табл. 1.5) [23]; професійні (табл.1.6) [37]; психосоціальні (табл.1.7)[14].

Таблиця 1.5

Індивідуально-особистісні чинники професійного вигорання  
(М. Корольчук, Л. Березовська)

| Психологічний чинник                | Суть впливу на вигорання                                                                                           |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Низька самооцінка                   | Сприяє внутрішній нестабільності, підвищеній чутливості до критики, зниженій мотивації та ризику деперсоналізації. |
| Перфекціонізм                       | Постійне прагнення до ідеалу веде до хронічної незадоволеності, розчарування, емоційної втоми.                     |
| Локус контролю (зовнішній)          | Відчуття безсилля перед зовнішніми обставинами сприяє розвитку почуття безнадійності.                              |
| Рівень тривожності                  | Хронічна тривожність підсилює реактивність на стрес і знижує емоційну витривалість.                                |
| Низький рівень емоційного інтелекту | Ускладнює саморегуляцію, заважає розуміти й обробляти стресові переживання.                                        |

Індивідуально-особистісні чинники відіграють ключову роль у формуванні синдрому емоційного вигорання. Особистості з низькою самооцінкою, високим перфекціонізмом та зовнішнім локусом контролю мають знижені адаптаційні ресурси, що сприяє швидшому емоційному виснаженню. Водночас розвиток емоційного інтелекту, позитивна самооцінка та навички стресостійкості можуть слугувати буферами проти вигорання.

Таблиця 1.6

Професійні чинники, що впливають на емоційне вигорання (В. Бойко)

| Чинник                       | Характеристика впливу                                                  |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Високе емоційне навантаження | Постійна емоційна участь у проблемах інших виснажує ресурси психіки.   |
| Рольова невизначеність       | Суперечливі очікування або невизначені функції спричиняють фрустрацію. |

|                                   |                                                               |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Відсутність підтримки в колективі | Підвищує відчуття ізоляції, знижує здатність долати труднощі. |
| Монотонність діяльності           | Знижує зацікавленість, викликає втрату сенсу в роботі.        |
| Недостатнє визнання результатів   | Формує почуття недооцінки, знижує внутрішню мотивацію.        |

Професійне середовище має вагомий вплив на розвиток синдрому вигорання. Наявність емоційно виснажливої праці, відсутність підтримки, неясність ролей та недооцінка з боку керівництва створюють умови, в яких навіть психічно стійкі фахівці поступово втрачають енергію, залученість і професійний сенс [6]. Отже, управління організаційними факторами – критично важливе для профілактики вигорання.

Таблиця 1.7

Психосоціальні чинники вигорання (Л. Карамушка, Т. Зайчикова)

| Чинник                              | Суть впливу                                                     |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Низький рівень соціальної підтримки | Посилює відчуття самотності та безвиході.                       |
| Конфлікти в команді                 | Погіршують психоемоційний клімат, знижують ефективність роботи. |
| Порушення балансу "робота-життя"    | Спричиняє хронічне перевантаження, втрату ресурсів відновлення. |
| Відсутність професійного розвитку   | Спричиняє демотивацію, почуття застою, втрату інтересу.         |

На думку дослідників, психосоціальні чинники створюють фонове середовище, що впливає на схильність до вигорання [48]. Відсутність підтримки, конфлікти, перенавантаження та монотонність життя поза роботою є значущими предикторами емоційного виснаження. Формування сприятливого мікроклімату, підтримка work-life балансу та забезпечення можливостей для особистісного росту – ключ до збереження емоційного здоров'я фахівців.

Особистісні особливості можуть як посилювати вразливість до стресу, так і виступати буфером, що знижує його вплив. Результати чисельних наукових розвідок свідчать про те, що особистісні особливості фахівця можуть або посилювати ризики емоційного виснаження, або допомагати йому протистояти стресорам (табл.1.8) [51].

Таблиця 1.8

## Особистісні чинники, що підвищують та зменшують ризик вигорання

| Особистісна риса                        | Характеристика                                                        | Потенційні наслідки                                                           |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Підвищують ризик професійного вигорання |                                                                       |                                                                               |
| Перфекціонізм                           | Схильність до встановлення надмірно високих стандартів та самокритики | Постійне незадоволення результатами, почуття неупішності, емоційне виснаження |
| Залежність від зовнішньої оцінки        | Потреба в постійному схваленні з боку колег, клієнтів                 | Висока емоційна вразливість, страх критики, невдоволення собою                |
| Схильність до гіперемпатії              | Надмірне співпереживання клієнтам, втрата особистих меж               | "Зараження" емоційним болем інших, зниження психоемоційного ресурсу           |
| Ригідність мислення                     | Нездатність до гнучкої адаптації до змін                              | Посилення внутрішнього конфлікту, стрес у ситуаціях невизначеності            |
| Низький рівень емоційної саморегуляції  | Важкість у керуванні власними емоціями                                | Часті емоційні зриви, виснаження, конфлікти                                   |
| Зменшують ризик вигорання               |                                                                       |                                                                               |
| Рефлексивність                          | Здатність до самопостереження, осмислення власних дій і переживань    | Сприяє усвідомленню особистісних меж і ресурсів                               |
| Емоційний інтелект                      | Уміння розпізнавати, регулювати свої й чужі емоції                    | Підвищує стійкість до стресу, покращує комунікацію                            |
| Самоефективність (Бандура)              | Віра у власну здатність досягати мети                                 | Підвищує мотивацію, знижує фрустрацію при труднощах                           |
| Гнучкість мислення                      | Здатність адаптуватися до нових ситуацій                              | Зменшує рівень тривоги в умовах змін                                          |
| Оптимізм                                | Схильність до позитивного сприйняття майбутнього                      | Допомагає зберігати ресурс у складних обставинах                              |

Психологічне вигорання є індивідуалізованим процесом, і не всі працівники однаково реагують на однакові робочі навантаження – все залежить від їх особистісного профілю.

Підвищену вразливість до вигорання демонструють ті фахівці, які схильні до емоційного самопожертви, гіпервідповідальності та самокритичності. Захисним чинником виступає сформованість емоційного інтелекту, саморефлексії, внутрішнього локусу контролю, гнучкості мислення та оптимізму. Найбільш вразливими є спеціалісти, які не мають сформованих

навичок саморегуляції, балансу між роботою і особистим життям, а також соціальної підтримки [15].

Отже, психологічні чинники розвитку синдрому професійного вигорання у фахівців допоміжних професій є багатofакторними та взаємопов'язаними. Вони охоплюють як внутрішньо-особистісні особливості (емоційна вразливість, когнітивні переконання, самооцінка), так і професійні установки (рівень очікувань від результатів роботи, толерантність до фрустрації, готовність приймати обмеження допомоги). Окремо варто наголосити на значенні соціального середовища, яке або сприяє профілактиці вигорання (через підтримку, комунікацію, визнання), або, навпаки, прискорює його розвиток.

Своєчасна психопрофілактика та підвищення психологічної культури фахівців допоміжних професій є необхідною умовою запобігання вигоранню.

Профілактика вигорання має ґрунтуватися не лише на покращенні умов праці, а й на розвитку особистісних ресурсів – зокрема, навичок емоційного самоменеджменту, ефективної комунікації та стресостійкості [28].

Індивідуальна психопрофілактика та супервізія мають стати обов'язковими компонентами роботи з фахівцями допоміжних професій, які щодня взаємодіють з людським болем і проблемами.

### 1.3. Особливості професійної діяльності фахівців допоміжних професій як фактор ризику професійного вигорання

Сучасний світ диктує зростання вимог до професійної діяльності фахівців, які працюють у сфері допомоги – психологів, соціальних працівників, педагогів, медичних працівників тощо. Ці професії об'єднують постійний контакт з людьми, потреба в емоційному залученні та високий рівень відповідальності. Однак саме в цих умовах і формуються сприятливі передумови до виникнення синдрому професійного вигорання (СПВ). Вивчення професійних особливостей допоміжних професій як факторів

ризик є ключовим для розробки превентивних програм підтримки та збереження психічного здоров'я фахівців.

До допоміжних професій належать ті, що передбачають надання допомоги іншій людині в ситуації фізичних, психологічних, соціальних або духовних труднощів. У центрі професійної діяльності таких фахівців – інший індивід, який часто перебуває в кризовому або уразливому стані. Це вимагає високого рівня емпатії, емоційного включення, самоконтролю та психологічної витривалості.

Допоміжні професії не лише спрямовані на підтримку інших, а й часто позбавлені швидких позитивних результатів, що створює додаткову напругу та відчуття фрустрації. Важливу роль відіграє також суспільна недооцінка цих професій, емоційна віддача без емоційного зворотного зв'язку, а також низька заробітна плата, перевантаження і постійне відчуття відповідальності за чужі долі [31].

Фахівці допоміжних професій (психологи, соціальні працівники, медичні сестри, педагоги, реабілітологи тощо) постійно взаємодіють з людьми, часто – з тими, хто переживає стрес, біль, кризу або соціальні труднощі. Такий щоденний контакт вимагає високого рівня емпатії, терпіння та емоційної стійкості. Проте при недостатньому рівні емоційного ресурсу виникає емоційне виснаження – перша ознака вигорання.

Високий рівень відповідальності професій полягає в тому, що фахівці допоміжних професій несуть особисту відповідальність за життя, здоров'я, добробут чи психоемоційний стан інших людей. Часто результат їхньої праці важко побачити негайно, і це створює додаткову психологічну напругу. Таке навантаження сприяє розвитку тривожності та фрустрації.

Характерною ознакою професійної діяльності працівників допоміжних професій є робота в умовах дефіциту ресурсів. Психологічні та соціальні служби, освітні та медичні установи часто функціонують у складних умовах: обмежене фінансування, недостатній кадровий склад, великий обсяг роботи.

Це створює ситуації перевантаження, неможливості виконати всі обов'язки якісно, що підвищує ризик вигорання [11].

Обмежені можливості кар'єрного зростання окреслюються тим, що у багатьох допоміжних професіях професійне зростання відбувається повільно або майже відсутнє. Відсутність перспектив викликає втрату мотивації, зниження самооцінки, відчуття марності зусиль, що також сприяє формуванню синдрому професійного вигорання.

Професійна деформація та рольові конфлікти є частиною професійної діяльності працівників допоміжних професій. Фахівці можуть поступово зливатися з професійною роллю, що призводить до стирання меж між роботою і особистим життям. Крім того, виникає конфлікт між очікуваннями суспільства, керівництва і власними цінностями або можливостями. Така рольова напруга виснажує внутрішні ресурси [46].

Часто працівники допоміжних професій мають обмежену кількість каналів психологічного розвантаження. Відсутність супервізії, професійної підтримки або доброзичливого середовища у колективі унеможлиблює своєчасну емоційну компенсацію.

Багато фахівців приходять у допоміжні професії з бажанням допомагати іншим, часто жертвуючи власними потребами. Це створює ідеальні умови для надмірного виснаження, якщо не розвинено навички емоційного самозахисту та рефлексії.

Отже, особливості професійної діяльності фахівців допоміжних професій прямо впливають на формування професійного вигорання. Найбільш ризикованими є емоційне перевантаження, хронічна відповідальність, дефіцит соціальної підтримки, відсутність кар'єрних перспектив і професійна деформація. Своєчасне усвідомлення цих факторів та формування захисних психологічних механізмів (супервізія, рефлексія, емоційна гігієна) є критично важливими для збереження професійного здоров'я.

Особливості, викладені в таблиці 1.9, мають комплексний характер і взаємно підсилюють одне одного, формуючи хронічний стресовий тиск.

Усвідомлення цих особливостей є підґрунтям для формування індивідуальних стратегій самозбереження, підвищення професійної стійкості та збереження емоційного ресурсу [53].

Таблиця 1.9

Особливості професійної діяльності фахівців допоміжних професій як чинники ризику розвитку синдрому професійного вигорання

| Особливість професійної діяльності                     | її вплив як чинника вигорання                                                  |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Постійний емоційний контакт з клієнтами                | Виснаження емоційного ресурсу, підвищене співпереживання, ризик втрати емпатії |
| Робота з травматичними життєвими історіями інших       | Накопичення емоційного болю, розвиток вторинної травматизації                  |
| Низька соціальна оцінка результатів праці              | Відчуття недооціненості, фрустрація, зниження мотивації                        |
| Високий рівень відповідальності за благополуччя інших  | Хронічна напруга, тривожність, страх помилки                                   |
| Відсутність чітких меж між роботою та особистим життям | Перевантаження, розмиття ролей, брак відновлення                               |
| Обмежені можливості кар'єрного росту                   | Стагнація, втрата сенсу діяльності                                             |
| Часті випадки емоційно важких чи кризових ситуацій     | Зниження толерантності до стресу, психосоматичні розлади                       |
| Недостатній рівень підтримки з боку адміністрації      | Відчуття самотності, професійної ізоляції                                      |
| Невизначеність критеріїв оцінки ефективності роботи    | Відсутність зворотного зв'язку, зниження впевненості                           |
| Надмірна кількість клієнтів або робоче навантаження    | Фізичне та психічне виснаження, ризик вигорання                                |

Фахівці допоміжних професій (психологи, соціальні працівники, педагоги, медики тощо) працюють у сфері постійної взаємодії з людьми, які перебувають у вразливому чи критичному стані. Особливості їхньої професійної діяльності включають високу емоційну залученість, відповідальність, часто – відсутність ресурсів, а також недостатнє соціальне визнання їхньої праці. Сукупність цих умов створює тривале психоемоційне напруження, яке з часом може призводити до виснаження та розвитку синдрому професійного вигорання. Системні зміни в умовах праці, підвищення престижу допоміжних професій, організація програм підтримки можуть значно знизити ризики професійного вигорання [2].

Професійна діяльність фахівців допоміжних професій відзначається системним впливом факторів ризику, пов'язаних з високою емоційною вартістю праці, складністю міжособистісних стосунків та дефіцитом ресурсів для самовідновлення.

Так, працівники допоміжних професій постійно стикаються з болем, стражданнями, емоційною нестабільністю своїх клієнтів або пацієнтів. Постійна потреба «бути включеним», співпереживати, підтримувати — призводить до поступового емоційного виснаження. Відсутність механізмів відновлення емоційних ресурсів є основою розвитку вигорання.

Допоміжні професії часто характеризуються багатозадачністю, дедлайнами, високими вимогами з боку керівництва та клієнтів. Нерідко виникають етичні дилеми, коли очікування суспільства чи організації вступають у конфлікт з особистими цінностями працівника та викликають хронічний стрес.

Соціальна невидимість результатів праці, відсутність позитивного зворотного зв'язку та нерозуміння з боку оточення знижують мотивацію. Внутрішня потреба допомагати іншим може поступово трансформуватися в розчарування та байдужість [30].

Фахівці мають високий рівень відповідальності при обмежених ресурсах та змушені приймати важливі рішення у складних умовах, часто — без достатньої кількості ресурсів (часу, коштів, інформації). Це породжує відчуття безсилля, провини за неефективність, навіть коли вона обумовлена зовнішніми чинниками.

Результати чисельних досліджень свідчать про те, що особливо швидко «вигорають» фахівці, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності (саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт), а також педагогічні працівники, які відчувають постійний

внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою [34]. Постійне переживання, особливо неусвідомленого, конфлікту вимагає більшої витрати сил та енергії.

Наявність ряду особистісних характеристик може виступати як захисними, так і ризикованими чинниками. Зокрема, ідеалістичне уявлення про професію, перфекціонізм, гіпервідповідальність – часто присутні у молодих фахівців роблять їх вразливими до професійного вигорання. Водночас емоційна стабільність, розвинене самоспостереження, навички саморегуляції знижують ризики СПВ [18].

Слід зауважити на те, що невідповідність між очікуваннями працівника та реальними умовами праці (високе навантаження, дефіцит ресурсів, несправедливе ставлення, відсутність кар'єрного росту) провокує хронічне професійне напруження. Згодом це може призвести до втрати сенсу професійної діяльності, цинізму, байдужості до клієнтів, відчуження.

Організації, що не підтримують розвиток працівників, не надають можливостей для психологічного розвантаження та не забезпечують належні умови праці, несуть відповідальність за підвищення ризику СПВ.

До ключових організаційних чинників розвитку професійного вигорання відносять ряд несприятливих умов, що ускладнюють ефективне функціонування фахівців. Серед них – незадовільне матеріально-технічне забезпечення робочого простору, що унеможливорює повноцінне виконання професійних обов'язків. Значну роль відіграють і завищені або неадекватні очікування з боку керівництва, які часто супроводжуються розмитістю або надмірністю вимог.

Окрему загрозу становить нерегламентований робочий день, який позбавляє працівника можливості дотримуватися балансу між особистим і професійним життям. До цього додаються обмеження ресурсів: зокрема низький рівень оплати праці та дефіцит організаційної підтримки. Нечіткість посадових інструкцій або їх формальне існування призводять до нерозуміння конкретного функціоналу та породжують рольову невизначеність, яка, у свою чергу, викликає часті рольові конфлікти [57].

Погіршує ситуацію відсутність механізмів адміністративного визнання й морального заохочення, що призводить до знецінення зусиль працівника. В умовах частих міжособистісних конфліктів у колективі та несправедливих управлінських практик працівники відчують безсилля і фрустрацію. Крім того, вплив мають і соціокультурні установки – зокрема, упередження та стереотипи, пов’язані з гендерними ролями або віковими характеристиками, які ускладнюють міжособистісну взаємодію в організації [85].

Отже, професійне вигорання у фахівців допоміжних професій є складним психоемоційним процесом, що формується під впливом поєднання зовнішніх (організаційних) та внутрішніх (особистісних) чинників. Особливості професійної діяльності – емоційне навантаження, хронічний стрес, недостатність ресурсів, нестача визнання створюють потужне тло для розвитку вигорання. Найбільш уразливими є спеціалісти з високою емпатією, гіпервідповідальністю, низькою здатністю до самозахисту.

Для запобігання СПВ необхідно не лише посилювати індивідуальні ресурси фахівців, а й трансформувати умови професійної діяльності: впроваджувати програми емоційного супроводу, навчання технікам стрес-менеджменту, формувати підтримуюче організаційне середовище. Лише комплексний підхід забезпечить стійкість допоміжного фахівця до професійних викликів та збереже його психічне благополуччя.

## Висновки до розділу 1

Професійне вигорання розглядається як складне багатовимірне явище, що поєднує психологічне, емоційне, поведінкове та психосоматичне виснаження особистості у відповідь на тривалу дію професійних стресорів. Воно особливо загострюється у представників допоміжних професій, діяльність яких орієнтована на постійне емоційне включення та допомогу іншим.

Розглянуто поетапний розвиток синдрому професійного вигорання (від напруження – до виснаження), а також специфіку його перебігу у працівників

допоміжних спеціальностей, де симптоми мають тенденцію до хронізації та соціальної ізоляції.

