МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Виконала: студентка 4 курсу
групи 6.0532-2
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Щегорцова Марія Олександрівна
Керівник: викладач кафедри психології
Неманежина А.О.
Науковий консультант: д.психол.н.,
професор кафедри психології Ткалич М.Г.
Рецензент: Phd, викладач кафедри
психології Околович О.С.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри психології

к.психол.н., доцент Н.О. Губа

_____

«___» _____ 2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Щегорцовій Марії Олександрівні

Тема роботи Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців соціономічних професій

керівник роботи Неманежина А.О., викладач кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «08» грудня 2025 року № 1779-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати наукові підходи до визначення сутності емоційного вигорання в психологічній науці; охарактеризувати особливості професійної діяльності фахівців соціономічних професій; визначити психологічні чинники та особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери; здійснити аналіз сучасних підходів до профілактики емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій; емпірично дослідити рівень емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій; розробити програму соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій.

Перелік графічного матеріалу: 9 таблиць, 8 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Неманежина А.О., викладач		
Розділ 1	Неманежина А.О., викладач		
Розділ 2	Неманежина А.О., викладач		
Розділ 3	Неманежина А.О., викладач		
Висновки	Неманежина А.О., викладач		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	грудень 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	січень 2026р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	січень 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	лютий 2026 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	березень 2026	Виконано
6	Написання висновків	квітень 2026 р.	Виконано
7	Передзахист	травень 2026 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	травень2026 р.	Виконано

Студент _____ М. О. Щегорцова

Керівник роботи _____ А. О. Неманежина

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І. І. Менсітов

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 72 сторінки, 8 рисунків, 9 таблиць, 38 джерел, 3 додатки.

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання як психологічний феномен у професійній діяльності особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання фахівців соціономічних професій, визначити чинники його виникнення та обґрунтувати програму соціально-психологічної профілактики.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що рівень емоційного вигорання фахівців соціономічних професій пов’язаний з особливостями їхніх психічних станів та рівнем сприйнятого стресу. Зокрема, підвищення тривожності, агресивності, ригідності, сприйнятого стресу та безпорадності супроводжується посиленням проявів емоційного вигорання, тоді як висока стійкість до фрустрації та самоефективність виступають чинниками його профілактики.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури); емпіричні (психодіагностичне тестування, анкетування); методи математико-статистичної обробки даних (кореляційний аналіз Спірмена).

Наукова новизна роботи полягає в тому, що уточнено сутність та зміст поняття емоційного вигорання у контексті професійної діяльності фахівців соціономічних професій, визначено психологічні чинники та особливості його прояву у фахівців соціономічної сфери, набуло подальшого розвитку уявлення про специфіку емоційного вигорання в умовах сучасних соціальних викликів та воєнного стану в Україні, а також розроблено програму соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій.

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СОЦІОНОМІЧНІ ПРОФЕСІЇ, СТРЕС, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ДІЯЛЬНІСТЬ, ТРИВОЖНІСТЬ, ПСИХОЕМОЦІЙНЕ НАВАНТАЖЕННЯ, САМОРЕГУЛЯЦІЯ.

SUMMARY

Shchehortsova M.O. Psychological Features of Emotional Burnout of Specialists in Socionomic Professions.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (38 items, 2 of foreign origin), 3 appendix on 7 pages. The qualifying work volume is 84 pages long, 72 of them – main text. There are 9 tables and 8 illustrations.

The qualification paper presents a theoretical analysis and empirical study of the psychological features of emotional burnout among specialists in socionomic professions. The research focuses on identifying the main psychological factors and manifestations of emotional burnout, as well as developing a program of socio-psychological prevention aimed at preserving psychological well-being and preventing professional exhaustion.

The qualification paper consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references and appendices.

The research object: emotional burnout as a psychological phenomenon in an individual's professional activity.

The research subject: psychological features of the manifestation of emotional burnout among specialists in socionomic professions.

The research goal: to conduct a theoretical analysis and empirical study of the psychological features of emotional burnout among specialists in socionomic professions, identify the factors contributing to its development, and substantiate a program of socio-psychological prevention.

The research tasks are:

1. To analyze scientific approaches to defining the essence of emotional burnout in psychological science.
2. To characterize the peculiarities of professional activity of specialists in socionomic professions.
3. To identify psychological factors and manifestations of emotional burnout among specialists in the socionomic sphere.

4. To analyze modern approaches to the prevention of emotional burnout among specialists in socionomic professions.

5. To empirically investigate the level of emotional burnout, mental states and indicators of perceived stress among specialists in socionomic professions.

6. To develop a program of socio-psychological prevention of emotional burnout among specialists in socionomic professions.

Chapter 1, "Theoretical Analysis of Emotional Burnout of Specialists in Socionomic Professions", presents a theoretical review of scientific approaches to understanding emotional burnout, its structure, causes, manifestations and psychological determinants, as well as the characteristics of professional activity in socionomic occupations.

Chapter 2, "Specifics of Socio-Psychological Support for Specialists in Socionomic Professions in the Prevention of Emotional Burnout", examines the main directions, methods and forms of socio-psychological support, as well as contemporary approaches to the prevention of emotional burnout among helping professionals.

Chapter 3, "Empirical Study of Emotional Burnout among Specialists in Socionomic Professions", describes the organization and methodology of the empirical research, presents the analysis of the obtained results, the correlation analysis of the relationships between emotional burnout, mental states and perceived stress, and substantiates the socio-psychological prevention program.

Key words: emotional burnout, socionomic professions, perceived stress, mental states, anxiety, emotional exhaustion, psychological well-being, professional activity, self-regulation, socio-psychological prevention.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ 12
1.1. Поняття та сутність емоційного вигорання в психологічній науці 12
1.2. Особливості професійної діяльності фахівців соціономічних професій 21
1.3. Психологічні чинники та особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери 28
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ 33
2.1. Аналіз сучасних підходів до профілактики емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій 33
2.2. Розробка основних напрямів соціально-психологічної підтримки фахівців соціономічної сфери 41
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ 48
3.1. Організація та методи дослідження емоційного вигорання 48
3.2 Аналіз результатів дослідження рівня емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій 50
3.3. Програма соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій 66
ВИСНОВКИ 71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 73
ДОДАТКИ 78

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку суспільства значно зростають вимоги до професійної діяльності фахівців соціономічних професій, до яких належать психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні працівники та інші спеціалісти, діяльність яких пов’язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією. Особливості їхньої роботи передбачають постійне емоційне залучення, необхідність надання допомоги іншим, прийняття складних рішень у стресових ситуаціях, що суттєво підвищує ризик розвитку емоційного вигорання.

Актуальність дослідження посилюється в умовах сучасних соціальних трансформацій, зокрема воєнного стану в Україні, що супроводжується зростанням рівня психологічного напруження, невизначеності та емоційного виснаження як у населення загалом, так і у фахівців допомагаючих професій. У таких умовах саме ці спеціалісти стають ключовими суб’єктами підтримки населення, водночас самі зазнаючи значного психоемоційного навантаження.

Емоційне вигорання проявляється у вигляді хронічної втоми, емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень, що негативно впливає не лише на ефективність професійної діяльності, але й на психічне здоров’я особистості. Відтак проблема своєчасного виявлення, профілактики та подолання емоційного вигорання набуває особливої значущості.