На підставі аналізу сучасної наукової літератури встановлено, що основними психологічними чинниками розвитку професійного вигорання є: знижена самооцінка, перфекціонізм, емоційна нестабільність, схильність до емпатійного перенавантаження, відсутність навичок саморегуляції, неефективні копінг-стратегії. Особистісні характеристики можуть як посилювати ризик вигорання, так і виступати захисним ресурсом.

Визначено, що фахівці допоміжних професій (психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні сестри, консультанти, вихователі, волонтери тощо) є вразливою категорією працівників у контексті професійного вигорання, оскільки їх діяльність передбачає високу емоційну включеність, роботу з уразливими категоріями клієнтів, інтенсивне спілкування, потребу у швидкому прийнятті рішень, часто – в умовах обмежених ресурсів і відсутності достатньої підтримки. У процесі професійної діяльності фахівці цієї групи зазнають тривалого впливу емоційних стресів, хронічної втоми, моральних дилем, співпереживання клієнтам, що сприяє поступовому формуванню синдрому професійного вигорання. Структура вигорання охоплює такі компоненти, як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, деформація мотиваційної та ціннісної сфери.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМІЖНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

#### 2.1. Організація та обґрунтування методології емпіричного дослідження

Актуальність емпіричного дослідження. На сучасному етапі розвитку суспільства значно зростає потреба у професіоналах, діяльність яких пов'язана з наданням допомоги іншим – зокрема в освітній, соціальній, медичній, психологічній сферах. Фахівці допоміжних спеціальностей постійно перебувають у полі емоційної взаємодії з клієнтами, що створює підвищене навантаження на їхню психіку. В умовах війни в Україні, зростання соціальної напруги, нестабільності, збільшення кількості клієнтів з кризовими станами та високою емоційною напругою, фахівці все частіше зазнають симптомів професійного вигорання.

Професійне вигорання не лише погіршує психологічне благополуччя працівника, а й знижує якість його професійної діяльності, провокує зниження мотивації, зменшення емпатійності, емоційне виснаження, порушення комунікації та професійної ідентичності. У крайніх випадках, призводить до втрати сенсу професійної діяльності та бажання змінити професію.

Незважаючи на значну кількість теоретичних праць, емпіричні дослідження, які враховують психологічні особливості особистості фахівця допоміжної професії, не є достатньо систематизованими. Існує потреба в глибшому аналізі зв'язку між індивідуальними психологічними характеристиками (рівень емоційної стабільності, самооцінка, рівень тривожності, тип мотивації, механізми психологічного захисту тощо) та вираженістю симптомів вигорання.

Проблема дослідження. Попри те, що професійне вигорання є поширеним явищем серед працівників допоміжних спеціальностей, досі недостатньо з'ясованими залишаються: які саме психологічні особливості особистості сприяють або, навпаки, знижують ризик виникнення вигорання; як різні психологічні чинники (емоційна саморегуляція, самооцінка, рівень тривожності, цінності, професійна мотивація) взаємодіють із проявами вигорання; наскільки вираженість симптомів вигорання залежить від специфіки допоміжної діяльності (психолог, соціальний педагог, консультант тощо); якими можуть бути ефективні психопрофілактичні підходи, які враховують індивідуально-психологічні особливості працівника.

Таким чином, актуальність дослідження полягає в необхідності емпірично виявити, описати та пояснити зв'язки між психологічними характеристиками фахівців допоміжних професій та рівнем їхнього професійного вигорання, що дозволить поглибити наукове розуміння проблеми та сформулювати практичні рекомендації щодо її профілактики.

Об'єкт дослідження : Професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження : Психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.

Мета дослідження : Виявити та проаналізувати психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допоміжних професій, а також розробити рекомендації щодо його запобігання та подолання.

Гіпотеза дослідження : передбачається, що професійне вигорання у фахівців допоміжних професій має специфічні психологічні прояви, які зумовлені поєднанням таких чинників, як: низький рівень емоційної стабільності; зниження мотивації до професійної діяльності; невисока самооцінка професійної компетентності; високий рівень емоційного виснаження; обмежені можливості емоційної регуляції та психологічного самозахисту.

Очікується, що психопрофілактична програма, спрямована на розвиток емоційної регуляції, підвищення самооцінки та усвідомлення професійної

ролі, сприяє зниженню проявів професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.

Завдання дослідження:

1. Провести пілотне емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення специфіки професійного вигорання у фахівців допоміжних професій.
2. Здійснити аналіз зібраних емпіричних даних і сформулювати обґрунтовані висновки.
3. Визначити потенційні напрями психокорекційної допомоги (на прикладі науково-педагогічних працівників, викладачів ВНЗ) та розробити програму профілактики вигорання й зменшення професійного стресу серед працівників допоміжних професій.

Організація та етапи проведення дослідження:

Емпірична частина дослідження, присвячена вивченню впливу професійного вигорання працівників допоміжних професій (на прикладі діяльності викладачів вищих навчальних закладів), реалізовувалась у період із січня по жовтень 2025 року.

Процес дослідження було структуровано у кілька послідовних етапів:

Підготовчий етап. На цьому етапі здійснювався пошук, відбір та аналіз науково-теоретичних джерел з обраної проблематики. Було уточнено категоріальний апарат, визначено цілі й завдання дослідження, сформовано дослідницьку програму та підібрано валідні психодіагностичні методики. Ретельне опрацювання теоретичних матеріалів дало змогу чітко окреслити феномен професійного вигорання та його прояви у працівників допоміжних спеціальностей.

Діагностично-аналітичний етап. Відповідно до обраних психометричних інструментів було проведено діагностику цільової групи : викладачів ВНЗ. Проаналізовано рівень професійного вигорання та специфіку його прояву, виявлено взаємозв'язок професійного вигорання із психологічними характеристиками особистості. Отримані результати

пройшли математико-статистичну обробку з метою встановлення значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними.

Психокорекційно-рефлексивний етап. На основі зібраних емпіричних даних було розроблено програму психопрофілактики професійного вигорання та зниження рівня професійного напруження працівників допоміжних спеціальностей (викладачів ВНЗ). Програма передбачала проведення групового тренінгу, що включав активні психокорекційні методи: психологічні практикуми, дискусії, проблемні міні-лекції, техніки арт- і ігротерапії, вправи на релаксацію тощо. Було здійснено експериментальну апробацію тренінгової програми та проаналізовано її ефективність. Наприкінці – узагальнено результати дослідження, сформульовано висновки та здійснено оформлення напрацьованих матеріалів.

Стан проблеми дослідження професійного вигорання фахівців допоміжних професій (на прикладі науково-педагогічних працівників системи вищої освіти)

Професійне вигорання є однією з провідних психологічних проблем, що вражає фахівців допоміжних професій, зокрема, викладачів вищої школи. У фокусі ризику перебувають ті, чия професійна діяльність пов'язана з високим рівнем емоційної залученості, відповідальності та міжособистісної взаємодії. Науково-педагогічні працівники, які щоденно здійснюють когнітивну, емоційну, мотиваційну підтримку здобувачів освіти, часто стикаються з інтенсивним психоемоційним навантаженням, що з часом призводить до формування симптомів синдрому професійного вигорання.

Світова організація охорони здоров'я визнала професійне вигорання офіційним медичним феноменом, включивши його до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на роботі, з яким не вдалося ефективно впоратися.

За результатами досліджень, проведених Інститутом педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України у 2024 році, понад 63% викладачів ЗВО вказують на хронічну втому, 48% на відчуження від професійної ролі, а 56%

на зниження задоволеності працею. За даними Європейського освітнього барометра (2024 р.), близько 7 із 10 викладачів вказують на зростання рівня емоційного виснаження в період після пандемії COVID-19.

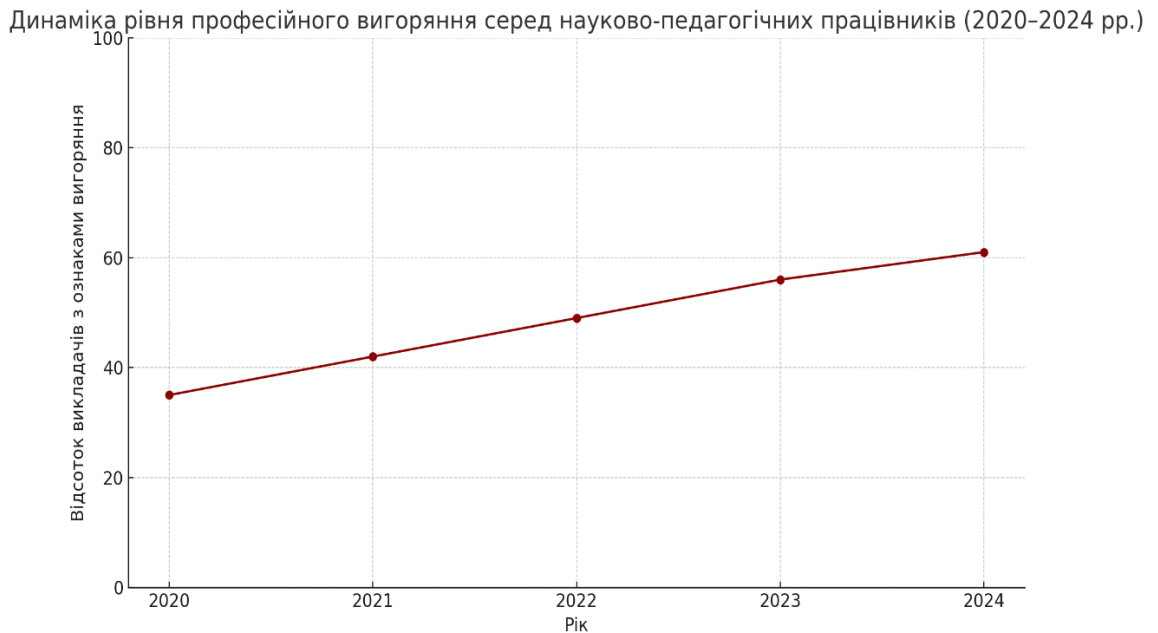


Рис.2.1 Динаміка зростання рівня професійного вигоряння серед науково-педагогічних працівників в Україні у 2020–2024 роках

На графіку 2.1 зображено динаміку зростання рівня професійного вигоряння серед науково-педагогічних працівників в Україні у 2020–2024 роках. Згідно з статистичними даними НАПН України, частка викладачів із симптомами вигоряння зросла з 35% у 2020 році до 61% у 2024 році. Така тенденція свідчить про нагальну потребу у впровадженні системних профілактичних та психокорекційних заходів у сфері вищої освіти.

Особливу увагу варто приділити тому, що викладачі вищої школи – це не лише передавачі знань, а й ключові фігури впливу на особистісне зростання молоді. В умовах зниження соціального статусу професії, недостатньої матеріальної мотивації, високого навантаження та частої відсутності системної підтримки з боку адміністрації або колективу, ризики професійного вигорання стрімко зростають.

Наявні наукові джерела вказують на багатокомпонентну природу феномену вигорання: до когнітивних проявів належать зниження уваги,

професійного інтересу, ускладнення прийняття рішень; до емоційних – втома, апатія, емоційна ригідність; до поведінкових – уникнення професійних контактів, зниження продуктивності, агресія або пасивність.

Варто зазначити, що професійне вигорання викладачів є не лише індивідуальною проблемою, але й загрозою для якості освітнього процесу загалом, оскільки впливає на ефективність викладання, формування позитивного мікроклімату в аудиторії, комунікативну толерантність і мотивацію студентів.

Таким чином, проблема професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників ЗВО є однією з ключових у сфері психологічного забезпечення освітнього процесу. Вона потребує комплексного підходу – як на рівні психодіагностики, так і через розробку цілісних психокорекційних і профілактичних програм. Особливої актуальності проблема набуває у контексті змін у сфері освіти, цифровізації, соціально-економічних викликів і зниження престижності професії. Своєчасне виявлення ознак вигорання та формування стратегій психологічного супроводу мають стати пріоритетами у системі вищої освіти України.

Операціоналізація базових понять дозволяє здійснити перехід від абстрактно-теоретичного рівня дослідження до практичного – емпіричного.

У контексті дослідження професійного вигорання фахівців допоміжних професій, зокрема науково-педагогічних працівників, особливу увагу було приділено таким змінним, як емоційне виснаження, деперсоналізація, порушення комунікативної толерантності та наявність професійного стресу.

Для кожного з понять визначено індикатори, які можна кількісно або якісно оцінити за допомогою психодіагностичних методик (табл.2.1). Це створює надійну базу для проведення достовірного емпіричного аналізу проблеми.

Таблиця 2.1

Операціоналізація базових понять дослідження

| Базове поняття                 | Теоретичне визначення                                                                                                                                                | Операціональне визначення (індикатори)                                                           |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Професійне вигорання           | Синдром психоемоційного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу на роботі, особливо у сфері «людина-людина»                                             | - Емоційне виснаження<br>- Деперсоналізація<br>- Зниження особистісних досягнень                 |
| Допоміжні професії             | Професії, що передбачають постійне емоційне залучення до проблем інших людей та надання їм професійної підтримки, зокрема викладачі, психологи, соціальні працівники | - Частота комунікативних контактів<br>- Рівень емоційного залучення до клієнтів                  |
| Науково-педагогічні працівники | Особи, які поєднують викладацьку діяльність у вищому навчальному закладі з науково-дослідною роботою                                                                 | - Навчальне навантаження<br>- Участь у дослідженнях<br>- Частота наукових публікацій             |
| Комунікативна толерантність    | Здатність особистості приймати особливості поведінки та думок інших, зберігаючи продуктивну професійну взаємодію                                                     | - Терпимість до іншості<br>- Вміння уникати конфліктів<br>- Емоційна стійкість у комунікації     |
| Професійний стрес              | Стан психоемоційного напруження, що виникає внаслідок труднощів, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків                                                     | - Частота перевантажень<br>- Труднощі у взаємодії з керівництвом або студентами<br>- Тривожність |

Методи дослідження :

– теоретичні методи – аналіз наукової літератури, синтез, порівняння, узагальнення наукових джерел, індукція та дедукція;

– емпіричні – анкетування, психодіагностика (тести, опитувальники).

Методики: Тест на вигоряння Дж. Грінберга; Тест «Діагностика ресурсів та професійного вигоряння (DRPW)» Д. Зубра; Шкала професійної апатії (Job Apathy Scale, JAS);

– математико-статистичні – статистичний, кореляційний, факторний аналізи, t-критерій Стюдента, табличний та графічний аналізи.

Опис методик.

1 Тест шкала Дж. Грінберга «Визначення рівня професійного вигорання» призначений для виявлення ступеня емоційного й професійного вигорання працівників різних сфер, зокрема допоміжних професій (психологи, педагоги, соціальні працівники тощо).

Структура тесту: складається з 20 тверджень, що описують симптоми вигорання. До кожного твердження респондент вибирає частоту виникнення станів за 5-бальною шкалою.

Оцінювання: підраховується сумарна кількість балів : мінімальний бал: 20, максимальний: 100.

Таблиця 2.2

#### Рівні професійного вигорання за тестом Грінберга

| Загальна кількість балів | Рівень вигорання         | Характеристика                                                                    |
|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 0-5                      | Низький                  | Висока професійна мотивація, емоційна стабільність, немає ознак вигорання.        |
| 6-10                     | Середній (помірний)      | Є окремі симптоми втоми, дратівливості, але без глибокого вигорання.              |
| 11-15                    | Високий                  | Стабільні прояви емоційного виснаження, тривожності, зниження інтересу до роботи. |
| 16-20                    | Дуже високий (критичний) | Синдром професійного вигорання виражений, потрібне професійне втручання.          |

Перевагами методики є : простота заповнення, доступна інтерпретація, підходить для скринінгової діагностики у групах

2 Тест Діагностика ресурсів та професійного вигоряння (DRPW) розроблений для оцінки рівня професійного вигоряння та стану психологічних ресурсів. Методика заснована на моделі вигоряння, розробленої К. Маслач та її колегами, підтвердженою численними дослідженнями. Вона включає основні параметри вигоряння, доповнені психологічними особливостями прояву вигорання. Результати тесту допоможуть зрозуміти, в яких сферах життя та роботи необхідні зміни для покращення загального стану та підвищення ефективності.

3 Шкала професійної апатії (Job Apathy Scale, JAS) Г. Б. Шмідта та ін. дозволяє вимірювати виникаючі у професійній діяльності апатичні думки

(відсутність інтересу та емоційної прихильності до роботи в організації) та апатичні дії (відсутність прагнення до реалізації дій, необхідних для успішного вирішення робочих завдань).

#### Емпірична база дослідження та характеристика вибірки

Емпіричне дослідження рівня професійного вигорання серед фахівців допоміжних професій було реалізовано протягом 2025 року на базі Національного університету «Запорізька політехніка» (69063, Україна, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 64). Дослідження проводилося із дотриманням етичних норм, добровільної згоди учасників та гарантуванням конфіденційності отриманих даних.

До вибірки увійшли 40 науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти – представників так званих допоміжних професій у розумінні системи соціально орієнтованої професійної діяльності. До таких фахівців відносяться ті, чия професійна діяльність спрямована на надання підтримки, освіти, розвитку або допомоги іншим (зокрема, студенти, колеги, адміністрація). Саме тому викладачі вищої школи є репрезентативною категорією для аналізу феномену професійного вигорання у допоміжних спеціальностях.

Вибірка формувалась за низкою релевантних характеристик, основною з яких став трудовий стаж. До дослідження залучалися лише викладачі зі стажем професійної діяльності понад 3 роки.

Такий критерій був обраний не випадково: на підставі теоретичних досліджень (зокрема, концепцій Х. Фрейденбергера, К. Маслач, В. Бойко) встановлено, що ознаки хронічного стресу, що призводить до синдрому професійного вигорання, зазвичай формуються впродовж 2–4 років професійної діяльності.

Таким чином, обмеження за стажем дозволило зосередитися на респондент(к)ах, у яких вже сформувався професійний досвід і могли проявитися симптоми емоційного та професійного виснаження.

Таблиця 2.3

#### Характеристика вибірки

| Вікова категорія  | Стаж педагогічної діяльності | Кількість учасників | Чоловіки | Жінки |
|-------------------|------------------------------|---------------------|----------|-------|
| 25–34 роки        | 3–5 років                    | 10                  | 3        | 7     |
| 35–44 роки        | 6–10 років                   | 12                  | 4        | 8     |
| 45–54 роки        | 11–20 років                  | 10                  | 3        | 7     |
| 55 років і більше | понад 20 років               | 8                   | 2        | 6     |
| Разом             |                              | 40                  | 12       | 28    |

В табл.2.3 наведено характеристику та склад вибірки: емпірична вибірка дослідження формувалась на базі ЗВО «Запорізька Політехніка» у 2025 році. Загальна кількість респондентів склала 40 осіб – науково-педагогічних працівників різного віку та професійного стажу.

Гендерний розподіл: 28 жінок (70%) і 12 чоловіків (30%).

Стаж педагогічної діяльності: 3–5 років – 10 осіб (25%); 6–10 років – 12 осіб (30%); понад 10 років – 18 осіб (45%).

Посадовий статус: асистенти – 10 осіб; старші викладачі – 12 осіб; доценти – 14 осіб; професори – 4 особи.

Критерієм включення до вибірки був стаж викладання понад 3 роки, оскільки саме після цього періоду працівники стикаються з більшими професійними навантаженнями, відповідальністю та емоційним виснаженням, що створює передумови для розвитку синдрому професійного вигорання. Такий підхід забезпечив дослідницьку релевантність і дозволив сконцентруватися на працівниках, що вже мають стійкий досвід взаємодії в освітньому середовищі.

За статевим розподілом у вибірці переважають жінки (28 осіб), що узгоджується з демографічною специфікою кадрового складу вищої школи в Україні. Учасники репрезентували різні вікові групи, що дало змогу простежити можливі вікові коливання рівня професійного вигорання.

Вибірка охоплює представників усіх основних вікових і стажових груп, що дозволяє дослідити міжгрупові відмінності у схильності до професійного вигорання. Гендерний дисбаланс відповідає типовому складу педагогічних колективів ЗВО, що свідчить про відповідність вибірки реальним умовам професійного середовища.

Застосування критерію стажу понад 3 роки є обґрунтованим, оскільки саме після цього періоду починає формуватися стійке професійне навантаження, що може призводити до хронічного стресу та емоційного виснаження.

Метод збору даних: письмове анкетування та стандартизоване психодіагностичне тестування.

Обґрунтування вибірки: цільова вибірка дозволила дослідити прояви професійного вигорання в осіб, які вже адаптувалися до умов педагогічної праці, але ще не втратили чутливість до її стресогенних чинників. Таким чином, було забезпечено достовірність та валідність результатів дослідження

## 2.2. Аналіз результатів дослідження

На початку дослідження нами було проведене в групі науково-педагогічних працівників тестування професійного вигорання за методикою Дж. Грінберга (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Рівень професійного вигорання науково-педагогічних працівників за методикою Дж. Грінберга (n=40)

| Рівень                   | кількість, осіб | питома вага, % |
|--------------------------|-----------------|----------------|
| Низький                  | 5               | 12,50%         |
| Середній (помірний)      | 25              | 62,50%         |
| Високий                  | 8               | 20,00%         |
| Дуже високий (критичний) | 12              | 30,00%         |

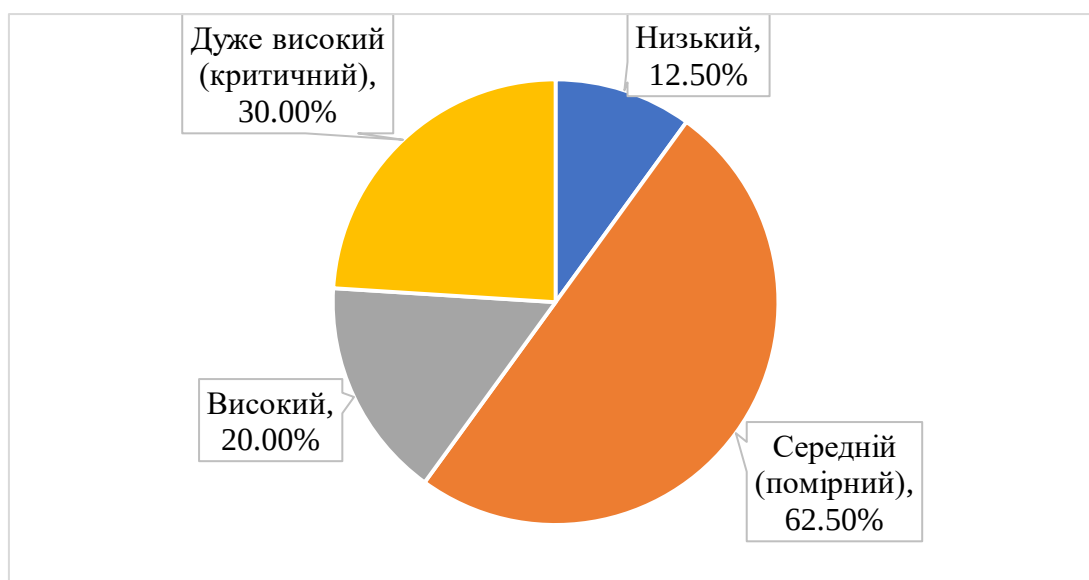


Рис.2.2 Рівень професійного вигорання науково-педагогічних працівників

Дослідження рівня професійного вигорання проводилося серед 40 науково-педагогічних працівників за допомогою тесту Дж. Грінберга. Отримані результати розподілилися наступним чином: низький рівень професійного вигорання виявлено у 5 респондентів (12,5%). Це свідчить про достатній рівень емоційної стійкості, задоволеність професійною діяльністю, наявність адаптивних копінг-стратегій, а також ефективну саморегуляцію.

Середній (помірний) рівень вигорання виявлено у 25 респондентів (62,5%), що становить переважну більшість вибірки. У цих працівників присутні окремі ознаки емоційного виснаження, втрати професійного ентузіазму, психоемоційної напруги. Такий рівень вказує на необхідність впровадження профілактичних заходів щодо збереження психологічного благополуччя.

Високий рівень вигорання мають 8 осіб (20,0%). Це свідчить про стабільну наявність симптомів емоційного виснаження, демотивації, зниження задоволеності професією. У таких працівників можуть формуватися негативні ставлення до професійного середовища та клієнтів (студентів, колег).

Дуже високий (критичний) рівень професійного вигорання зафіксовано у 12 осіб (30%), що є тривожним показником. У таких респондентів найімовірніше присутні всі ключові симптоми синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистісних досягнень. Це вимагає негайного психопрофілактичного втручання та психологічної підтримки.

Проблема професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників є актуальною та масштабною. Більше ніж половина (62,5%) має помірний рівень вигорання, а ще 30% – критичний.

Кожен другий викладач демонструє ознаки хронічної психоемоційної втоми, що знижує якість викладацької діяльності, мотивацію до саморозвитку та може спричинити психологічне виснаження.

Високий і критичний рівні вигорання (разом 50%) вимагають системного реагування – як на рівні індивідуальної психологічної допомоги, так і через інституційні механізми підтримки: впровадження програм ментального здоров'я, навчання навичкам стрес-менеджменту, формування культури професійного добробуту. Водночас наявність 12,5% викладачів з низьким рівнем вигорання демонструє, що існують позитивні ресурси та приклади ефективного збереження емоційної стабільності, які можуть бути поширені через наставництво або психо-просвітницькі заходи.

Таблиця 2.5

Результати статистичного аналізу показників професійного вигорання науково-педагогічних працівників (в середньому по вибірці)

| Показник                  | Результат |
|---------------------------|-----------|
| Середнє                   | 9,075     |
| Стандартна помилка        | 0,520586  |
| Медіана                   | 8,5       |
| Мода                      | 8         |
| Стандартне відхилення     | 3,292474  |
| Дисперсія вибірки         | 10,84038  |
| Мінімум                   | 4         |
| Максимум                  | 17        |
| Рівень надійності (95,0%) | 1,052984  |

В таблиці 2.5 представлено описову статистику показників професійного вигорання науково-педагогічних працівників, що дозволяє комплексно охарактеризувати особливості прояву цього явища у досліджуваній вибірці.

Середнє значення (Mean) становить 9,075, що вказує на середній рівень вираженості професійного вигорання серед викладачів. Це узгоджується з попереднім розподілом рівнів за тестом Дж. Грінберга, де більшість респондентів мали помірний рівень вигорання.

Медіана (8,5) та мода (8) свідчать про те, що найбільш типовими є результати, які дещо нижчі за середнє значення. Це може вказувати на наявність невеликої групи респондентів з дуже високими балами, що підвищують загальний середній рівень.

Стандартне відхилення (3,29) та дисперсія вибірки (10,84) демонструють помітне розкидання результатів, що підтверджує наявність значної варіативності рівнів вигорання серед працівників.

Мінімальне значення становить 4, а максимальне – 17, що демонструє повний спектр проявів вигорання: від незначного емоційного виснаження до критичного рівня емоційної, мотиваційної та поведінкової деструкції.

Стандартна помилка (0,52) та довірчий інтервал ( $\pm 1,05$  на 95% рівні надійності) вказують на те, що розраховане середнє значення є статистично обґрунтованим і може бути репрезентативним для аналогічної групи фахівців.

Загальний середній рівень професійного вигорання у науково-педагогічних працівників ЗВО є помірним, проте варіативність результатів вказує на наявність осіб як з дуже низькими, так і з критично високими рівнями цього синдрому. Типовими для вибірки є значення нижче середнього, однак значна частина (30%) демонструє дуже високий рівень вигорання, що вимагає цілеспрямованого психопрофілактичного втручання.

Результати засвідчують, що феномен професійного вигорання є актуальною проблемою серед працівників вищої школи, яка потребує

системного дослідження та запровадження підтримувальних програм з боку адміністрації та психологічних служб ЗВО.

Наступним етапом дослідження стала діагностика психологічних ресурсів та професійного вигорання науково-педагогічних працівників за тестом (DRPW) Д. Зубра (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Результати діагностики психологічних ресурсів та професійного вигорання науково-педагогічних працівників за тестом (DRPW) Д. Зубра (п=40)

| Чинник                         | Мін | Мах | Середнє  | Стандартне відхилення | Дисперсія |
|--------------------------------|-----|-----|----------|-----------------------|-----------|
| Емоційне виснаження            | 16  | 48  | 32,0911  | 1,4977                | 1,1823    |
| Деперсоналізація               | 20  | 47  | 33,5042  | 2,0638                | 3,0411    |
| Редукція професійних досягнень | 8   | 44  | 26,3378  | 1,5503                | 2,7116    |
| Фізичне виснаження             | 4   | 39  | 21,5154  | 1,4824                | 2,0455    |
| Мотиваційне виснаження         | 18  | 50  | 34,3632  | 1,8312                | 1,1163    |
| Когнітивне виснаження          | 5   | 46  | 25,5073  | 1,1624                | 4,2876    |
| Рівень професійного вигорання  | 71  | 274 | 172,5346 | 3,8752                | 4,8562    |

Як видно з таблиці 2.6, середнє значення емоційного виснаження науково-педагогічних працівників ВНЗ складає  $32,09 \pm 1,5$ . Цей чинник відображає відчуття перевтоми, внутрішнього спустошення, відсутності енергії та ресурсу для продовження професійної діяльності. Отриманий середній бал свідчить про виражену наявність емоційної втоми, яка характерна для переважної частини вибірки. Це означає, що значна частина викладачів регулярно переживає емоційне перенавантаження, втрачає зацікавленість у спілкуванні з колегами та студентами.

Деперсоналізація вказує на розвиток цинічного або відстороненого ставлення до своєї роботи або до людей, з якими працює фахівець. Середнє значення по вибірці складає  $33,50 \pm 2,06$ . Достатньо високий рівень деперсоналізації по вибірці свідчить про фрустрацію та втрату професійного

сенсу у частини викладачів. Це може проявлятися у зниженні емпатії, байдужості до студентів, формальному виконанні обов'язків (рис.2.3).

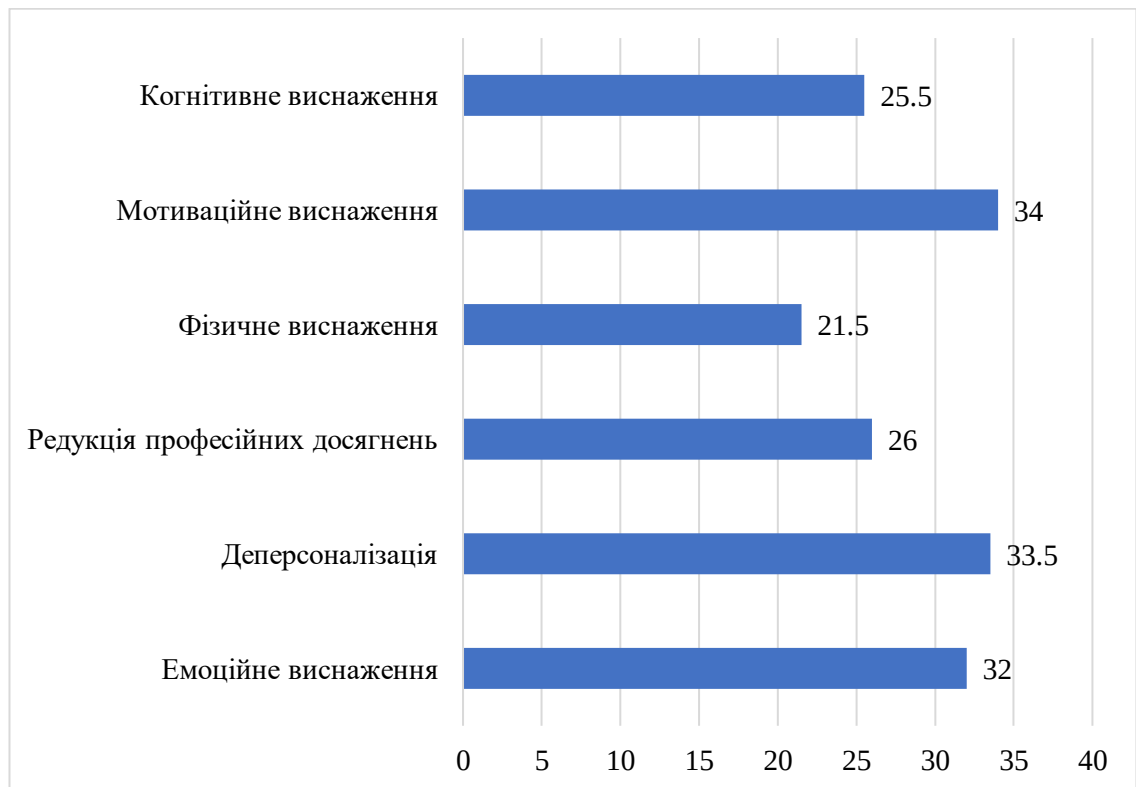


Рис.2.3 Психологічні ресурси науково-педагогічних працівників

Редукція професійних досягнень відображає зниження самооцінки щодо професійної компетентності, зневіру у власній ефективності.

Середнє значення:  $26,34 \pm 1,55$  свідчить про наявну тенденцію до сумнівів у власній успішності та до знецінення власного професійного внеску. Це може бути наслідком хронічної втоми, надмірних вимог, низької мотивації.

Показник фізичного виснаження демонструє ступінь соматичної втоми, зниження енергетичного тону, розлади сну, хронічну втому та має середнє значення  $21,52 \pm 1,48$ . У вибірці викладачів нами було зафіксовано достатньо високий рівень фізичного виснаження, що свідчить про негативний вплив роботи на фізичний стан викладачів. Це може супроводжуватись частими соматичними скаргами, відсутністю сил для побутової активності.

Мотиваційне виснаження визначає втрату внутрішньої мотивації до праці, байдужість до результатів діяльності, апатію.

Середнє значення складає  $34,36 \pm 1,83$  та свідчить про наявне зниження мотивації в значній частини науково-педагогічних працівників, що є критичним для фахівців допоміжних професій. Такий стан може призводити до невиконання завдань, зниження ініціативності та професійної активності.

Когнітивне виснаження характеризує зниження концентрації, пам'яті, уваги, здатності до розумової діяльності.

Середнє значення складає  $25,51 \pm 1,16$  та свідчить про помірно виражене когнітивне виснаження свідчить про зниження інтелектуальних ресурсів, що позначається на продуктивності праці, якості викладання, наукової діяльності.

Загальний рівень професійного вигорання у вибірці складає 172,53 (із 274 можливих) при стандартному відхиленні 3,88. Середнє значення вказує на достатньо високий рівень синдрому професійного вигорання у значній кількості опитаних, що потребує термінової уваги адміністрації ВНЗ, психологічної підтримки персоналу, впровадження програм профілактики вигорання.

В більшості, науково-педагогічні працівники демонструють помірний та підвищений рівень професійного вигорання, зокрема у формах емоційного виснаження, деперсоналізації та мотиваційної втоми.

Спостерігається серйозне порушення психофізичного стану працівників, що відображається у фізичному, когнітивному та емоційному виснаженні.

Найвищі показники відзначено за такими чинниками, як мотиваційне та емоційне виснаження, що є критичними для збереження професійної ідентичності та ефективності.

Дані результати свідчать про необхідність розробки психологічних інтервенцій, програм підтримки та ресурсного супроводу науково-педагогічного складу задля збереження їхнього психічного здоров'я та професійного потенціалу. У контексті допоміжних професій важливо вжити організаційних заходів, спрямованих на профілактику вигорання, зменшення навантаження, підвищення мотивації та покращення умов праці.

Наступним етапом стало дослідження показнику професійної апатії викладачів ВНЗ як одного з головних критеріїв професійного вигорання (табл. 2.7).

Професійна апатія – це один із центральних симптомів професійного вигорання, що характеризується втратою інтересу до роботи, зниженням мотивації, байдужістю до результатів діяльності та відчуттям марності зусиль. Методика JAS (Job Apathy Scale) дозволяє оцінити два аспекти апатії: апатичні думки – когнітивна складова апатії, що включає песимістичні уявлення про свою професійну діяльність, сумніви у її значущості, втрата віри у зміни; апатичні дії – поведінковий рівень прояву апатії, пов'язаний із зниженням ініціативності, ухилянням від обов'язків, рутинністю виконання завдань.

Таблиця 2.7

Результати діагностики професійної апатії науково-педагогічних працівників за методикою : Шкала професійної апатії (Job Apathy Scale, JAS) (n=40)

| Показник                  | Апатичні думки | Апатичні дії | Загальний показник професійної апатії |
|---------------------------|----------------|--------------|---------------------------------------|
| Середнє                   | 15,725         | 13,1         | 28,825                                |
| Стандартна помилка        | 0,690585       | 0,753454     | 1,392695                              |
| Медіана                   | 16             | 14,5         | 32                                    |
| Мода                      | 16             | 18           | 34                                    |
| Стандартне відхилення     | 4,36764        | 4,765259     | 8,808177                              |
| Дисперсія                 | 19,07628       | 22,70769     | 77,58397                              |
| Мінімум                   | 6              | 5            | 11                                    |
| Максимум                  | 23             | 20           | 43                                    |
| Рівень надійності (95,0%) | 1,396839       | 1,524004     | 2,816992                              |

Представлені в табл. 2.7 результати діагностики показали, що показник апатичні думки у вибірці має середнє значення 15,73. Це свідчить про наявність у частини викладачів ознак когнітивної втоми, втрати інтересу до сенсу виконуваної роботи та професійного скептицизму. При цьому максимум становить 23, що є досить високим показником, а мода (найчастіше значення) – 16, вказує на відносну поширеність саме середнього рівня когнітивної апатії.