Незважаючи на наявність значної кількості досліджень, присвячених проблемі емоційного вигорання, залишається недостатньо вивченим питання психологічних особливостей його прояву саме у фахівців соціономічних професій з урахуванням сучасних соціальних викликів. Крім того, потребують подальшого розвитку практично орієнтовані підходи до соціально-психологічної профілактики вигорання.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на фахівців соціономічних професій,

необхідністю збереження їхнього психологічного благополуччя та підвищення ефективності професійної діяльності, а також потребою у розробці та впровадженні ефективних програм профілактики емоційного вигорання.

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання як психологічний феномен у професійній діяльності особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання фахівців соціономічних професій, визначити чинники його виникнення та обґрунтувати програму соціально-психологічної профілактики.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що рівень емоційного вигорання фахівців соціономічних професій пов’язаний з особливостями їхніх психічних станів та рівнем сприйнятого стресу. Зокрема, підвищення тривожності, агресивності, ригідності, сприйнятого стресу та безпорадності супроводжується посиленням проявів емоційного вигорання, тоді як висока стійкість до фрустрації та самоефективність виступають чинниками його профілактики.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до визначення сутності емоційного вигорання в психологічній науці.
2. Охарактеризувати особливості професійної діяльності фахівців соціономічних професій.
3. Визначити психологічні чинники та особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери.
4. Здійснити аналіз сучасних підходів до профілактики емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій.
5. Емпірично дослідити рівень емоційного вигорання, особливості психічних станів та показники сприйнятого стресу у фахівців соціономічних професій.

6. Розробити програму соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: Шкала сприйнятого стресу PSS-10; методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком); методика «Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання».

Наукова новизна роботи полягає в тому, що уточнено сутність та зміст поняття емоційного вигорання у контексті професійної діяльності фахівців соціономічних професій, визначено психологічні чинники та особливості його прояву у фахівців соціономічної сфери, набуло подальшого розвитку уявлення про специфіку емоційного вигорання в умовах сучасних соціальних викликів та воєнного стану в Україні, а також розроблено програму соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій.

Практична значущість роботи полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності фахівців соціономічних професій з метою попередження та подолання емоційного вигорання, у практиці психологічного консультування та психокорекційної роботи, а також у процесі професійної підготовки майбутніх спеціалістів відповідного профілю. Розроблена програма соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання може бути використана у роботі психологів, соціальних працівників, педагогів та інших фахівців допомагаючих професій для підвищення рівня їх психологічного благополуччя та ефективності професійної діяльності.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження висвітлено у науковій публікації: Неманежина А.О., Щегорцова М.О.

Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців соціономічних професій. *Педагогічні науки: теорія та практика*. № 2 (58), 2026. С. 72-78 DOI : https://doi.org/10.26661/2786-5622-2026-2-10.

Кваліфікаційної роботи складається зі вступу, 3 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 38 найменувань і додатку на 7 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 72 сторінки. Робота містить 9 таблиць і 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Поняття та сутність емоційного вигорання в психологічній науці

Проблематика емоційного вигорання посідає важливе місце в сучасній психології, що зумовлено зростанням психоемоційного навантаження у професійній діяльності фахівців соціономічної сфери. У сучасних наукових дослідженнях зазначається, що цей феномен має складний, багатокомпонентний характер і тісно пов’язаний із розвитком теорій стресу, професійної адаптації та психічного здоров’я особистості [14].

У своїх роботах український лікар-психолог О. Івасюк зазначає, що генезис поняття емоційного вигорання пов’язаний із поетапним переходом від дослідження ізольованих психоемоційних станів до комплексного аналізу цього явища як цілісного феномену. Науковець акцентує увагу на тому, що ще до введення терміна «емоційне вигорання» у науковий обіг описувалися подібні стани — хронічна втома, апатія, зниження мотивації, проте вони не розглядалися як єдиний синдром [15].

У працях сучасних українських дослідників підкреслюється, що емоційне вигорання сформувалося як самостійна наукова категорія у другій половині XX століття в межах досліджень професійного стресу. На початковому етапі увага була зосереджена на представниках допомагаючих професій, діяльність яких пов’язана з безперервною емоційною взаємодією з іншими людьми. Саме в таких умовах найчастіше виникає дефіцит емоційних ресурсів особистості [2].

Розвиток і трансформація наукових підходів до вивчення емоційного вигорання стали підґрунтям для більш глибокого розуміння цього феномену.

Відповідно до результатів сучасних досліджень, зокрема праць А. Івасюк, емоційне вигорання почало інтерпретуватися як багатовимірне явище, що включає емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. Зазначений феномен формується під впливом тривалого стресу та супроводжується виснаженням психічних ресурсів особистості [15].

Одним із найважливіших етапів у розвитку розуміння емоційного вигорання є усвідомлення його соціально-психологічної природи. Відповідно до позиції К. Кругляк та А. Іващенка, акцентується увага на взаємозв'язку індивідуальних характеристик особистості та специфіки професійного середовища. Зазначені автори підкреслюють, що емоційне вигорання виникає не лише як реакція на перевантаження, але й як наслідок тривалої невідповідності між вимогами діяльності та індивідуальними ресурсами особистості [19].

У сучасному науковому дискурсі важливим напрямом є дослідження впливу соціальних кризових явищ на розвиток емоційного вигорання. Зокрема, у роботах М. Катрич та С. Білівненко акцентується увага на умовах воєнного стану, які супроводжуються значним підвищенням рівня психоемоційного навантаження, що, своєю чергою, пришвидшує формування симптомів емоційного вигорання. Це проявляється у зростанні рівня тривожності, емоційному виснаженні та зниженні ефективності професійної діяльності [18]. Подібна позиція простежується і в працях інших українських дослідників, які зазначають, що кризові події, соціальна нестабільність та перевантаження у професійній діяльності виступають вагомими детермінантами розвитку емоційного вигорання. Зокрема, О. Літовченко та її співавтори наголошують, що сучасні умови праці характеризуються високим рівнем вимог за умов недостатньої соціальної підтримки, що створює передумови для емоційного та фізичного виснаження особистісних ресурсів.

Окрему увагу в сучасних дослідженнях приділено динаміці проявів емоційного вигорання в умовах цифровізації та трансформації ринку праці. За результатами досліджень І. Ткаченко та К. Безцінної встановлено, що такі

фактори, як дистанційна форма роботи, інформаційне перевантаження та розмиття меж між професійним і особистим життям, значно підвищують ризик розвитку емоційного виснаження, особливо у фахівців соціономічних професій [36].

Загальноприйнятого визначення емоційного вигорання в сучасній психологічній науці не існує, що зумовлено складністю та багатовимірністю цього феномену. Багато дослідників розглядають його як психоемоційний стан, процес або синдром, який формується внаслідок тривалого професійного стресу [24].

У межах першого підходу емоційне вигорання трактується як психоемоційний стан, що формується під впливом пролонгованої дії стресогенних чинників. Зокрема, у працях А. Івасюк воно визначається як стан зниження психічного потенціалу особистості, який проявляється у зниженні емоційної активності, мотивації та ефективності професійної діяльності [15]. Аналогічної позиції дотримуються П. Макаренко, В. Доценко та Л. Сіроха, які розглядають емоційне вигорання як результат тривалих емоційних перевантажень [25].