Апатичні дії демонструють трохи нижчі середні показники – 13,10, що свідчить про дещо менший рівень поведінкових проявів апатії. Однак, зважаючи на високі значення моди (18) та медіани (14,5), можна припустити, що частина вибірки демонструє стабільні прояви апатичної поведінки.

Загальний показник професійної апатії складає 28,83 в середньому по вибірці та є досить значущим і може бути ознакою початкових або помірних проявів професійного вигорання в цілому. Розкид (мінімум 11, максимум 43) вказує на варіативність рівнів апатії серед респондентів.

Висока дисперсія (77,58) і стандартне відхилення (8,81) за загальним показником апатії вказують на гетерогенність вибірки: частина науково-педагогічних працівників перебуває у стані низької апатії, а інша — має високий або навіть критичний рівень.

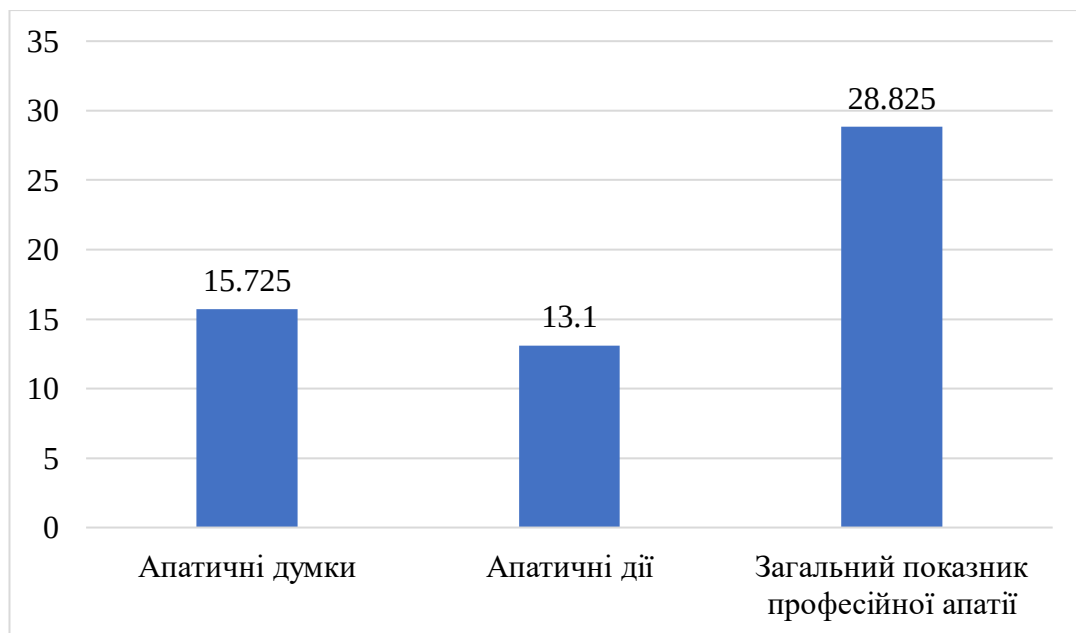


Рис.2.4 Вираженість показників професійної апатії у вибірці науково-педагогічних працівників

Як видно на рис.2.4, у досліджуваній вибірці науково-педагогічних працівників спостерігається середній рівень професійної апатії, що може бути ознакою формування або вже наявного синдрому емоційного вигорання.

Апатичні думки виражені дещо сильніше, ніж апатичні дії, що може свідчити про ранню стадію апатії, коли працівник ще виконує обов'язки, але

втрачає емоційне залучення до роботи. Індивідуальні варіації (високі максимум і стандартне відхилення) свідчать про те, що частина працівників перебуває у критичному стані апатії, потребуючи психологічної підтримки чи професійної інтервенції.

Результати дослідження, проведеного серед науково-педагогічних працівників ВНЗ ( $n = 40$ ) із застосуванням складеного нами блоку методик діагностики професійного вигорання та професійної апатії, свідчать про наступне:

Понад половина досліджуваних перебуває в зоні ризику (високий і критичний рівні розвитку показника професійного вигорання: сукупно 50%), що свідчить про значну поширеність проблеми вигорання серед викладачів, що вимагає запровадження профілактичних і підтримувальних заходів.

Поглиблений аналіз психологічних чинників професійного вигорання за тестом DRPW Д. Зубра виявив, що найвищі значення мають мотиваційне та емоційне виснаження, що є ознаками глибокого професійного кризового стану у частини вибірки.

Підвищення показників емоційного виснаження (середнє = 32,09), що вказує на хронічну втому, емоційне спустошення більшості науково-педагогічних працівників ВНЗ у вибірці; підвищення показників деперсоналізації (33,5): свідчить про байдужість або цинічне ставлення до студентів і колег, прояви редукції професійних досягнень (26,34): сигналізує про зниження мотивації, відчуття неуспішності; фізичне виснаження (21,51), що свідчить про втрату енергії, соматичні симптоми.

Мотиваційне виснаження (34,36) має значне вираження у вибірці та проявляється у втраті інтересу до професійної діяльності у значної частини викладачів. Когнітивне виснаження (25,5) говорить про зниження здатності до зосередження, навчання, прийняття рішень.

Загальний бал за вигоранням по вибірці складає (172,53) – вище середнього, що підтверджує системний характер емоційного і фізичного виснаження.

Загальний показник апатії (28,83) – вище середнього рівня, підтверджує наявність апатичного стану, що може бути складовою професійного вигорання.

Професійне вигорання науково-педагогічних працівників є широко поширеним явищем, із домінуванням помірному і високого рівнів.

Отримані дані свідчать про тривожну тенденцію до професійної дезорієнтації та втрати мотивації, що суттєво впливає на ефективність освітньої діяльності. Найбільш проблемними є мотиваційне та емоційне виснаження, а також деперсоналізація, що знижує якість професійної взаємодії. Значна частина викладачів демонструє ознаки професійної апатії, що додатково підсилює симптоматику вигорання.

Отримані результати слід врахувати при розробці програм профілактики професійного вигорання, із фокусом на когнітивну сферу (переконання, установки) та зміцнення мотиваційних ресурсів.

### 2.3. Взаємозв'язок професійного вигорання із специфічними психологічними проявами

Для підтвердження гіпотези дослідження про те, професійне вигорання у фахівців допоміжних професій має специфічні психологічні прояви такі як : емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, фізичне виснаження, мотиваційне виснаження нами було проведене кореляційний аналіз (табл.2.8, рис. 2.5) та встановлено існуючий взаємозв'язок професійного вигорання із специфічними психологічними проявами.

Таблиця 2.8

Кореляційний аналіз взаємозв'язку професійного вигорання та його специфічних психологічних проявів

| Чинники | 1. ПВ | 2. ЕВ | 3. ДП | 4. РПД | 5. ФВ | 6. МВ | 7. КВ |
|---------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
|---------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|

|                                   |   |        |        |        |        |        |        |
|-----------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Професійне вигорання (ПВ)      | 1 | 0,79** | 0,75** | 0,68** | 0,73** | 0,70** | 0,65** |
| 2. Емоційне виснаження (ЕВ)       |   | 1      | 0,60** | 0,55** | 0,68** | 0,61** | 0,57** |
| 3. Деперсоналізація (ДП)          |   |        | 1      | 0,63** | 0,60** | 0,58** | 0,54** |
| 4. Редукція проф. досягнень (РПД) |   |        |        | 1      | 0,52** | 0,56** | 0,49*  |
| 5. Фізичне виснаження (ФВ)        |   |        |        |        | 1      | 0,66** | 0,60** |
| 6. Мотиваційне виснаження (МВ)    |   |        |        |        |        | 1      | 0,62** |
| 7. Когнітивне виснаження (КВ)     |   |        |        |        |        |        | 1      |

Примітка: \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$  – статистично значущі кореляції.

Представлені в табл.2.8 результати кореляційного аналізу за факторами професійного вигорання демонструють взаємозв'язки між загальним рівнем професійного вигорання та його складовими.

Загальний рівень професійного вигорання показує високий позитивний кореляційний зв'язок з усіма шістьма чинниками ( $r = 0,65-0,79$ ,  $p < 0,01$ ), що підтверджує їхній системний взаємозв'язок і включення до єдиної структури вигорання.

Емоційне виснаження має найбільшу кореляцію з загальним вигоранням ( $r = 0,79$ ), що вказує на його ключову роль як первинної ланки синдрому вигорання. Воно також позитивно пов'язане з фізичним ( $r = 0,68$ ) та мотиваційним виснаженням ( $r = 0,61$ ), підкреслюючи психофізіологічну єдність ресурсу.

Деперсоналізація пов'язана із загальним вигоранням ( $r = 0,75$ ), редукцією досягнень ( $r = 0,63$ ) та фізичним виснаженням ( $r = 0,60$ ), що свідчить про її роль як психологічного захисного механізму у відповідь на перевтому.

Редукція професійних досягнень показує середню кореляцію з іншими компонентами, що вказує на деяке зниження значущості професійної самооцінки в умовах хронічного стресу.

Фізичне виснаження сильно пов'язане з емоційним ( $r = 0,68$ ) та мотиваційним виснаженням ( $r = 0,66$ ), що підкреслює важливість тілесних симптомів у структурі вигорання.

Мотиваційне виснаження демонструє значущі кореляції з усіма чинниками ( $r = 0,56–0,70$ ), відображаючи втрату цілей, сенсів та енергії для професійної діяльності.

Когнітивне виснаження також показує помірний зв'язок з іншими (особливо з фізичним –  $r = 0,60$  та мотиваційним –  $r = 0,62$ ), що вказує на вплив втоми на розумову працездатність.

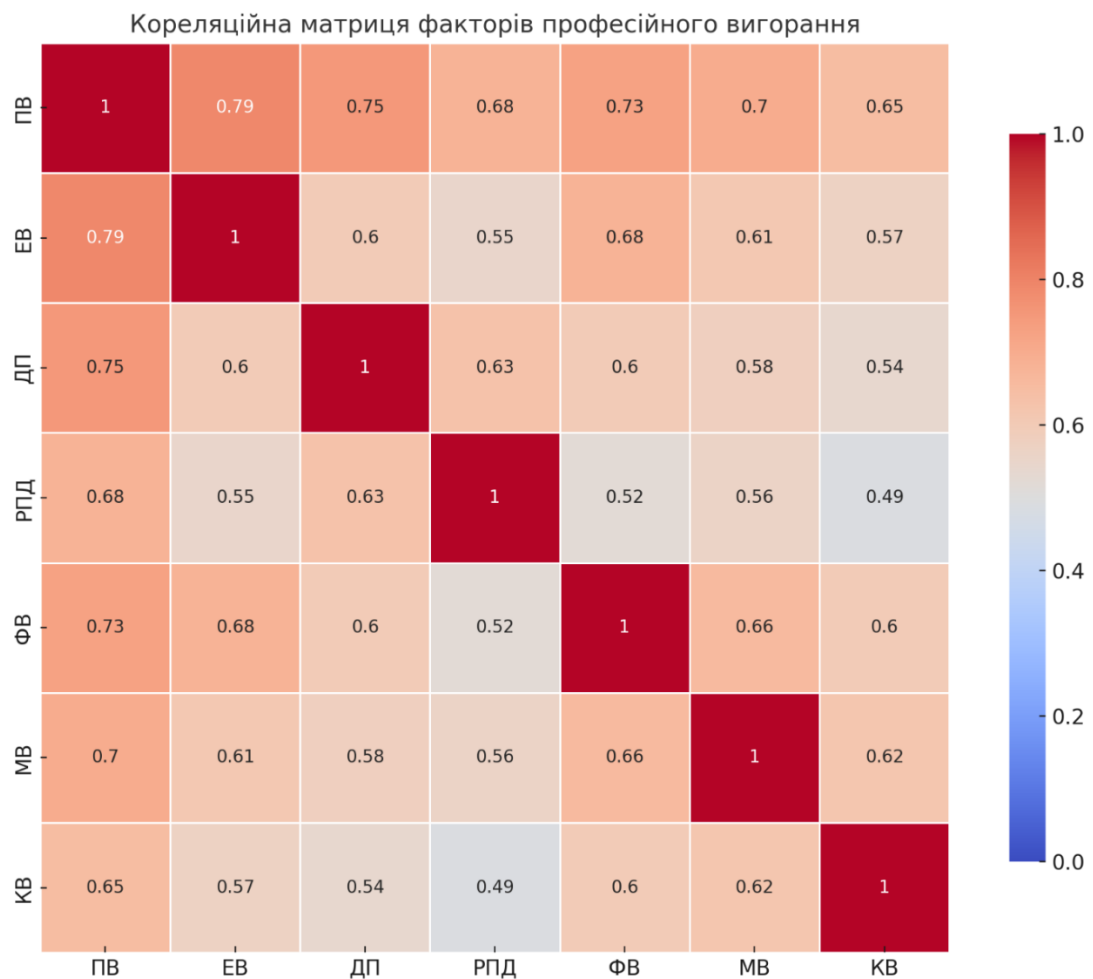


Рис.2.5 Кореляційна матриця психологічних факторів професійного вигорання науково-педагогічних працівників

На графіку 2.5 зображена кореляційна матриця чинників професійного вигорання. Кожна клітинка вказує на силу зв'язку між двома змінними,

виміряну коефіцієнтом Пірсона. Встановлено статистично значущі позитивні кореляції між загальним показником професійного вигорання та всіма його складовими, що підтверджує цілісну, багатовимірну структуру феномену. Найбільш тісно з професійним вигоранням пов'язані емоційне виснаження та деперсоналізація, що відповідає провідним теоретичним моделям (зокрема, моделі Масlach).

Професійне вигорання (ПВ) має сильні позитивні кореляції з усіма підфакторами: емоційне виснаження (ЕВ) –  $r = 0.79^*$ , деперсоналізація (ДП) –  $r = 0.75^*$ , редукція професійних досягнень (РПД) –  $r = 0.68^*$ , фізичне виснаження (ФВ) –  $r = 0.73^*$ , мотиваційне виснаження (МВ) –  $r = 0.70^*$ , когнітивне виснаження (КВ) –  $r = 0.65^*$ .

Внутрішні зв'язки між підфакторами також високі, особливо між:

ФВ та МВ –  $r = 0.66^*$

ФВ та ЕВ –  $r = 0.68^*$

ДП та РПД –  $r = 0.63^*$

МВ та КВ –  $r = 0.62^*$

Професійне вигорання є мультифакторним феноменом, у структурі якого провідними компонентами є емоційне, мотиваційне, фізичне та когнітивне виснаження, а також деперсоналізація.

Отже, професійне вигорання виступає як інтегральний показник, тісно пов'язаний з усіма вивченими проявами виснаження.

Було доведено, що емоційне та фізичне виснаження – найсильніші предиктори професійного вигорання, що свідчить про домінування психофізіологічного аспекту. Мотиваційний і когнітивний аспекти також істотно корелюють із вигоранням, що вказує на поглиблене психоемоційне виснаження. Позитивні кореляції між усіма чинниками підтверджують системний характер феномена професійного вигорання.

Отримані результати підтверджують необхідність комплексної психологічної підтримки науково-педагогічних працівників, орієнтованої на

профілактику емоційного виснаження, збереження мотивації та підтримку професійної самореалізації.

Кластерний аналіз має на меті виявити, які психологічні компоненти професійного вигорання групуються між собою за схожими характеристиками, тобто мають тісний взаємозв'язок. Це дозволяє краще зрозуміти структуру синдрому професійного вигорання.

В аналізі було розглянуто наступні чинники професійного вигорання (ПВ):

Емоційне виснаження (ЕВ)

Деперсоналізація (ДП)

Редукція професійних досягнень (РПД)

Фізичне виснаження (ФВ)

Мотиваційне виснаження (МВ)

Когнітивне виснаження (КВ)

Усі ці чинники мають значущі позитивні кореляції один з одним на рівні  $p < 0,01$  або  $p < 0,05$ , що свідчить про цілісність синдрому.

Сформована кластерна структура (на основі кореляцій) (табл.2.9).

Таблиця 2.9

Кластерний аналіз чинників професійного вигорання (метод: ієрархічна кластеризація, метод зв'язування – Уорда)

| Кластер | Чинники                                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | Емоційне виснаження (ЕВ), Фізичне виснаження (ФВ), Мотиваційне виснаження (МВ)          |
| 2       | Деперсоналізація (ДП), Редукція професійних досягнень (РПД), Когнітивне виснаження (КВ) |
| 3       | Професійне вигорання (ПВ) – інтегральний показник                                       |

Кластер 1 об'єднує емоційне, фізичне та мотиваційне виснаження – це свідчить про домінування енергетичного ресурсу в структурі вигорання. Високі кореляції між цими змінними ( $r = 0,61-0,73$ ) вказують, що вони утворюють єдиний блок «виснаження».

Кластер 2 включає деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень і когнітивне виснаження, що вказує на когнітивно-поведінкові прояви професійного вигорання. Вони формують другий центр напруги — зміну ставлення до професії та до себе.

Кластер 3 – професійне вигорання (ПВ) як інтегральний показник – тісно пов’язаний із усіма змінними (найвищі коефіцієнти  $r = 0,79$  з ЕВ та  $r = 0,75$  з ДП), але структурно виступає окремим кластером, що узагальнює інші.

Результати кластерного аналізу показали, що професійне вигорання має багатофакторну структуру, яку можна згрупувати у два функціональні блоки:

Виснаження (емоційне, фізичне, мотиваційне) – першочергові прояви.

Професійна деформація (деперсоналізація, редукція досягнень, когнітивне виснаження) – вторинні наслідки.

Така структура дозволяє розробити цільові психологічні інтервенції:

Блок 1 → ресурсорієнтована терапія (відновлення сил).

Блок 2 → професійна рефлексія, мотиваційне консультування.

Професійне вигорання (ПВ) має високі кореляції з усіма компонентами (від 0,65 до 0,79), що підтверджує: вигорання є узагальнюючим синдромом, який включає всі ці аспекти.

На основі отриманої кореляційної матриці представлено взаємозв’язки між показниками професійної апатії та професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників (табл.2.10).

Таблиця 2.10

Взаємозв’язки між показниками професійної апатії та професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників

|                           | Апатичні думки | Апатичні дії | Загальний показник апатії (ЗПА) | Професійне вигорання (ПВ) |
|---------------------------|----------------|--------------|---------------------------------|---------------------------|
| Апатичні думки            | 1              |              |                                 |                           |
| Апатичні дії              | 0,860          | 1            |                                 |                           |
| Загальний показник апатії | 0,961          | 0,967        | 1                               |                           |
| Професійне вигорання      | 0,727          | 0,676        | 0,726                           | 1                         |

На основі отриманої кореляційної матриці в табл.2.10 представлено взаємозв'язки між показниками професійної апатії та професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників.

Високий позитивний зв'язок між апатичними думками та апатичними діями ( $r = 0,860$ ) свідчить про те, що зростання когнітивних проявів апатії супроводжується збільшенням апатичних поведінкових реакцій.

Загальний показник професійної апатії (ЗПА) має сильну кореляцію як з апатичними думками ( $r = 0,961$ ), так і з апатичними діями ( $r = 0,967$ ). Це підтверджує валідність інтегрального показника як синтетичного відображення обох компонентів апатії.

Професійне вигорання демонструє помірний до сильного позитивного зв'язку з: апатичними думками ( $r = 0,727$ ), апатичними діями ( $r = 0,676$ ), загальним показником апатії ( $r = 0,726$ ). Це вказує на наявність взаємозалежності між вигоранням і апатичними станами, що проявляються як у внутрішньому ставленні до праці, так і в поведінці (рис.2.6).

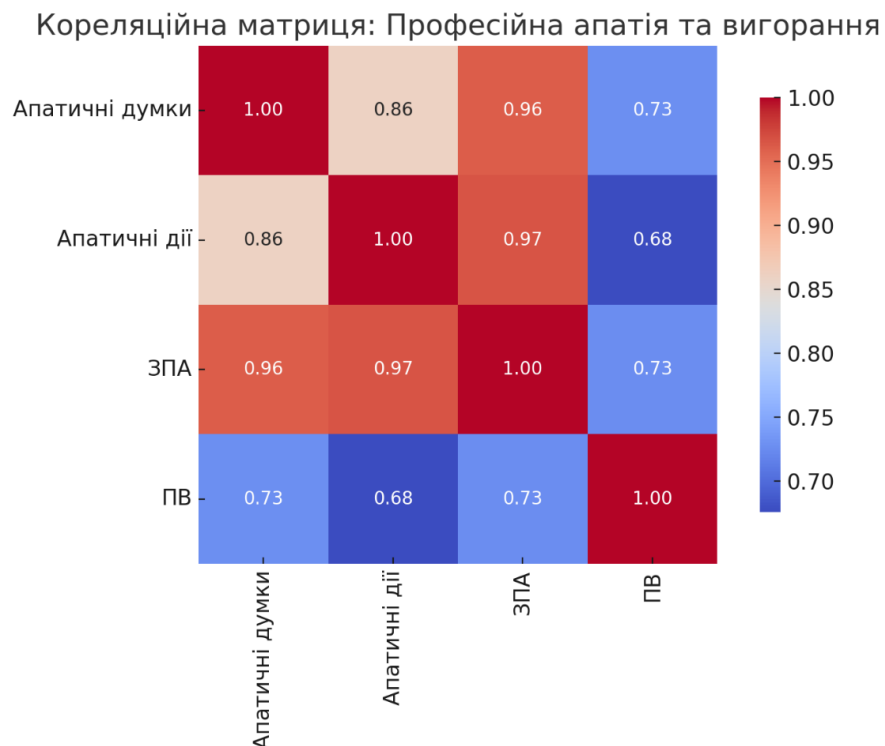


Рис.2.6 Кореляційна матриця взаємозв'язків між показниками професійної апатії та професійного вигорання

На рис.2.6 наведено коефіцієнти Пірсона, що демонструють силу та напрямок зв'язків між показниками. Найвищий кореляційний зв'язок спостерігається між: загальним показником апатії (ЗПА) та апатичними діями ( $r = 0,967$ ) – дуже сильна позитивна кореляція; ЗПА та апатичними думками ( $r = 0,961$ ) – теж дуже сильна кореляція.

Професійне вигорання (ПВ) найбільше корелює з: апатичними думками ( $r = 0,727$ ) – тісний позитивний зв'язок; ЗПА ( $r = 0,726$ ) – сильна кореляція; апатичними діями ( $r = 0,676$ ) – помірний зв'язок. Це свідчить про те, що професійне вигорання тісно пов'язане з рівнем апатії, причому найбільше, з когнітивною (думки) та загальною її формою.

Часткова кореляція дозволяє з'ясувати, чи залишається зв'язок між двома змінними значущим після виключення впливу третьої змінної. Якщо контролювати ЗПА, то зв'язок між апатичними думками та ПВ може зменшитися, що вказуватиме на опосередкований вплив апатії на вигорання.

Дані свідчать про статистично значущу позитивну кореляцію між професійним вигоранням і всіма компонентами професійної апатії. Чим вище рівень апатичних думок і дій, тим вище ймовірність прояву професійного вигорання у викладачів.

Особливо важливим є зв'язок когнітивного компоненту (апатичні думки) з вигоранням, що може слугувати маркером ранньої діагностики професійного виснаження.

Отримані результати підкреслюють необхідність своєчасного виявлення апатичних проявів у професіоналів освітньої сфери як передумови превенції синдрому вигорання.

Отже, за результатами проведених розрахунків поставлена на початку дослідження гіпотеза знайшла своє підтвердження.

## Висновки до розділу 2

Результати емпіричного дослідження, проведеного серед науково-педагогічних працівників ВНЗ ( $n = 40$ ) із застосуванням складеного нами блоку методик діагностики професійного вигорання та професійної апатії, свідчать про наступне:

Понад половина досліджуваних перебуває в зоні ризику (високий і критичний рівні розвитку показника професійного вигорання: сукупно 50%), що свідчить про значну поширеність проблеми вигорання серед викладачів, що вимагає запровадження профілактичних і підтримувальних заходів.

Поглиблений аналіз психологічних чинників професійного вигорання за тестом DRPW Д. Зубра виявив, що найвищі значення мають мотиваційне та емоційне виснаження, що є ознаками глибокого професійного кризового стану у частини вибірки. Підвищення показників емоційного виснаження (середнє = 32,09), що вказує на хронічну втому, емоційне спустошення більшості науково-педагогічних працівників ВНЗ у вибірці; підвищення показників деперсоналізації (33,5): свідчить про байдужість або цинічне ставлення до студентів і колег, прояви редукції професійних досягнень (26,34): сигналізує про зниження мотивації, відчуття неуспішності; фізичне виснаження (21,51), що свідчить про втрату енергії, соматичні симптоми.

Мотиваційне виснаження (34,36) має значне вираження у вибірці та проявляється у втраті інтересу до професійної діяльності у значної частини викладачів. Когнітивне виснаження (25,5) говорить про зниження здатності до зосередження, навчання, прийняття рішень.

Загальний бал за вигоранням по вибірці складає (172,53) – вище середнього, що підтверджує системний характер емоційного і фізичного виснаження.

Загальний показник апатії (28,83) – вище середнього рівня, підтверджує наявність апатичного стану, що може бути складовою професійного вигорання.

Результати засвідчують, що феномен професійного вигорання є актуальною проблемою серед працівників вищої школи, яка потребує системного дослідження та запровадження підтримувальних програм з боку адміністрації та психологічних служб ЗВО.

Результати кореляційного аналізу довели, що професійне вигорання є мультифакторним феноменом, у структурі якого провідними компонентами є емоційне, мотиваційне, фізичне та когнітивне виснаження, а також деперсоналізація. Отже, професійне вигорання виступає як інтегральний показник, тісно пов'язаний з усіма вивченими проявами виснаження.

Було доведено, що емоційне та фізичне виснаження – найсильніші предиктори професійного вигорання, що свідчить про домінування психофізіологічного аспекту. Мотиваційний і когнітивний аспекти також істотно корелюють із вигоранням, що вказує на поглиблене психоемоційне виснаження. Позитивні кореляції між усіма чинниками підтверджують системний характер феномена професійного вигорання.

Структура професійного вигорання має кластерний характер – його можна умовно поділити на два функціональні блоки: виснаження ресурсів та деструкція професійної ідентичності. Найбільш тісно між собою пов'язані емоційне, фізичне та мотиваційне виснаження, що дозволяє розглядати їх як єдиний феномен. Деперсоналізація та редукція досягнень тісно пов'язані між собою і вказують на зміну ставлення до роботи та власної ефективності.

### РОЗДІЛ 3

## РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ

### 3.1. Профілактика професійного вигорання працівників допоміжних професій

Сучасне суспільство стикається з безпрецедентними викликами як у соціальній, так і в економічній сферах, що безпосередньо впливає на стан психічного здоров'я працівників допоміжних спеціальностей. Професії, де ключовим завданням є надання допомоги іншим – психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні працівники, консультанти та волонтери – характеризуються високою емоційною складовою діяльності. Безперервний контакт із складними життєвими ситуаціями клієнтів та пацієнтів часто призводить до поступової втрати ресурсів, емоційного виснаження і, в остаточному результаті, до синдрому професійного вигорання. Дана проблема стала пріоритетною як для наукових досліджень, так і для практичної психопрофілактики, оскільки її наслідки знижують якість надання допомоги, порушують взаємодію в колективі та впливають на загальний стан психічного благополуччя працівників.

Професійне вигорання є не тільки особистісною проблемою кожного окремого працівника, але й чинником, що загрожує ефективності роботи всієї системи допомоги. За останні десятиліття зростання вимог до якості послуг, економічні труднощі та недофінансування спричиняють поглиблення емоційного навантаження на фахівців. Сучасні статистичні дані свідчать про високий рівень вигорання серед працівників допоміжних професій, що, у свою чергу, впливає на зниження рівня задоволеності роботою, продуктивності та навіть може призводити до відтоку кадрів. Тому розробка та впровадження

систем профілактики синдрому вигорання набуває першочергового значення для стабілізації системи допомоги та забезпечення високої якості обслуговування.

Професійне вигорання – це стан емоційного, фізичного та інтелектуального виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу на роботі, особливо у сферах, пов'язаних із допомогою іншим. Характерними проявами є зниження емпатії, збайдужіння до результатів діяльності, порушення професійної ідентичності, а також фізіологічні симптоми: порушення сну, хронічна втома, психосоматичні розлади. Допоміжні професії є найбільш уразливими до цього феномену. Постійна емоційна залученість, необхідність «бути підтримкою», тиск високих очікувань суспільства й організацій, недостатня винагорода або відсутність вдячності – усе це створює ґрунт для поступового зниження професійної мотивації та психічної енергії.

Науковці визначають, що профілактика професійного вигорання повинна базуватись на комплексному підході, який враховує індивідуальні особливості працівників, організаційні умови та соціальну підтримку.

Основними напрямками профілактики є:

Розвиток особистісних ресурсів. Це включає тренування емоційної саморегуляції, підвищення рівня самоусвідомлення, розвитку емоційного інтелекту та самомотивації. Практична частина даного напрямку може включати проведення тренінгів, семінарів, психотерапевтичних групових сесій, спрямованих на відновлення особистісних ресурсів.

Організаційні заходи. Основним завданням є створення сприятливого робочого середовища, яке включає оптимізацію графіку роботи, забезпечення необхідного ресурсного супроводу, підтримку адміністрації та колег. Впровадження періодичних психодіагностичних перевірок і супервізії може сприяти ранньому виявленню ознак вигорання.

Системний підхід до підтримки працівників. Важливо забезпечити комплексну підтримку працівників через внутрішні комунікативні структури, розвиток корпоративної культури, орієнтованої на співпрацю і

взаємодопомогу. Реалізація програм менторства і наставництва сприятиме зниженню рівня стресових навантажень, оскільки працівники зможуть отримувати поради та підтримку від більш досвідчених колег.

Підвищення кваліфікації та розвиток інноваційних методів роботи. Сучасна освіта і розвиток технологій надають можливості для автоматизації рутинних завдань, зменшуючи навантаження на працівників. Використання нових підходів у навчанні і дослідженнях сприяє збереженню інтересу до професії та підвищенню ефективності роботи.

Профілактика професійного вигорання повинна бути системною, багаторівневою та безперервною. Її слід розглядати як стратегічну складову системи підтримки персоналу, а не як тимчасову кризову реакцію. Виділяють декілька основних напрямів профілактики (табл.3.1):

Таблиця 3.1

Напрямки профілактики професійного вигорання працівників допоміжних професій

| Рівень впливу          | Методи та заходи профілактики                                                                                                                                                  | Очікуваний ефект                                                       |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Індивідуальний         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Психологічна саморефлексія</li> <li>- Тайм-менеджмент</li> <li>- Професійне навчання</li> <li>- Баланс «робота–відпочинок»</li> </ul> | Зменшення особистісного стресу, підвищення усвідомлення власних потреб |
| Організаційний         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Супервізія</li> <li>- Ротація завдань</li> <li>- Гнучкий графік роботи</li> <li>- Підтримка від керівництва</li> </ul>                | Зниження рівня напруження, створення умов для емоційного відновлення   |
| Психологічний супровід | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Індивідуальні та групові консультації</li> <li>- Психотренінги</li> <li>- Профілактичні семінари</li> </ul>                           | Підвищення стресостійкості, розвиток механізмів саморегуляції          |
| Соціальний             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Підтримка з боку колег</li> <li>- Розвиток корпоративної культури</li> <li>- Соціальні заходи</li> </ul>                              | Формування позитивного соціального мікроклімату                        |
| Освітній               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Навчання методам профілактики вигорання</li> <li>- Ознайомлення з симптоматикою та ризиками</li> </ul>                                | Підвищення обізнаності, профілактика в ранній стадії                   |

Індивідуальна психологічна профілактика передбачає розвиток рефлексивних здібностей, емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та стрес-менеджменту. Надзвичайно ефективними є практики майндфулнесу (усвідомленості), а також методи когнітивно-поведінкової терапії, спрямовані на зміну негативних переконань щодо себе та професійної ефективності.

Важливо також формувати збалансоване ставлення до праці: вміння відокремлювати професійне життя від особистого, не ідентифікувати себе лише через професійну роль, навчитися делегувати, а не «вигоряти за інших».

Організації мають створювати умови, що мінімізують ризики вигорання: чіткий розподіл обов'язків; справедливе навантаження; підтримка керівництва; можливість зворотного зв'язку та професійного розвитку; програми психоемоційного супроводу персоналу (внутрішні психологи, тренінги, супервізії).

Особливо важливою є культура визнання і підтримки – працівники мають почувати себе цінними та почутими. За даними сучасних досліджень, відсутність соціального схвалення і нехтування досягненнями працівника часто є потужнішими тригерами вигорання, ніж самі фізичні навантаження.

Професійно-групова профілактика включає групові інтервенції: тренінги командної взаємодії, психологічні майстер-класи, балінтовські групи, програми емоційного відновлення. Важливо формувати професійну спільноту, в якій можна відкрито обговорювати труднощі, ділитися досвідом, отримувати зворотний зв'язок. Такі групи забезпечують психологічну розрядку, нормалізацію емоційних станів, підвищення відчуття приналежності до професійної групи, а також дають змогу отримати практичні рекомендації щодо адаптації до складних робочих ситуацій.

У широкому сенсі, профілактика вигорання вимагає також зміни суспільних уявлень про допоміжні професії. Це не «другорядні» фахівці, а ті, хто працюють на передовій людських переживань і потреб. Підвищення соціального статусу, культурної цінності їхньої праці – запорука того, що працівники відчуватимуть свою значущість і не втрачать мотивації.

Профілактика професійного вигорання повинна включати розробку цільових програм, адаптованих до специфіки допоміжних спеціальностей. До таких програм можна віднести:

Психокорекційні тренінги та практикуми. Вони включають техніки релаксації, арт-терапію, когнітивно-поведінкові методи роботи зі стресом, групові дискусії та проблемні лекції, спрямовані на відновлення психоемоційного ресурсу.

Інтервенційні програми супервізії. Регулярні зустрічі з психологом або наставником дозволяють своєчасно ідентифікувати перші ознаки вигорання та застосувати заходи корекції.

Розробка індивідуальних планів підтримки. Важливо враховувати індивідуальні потреби кожного працівника, що може включати консультації з психотерапевтом, участь у спеціально розроблених тренінгах, підтримку з боку адміністрації.

Організаційні зміни. Перегляд робочих режимів, зменшення надмірного навантаження, введення гнучкого графіку роботи й інших заходів, спрямованих на зниження стресового впливу на персонал.

Отже, профілактика професійного вигорання працівників допоміжних професій є нагальною завданням сучасної науки і практики. Комплексний підхід, що враховує індивідуальні, організаційні та соціальні аспекти, дозволяє розробити ефективні стратегії, спрямовані на збереження психічного здоров'я та підвищення якості обслуговування. Застосування профілактичних програм, тренінгів з розвитку емоційної стійкості і організаційних заходів підтримки є ключовими інструментами у боротьбі з синдромом вигорання. Реалізація таких заходів сприятиме не лише збереженню професійної діяльності, але й підвищенню загального рівня якості надання допомоги в сучасних умовах високого соціального та економічного навантаження.

Систематизація та впровадження цілісних профілактичних програм є необхідними умовами для збереження психічних ресурсів і ефективного

функціонування допоміжних професій у сфері освіти, медицини, психології та соціальної роботи.

### 3.2 Розроблення й обґрунтування психопрофілактичної програми для фахівців допоміжних професій (науково-педагогічних працівників ВНЗ)

Фахівці допоміжних професій, зокрема науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти, стикаються з високим емоційним навантаженням, інформаційною перенасиченістю, відповідальністю за освітній процес та формування професійної особистості студентів. Постійне балансування між навчальною, науковою та організаційною діяльністю нерідко спричиняє хронічне виснаження, емоційну деперсоналізацію та зниження задоволеності працею – симптоми, характерні для синдрому професійного вигорання. Відсутність цілісної психопрофілактичної підтримки поглиблює ризики деградації професійної мотивації, зниження ефективності праці та втрати кадрового потенціалу вищої освіти.

Актуальність розроблення та впровадження психопрофілактичної програми для науково-педагогічних працівників ВНЗ зумовлена низкою соціально-психологічних і професійних чинників:

1. Зростанням рівня емоційного вигорання серед викладачів в умовах академічного навантаження, нестабільності освітнього середовища та високих очікувань від результатів їхньої праці.
2. Недостатністю системної психологічної підтримки у закладах вищої освіти, що сприяє накопиченню стресу, тривожності та емоційного виснаження.
3. Потребою в удосконаленні професійного функціонування викладачів через формування в них ефективних стратегій емоційної саморегуляції, стресостійкості та збереження внутрішньої мотивації.

4. Європейськими тенденціями в академічному середовищі, які акцентують на збереженні психічного здоров'я працівників як ключовому чиннику якості освіти.

Таким чином, розроблення й обґрунтування психопрофілактичної програми, яка б відповідала специфіці професійного функціонування викладачів, є своєчасним і соціально значущим завданням. Така програма має базуватись на інтеграції наукових підходів, методів психологічної допомоги й освітніх інновацій з метою збереження професійного добробуту та підвищення якості освітнього процесу.