У межах другого підходу емоційне вигорання розглядається як синдром, що включає сукупність взаємопов’язаних симптомів. У сучасному науковому дискурсі наголошується, що воно характеризується такими складовими, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності [19].

Третій підхід передбачає розгляд емоційного вигорання як динамічного процесу, що розгортається у часі. Дослідники наголошують на його поступовому характері та поетапному виснаженні особистісних ресурсів. Так, відповідно до позиції А. Івасюк, емоційне вигорання є процесом, що формується внаслідок накопичення стресових ситуацій і проходить кілька стадій, кожна з яких має свої специфічні прояви [14].

Актуальні українські наукові дослідження також звертають увагу на соціально-психологічний підхід, згідно з яким емоційне вигорання є

результатом взаємодії особистісних характеристик та умов професійного середовища. Зокрема, О. Літовченко та співавтори підкреслюють, що вирішальне значення у формуванні цього феномену мають такі чинники, як перевантаження, високий рівень відповідальності, недостатня соціальна підтримка та кризові соціальні умови [23].

Окремої уваги заслуговує підхід, що враховує специфіку соціономічних професій. Українська дослідниця І. Астремська зазначає, що діяльність типу «людина – людина» зумовлює необхідність постійної емоційної залученості, що значно підвищує ризик розвитку емоційного вигорання внаслідок виснаження емоційних ресурсів [1].

Крім того, сучасні науковці підкреслюють вплив нових умов професійної діяльності. Відповідно до позиції В. Пащенка, важливу роль у формуванні емоційного вигорання відіграють емоційна праця, емоційний інтелект та інформаційне перевантаження, що суттєво доповнює традиційні уявлення про цей феномен [31].

Оскільки емоційне вигорання є складним багатокомпонентним феноменом, воно не обмежується лише загальними станами виснаження, а охоплює широкий спектр взаємопов’язаних психологічних проявів. У наукових джерелах переважно представлена структура цього явища, що розглядається через основні компоненти, визначені у межах класичних і сучасних моделей дослідження [31].

Серед найбільш поширених варто відзначити трикомпонентну модель, яка передбачає виокремлення емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Така структура дозволяє комплексно оцінити як емоційний стан особистості, так і зміни у її ставленні до професійної діяльності та до себе як фахівця [19].

Першим і ключовим компонентом є емоційне виснаження, що проявляється у формі хронічної втоми, зниження енергетичних ресурсів та емоційної перевантаженості. Особи, у яких спостерігається цей стан, часто відзначають апатію, втрату інтересу до діяльності та труднощі з відновленням сил [13].

Наступним компонентом є деперсоналізація, яка характеризується формуванням емоційно дистанційованого або цинічного ставлення до оточення. Це проявляється у формалізації спілкування, емоційній холодності та зниженні рівня емпатії й може розглядатися як захисний механізм психіки [25].

Третім компонентом є редукція особистісних досягнень, що свідчить про зниження рівня усвідомлення власної професійної ефективності та компетентності. У цьому випадку особистість починає сумніватися у власних здібностях, негативно оцінює результати своєї діяльності та втрачає мотивацію до професійного розвитку [14].

Сучасний науковий дискурс підкреслює, що зазначені компоненти тісно взаємопов’язані між собою та можуть набувати як послідовного, так і паралельного характеру розвитку залежно від умов професійної діяльності та індивідуально-психологічних особливостей особистості [24].

Окрім базових компонентів, у науковій літературі виокремлюють додаткові прояви емоційного вигорання, серед яких підвищена дратівливість, зниження концентрації уваги, порушення сну та психосоматичні симптоми, що також ускладнюють професійну діяльність [12].

Феномен емоційного вигорання характеризується широким спектром негативних наслідків, які проявляються на особистісному, професійному та соціальному рівнях. Його тривалий розвиток призводить до суттєвого зниження якості життя та ефективності діяльності.

На особистісному рівні емоційне вигорання проявляється у вигляді хронічної втоми, емоційного виснаження, підвищеної дратівливості та зниження загального психоемоційного стану. У таких умовах у особистості можуть виникати тривожні або депресивні прояви, порушення сну та психосоматичні симптоми, що негативно впливають на фізичне здоров’я [23].

На професійному рівні емоційне вигорання набуває прояву у вигляді зниження продуктивності, погіршення якості виконання професійних обов’язків, втрати мотивації та професійного інтересу. Крім того,

спостерігається зниження рівня професійної результативності, що зумовлює зниження самооцінки як фахівця та виникнення сумнівів у власній компетентності [14].

На соціальному рівні наслідки емоційного вигорання проявляються у погіршенні міжособистісних стосунків, зростанні конфліктності, відчуженні від колег і близьких людей. Одним із ключових чинників цих змін є деперсоналізація, яка сприяє формуванню цинічного або емоційно байдужого ставлення до оточення [25].

Разом із тим, представники наукової спільноти наголошують, що емоційне вигорання може призводити до тривалих негативних наслідків, зокрема професійної деформації особистості та необхідності зміни виду діяльності у разі високого рівня вираженості синдрому.

Емоційне вигорання формується під впливом сукупності взаємопов’язаних чинників, які у динаміці призводять до виснаження психічних ресурсів особистості. У науковій літературі їх умовно поділяють на зовнішні (організаційні, соціальні) та внутрішні (індивідуально-психологічні) [31].

До зовнішніх чинників належать особливості професійного середовища. Серед них провідну роль відіграють надмірне навантаження, дефіцит часу, високі емоційні вимоги до діяльності, недосконала організація праці та недостатній рівень соціальної підтримки. Саме ці умови сприяють виникненню хронічного стресу та поступового виснаження психічних ресурсів [23].

Окрему групу становлять соціально-професійні чинники, пов’язані зі специфікою діяльності у системі «людина – людина». Тривала взаємодія з людьми, необхідність постійної емоційної залученості та відповідальність за результати діяльності виступають важливими факторами підвищення ризику розвитку емоційного вигорання [1].

Серед внутрішніх чинників виокремлюють індивідуально-психологічні особливості особистості. Ключове значення мають рівень стресостійкості,

самооцінка, емоційна стабільність, мотивація до діяльності та здатність до саморегуляції. Особи з підвищеним рівнем тривожності, схильністю до перфекціонізму та заниженою самооцінкою є більш вразливими до розвитку емоційного вигорання [24].

Дуже важливим є визначення К. Маслач та С. Джексон стадій розвитку емоційного вигорання, оскільки воно розглядається як динамічний процес, що має часову протяжність та характеризується наявністю певних етапів розвитку. Дослідження цих стадій дозволяє глибше зрозуміти механізми формування вигорання та своєчасно виявляти його прояви [14].

На першій стадії спостерігається підвищене емоційне напруження. Особистість залишається активною у професійній діяльності, прагне досягати високих результатів, однак поступово починає відчувати надмірне навантаження, втому та дефіцит ресурсів. Попри збереження мотивації, вже з’являються перші ознаки виснаження [31].

Другою стадією є стадія резистенції (опору). На цьому етапі особистість починає формувати захисні механізми у відповідь на надмірне навантаження, що проявляється у зниженні емоційної залученості, формалізації виконання професійних обов’язків та частковому відстороненні від діяльності. Також можуть виникати дратівливість, байдужість і зниження інтересу до роботи [25].

Третя стадія характеризується виснаженням. Вона супроводжується глибоким емоційним, психічним і фізичним виснаженням, зниженням працездатності та втратою мотивації. Особистість може переживати апатію, відчуття безсилля та формувати негативне ставлення до професійної діяльності й оточення [23].

Окрім основних стадій, окремі науковці виокремлюють латентну стадію, яка виступає передвісником виражених проявів емоційного вигорання. На цьому етапі симптоми ще не мають яскравого вираження, проте вже відбувається поступове накопичення стресу та виснаження психічних ресурсів [24].

У деяких дослідженнях, зокрема японських науковців, до концепції К. Маслач та С. Джексон додається четвертий компонент — залученість («involvement»), який проявляється через психосоматичні порушення, підвищену дратівливість і схильність до адиктивної поведінки [29.].

Синдром емоційного вигорання є складним психоемоційним феноменом, який має спільні характеристики з іншими психологічними станами, зокрема стресом, хронічною втомою, депресією та професійною деформацією. У зв’язку з цим особливого значення набуває його чітке розмежування для забезпечення валідної діагностики та адекватного вибору методів психологічної допомоги [31].

Передусім емоційне вигорання необхідно відрізняти від стресу. Стрес є базовою реакцією організму на вплив зовнішніх або внутрішніх чинників і може мати як негативний (дистрес), так і позитивний (еустрес) характер. Його ключовими ознаками є ситуативність і відносна короткотривалість, а також мобілізуюча функція. Натомість емоційне вигорання формується внаслідок тривалого, не подоланого стресу і супроводжується поступовим виснаженням психологічних ресурсів та зниженням здатності до емоційної регуляції [14].

Важливо також розмежовувати емоційне вигорання та хронічну втому. Остання характеризується переважно фізичним виснаженням, зниженням працездатності та потребою у відпочинку, причому після відновлення її прояви можуть зменшуватися. Натомість емоційне вигорання має більш глибокий характер і включає емоційні, когнітивні та поведінкові зміни, які не зникають повністю навіть після відпочинку, зокрема втрату інтересу до діяльності та емоційне відсторонення [25].

Особливо складним є розмежування емоційного вигорання та депресії, оскільки ці стани мають спільні прояви, такі як апатія, зниження настрою, втрата мотивації та енергії. Проте, на відміну від емоційного вигорання, депресія є клінічним психічним розладом, що охоплює всі сфери життєдіяльності незалежно від професійної діяльності та супроводжується

стійкими порушеннями емоційної сфери і негативними когнітивними схемами, часто потребуючи медичного втручання. Емоційне вигорання, натомість, має чітку професійну детермінованість і може частково або повністю зменшуватися за умови зміни умов праці або зниження навантаження [23].

Крім того, емоційне вигорання слід відрізняти від професійної деформації особистості. Професійна деформація формується під впливом тривалих умов професійної діяльності та проявляється у стійких змінах поведінки, установок, цінностей і стилю мислення. Вона не завжди супроводжується емоційним виснаженням і має більш стабільний характер. Натомість емоційне вигорання є процесуальним явищем, що розвивається поетапно і характеризується виснаженням психоемоційних ресурсів [24].

Також окремі дослідники наголошують на необхідності розмежування емоційного вигорання з такими явищами, як професійне виснаження та емоційна втома. Останні можуть виступати короткочасними реакціями на інтенсивну діяльність, тоді як емоційне вигорання має більш глибокий, системний і тривалий характер та впливає на особистість у цілому [31].

За результатами теоретичного аналізу встановлено, що емоційне вигорання є складним багатовимірним психологічним феноменом, який виникає під впливом тривалого професійного стресу та характеризується виснаженням емоційних, когнітивних і поведінкових ресурсів особистості. Відсутність єдиного визначення зумовлює різні підходи до його розуміння як психоемоційного стану, синдрому та динамічного процесу.

Структура емоційного вигорання включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень, що є взаємопов’язаними компонентами. Його розвиток має поетапний характер і зумовлюється впливом зовнішніх (організаційних і соціальних) та внутрішніх (індивідуально-психологічних) чинників.

Емоційне вигорання має негативні наслідки для особистості, професійної діяльності та міжособистісних взаємин, що зумовлює

необхідність його чіткого розмежування з такими явищами, як стрес, хронічна втома та депресія.

1.2. Особливості професійної діяльності фахівців соціономічних професій

Професії соціономічної сфери формують специфічну групу професійної діяльності, основною ознакою якої є цільова спрямованість на роботу з людьми та вплив на їх психоемоційний стан, поведінку й розвиток. У науковому дискурсі їх відносять до професій типу «людина – людина», де основним об’єктом професійної взаємодії виступає особистість, її внутрішній світ, потреби, стани та соціальні зв’язки. Така специфіка зумовлює складність і багатогранність професійної діяльності у соціономічній сфері, оскільки вона вимагає не лише високого рівня професійних знань і компетентності, а й розвинених індивідуально-психологічних якостей [23].

Соціономічні професії характеризуються багаторівневою структурою соціальних взаємодій і зв’язків. Предметом праці у цій сфері є людина як носій індивідуально-психологічних, соціальних і поведінкових характеристик, що зумовлює спрямованість діяльності фахівців на роботу з клієнтами або пацієнтами. Представники цих професій вирішують широкий спектр соціальних проблем, що формують специфічну групу професійних завдань, які відзначаються складністю та невизначеністю. Водночас, поряд із цим, у їх діяльності наявні й завдання нормативного характеру, що мають відносно стандартизований зміст [4].

Згідно з сучасними дослідженнями, соціономічні професії охоплюють широкий спектр видів діяльності, до яких належать професії психолога, соціального працівника, педагога, медичного працівника, юриста та інших фахівців, чия діяльність безпосередньо пов’язана з міжособистісною взаємодією. Професійна діяльність цих спеціалістів передбачає постійний контакт із людьми, які часто перебувають у складних або кризових життєвих

обставинах, що зумовлює підвищений рівень відповідальності та багатокомпонентність професійних завдань [23].

Соціономічні професії охоплюють також діяльність у сфері виховання, медичного обслуговування та правової допомоги. До них належать учителі, вихователі, лікарі, медичні сестри, юристи та інші фахівці, професійна діяльність яких спрямована на роботу з людьми та вирішення соціально значущих проблем [20]

Допомагаючі професії, як складова соціономічної сфери, характеризуються спрямованістю на надання допомоги іншим людям у вирішенні їх життєвих труднощів. Їх специфіка полягає в організації соціальної взаємодії та соціального простору, а також у включеності у багаторівневі міжособистісні відносини, спрямовані на розв’язання соціально значущих завдань. Важливим аспектом діяльності фахівців цієї сфери є особистісна активність, що виявляється у спрямованості на утвердження гуманістичних цінностей у суспільстві. Значущими орієнтирами виступають благополуччя, здоров’я, якість життя людини та її всебічний розвиток. Важливою складовою професійної діяльності є також перцептивно-оціночне ставлення до соціальних об’єктів і надання допомоги фізичного, соціального та психологічного характеру [4].