Метою психопрофілактичної програми є попередження та зниження рівня професійного вигорання у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти шляхом формування навичок емоційної саморегуляції, підвищення стресостійкості, розвитку рефлексивних та ресурсних стратегій професійної діяльності.

Завдання програми:

1. Провести первинну психодіагностику рівня професійного вигорання та супутніх емоційних станів.
2. Ознайомити учасників з природою, механізмами розвитку та проявами професійного вигорання.
3. Сформувати усвідомлення власних психоемоційних ресурсів та зон ризику.
4. Навчити учасників ефективним методам релаксації, саморегуляції, управління стресом.
5. Розвивати навички асертивної комунікації, професійного дистанціювання та тайм-менеджменту.
6. Підвищити рівень рефлексивності та внутрішньої мотивації у професійній діяльності.
7. Здійснити повторну діагностику для оцінки ефективності впроваджених змін.

Наукова новизна програми. Програма створена спеціально для контексту професійної діяльності науково-педагогічних працівників, що дозволяє враховувати специфіку освітнього навантаження, когнітивно-емоційних вимог та організаційної культури ЗВО. Вона інтегрує методи когнітивно-поведінкової терапії, арт-терапії, тілесноорієнтованих технік, майндфулнесу та психологічного коучингу.

Вперше запропоновано поєднання рефлексивних практик з груповим ресурсним тренінгом в єдиній програмі психопрофілактики.

У програму включено оцінку динаміки змін за допомогою стандартизованих шкал (наприклад, Maslach Burnout Inventory, шкала тривожності Бека, шкала позитивного мислення).

Програма базується на інтеграції когнітивно-поведінкових, гуманістичних і ресурсно-орієнтованих підходів та враховує специфіку діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО. Уперше у вітчизняній практиці застосовується адаптована модель психопрофілактики, яка поєднує освітній компонент, практичне тренінгове опрацювання та супервізійну підтримку.

Теоретичне обґрунтування програми

Розробка психопрофілактичної програми базується на міждисциплінарному підході, який інтегрує:

Теорію стресу Г. Сельє, згідно з якою тривалий вплив стресогенних факторів без ефективних механізмів подолання призводить до психофізіологічного виснаження.

Концепцію професійного вигорання К. Маслач, що розглядає вигорання як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

Підхід до психологічної саморегуляції А. Бодалева, В. Моргунова, Ю. Кулакова, який підкреслює значення усвідомленого управління емоційним станом як чинника адаптації.

Когнітивно-поведінкову парадигму (А. Бек, А. Елліс), що дозволяє працювати з дисфункціональними мисленнєвими установками та емоційними реакціями.

Теорію копінг-стратегій Лазаруса та Фолкман.

Гуманістичний підхід К. Роджерса.

Ресурсний підхід (С. Хобфол).

Модель позитивної психології (М. Селігман, К. Питерсон) – як основа для розвитку внутрішніх ресурсів, професійного задоволення і стійкості.

Таким чином, програма поєднує як психоедукаційний, так і терапевтично-ресурсний компонент, спрямований на зміцнення психічного здоров'я та ефективну професійну самореалізацію фахівців допоміжних професій у сфері вищої освіти.

Методи:

1. Психоедукація
2. Групові дискусії
3. Психологічні тренінги
4. Рефлексивні вправи
5. Арт-терапевтичні техніки
6. Медитація та тілесно-орієнтовані практики
7. Супервізія та фасилітація груп

Форми занять: лекційно-інтерактивні сесії, тренінги розвитку навичок, групова робота, індивідуальна рефлексія, групові обговорення та кейс-аналізи.

Таблиця 3.2

Структура програми за блоками

| Етап                   | Зміст                                                                               | Тривалість |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. Діагностичний блок  | Проведення анкетування, інтерв'ю, психометричних тестів                             | 1 тиждень  |
| 2. Психосвітній модуль | Ознайомлення з поняттям, стадіями, наслідками та стратегіями профілактики вигорання | 2 заняття  |
| 3. Тренінговий модуль  | Робота з емоціями, розвиток саморегуляції, стрес-менеджмент, ресурсні практики      | 6–8 занять |

|                        |                                                                         |           |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4. Рефлексивний модуль | Робота з внутрішніми установками, ціннісною мотивацією, професійним «Я» | 2 заняття |
| 5. Підсумковий блок    | Повторне тестування, індивідуальне зворотне оцінювання, рекомендації    | 1 тиждень |

Програма реалізується у форматі групових занять, інтерактивних лекцій, тренінгів, практикумів і домашніх завдань із самоспостереженням.

Таблиця 3.3

#### Планування та тематика занять

| Блок                                    | Кількість занять   | Форма                 | Тематика                                                                      |
|-----------------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Діагностично-інформаційний           | 2 заняття (4 год)  | Лекція, бесіда        | Поняття, симптоми, стадії та наслідки професійного вигорання. Самодіагностика |
| 2. Емоційна саморегуляція               | 3 заняття (6 год)  | Тренінг, вправи       | Дихальні техніки, тілесні практики, робота з негативними емоціями             |
| 3. Копінг-стратегії та стрес-менеджмент | 3 заняття (6 год)  | Тренінг, рольові ігри | Опрацювання життєвих та професійних ситуацій                                  |
| 4. Професійна ідентичність              | 2 заняття (4 год)  | Тренінг, арт-терапія  | Я-образ професіонала, цінності, мотивація                                     |
| 5. Супервізійно-ресурсний блок          | 2 заняття (4 год)  | Групова супервізія    | Аналіз складних випадків, формування підтримуючого середовища                 |
| Усього:                                 | 12 занять (24 год) |                       |                                                                               |

Розробка тренінгу розвитку навичок емоційної регуляції

Цільова аудиторія: Фахівці допоміжних професій (переважно – викладачі, психологи, соціальні працівники тощо)

Тривалість заняття: 2 години (120 хвилин)

Кількість учасників: 10–15 осіб

Мета: Формування та розвиток навичок емоційної регуляції як способу зниження рівня професійного вигорання.

Завдання:

1. Ознайомити учасників із поняттям та механізмами емоційної регуляції.

2. Навчити основних технік емоційної саморегуляції в стресових професійних ситуаціях.

3. Розвивати усвідомлення власних емоцій та навички керування ними.
4. Створити умови для практичного засвоєння технік за допомогою інтерактивних вправ.

Форма проведення: групове тренінгове заняття в очному форматі (можлива адаптація для онлайн-режиму)

Методи: мозковий штурм, міні-лекція, рефлексивні техніки, практичні вправи (індивідуальні та в парах), арт-техніки, дискусія.

Матеріали та обладнання: маркери, аркуші А4, ватмани; набори для арт-терапії (олівці, фарби); роздаткові матеріали (опис технік); презентація (опціонально)

- 1 Очікувані результати від реалізації тренінгу:
- 2 Підвищення рівня усвідомлення емоційних реакцій.
- 3 Зниження відчуття безпорадності у стресових ситуаціях.
- 4 Опанування щонайменше 3 ефективних технік емоційної регуляції.
- 5 Формування ресурсного стану.

Таблиця 3.4

#### Структура тренінгу

| Етап | Назва                | Тривалість | Зміст                                                                           |
|------|----------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1    | Вступ                | 10 хв      | Привітання, представлення, озвучення теми та мети заняття. Встановлення правил. |
| 2    | Актуалізація досвіду | 10 хв      | Мозковий штурм: "Що таке емоції? Як ми їх регулюємо?"                           |
| 3    | Теоретичний блок     | 15 хв      | Міні-лекція про емоційну регуляцію: поняття, функції, моделі (Гросс, Лазарус)   |
| 4    | Практичний блок      | 70 хв      | Виконання вправ (див. таблицю нижче)                                            |
| 5    | Рефлексія            | 10 хв      | Обговорення почуттів, усвідомлень, інсайтів                                     |
| 6    | Завершення           | 5 хв       | Висновки, закріплення, подяка                                                   |
|      | Всього               | 120 хв     |                                                                                 |

Проведення тренінгу розвитку емоційної регуляції є важливим елементом психопрофілактичної програми, спрямованої на запобігання професійному вигоранню. В умовах високої емоційної напруги, якої зазнають працівники допоміжних професій, розвиток навичок саморегуляції сприяє

підвищенню стресостійкості, покращенню психоемоційного фону та ефективності професійної діяльності.

Таблиця 3.5

## Програма тренінгу

| № | Етап                      | Час   | Мета етапу                                                                 | Зміст                                                                      | Методи/форми                                   |
|---|---------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1 | Вступ<br>(мотиваційний)   | 15 хв | Створити позитивну атмосферу, налаштувати на роботу                        | Привітання, ознайомлення з темою, правилами групи                          | Міні-лекція, мозковий штурм                    |
| 2 | Актуалізація досвіду      | 20 хв | Визначити рівень усвідомлення емоційного стану, типові стратегії регуляції | Вправа «Мій емоційний стан сьогодні», дискусія                             | Самоспостереження, малювання, обговорення      |
| 3 | Теоретичний блок          | 25 хв | Ознайомлення з поняттям емоційної регуляції, її видами, впливом на ПВ      | Міні-лекція: "Що таке емоційна регуляція і як вона пов'язана з вигоранням" | Презентація, обговорення                       |
| 4 | Основний тренінговий блок | 60 хв | Освоєння практичних навичок емоційної регуляції                            | Вправи (див. нижче таблицю вправ)                                          | Робота в парах, рольові ігри, дихальні техніки |
| 5 | Рефлексія                 | 15 хв | Усвідомлення отриманого досвіду, підбиття підсумків                        | Вправа «Що я заберу з собою», круг зворотного зв'язку                      | Інтерактив, письмова рефлексія                 |
| 6 | Завершення                | 5 хв  | Зняття емоційного напруження, завершення роботи                            | Подяка учасникам, видача листівок-пам'яток                                 | Ритуал завершення, вправи на позитив           |

Організаційно-мотиваційний етап спрямований на створення сприятливої психологічної атмосфери, встановлення контакту між учасниками, визначення очікувань і мотивації до роботи. Проводиться знайомство, встановлюються правила групової взаємодії, формується довіра й налаштування на відкриту комунікацію. Також пояснюється важливість емоційної регуляції для попередження професійного вигорання.

Теоретичний етап: учасники знайомляться з теоретичними основами емоційної регуляції. Обговорюються основні поняття: емоції, емоційна

компетентність, стратегії регуляції емоцій, їх вплив на професійну діяльність та здоров'я. Використовуються міні-лекція, презентації, приклади з практики. Теоретична частина створює основу для подальшої практичної роботи.

Практично-тренінговий етап: центральна частина заняття, яка включає виконання інтерактивних вправ, індивідуальних і групових завдань. Учасники практикують техніки емоційної регуляції: дихальні практики, рефреймінг, ведення щоденника емоцій, техніку «стоп-кадр», невербальну експресію. Основна мета – опанувати ефективні стратегії емоційного самоконтролю в професійних ситуаціях.

Рефлексивно-узагальнювальний етап: здійснюється аналіз досвіду, отриманого під час тренінгу. Учасники діляться своїми відчуттями, усвідомленнями, змінами у ставленні до емоційної регуляції. Підсумовуються результати, даються рекомендації щодо закріплення отриманих навичок у повсякденному житті. Можливе проведення міні-опитування для оцінки ефективності заняття.

Таблиця 3.6

## Практичні вправи до тренінгу

| № | Назва вправи              | Мета                                                   | Опис                                                                                                        | Час   |
|---|---------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1 | Барометр емоцій           | Усвідомлення поточного емоційного стану                | Учасники позначають свій настрій на "барометрі" (схематичний шкаляр від -5 до +5), пояснюють вибір.         | 10 хв |
| 2 | Модель "СТОП"             | Формування навички контролю емоцій                     | Навчання техніки: С–зупинись, Т–дихай, О–обдумай, П–продовжуй. Рольова гра з кейсами.                       | 15 хв |
| 3 | Переписування думок       | Робота з автоматичними негативними емоціями            | Учасники отримують ситуацію, пишуть автоматичну думку, визначають емоцію, замінюють на конструктивну думку. | 15 хв |
| 4 | Арт-вправа "Мій ресурс"   | Зниження емоційної напруги, активація ресурсного стану | Малювання (фарби, олівці): "Що мене наповнює?" – коротка презентація малюнків.                              | 15 хв |
| 5 | Техніка "Квадрат дихання" | Стабілізація емоцій, самозаспокоєння                   | Дихальна практика: вдих–затримка–видих–затримка (4–4–4–4 сек), 3–5 циклів.                                  | 5 хв  |

|   |                                    |                     |                                                                                                                  |       |
|---|------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 6 | Вправа "Я – господар своїх емоцій" | Закріплення навичок | Інтерактивна гра: кожен обирає стратегію, яка йому найбільше підходить, описує ситуацію з життя, де її застосує. | 10 хв |
|---|------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|

Тренінг розвитку навичок емоційної регуляції є дієвим засобом профілактики професійного вигорання, оскільки: формує здатність до самостереження та рефлексії; підвищує емоційну стійкість; знижує рівень тривоги та емоційного виснаження; сприяє формуванню конструктивних механізмів реагування на стрес. Такі заняття рекомендується впроваджувати систематично в межах психопрофілактичної програми для фахівців допоміжних професій.

### 3.3. Оцінка ефективності впровадження програми

Оцінка ефективності психопрофілактичних програм є важливою складовою етапу впровадження інтервенцій у сфері психологічної допомоги. Особливої актуальності вона набуває у роботі з фахівцями допоміжних професій, серед яких поширеним є явище професійного вигорання. Ефективність психопрофілактичної програми оцінюється через вимірювання змін у рівнях професійного вигорання, емоційного стану, мотивації та здатності до емоційної регуляції до і після участі в програмі.

Для оцінки ефективності було використано контрольну діагностику за обраними раніше методиками (табл.3.7-3.9):

Таблиця 3.7

Зміна показнику професійного вигорання науково-педагогічних працівників за методикою: Тест на вигорання Дж. Грінберга

| Показник              | Констатувальний етап | Контрольний етап |
|-----------------------|----------------------|------------------|
| Середнє               | 9,075                | 5,042            |
| Стандартна помилка    | 0,520586             | 0,28710          |
| Стандартне відхилення | 3,292474             | 1,16341          |

|                           |          |         |
|---------------------------|----------|---------|
| Дисперсія вибірки         | 10,84038 | 4,36172 |
| Мінімум                   | 4        | 2       |
| Максимум                  | 17       | 12      |
| Рівень надійності (95,0%) | 1,052984 | 1,01065 |

На основі представлених статистичних даних у таблиці 3.7 можемо проаналізувати отримані результати дослідження щодо змін рівня професійного вигорання науково-педагогічних працівників після впровадження психопрофілактичної програми.

Значне зменшення середнього рівня професійного вигорання – на 4,033 одиниці, що свідчить про позитивну динаміку зниження вигорання після реалізації програми (рис.3.1).

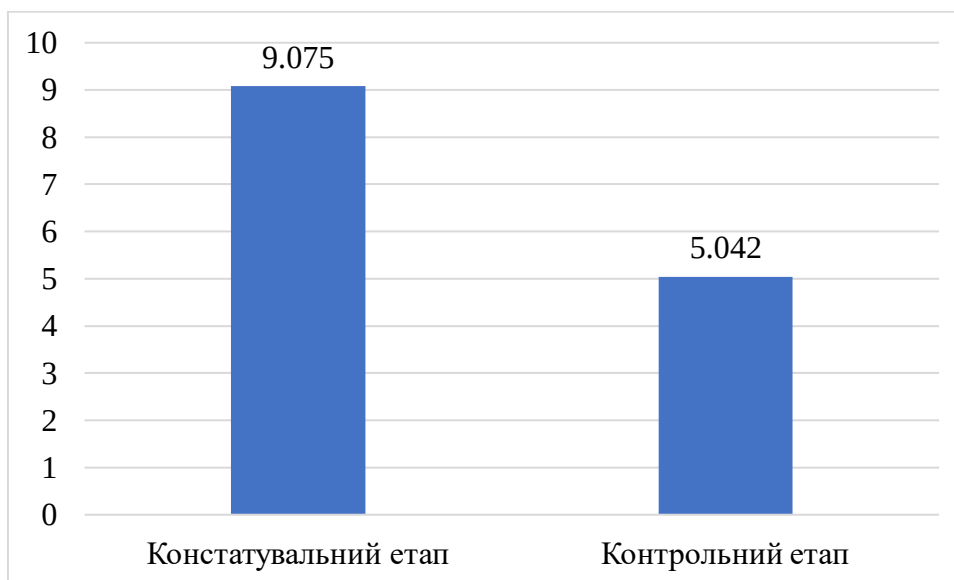


Рис.3.1 Динаміка змін показника професійного вигорання

Зниження стандартного відхилення та дисперсії демонструє, що рівень вигорання став більш стабільним серед учасників, тобто розкиданість індивідуальних значень навколо середнього зменшилась.

Зменшення як мінімального, так і максимального значень підтверджує, що у всіх учасників показники покращились незалежно від початкового рівня проблеми. Зменшення стандартної помилки вказує на підвищення точності оцінки середнього значення у контрольному етапі.

Збереження високого рівня надійності (95%) говорить про достовірність змін.

Психопрофілактична програма має високу ефективність у зниженні рівня професійного вигорання серед науково-педагогічних працівників.

Емпіричні результати свідчать про статистично значущі позитивні зміни, що відбулись після впровадження програми.

Зменшення всіх параметрів варіативності свідчить про універсальний вплив програми незалежно від вихідного рівня вигорання.

Дані підтверджують, що формування навичок емоційної регуляції, рефлексія, мотиваційна підтримка та інші елементи програми ефективно впливають на психологічний стан працівників допоміжних професій.

Критерій Манна-Уїтні показав значущу різницю між показниками професійного вигорання на констатувальному та контрольному етапах ( $U=200$ ,  $p=0,0003 < 0,05$ ). Це свідчить про те, що після впровадження програми рівень професійного вигорання значно знизився. Середнє значення вигорання зменшилося з 9,075 до 5,042, що підтверджує ефективність програми.