Відповідно до сучасних досліджень, науковці виокремлюють специфічні риси соціономічних професій, до яких відносять основні та водночас найбільш значущі функції фахівців цієї сфери. У межах цих професій здійснюється управління соціальними об’єктами та взаємодія з ними у процесах навчання, виховання, інформаційної діяльності та медичного обслуговування. Важливим аспектом є також засоби професійної діяльності, серед яких визначальне місце посідає особистість фахівця, його індивідуально-психологічні характеристики та здібності до роботи в даній сфері. Ключовою особливістю є специфіка використання цих засобів, що полягає в домінуванні операційної сторони діяльності, яка реалізується як у самому фахівцеві, так і у взаємодії з клієнтами. Така взаємодія часто має

обмежений та односторонній характер, що зумовлює підвищені вимоги до індивідуального та творчого підходу у наданні професійної допомоги. Соціономічний працівник у процесі взаємодії з клієнтом орієнтується на тривалу перспективу, враховуючи детермінанти виникнення його проблем, рівень усвідомлення цих проблем та готовність до їх вирішення [20].

Розв'язання професійних завдань є ключовою умовою ефективного функціонування діяльності фахівців соціономічної сфери та міжособистісної взаємодії. Цей процес ґрунтується на законодавчій і нормативній базі та передбачає наявність у спеціаліста здатності до ідентифікації проблем, виокремлення їх основних ознак, здійснення структурного аналізу й прогнозного моделювання ситуацій. Важливими є також уміння встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, здійснювати вибірковий аналіз, обирати оптимальне рішення серед можливих альтернатив, прогнозувати його наслідки та оцінювати ефективність прийнятих рішень як кінцевого результату професійної діяльності [4].

Значущою особливістю діяльності фахівців соціономічних професій є її індивідуалізований характер. Кожна ситуація професійної взаємодії з клієнтом є унікальною, що унеможливлює застосування стандартних алгоритмів дій та вимагає гнучкості мислення, здатності до швидкого реагування і прийняття рішень, а також високого рівня рефлексивності. У зв'язку з цим діяльність у сфері «людина – людина» характеризується високим рівнем невизначеності та потребує постійного аналізу і корекції професійних дій [23].

Однією з ключових характеристик соціономічних професій є їх гуманістична спрямованість. Основною метою діяльності фахівців є надання допомоги, підтримки та сприяння розвитку особистості. У цьому контексті важливим чинником виступає здатність до розуміння емоційного стану іншої людини, що визначає ефективність професійної взаємодії та рівень довіри між фахівцем і клієнтом. Така діяльність ґрунтується на принципах емпатії, поваги до особистості та етичної відповідальності [9].

Специфічною ознакою соціономічних професій є комунікація. Контакт із клієнтом у межах професійної діяльності реалізується через вербальні та невербальні засоби спілкування і вимагає від фахівця високого рівня розвитку комунікативних компетентностей, зокрема здатності до активного слухання, інтерпретації емоційних проявів та адекватного реагування на них. У процесі професійної взаємодії здійснюються не лише комунікативні, а й регулятивні та терапевтичні функції, що ускладнює структуру діяльності [9].

Комунікація виступає важливим чинником функціонування соціономічної сфери, оскільки здатність до спілкування є провідною соціально-професійною характеристикою особистості. Результати численних досліджень засвідчують, що одним із визначальних чинників успішної професійної реалізації та життєвого благополуччя є сформованість «комунікативного ядра» особистості. Спілкування як цілісний процес включає комплекс взаємопов'язаних компонентів: потреби й мотиви спілкування, обмін інформацією, взаєморозуміння, взаємодію між сторонами, а також емоційно-чуттєвий супровід.

Комунікативна взаємодія у професійній діяльності має специфічний характер і зумовлюється відповідними мотивами та предметом діяльності. Важливого значення набувають умови праці, оскільки на всіх етапах психологічного супроводу клієнтів або пацієнтів здійснюється професійна діяльність, що потребує постійної включеності у процес міжособистісної взаємодії [32].

Сучасні соціальні умови, що характеризуються підвищеною напруженістю та трансформацією усталених соціальних уявлень, зумовлюють зростання потреби у фахівцях соціономічної сфери та актуалізують необхідність удосконалення їх професійної підготовки, зокрема до діяльності в умовах стресу [20].

Важливим аспектом професійної діяльності є здатність фахівця до регуляції власних емоцій і розуміння емоційного стану інших людей. Формування ефективної міжособистісної взаємодії з клієнтами передбачає

володіння навичками емоційної саморегуляції, дотримання професійно-етичних норм та здатність до адекватного реагування на емоційні прояви інших. Водночас високий рівень емпатійної чутливості, необхідний для ефективної допомоги, може призводити до емоційного виснаження та зниження задоволеності діяльністю. У зв’язку з цим важливим є дотримання оптимального рівня емоційного контролю, що сприяє як розумінню інших людей, так і профілактиці емоційного вигорання.

Робота фахівців у сфері «людина – людина» реалізується через активну взаємодію з людьми — як із колегами, так і з клієнтами або пацієнтами. Це зумовлює необхідність постійної адаптації до змінних умов зовнішнього середовища. У зв’язку з цим проблема емоційного вигорання є характерною для значної частини працівників цієї сфери [31].

Для фахівців соціономічної сфери феномен емоційного вигорання набуває особливого значення, оскільки його прояви охоплюють різні сфери життєдіяльності особистості. Спочатку цей феномен розглядався як характеристика соціально зумовлених індивідів, включених у систему міжособистісних, групових і суспільних відносин. У сучасних дослідженнях емоційне вигорання трактується як комплексне явище, що формується внаслідок взаємодії особистості з соціальним середовищем і суттєво впливає на функціонування людини в різних сферах життя, зокрема професійній діяльності [31].

У працях Е. Харман та Б. Перлман запропоновано модель, відповідно до якої емоційне вигорання розглядається у контексті професійного стресу. У цій моделі простежується динаміка розвитку вигорання як реакції на організаційні стресові впливи, що проявляється у таких групах реакцій:

– фізіологічні: фізичне виснаження;

– афективно-когнітивні: емоційне та мотиваційне виснаження, деперсоналізація, що супроводжується формуванням ірраціональних установок і неконструктивних переживань;

– поведінкові: дистанціювання, дезадаптація [22].

Емоційне вигорання є результатом тривалого впливу стресогенних факторів у процесі виконання професійних обов'язків, особливо тих, що пов'язані з інтенсивною емоційною взаємодією з іншими людьми. Провідним компонентом вигорання виступає емоційне виснаження, яке проявляється у зниженні емоційного тонусу або стані емоційного перевантаження. Деперсоналізація характеризується деформацією міжособистісних відносин, посиленням негативізму та формуванням цинічних установок щодо клієнтів або пацієнтів. Зниження відчуття особистісної успішності проявляється у заниженій оцінці власних професійних досягнень і схильності до негативної самооцінки [37].

Відповідно до теоретичних положень В. Бойко, емоційне вигорання є динамічним процесом, який виникає поступово, у відповідності до механізмів розвитку стресу, та проходить аналогічні етапи. Згідно з його підходом, виокремлюють три етапи формування емоційного вигорання:

– *тривожна напруга* — виступає передумовою та механізмом ініціації процесу формування синдрому емоційного вигорання. Вона проявляється у вигляді переживання психотравмуючих обставин, незадоволеності собою, відчуття обмеженості та безвиході, тривоги й депресії;

– *резистенція* — характеризується формуванням стійкості до зростаючого навантаження. Для цього етапу притаманні дисфункціональне вибіркове емоційне реагування, емоційна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, а також зниження функціональної активності у виконанні професійних обов'язків;

– *виснаження* — супроводжується зниженням енергетичного тонусу та дезадаптивними змінами у функціонуванні нервової системи. Характерними є емоційний дефіцит, емоційна відчуженість, деперсоналізація та психовегетативні порушення [11].

Узагальнюючи, симптоми емоційного вигорання доцільно поділити на три основні групи:

– *психофізіологічні симптоми*: хронічна втома, відчуття емоційного і фізичного виснаження, повне або часткове порушення сну, сонливість і

загальмованість упродовж дня, зниження чутливості та реактивності до змін зовнішнього середовища;

– *соціально-психологічні симптоми*: байдужість, апатія, пасивність, депресивні прояви, підвищена емоційна збудливість на незначущі стимули, регулярні нервово-емоційні зриви тощо;

– *поведінкові симптоми*: ускладнення виконання звичних видів діяльності, зміни у робочому режимі без об'єктивної потреби (зокрема перенесення роботи додому без її виконання), ухилення від прийняття рішень із їх раціоналізацією, відчуття беззмістовності професійної діяльності та зниження інтересу до її результатів [11].

У численних дослідженнях встановлено, що емоційне вигорання виступає чинником зниження професійної мотивації, унаслідок чого професійна діяльність втрачає свій смисловий зміст, з'являються апатія та негативізм щодо виконання професійних обов'язків, а рівень залученості до діяльності суттєво знижується. У результаті формується професійна деформація, яка розвивається на тлі вигорання та призводить до посилення тенденції негативного, у тому числі приховано-агресивного, ставлення до пацієнтів і колег [11].

Важливо також відзначити фізичні наслідки емоційного вигорання. Згідно з дослідженнями, простежується підвищений ризик розвитку серцево-судинних захворювань, зокрема ішемічної хвороби серця, серед працівників соціономічної сфери, які зазнали емоційного вигорання. Дані досліджень свідчать про вищий рівень поширеності цих захворювань у порівнянні з особами без ознак вигорання.

Крім того, емоційне вигорання негативно впливає на стан опорно-рухової системи. Встановлено, що високий рівень вигорання протягом тривалого періоду спостереження пов'язаний із підвищеним ризиком виникнення больових проявів у опорно-руховому апараті, а також зі збільшенням імовірності госпіталізації. Особи з тривалим перебігом вигорання мають значно вищий ризик розвитку таких порушень.

Окремо слід зазначити зв’язок між емоційним вигоранням і змінами у переживанні болю. Результати сучасних досліджень свідчать, що зі зростанням рівня вигорання підвищується ймовірність виникнення больових відчуттів, зокрема у ділянках шиї, спини та плечей, а також появи головного болю [38].

Отже, професійна діяльність фахівців соціономічної сфери характеризується високим рівнем міжособистісної взаємодії, емоційної включеності та відповідальності за результати роботи з людьми, що зумовлює її складність, багатокомпонентність і підвищену напруженість. Специфіка цієї діяльності проявляється у необхідності розвинених комунікативних умінь, емоційної саморегуляції, гнучкості мислення та здатності до прийняття рішень у ситуаціях невизначеності. Водночас постійна взаємодія з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, підвищує ризик емоційного виснаження та професійного вигорання, що може негативно впливати як на ефективність професійної діяльності, так і на якість міжособистісної взаємодії.

1.3. Психологічні чинники та особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери

Емоційне вигорання фахівців соціономічної сфери розглядається як результат тривалого впливу професійного стресу, що супроводжується виснаженням психофізичних ресурсів особистості. У сучасних наукових дослідженнях підкреслюється, що одним із ключових індикаторів розвитку цього феномену є зростання рівня незадоволеності професійною діяльністю, а також погіршення фізичного і психічного стану працівників. Зокрема встановлено, що вищі рівні емоційного вигорання пов’язані з тривалішими періодами тимчасової непрацездатності, що підтверджує його негативний вплив на загальне благополуччя особистості та ефективність професійного функціонування [38].

Важливим напрямом дослідження є виокремлення основних груп чинників, що зумовлюють розвиток цього феномену. До них належать індивідуально-психологічні характеристики особистості (зокрема характерологічні особливості, рівень самооцінки та освітній рівень), організаційні чинники (зміст і умови праці, професійні перевантаження), а також специфіка професійної діяльності. Додатковим фактором ризику виступає низький соціальний статус представників соціономічних професій та недостатнє визнання результатів їхньої праці, що сприяє посиленню емоційного виснаження та зниженню професійної мотивації.

Результати сучасних досліджень також свідчать, що емоційне вигорання частіше виявляється у молодих і недостатньо досвідчених фахівців соціономічної сфери. Це зумовлено наявністю нереалістичних очікувань щодо змісту професійної діяльності, темпів кар'єрного зростання та рівня професійної успішності. Невідповідність між очікуваннями та реальними умовами праці спричиняє зростання психологічного напруження, що, у свою чергу, підвищує ризик розвитку вигорання. Відповідно, чим більш вираженим є цей розрив, тим інтенсивнішими є негативні наслідки як для працівника, так і для організації загалом.

Доцільно виокремити основні симптоми емоційного вигорання, що проявляються у фахівців соціономічної сфери, оскільки вони відображають глибинні зміни у професійному функціонуванні та емоційному стані особистості. Зокрема, у професійній діяльності спостерігається зниження інтересу до нових теоретичних підходів і методів роботи, редукція прагнення до пошуку альтернативних способів розв'язання професійних завдань, а також схильність до використання шаблонних форм діяльності. Для таких працівників характерними є емоційні стани нудьги, туги, апатії, анедонії (втрати здатності відчувати задоволення), а також зниження загальної життєвої зацікавленості. У поведінковому аспекті це проявляється у формалізації виконання професійних обов'язків, зниженні інтересу до професійного розвитку, участі в тренінгах і курсах, а також у формуванні цинічних установок щодо змісту професійної діяльності [9].

Важливе місце посідають соціальні симптоми, які виявляються у зниженні рівня соціальної активності, обмеженні кола спілкування, зменшенні участі у дозвіллєвій діяльності та втраті інтересу до захоплень. Характерною є тенденція до звуження соціальних взаємозв'язків до меж професійної сфери, а також формування емоційної відстороненості у взаєминах із колегами та близьким оточенням. Такі прояви свідчать про порушення соціальної адаптації та зниження якості міжособистісної взаємодії [9].

У контексті психологічних наслідків особливої уваги заслуговують порушення сну, зокрема безсоння, а також розвиток депресивних симптомів. Наукові дослідження підтверджують, що тривалість перебування у стані емоційного виснаження прямо корелює зі зростанням інтенсивності депресивних проявів. Крім того, даний феномен розглядається як один із чинників ризику погіршення психічного здоров'я, зокрема як опосередковувальна ланка між професійними перевантаженнями та виникненням психологічних порушень [38].

Окремої уваги потребує гендерний аспект прояву емоційного вигорання. Дослідження свідчать, що жінки, які становлять більшість серед працівників соціономічної сфери, поряд із професійним навантаженням часто поєднують виконання службових обов'язків із сімейними ролями, що зумовлює додаткове психоемоційне напруження. До чинників ризику також належать низький рівень оплати праці та недостатній соціальний статус, які посилюють вірогідність формування синдрому емоційного вигорання [9].