Наступним етапом дослідження стала контрольна діагностика психологічних ресурсів та професійного вигорання науково-педагогічних працівників за тестом (DRPW) Д. Зубра (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Зміни показників стану психологічних ресурсів та професійного вигорання науково-педагогічних працівників за тестом (DRPW) Д. Зубра

| Чинник                         | Констатувальний етап |                       |           | Контрольний етап |                       |           |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------|-----------|------------------|-----------------------|-----------|
|                                | Середнє              | Стандартне відхилення | Дисперсія | Середнє          | Стандартне відхилення | Дисперсія |
| Емоційне виснаження            | 32,0911              | 1,4977                | 1,1823    | 25,0216          | 1,0468                | 1,0366    |
| Деперсоналізація               | 33,5042              | 2,0638                | 3,0411    | 20,3301          | 1,9746                | 2,0874    |
| Редукція професійних досягнень | 26,3378              | 1,5503                | 2,7116    | 16,1485          | 1,2235                | 1,9681    |
| Фізичне виснаження             | 21,5154              | 1,4824                | 2,0455    | 17,2203          | 1,0916                | 1,0233    |

|                               |          |        |        |          |        |        |
|-------------------------------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|
| Мотиваційне виснаження        | 34,3632  | 1,8312 | 1,1163 | 15,3877  | 1,0122 | 1,0456 |
| Когнітивне виснаження         | 25,5073  | 1,1624 | 4,2876 | 16,2481  | 2,1673 | 2,0479 |
| Рівень професійного вигорання | 172,5346 | 3,8752 | 4,8562 | 110,3563 | 2,8836 | 2,9715 |

За результатами проведеного дослідження за методикою DRPW Д. Зубра зафіксовано істотне зниження показників усіх чинників професійного вигорання після впровадження програми психопрофілактики.

Емоційне виснаження знизилося з 32,09 до 25,02 балів, що свідчить про зменшення психоемоційного навантаження.

Деперсоналізація зменшилася з 33,50 до 20,33, що означає суттєве покращення у сфері професійної емпатії та міжособистісної взаємодії.

Редукція професійних досягнень знизилася з 26,34 до 16,15, що вказує на зростання суб'єктивної значущості власної професійної діяльності (рис.3.2).

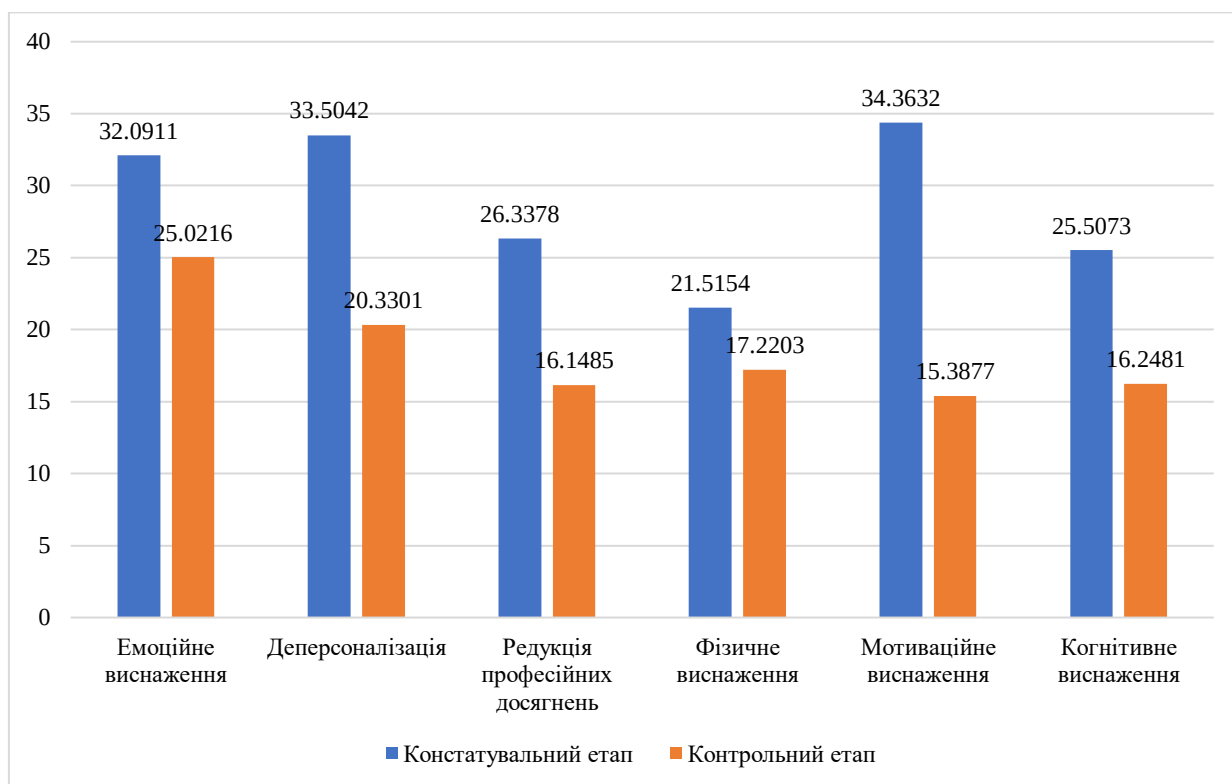


Рис.3.2 Зміна показників психологічних чинників розвитку професійного вигорання

Як видно з рис.3.2, фізичне виснаження зменшилось з 21,52 до 17,22, що може свідчити про відновлення життєвого тону. Мотиваційне виснаження зазнало одного з найпомітніших змін – з 34,36 до 15,39, тобто вдвічі менше, що вказує на суттєве підвищення мотиваційної включеності у професійну діяльність.

Когнітивне виснаження також знизилось з 25,51 до 16,25, що вказує на покращення концентрації, розумової продуктивності та зменшення симптомів професійної втоми.

Інтегральний рівень професійного вигорання знизився з 172,53 до 110,36 балів, що свідчить про загальну позитивну динаміку та значне зниження симптоматики вигорання. Зменшення стандартних відхилень у більшості чинників на контрольному етапі вказує також на стабілізацію стану учасників дослідження.

Для оцінки значущості змін після реалізації програми нами було розраховано t-критерій (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Розрахунок t-критерію для оцінки змін

| Чинник                        | М1 (до реалізації програми) | М2 (після реалізації програми) | D1     | D2     | t-розрахункове значення |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------|--------|-------------------------|
| Емоційне виснаження           | 32,09                       | 25,02                          | 1,1823 | 1,0366 | 23,65                   |
| Деперсоналізація              | 33,50                       | 20,33                          | 3,0411 | 2,0874 | 29,56                   |
| Редукція профес. досягнень    | 26,34                       | 16,15                          | 2,7116 | 1,9681 | 22,25                   |
| Фізичне виснаження            | 21,52                       | 17,22                          | 2,0455 | 1,0233 | 15,58                   |
| Мотиваційне виснаження        | 34,36                       | 15,39                          | 1,1163 | 1,0456 | 63,41                   |
| Когнітивне виснаження         | 25,51                       | 16,25                          | 4,2876 | 2,0479 | 27,63                   |
| Рівень професійного вигорання | 172,53                      | 110,36                         | 4,8562 | 2,9715 | 50,07                   |

Усі отримані t-значення значно перевищують критичне значення t для  $n=40$  при  $p<0.05$ , яке становить приблизно 2.02, що вказує на статистично значущі зміни. Після реалізації програми рівень емоційного, когнітивного, мотиваційного та фізичного виснаження, а також деперсоналізації і загального рівня професійного вигорання суттєво знизився. Найбільш виражені зміни спостерігалися в мотиваційному виснаженні ( $t=63,41$ ) і загальному рівні вигорання ( $t=50,07$ ).

Отже, програма є ефективною та дає статистично підтверджені позитивні результати у зниженні професійного вигорання.

Результати дослідження демонструють високу ефективність впровадженої програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання науково-педагогічних працівників. Зниження середніх значень за всіма чинниками вигорання, зокрема мотиваційного та емоційного виснаження, а також деперсоналізації, підтверджує позитивний вплив програми. Це свідчить про те, що реалізовані заходи дозволили суттєво знизити ризики емоційного та професійного виснаження, підвищити рівень ресурсності, мотивації та самореалізації у професійній діяльності педагогів.

Наступним етапом стало дослідження змін показнику професійної апатії викладачів ВНЗ як одного з головних критеріїв професійного вигорання (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Зміна показників професійної апатії науково-педагогічних працівників за методикою : Шкала професійної апатії (Job Apathy Scale, JAS)

| Показник              | Констатувальний етап |              |                                       | Контрольний етап |              |                                       |
|-----------------------|----------------------|--------------|---------------------------------------|------------------|--------------|---------------------------------------|
|                       | Апатичні думки       | Апатичні дії | Загальний показник професійної апатії | Апатичні думки   | Апатичні дії | Загальний показник професійної апатії |
| Середнє               | 15,725               | 13,1         | 28,825                                | 11,3605          | 6,1544       | 17,5109                               |
| Стандартне відхилення | 4,36764              | 4,765259     | 8,808177                              | 2,1876           | 2,0855       | 3,2506                                |

Результати порівняння даних констатувального та контрольного етапів представлені в табл.3.10 свідчать про суттєве зниження рівня професійної апатії серед науково-педагогічних працівників після впровадження програми психопрофілактики.

Зафіксовані позитивні зміни у трьох ключових показниках:

Апатичні думки: констатувальний етап: 15,725; контрольний етап: 11,3605. Зниження на 4,3645 бали, що свідчить про зменшення негативних, безініціативних і відсторонених установок у ставленні до професійної діяльності.

Апатичні дії: констатувальний етап: 13,1; контрольний етап: 6,1544. Показник знизився більш ніж удвічі (на 6,9456 бала), що є індикатором активізації поведінкової сфери, зменшення професійної пасивності та уникання обов'язків.

Загальний показник професійної апатії: констатувальний етап: 28,825; контрольний етап: 17,5109. Зниження на 11,3141 бали, що відображає системне зменшення апатичних проявів у когнітивній, емоційній та поведінковій сферах діяльності.

Крім того, зменшення стандартних відхилень у всіх трьох показниках (наприклад, із 8,81 до 3,25 для загального показника) свідчить про більшу однорідність результатів після програми — тобто ефект був стабільним і однаковим для більшості учасників.

Отримані результати демонструють значне зниження рівня професійної апатії серед науково-педагогічних працівників після участі у програмі.

Найбільш помітні позитивні зміни зафіксовано в поведінковому компоненті (апатичні дії), що вказує на відновлення активності, ініціативності та залученості в професійне середовище.

Також спостерігається позитивна динаміка в когнітивному компоненті (апатичні думки), що свідчить про зменшення професійної байдужості, відчуження та втрати сенсу діяльності.

Інтегральний показник апатії знизився майже на 40%, що є ознакою високої ефективності програми.

Таким чином, програма психопрофілактики професійного вигорання виявилася дієвим засобом подолання апатичних станів, відновлення емоційної залученості та професійної мотивації у викладачів.

Проведемо розрахунок t-критерію Стьюдента для залежних вибірок (парний t-тест) з оцінкою статистичної значущості змін у рівні професійної апатії (табл.3.11).

Таблиця 3.11

Розрахунок t-критерію Стьюдента для залежних вибірок (парний t-тест) з оцінкою статистичної значущості змін у рівні професійної апатії

| Показник                  | M <sub>1</sub><br>(до) | M <sub>2</sub><br>(після) | SD <sub>1</sub> | SD <sub>2</sub> | D <sub>1</sub><br>(варіація) | D <sub>2</sub><br>(варіація) | t-<br>розрахункове<br>значення |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Апатичні думки            | 15,725                 | 11,3605                   | 4,3676          | 2,1876          | 19,07                        | 4,7866                       | 7,31                           |
| Апатичні дії              | 13,1                   | 6,1544                    | 4,7653          | 2,0855          | 22,7068                      | 4,3493                       | 8,94                           |
| Загальний показник апатії | 28,825                 | 17,5109                   | 8,8082          | 3,2506          | 77,6                         | 10,57                        | 9,15                           |

Як видно з табл.3.11, усі розраховані t-значення (7,31, 8,94, 9,15) значно перевищують критичне значення t-критерію для  $n = 40$  при  $p < 0.05$ , яке становить приблизно 2,02. Це вказує на статистично значущі зміни у рівні професійної апатії після реалізації програми.

Найбільш виражені зміни спостерігаються у поведінковому компоненті (апатичні дії) та інтегральному показнику.

Таким чином, ефективність програми підтверджена не лише емпірично, а й статистично – отримані зміни є достовірними та не випадковими.

Учасники програми відзначили: зростання усвідомлення власних емоцій та потреб, зменшення проявів тривожності та емоційної напруги, покращення командної взаємодії з колегами, появу відчуття професійної цінності та сенсу діяльності.

Психопрофілактична програма продемонструвала високу ефективність у запобіганні професійному вигоранню та зниженні його основних проявів.

Найбільших змін досягнуто в компонентах емоційного та мотиваційного виснаження, що є критично важливим для фахівців допоміжних професій.

Тренінговий модуль розвитку навичок емоційної регуляції відіграв ключову роль у зміні показників – що підтверджує доцільність інтеграції саме цієї складової у програми профілактики ПВ.

Методологія оцінки, що включає кількісний та якісний аналіз, дозволила всебічно охарактеризувати ефекти програми.

Застосована програма може бути рекомендована для широкого впровадження в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів та фахівців допоміжних професій загалом.

Реалізація психопрофілактичної програми для фахівців допоміжних професій, зокрема науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, показала значну соціальну ефективність, яка виявилася у кількох ключових аспектах:

#### 1. Підвищення психологічного благополуччя учасників

У результаті впровадження програми значно зменшився рівень професійного вигорання, зокрема за такими показниками: зниження емоційного виснаження; зменшення деперсоналізації у професійній діяльності; підвищення відчуття професійної ефективності.

Учасники повідомляли про покращення самопочуття, зростання емоційної стійкості, відновлення мотивації до професійної діяльності.

#### 2. Розвиток навичок емоційної регуляції та самодопомоги

Завдяки тренінговим модулям учасники: оволоділи методами саморегуляції (техніки дихання, м'язової релаксації, когнітивного реструктурування); здобули навички розпізнавання та конструктивного опрацювання стресових переживань; навчились використовувати індивідуальні ресурси для подолання професійних криз.

#### 3. Формування професійної спільноти підтримки

Програма сприяла: розвитку горизонтальних зв'язків між колегами; налагодженню професійного діалогу; підвищенню рівня згуртованості в академічному середовищі.

Таким чином, учасники не лише отримали індивідуальні інструменти для подолання вигорання, але й сформували середовище психологічної безпеки, де стало можливим ділитися досвідом, емоційною підтримкою та знаннями.

#### 4. Профілактика плинності кадрів

Покращення психоемоційного стану персоналу: знизило ризик передчасного залишення професії; підвищило лояльність до навчального закладу; зміцнило загальний імідж професії як стабільної та ресурсної.

#### 5. Створення підґрунтя для сталих змін

Програма задала імпульс для: впровадження системної психологічної підтримки у ВНЗ; формування культури турботи про ментальне здоров'я працівників; інтеграції психопрофілактичних практик у внутрішню політику навчального закладу. Соціальна ефективність програми підтверджує її доцільність та необхідність у контексті сучасної освітньої реальності. Вона не лише забезпечує профілактику вигорання на індивідуальному рівні, а й створює передумови для трансформації професійного середовища у більш стійке, підтримувальне та орієнтоване на збереження психічного здоров'я працівників.

### Висновки до розділу 3

Психопрофілактична програма продемонструвала високу ефективність у запобіганні професійному вигоранню та зниженні його основних проявів. Найбільших змін досягнуто в компонентах емоційного та мотиваційного виснаження, що є критично важливим для фахівців допоміжних професій.

Тренінговий модуль розвитку навичок емоційної регуляції відіграв ключову роль у зміні показників, що підтверджує доцільність інтеграції саме цієї

складової у програми профілактики ПВ. Застосована програма може бути рекомендована для широкого впровадження в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів та фахівців допоміжних професій загалом.

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження нами було виконано поставлені завдання та отримано можливості для формулювання висновків:

Професійне вигорання – складне багатовимірне явище, що поєднує психологічне, емоційне, поведінкове та психосоматичне виснаження особистості у відповідь на тривалу дію професійних стресорів. Воно особливо загострюється у представників допоміжних професій, діяльність яких орієнтована на постійне емоційне включення та допомогу іншим.

Розглянуто поетапний розвиток синдрому професійного вигорання (від напруження – до виснаження), а також специфіку його перебігу у працівників допоміжних спеціальностей, де симптоми мають тенденцію до хронізації та соціальної ізоляції.

На підставі аналізу сучасної наукової літератури встановлено, що основними психологічними чинниками розвитку професійного вигорання є: знижена самооцінка, перфекціонізм, емоційна нестабільність, схильність до емпатійного перенавантаження, відсутність навичок саморегуляції, неефективні копінг-стратегії. Особистісні характеристики можуть як посилювати ризик вигорання, так і виступати захисним ресурсом.

Визначено, що фахівці допоміжних професій (психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні сестри, консультанти, вихователі, волонтери тощо) є вразливою категорією працівників у контексті професійного вигорання, оскільки їх діяльність передбачає високу емоційну включеність, роботу з уразливими категоріями клієнтів, інтенсивне спілкування, потребу у швидкому прийнятті рішень, часто – в умовах обмежених ресурсів і відсутності достатньої підтримки. У процесі професійної діяльності фахівці цієї групи зазнають тривалого впливу емоційних стресів, хронічної втоми, моральних дилем, співпереживання клієнтам, що сприяє поступовому формуванню синдрому професійного вигорання. Структура вигорання

охоплює такі компоненти, як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, деформація мотиваційної та ціннісної сфери.

Результати емпіричного дослідження, проведеного серед науково-педагогічних працівників ВНЗ ( $n = 40$ ) із застосуванням складеного нами блоку методик діагностики професійного вигорання та професійної апатії, свідчать про наступне: понад половина досліджуваних перебуває в зоні ризику (високий і критичний рівні розвитку показника професійного вигорання: сукупно 50%), що свідчить про значну поширеність проблеми вигорання серед викладачів, що вимагає запровадження профілактичних і підтримувальних заходів.

Поглиблений аналіз психологічних чинників професійного вигорання за тестом DRPW Д. Зубра виявив, що найвищі значення мають мотиваційне та емоційне виснаження, що є ознаками глибокого професійного кризового стану у частини вибірки. Підвищення показників емоційного виснаження (середнє = 32,09), що вказує на хронічну втому, емоційне спустошення більшості науково-педагогічних працівників ВНЗ у вибірці; підвищення показників деперсоналізації (33,5): свідчить про байдужість або цинічне ставлення до студентів і колег, прояви редукції професійних досягнень (26,34): сигналізує про зниження мотивації, відчуття неуспішності; фізичне виснаження (21,51), що свідчить про втрату енергії, соматичні симптоми.

Мотиваційне виснаження (34,36) має значне вираження у вибірці та проявляється у втраті інтересу до професійної діяльності у значної частини викладачів. Когнітивне виснаження (25,5) говорить про зниження здатності до зосередження, навчання, прийняття рішень.

Загальний бал за вигоранням по вибірці складає (172,53) – вище середнього, що підтверджує системний характер емоційного і фізичного виснаження. Загальний показник апатії (28,83) – вище середнього рівня, підтверджує наявність апатичного стану, що може бути складовою професійного вигорання.

Результати засвідчують, що феномен професійного вигорання є актуальною проблемою серед працівників вищої школи, яка потребує системного дослідження та запровадження підтримувальних програм з боку адміністрації та психологічних служб ЗВО.