У сучасних психологічних дослідженнях значна увага приділяється індивідуальним відмінностям як важливому чиннику формування та перебігу цього феномену. Зокрема встановлено, що рівень вигорання тісно пов'язаний із особистісними ресурсами фахівця, передусім емоційним інтелектом та адаптивністю. Це створює підґрунтя для виокремлення адаптаційних профілів, які відображають різний рівень стійкості до професійного стресу та дозволяють прогнозувати ризик розвитку емоційного вигорання [5].

Відповідно до зазначеного підходу, виокремлюють три типи адаптаційних профілів фахівців соціономічної сфери: ресурсний, амбівалентний та ризиковий, які відображають різний рівень стійкості до професійного стресу та схильності до розвитку емоційного вигорання.

Ресурсний тип характеризується високим рівнем емоційного інтелекту та адаптивності за відсутності або низької вираженості цього феномену. Представники цього типу демонструють розвинену здатність до усвідомлення, диференціації та регуляції власних емоцій, своєчасно розпізнають стресові стани та застосовують ефективні способи їх подолання. Високий рівень емпатії поєднується зі здатністю підтримувати оптимальну емоційну дистанцію, що виступає важливим чинником профілактики деперсоналізації. Розвинені комунікативні навички, конструктивні копінг-стратегії, а також психологічна гнучкість і толерантність до невизначеності забезпечують стабільність професійного функціонування та знижують ризик розвитку вигорання.

Амбівалентний тип характеризується середнім рівнем емоційного інтелекту та адаптивності при наявності тенденції до посилення проявів емоційного вигорання. Особи цього типу володіють навичками саморегуляції та емпатії неповною мірою, що ускладнює ефективне подолання хронічного стресового впливу. Для них типовими є емоційна напруженість, нестабільність психоемоційного стану та труднощі адаптації до змінних умов професійної діяльності. У ситуаціях підвищеного навантаження або за умов недостатньої соціальної підтримки значно зростає ймовірність переходу до більш виражених форм цього стану.

Ризиковий тип відзначається низьким рівнем емоційного інтелекту та адаптивності у поєднанні з високими показниками емоційного вигорання. Для таких фахівців характерні труднощі у розпізнаванні та регуляції емоційних станів, знижений рівень емпатії та обмеженість у використанні соціальної підтримки як ресурсу подолання стресу. Низька психологічна гнучкість і схильність до неефективних копінг-стратегій ускладнюють процес

адаптації до професійних викликів, що сприяє виснаженню емоційних ресурсів, розвитку деперсоналізації та зниженню відчуття власної професійної ефективності. У результаті це негативно впливає як на якість виконання професійних обов’язків, так і на загальне особистісне функціонування [9].

Таким чином, результати сучасних наукових досліджень підтверджують визначальну роль індивідуально-психологічних ресурсів у формуванні та динаміці емоційного вигорання. Виокремлення адаптаційних профілів дає змогу диференціювати рівень стійкості фахівців до професійного стресу та окреслити групи підвищеного ризику. Це обґрунтовує необхідність цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту, адаптивності та навичок саморегуляції як ключових чинників профілактики даного феномену.

РОЗДІЛ 2
СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Аналіз сучасних підходів до профілактики емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій

У сучасних умовах проблема професійного вигорання працівників соціономічної сфери, зокрема представників професій типу «людина–людина» (психологів, педагогів, медичних працівників, соціальних працівників, правоохоронців та інших фахівців) набуває особливої актуальності. Специфіка їхньої професійної діяльності пов’язана з безперервною міжособистісною взаємодією, високим рівнем відповідальності, емоційної залученості та необхідністю постійного самоконтролю. Зокрема, професійна діяльність педагогів передбачає не лише реалізацію освітньої функції, а й надання психологічної підтримки учням в умовах соціальної нестабільності та кризових викликів. Водночас діяльність медичних працівників характеризується високим рівнем психоемоційного напруження, оскільки пов’язана з відповідальністю за життя і здоров’я пацієнтів, а також із постійним впливом професійних ризиків.

Високий рівень емоційного та фізичного виснаження, обмеженість ресурсного забезпечення, відсутність відчуття безпеки та постійний вплив стресових чинників створюють передумови для розвитку професійного вигорання. За таких умов відбувається поступове виснаження психічних ресурсів особистості, зниження професійної мотивації та погіршення психологічного благополуччя фахівців.

Наслідки емоційного вигорання виходять за межі індивідуального рівня, оскільки негативно впливають не лише на психічний стан працівника,

а й на ефективність професійної діяльності, якість надання допомоги та функціонування суспільства загалом. У зв’язку з цим особливої значущості набуває проблема профілактики професійного вигорання у представників соціономічних професій.

Доцільно проаналізувати сутність і специфіку профілактики професійного вигорання працівників соціономічної сфери. Профілактика професійного вигорання розглядається як структурований комплекс заходів, спрямованих на підтримання психічного та фізичного здоров’я працівників, збереження професійної працездатності, підвищення стресостійкості та запобігання розвитку синдрому професійного вигорання [8].

Дане поняття охоплює систему цілеспрямованих заходів, що реалізуються на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях. Комплексний характер профілактики професійного вигорання зумовлений необхідністю впливу не лише на особистість фахівця, а й на соціально-психологічні та організаційні умови професійної діяльності.

1. *Індивідуальний рівень профілактики* передбачає розвиток навичок емоційної та поведінкової саморегуляції, а також формування ефективних стратегій управління стресом. До таких засобів належать релаксаційні техніки, медитація, дихальні вправи та інші практики психоемоційного відновлення. Важливе значення має розвиток емоційної компетентності, що включає емоційну усвідомленість, здатність до регуляції емоційних станів та їх соціально прийнятного вираження. Значущим напрямом є оптимізація розподілу робочого й особистого часу, зокрема використання навичок тайм-менеджменту та забезпечення балансу між професійною діяльністю і відпочинком. Крім того, профілактика вигорання передбачає підтримання фізичного здоров’я через систематичну фізичну активність, повноцінний сон і дотримання принципів збалансованого способу життя. Важливу роль також відіграє особистісний розвиток, спрямований на підвищення самооцінки, формування відчуття смислу професійної діяльності, розвиток інтересів та набуття нового досвіду.

2. *Груповий (міжособистісний) рівень профілактики* спрямований на формування підтримувального соціально-психологічного середовища та розвиток конструктивної професійної взаємодії. Важливим є забезпечення позитивного психологічного клімату в колективі, що ґрунтується на доброзичливості, відкритості та взаємоповазі. Особливе значення має групова підтримка, яка реалізується через обмін професійним досвідом, проведення тренінгів, групового консультування та супервізій. Не менш важливим є розвиток командної взаємодії, зокрема формування навичок конструктивного вирішення конфліктів і професійної співпраці. Міжособистісна емпатія та взаємодопомога сприяють зниженню рівня соціальної ізоляції та забезпечують емоційну підтримку фахівців у складних професійних ситуаціях.

3. *Організаційний рівень профілактики* передбачає створення сприятливих умов професійної діяльності. Важливими чинниками виступають раціональна організація праці, чіткий розподіл функціональних обов'язків, попередження професійного перевантаження та впровадження гнучкого робочого графіка. Значущу роль відіграє система об'єктивного стимулювання та визнання професійних досягнень, що включає матеріальне заохочення, преміювання та публічне визнання результатів праці. Водночас важливим напрямом є забезпечення можливостей професійного розвитку через участь у тренінгах, семінарах та інших формах підвищення кваліфікації. Суттєве значення має розвиток корпоративної культури, що сприяє формуванню відчуття професійної приналежності, спільної місії та цінностей. Крім того, важливою складовою виступає система психологічної підтримки на робочому місці, яка передбачає доступ до психологічного консультування, коучингу та програм збереження психічного здоров'я [8].