Результати кореляційного аналізу довели, що професійне вигорання є мультифакторним феноменом, у структурі якого провідними компонентами є емоційне, мотиваційне, фізичне та когнітивне виснаження, а також деперсоналізація. Отже, професійне вигорання виступає як інтегральний показник, тісно пов'язаний з усіма вивченими проявами виснаження.

Було доведено, що емоційне та фізичне виснаження – найсильніші предиктори професійного вигорання, що свідчить про домінування психофізіологічного аспекту. Мотиваційний і когнітивний аспекти також істотно корелюють із вигоранням, що вказує на поглиблене психоемоційне виснаження. Позитивні кореляції між усіма чинниками підтверджують системний характер феномена професійного вигорання.

Структура професійного вигорання має кластерний характер – його можна умовно поділити на два функціональні блоки: виснаження ресурсів та деструкція професійної ідентичності. Найбільш тісно між собою пов'язані емоційне, фізичне та мотиваційне виснаження, що дозволяє розглядати їх як єдиний феномен. Деперсоналізація та редукція досягнень тісно пов'язані між собою і вказують на зміну ставлення до роботи та власної ефективності.

Розроблена та впроваджена психопрофілактична програма продемонструвала високу ефективність у запобіганні професійному вигоранню та зниженні його основних проявів. Найбільших змін досягнуто в компонентах емоційного та мотиваційного виснаження, що є критично важливим для фахівців допоміжних професій.

Тренінговий модуль розвитку навичок емоційної регуляції відіграв ключову роль у зміні показників – що підтверджує доцільність інтеграції саме цієї складової у програми профілактики ПВ.

Методологія оцінки, що включає кількісний та якісний аналіз, дозволила всебічно охарактеризувати ефекти програми.

Застосована програма може бути рекомендована для широкого впровадження в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів та фахівців допоміжних професій загалом.

Реалізація психопрофілактичної програми для фахівців допоміжних професій, зокрема науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, показала значну соціальну ефективність, яка виявилася у кількох ключових аспектах:

#### 1. Підвищення психологічного благополуччя учасників

У результаті впровадження програми значно зменшився рівень професійного вигорання, зокрема за такими показниками: зниження емоційного виснаження; зменшення деперсоналізації у професійній діяльності; підвищення відчуття професійної ефективності.

#### 2. Розвиток навичок емоційної регуляції та самодопомоги

Завдяки тренінговим модулям учасники: оволоділи методами саморегуляції (техніки дихання, м'язової релаксації, когнітивного реструктурування); здобули навички розпізнавання та конструктивного опрацювання стресових переживань; навчились використовувати індивідуальні ресурси для подолання професійних криз.

#### 3. Формування професійної спільноти підтримки

Програма сприяла: розвитку горизонтальних зв'язків між колегами; налагодженню професійного діалогу; підвищенню рівня згуртованості в академічному середовищі.

#### 4. Профілактика плинності кадрів

Покращення психоемоційного стану персоналу: знизило ризик передчасного залишення професії; підвищило лояльність до навчального закладу; зміцнило загальний імідж професії як стабільної та ресурсної.

#### 5. Створення підґрунтя для сталих змін

Програма задала імпульс для: впровадження системної психологічної підтримки у ВНЗ; формування культури турботи про ментальне здоров'я працівників; інтеграції психопрофілактичних практик у внутрішню політику навчального закладу.

Соціальна ефективність програми підтверджує її доцільність та необхідність у контексті сучасної освітньої реальності. Вона не лише забезпечує профілактику вигорання на індивідуальному рівні, а й створює передумови для трансформації професійного середовища у більш стійке, підтримувальне та орієнтоване на збереження психічного здоров'я працівників.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Розумна життєва позиція. Київ: Видавництво Старого Лева, 2018. 290 с.
2. Аронсон Е., Віллер Т., Вільямс Р. Соціальна психологія. Київ: Видавництво Соломії Павличко, 2019. 630 с.
3. Бандура А. Соціальне навчання та його роль у формуванні особистості. Київ: Видавництво Старого Лева, 2018. 365 с.
4. Бандура А. Теорія соціального навчання. Київ: Видавничий дім "Києво-Могилянська академія", 2012. 287
5. Березовська Л.І. Особливості прояву професійного вигорання у педагогічній діяльності вчителя . *Освіта Закарпаття*. 2012. № 16. С. 74–80.
6. Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників сучасних освітніх організацій. *Наук. вісн. Мукачів. держ. ун-ту. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2015. № 1(1). С. 130–135.
7. Бочелюк В.Й. Психологія діяльності у складних умовах: монографія. Запоріжжя: ЗНУ, 2019. 304 с.
8. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя: автореф. дис. канд. психол. наук. Київ, 2004. 19 с.
9. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22–23. С. 47–50.
10. Варій М.Й. Психологія особистості: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2008. 592 с.
11. Васильєва О.І. Психологія професійного вигорання: теорія і практика. Київ: КНТ, 2020. 248 с.
12. Вербицька Л.Ф. Професійне вигорання співробітників в умовах сучасних змін в управлінні організаціями. *Проблеми загальної та педагогічної*

психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2012. Т. XIII. Ч. 7. С. 38–44.

13. Водоп'янова Н.Є. Синдром «вигоряння» в професії системи «людина-людина». Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності. Харків, 2010. 106 с.

14. Водоп'янова Н.Є. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. Харків, 2011. 136 с.

15. Водоп'янова Н.Є., Стрельникова Є.Ю. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. Харків : Фоліо, 2010. 240 с.

16. Гаврилюк М.Ф., Крижанівська Н.В. Формування комунікативної толерантності викладачів ЗВО в умовах інтерактивного навчання. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія*. 2019. Вип. 291(1). С. 34–39.

17. Глущенко Н.П. Емоційне вигорання в системі допоміжних професій: механізми, прояви, корекція. Київ: НАПН України, 2020. 156 с.

18. Голландер Е. Психологія ідентичності. Київ: Видавництво Старого Лева, 2019. 307 с.

19. Гонтаренко С. М. Кризова психологія: навч. посіб. Харків: Міська друкарня, 2010. 383 с.

20. Грицук О.В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів: автореф. дис. канд. психол. наук. спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Харків, 2010. 23 с.

21. Грінберг Дж. Управління стресом. Харків: Фараон, 2002. 244 с.

22. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24–25.

23. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 226 с.

24. Дьєрендонк Д.В., Шауфелі В.Б., Шесто Г.Я. Вигорання серед загальної практики: перспектива з теорії справедливості. *Журнал соціальної та клінічної психології*. 2021. Т. 13. № 1. С. 52–69.

25. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. канд. психол. наук. спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія». Одеса, 2009. 23 с.
26. Зайчикова Т.В. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників . *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Т. 1. Ч. 9. Київ, 2003. С. 103.
27. Зимбардо Ф.Г. Ефект Люцифера: Психологія зла і добра. Київ: Видавництво Старого Лева, 2019. 294 с.
28. Ільїн Є.П. Емоції та почуття. Харків: Фоліо, 2013. 464 с.
29. Кайдалова Л.Г., Пляка Л.В. Психологія спілкування: навч. посіб. Харків: НФаУ, 2011. 132 с.
30. Карамушка Л.М. Психологія професійного вигорання в освітянському середовищі. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка, 2016. 188 с.
31. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: гендерні аспекти. Київ: Міленіум, 2003. 40 с.
32. Карамушка Л.М., Мартинова Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» . *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*. Київ, 2011. Т. 1. Ч. 31–32. С. 272–277.
33. Келлерман Г. Майстерність слухати. Київ: Видавництво Старого Лева, 2017. 224 с.
34. Киричук О.О., Шевченко О.М. Психологічні особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Психологія і суспільство*, 2022, №1, С. 57–65.

35. Киричук О.О., Шевченко О.М. Психологічні особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Психологія і суспільство*, 2022, №1, С. 57–65.
36. Кисельова Л.І. Професійне вигорання в умовах трансформації соціальних ролей допоміжного фахівця. *Психологічний часопис*, 2021, №4, С. 58–66.
37. Коваленко В.С. Психологічна допомога фахівцям із симптомами емоційного вигорання. *Соціальна педагогіка: теорія і практика*, 2020, №4, С. 67–73.
38. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
39. Коротун І.В. Формування комунікативної толерантності викладачів ЗВО *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2017. Вип. 59. С. 84–89.
40. Лазарус Р., Фолкман С. Стрес, оцінювання і копінг. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 327 с.
41. Леонова А.Б. Професійний стрес і вигорання: психодіагностика, профілактика, корекція. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2022. 194 с.
42. Леонова А.Б. Психологія професійного стресу та вигорання. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2022. 194 с.
43. Марусяк Т.Є. Професійне вигорання як соціально-психологічна проблема. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2020. 210 с.
44. Марчук О.І. Професійне вигорання соціального працівника: психопрофілактика і подолання. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 180 с.
45. Маслач К., Джексон С. Професійне вигорання: як розпізнати і подолати. Київ: Основи, 2005. 240 с.
46. Маслач К., Лейтер М. Професійне вигорання. Як розпізнати – і подолати. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2020. 288 с.

47. Машак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2 (1). С. 444-452.
48. Медведєв В.М. Роль емоційного фактору в професійному вигоранні робітників сфери «людина - людина». *Актуальні проблеми сучасної науки та освіти: зб. матеріалів доп. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф.* Львів : Львівський науковий форум С.36-55.
49. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті 74 модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць*. Житомир: Євенок О.О., 2017. С. 62-67.
50. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155с.
51. Мітіна Л.М. Психологія професійного розвитку особистості. Дніпро, 2014. 328 с.
52. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія*. 2015. № 1150, вип. 57. С. 30-33.
53. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. Автореферат дис.. канд.. психол. наук. Київ, 2007 22 с.
54. Олейник Т.О. Психологічні особливості професійного вигорання у педагогів. *Актуальні проблеми психології*, 2021, Т. XVI, Вип. 9, С. 79–85.
55. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник. Київ: Академвидав, 2003. 448 с.
56. Пезешкіан Н. Позитивна психотерапія. Київ: ППС, 2002. 368 с.
57. Сейдаметова З. А. Професійне вигорання фахівців допоміжних професій: теоретико-практичний аналіз. *Психологічний журнал*, 2021. №3(7), С. 115–122.

58. Сидоренко Н.О. Емоційне вигорання як наслідок професійної деформації у помічних професіях. *Наукові записки НаУКМА. Психологія і педагогіка*, 2021, Т. 8, №2, С. 112–118.
59. Федоренко Л.П. Психогігієна та психопрофілактика в діяльності соціального працівника. *Науковий вісник ХДУ. Серія "Психологічні науки"*, 2023, №1, С. 44–50.
60. Шварц Г. Професійне вигорання: механізми формування та шляхи профілактики. *Психологія і суспільство*, 2020, №1, С. 74–82.
61. Шпільман Л.Ф. Профілактика синдрому емоційного вигорання в системі професійної діяльності. Київ: Наука, 2021. 224 с.
62. Яковенко В.І. Синдром професійного вигорання у медичних працівників: психологічні аспекти. *Психологічний журнал*, 2022, №3(12), С. 22–29.
63. Bakker A.B., Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, Vol. 22(3), P. 273–285.
64. Bakker, A.B., & Demerouti, E. The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 2017. 22(3), P. 309–328.
65. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman, 1997. 604 p.
66. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974, Vol. 30(1), P. 159–165.
67. Halbesleben J.R.B., Buckley M.R. Burnout in organizational life. // *Journal of Management*, 2004, Vol. 30(6), P. 859–879.
68. Hobfoll S.E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 1989, 44(3), P. 513–524.
69. Kim, H., Ji, J., & Kao, D. Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work*, 2011. 56(3), P. 258–268.

70. Koutsimani P., Montgomery A., Georganta K. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 2019, Vol. 10, Article 284.
71. Kristensen T.S. et al. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 2005, Vol. 19(3), P. 192–207.
72. Lazarus R.S., Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, 1984. 456 p.
73. Leiter M.P., Maslach C. Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 2016, Vol. 3(4), P. 157–160.
74. Leiter, M. P., & Maslach, C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 2016. 3(4), P. 89–100.
75. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981, Vol. 2, P. 99–113.
76. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 4th ed. Palo Alto: Mind Garden, 2016. 198 p.
77. Maslach C., Leiter M. *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass, 2016. 200 p.
78. Pines A., Aronson E. *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press, 1988. 256 p.
79. Schaufeli W.B., Taris T.W. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In: *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, Springer, 2014. P. 43–68.
80. Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004. 25(3), P. 293–315.
81. Shirom A. Burnout in work organizations. In: Cooper C. (ed.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons, 2003. P. 25–48.

82. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 2017. 8(14), P. 2018–2031.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Результати діагностики (первинні дані)

| №  | апатичні думки | апатичні дії | загальний показник апатії | ПВ |
|----|----------------|--------------|---------------------------|----|
| 1  | 16             | 12           | 28                        | 5  |
| 2  | 15             | 10           | 25                        | 7  |
| 3  | 11             | 9            | 20                        | 8  |
| 4  | 21             | 18           | 39                        | 10 |
| 5  | 23             | 20           | 43                        | 15 |
| 6  | 8              | 6            | 14                        | 4  |
| 7  | 14             | 11           | 25                        | 6  |
| 8  | 6              | 5            | 11                        | 8  |
| 9  | 11             | 9            | 20                        | 9  |
| 10 | 17             | 15           | 32                        | 11 |
| 11 | 20             | 17           | 37                        | 17 |
| 12 | 14             | 7            | 21                        | 10 |
| 13 | 11             | 8            | 19                        | 7  |
| 14 | 19             | 14           | 33                        | 12 |
| 15 | 16             | 9            | 25                        | 8  |
| 16 | 15             | 7            | 22                        | 4  |
| 17 | 14             | 10           | 24                        | 9  |
| 18 | 19             | 15           | 34                        | 10 |
| 19 | 10             | 11           | 21                        | 7  |
| 20 | 16             | 18           | 34                        | 8  |
| 21 | 20             | 16           | 36                        | 10 |
| 22 | 22             | 17           | 39                        | 15 |
| 23 | 11             | 9            | 20                        | 4  |
| 24 | 12             | 8            | 20                        | 6  |
| 25 | 8              | 5            | 13                        | 8  |
| 26 | 16             | 17           | 33                        | 9  |
| 27 | 18             | 16           | 34                        | 11 |
| 28 | 23             | 20           | 43                        | 17 |
| 29 | 18             | 16           | 34                        | 10 |
| 30 | 18             | 14           | 32                        | 7  |
| 31 | 21             | 17           | 38                        | 12 |
| 32 | 16             | 18           | 34                        | 8  |
| 33 | 17             | 16           | 33                        | 11 |
| 34 | 15             | 16           | 31                        | 8  |
| 35 | 17             | 18           | 35                        | 10 |
| 36 | 21             | 20           | 41                        | 14 |
| 37 | 9              | 5            | 14                        | 4  |
| 38 | 14             | 9            | 23                        | 7  |
| 39 | 16             | 18           | 34                        | 8  |

|    |    |    |    |   |
|----|----|----|----|---|
| 40 | 21 | 18 | 39 | 9 |
|----|----|----|----|---|

Додаток Б

## План-конспект тренінгового заняття

Назва заняття: Тренінг розвитку навичок емоційної регуляції

Цільова група: Працівники допоміжних професій (науково-педагогічні працівники ВНЗ)

Тривалість: 2 години (120 хвилин)

Мета:

- Формування навичок емоційного усвідомлення, саморегуляції та конструктивного реагування на стресові професійні ситуації.
- Профілактика професійного вигорання через розвиток емоційної компетентності.

## Структура заняття

| Етап                                | Час   | Зміст                                      | Форми / Методи                   |
|-------------------------------------|-------|--------------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Вступ. Організаційний етап       | 10 хв | Знайомство. Правила. Очікування.           | Інтерактив, коло, мозковий штурм |
| 2. Теоретичний блок                 | 20 хв | Емоції, емоційна регуляція, типи стратегій | Міні-лекція, презентація         |
| 3. Вправа «Мій емоційний термометр» | 10 хв | Усвідомлення власного емоційного стану     | Індивідуальна робота з картою    |
| 4. Вправа «Емоційний щоденник»      | 15 хв | Рефлексія професійних ситуацій             | Заповнення шаблону               |
| 5. Вправа «Кола впливу»             | 15 хв | Усвідомлення меж впливу                    | Груповою роботою                 |
| 6. Вправа «Стоп-кадр»               | 15 хв | Техніка паузи перед емоційною реакцією     | Рольові ситуації                 |
| 7. Вправа «Дихай – відпусти»        | 10 хв | Дихальна техніка на зниження напруги       | Психофізіологічна практика       |
| 8. Рефлексія та підбиття підсумків  | 15 хв | Обговорення, рефлексивне коло, анкетування | Відкрите обговорення             |

## Картки для виконання вправ

Картка 1: «Мій емоційний термометр»

Інструкція: Зобразіть шкалу емоційного стану (від 0 до 10), де:

0 — повна емоційна стабільність,

10 — максимальне емоційне перенавантаження.

Впишіть:

Ваш емоційний стан зараз: \_\_\_\_

Що його викликає?

Яка реакція організму/поведінки?

Яка стратегія могла б допомогти впоратися?

Картка 2: «Емоційний щоденник»

Дата Ситуація Емоція Реакція Інша можлива реакція

Заповніть таблицю, згадавши одну професійну ситуацію з цього тижня. Проаналізуйте свою емоцію і знайдіть альтернативну реакцію.

## Картка 3: «Кола впливу»

Намалюйте три кола всередині одне одного.

Впишіть у центральне коло: те, на що ви впливаєте.

У друге — те, на що ви можете впливати частково.

У третє — те, на що ви не маєте впливу.

Обговоріть, як зміна фокусу впливає на ваш емоційний стан.

## Картка 4: «Стоп-кадр»

Інструкція:

Згадайте ситуацію, де ви відреагували емоційно.

Уявіть, що ви натискаєте “стоп” у момент емоційного сплеску.

Опишіть:

Що ви відчували?

Що ви могли б зробити по-іншому?

Які наслідки могли б змінитись?

## Картка 5: «Дихай – відпусти»

Дихальна вправа:

Сядьте зручно, закрийте очі.

Вдих — на 4 рахунки,

Затримка дихання — 4 рахунки,

Видих — на 6 рахунків.

Повторити 5 циклів.

Після виконання:

Ваша оцінка рівня напруги (до/після): \_\_\_\_/10

Які емоції зменшилися?

Завершення заняття:

Колективна рефлексія: «Що я беру з собою з цього тренінгу?»

Рекомендація: продовжити ведення емоційного щоденника впродовж тижня.

Роздача листів-підказок «ТОП-5 способів саморегуляції».