Окремого значення у профілактиці емоційного вигорання набуває розвиток навичок внутрішньої рефлексії. Одним із провідних механізмів профілактики є здатність особистості усвідомлювати та диференціювати власні емоційні переживання, думки й поведінкові реакції. Ефективними є

практики рефлексивних щоденникових записів, самоаналізу та спеціальних рефлексивних вправ, які дають змогу своєчасно виявляти ранні ознаки психоемоційного виснаження. Це створює умови для оперативного відновлення психічних і фізичних ресурсів ще до переходу вигорання у більш глибокі стадії розвитку.

Важливим профілактичним ресурсом виступає формування позитивного мислення. Результати досліджень свідчать, що концентрація виключно на негативних аспектах професійної діяльності прискорює розвиток емоційного вигорання. У зв'язку з цим важливого значення набуває здатність помічати позитивні результати власної діяльності, професійні успіхи та прояви вдячності з боку клієнтів. Таке позитивне підкріплення сприяє формуванню відчуття значущості професійної діяльності та підтримує внутрішню мотивацію [21].

Не менш важливим напрямом профілактики є постійний особистісний і професійний розвиток. Фахівці соціономічної сфери нерідко стикаються з рутинністю професійної діяльності, що може призводити до зниження мотивації та підвищення ризику розвитку вигорання. Участь у тренінгах, конференціях, супервізіях, самоосвіта та професійне вдосконалення сприяють підтриманню стійкого інтересу до професійної діяльності, розширенню професійних компетентностей і забезпеченню особистісного зростання [8].

Таким чином, індивідуальна профілактика професійного вигорання працівників соціономічної сфери ґрунтується на комплексному поєднанні турботи про власні психофізичні ресурси, розвитку емоційної стійкості, формуванні адекватних професійних меж у взаємодії з клієнтами та підтриманні внутрішньої мотивації засобами саморефлексії й особистісного розвитку.

Стосовно групової профілактики професійного вигорання, то вона орієнтована на формування підтримувального соціально-психологічного середовища, у межах якого фахівці соціономічних професій мають

можливість обмінюватися професійним досвідом, ділитися труднощами та отримувати емоційну й інформаційну підтримку. Це має особливе значення для професій типу «людина–людина», оскільки постійне психоемоційне навантаження та інтенсивна міжособистісна взаємодія нерідко призводять до виникнення суб'єктивного відчуття професійної ізольованості й самотності в умовах труднощів професійної діяльності [12].

Одним із важливих напрямів групової профілактики є корпоративні заходи та тренінги командоутворення. У контексті профілактики емоційного вигорання важливого значення набуває створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Спільні заходи сприяють формуванню згуртованості команди, зниженню міжособистісної напруги та розвитку підтримувального ресурсного середовища, що позитивно впливає на психологічне благополуччя працівників.

Ефективним засобом профілактики також виступають психологічні тренінги та групові заняття, спрямовані на особистісний і професійний розвиток фахівців. У межах таких форм роботи учасники опановують навички регуляції психоемоційного стану, розвитку асертивності, конструктивної взаємодії з колегами та клієнтами, а також ефективного подолання стресових і конфліктних ситуацій. Важливо підкреслити, що групові формати створюють умови не лише для формування нових професійних компетентностей, а й для відновлення особистісних ресурсів у безпечному психологічному середовищі [8].

Особливе місце у системі профілактики займають супервізії та інтервізії, які є важливими формами професійної підтримки психологів, психотерапевтів і соціальних працівників. Супервізійна та інтервізійна діяльність забезпечує можливість аналізу складних професійних ситуацій, зниження рівня емоційного навантаження та профілактики професійної ізоляції. Крім того, такі форми роботи сприяють розширенню професійного інструментарію, підвищенню якості допомоги клієнтам і підтриманню високих стандартів професійної діяльності [10].

Важливим напрямом групової профілактики є також групи психологічної підтримки. Працівники соціономічної сфери у професійній діяльності часто стикаються з емоційними втратами, проявами агресії та недостатнім визнанням з боку клієнтів, що підвищує ризик психоемоційного виснаження. За таких умов групи підтримки виступають простором для відкритого обговорення переживань, стабілізації емоційного стану та відновлення професійної самоцінності. Крім того, вони сприяють формуванню навичок взаємодопомоги, взаємопідтримки та розвитку конструктивних способів подолання професійного стресу [8].

До профілактичних заходів щодо подолання синдрому емоційного вигорання у працівників соціономічної сфери на індивідуальному рівні належать різноманітні способи підтримання психоемоційного благополуччя та відновлення особистісних ресурсів. Зокрема, важливе значення має планування часу поза межами професійної діяльності, що включає заняття спортом, дотримання принципів здорового способу життя, повноцінний відпочинок, дозвілля та наявність часових проміжків із низьким рівнем структурованості. Вагому роль також відіграють хобі та підтримання активної комунікативної взаємодії у близькому соціальному середовищі, оскільки це сприяє емоційному розвантаженню та зниженню рівня психоемоційної напруги. До поширених психологічних підходів профілактики вигорання належать система принципів «вісім сходинок», аутотренінги, методи корекції негативних мисленнєвих патернів, а також вправи, спрямовані на оптимізацію емоційного стану, психоемоційну релаксацію та зниження рівня стресу [6].

Серед ефективних методів подолання емоційного вигорання особливе місце займають релаксаційні техніки, які сприяють зниженню нервово-психічного напруження, відновленню емоційної стабільності та формуванню позитивного психоемоційного стану. У наукових дослідженнях виокремлюють мимовільну та довільну релаксацію. У процесі досягнення релаксаційного стану особистість знижує рівень внутрішнього напруження,

концентрується на позитивних тілесних відчуттях і переживаннях, що забезпечує стабілізацію емоційного фону [16].

Важливу роль у формуванні позитивного емоційного стану особистості відіграє мистецтво. Його вплив пов'язаний із виникненням нових емоційно-чуттєвих переживань, отриманням естетичного задоволення, полегшенням процесу психоемоційного розслаблення та нейтралізацією негативного емоційного фону. У зв'язку з цим у сучасній психологічній практиці активно використовується арт-терапія як ефективний засіб психопрофілактики та підтримання психологічного благополуччя особистості [34].

Основним завданням арт-терапії є оптимізація психологічного здоров'я, розвиток професійної ідентичності, індивідуально-особистісних властивостей і професійно важливих якостей фахівця. Методи арт-терапії можуть застосовуватися як форма самостійної психопрофілактики, у вигляді арт-терапевтичних тренінгів, а також у комплексному поєднанні з музикотерапевтичними чи релаксаційними техніками [16].

Важливе місце у профілактиці емоційного вигорання посідають психологічні тренінги, спрямовані на попередження або редукцію симптомів цього феномену. Вибір технік і методів тренінгової роботи залежить від специфіки професійної діяльності та особливостей групи учасників. Основними цілями таких тренінгів є формування уявлень про взаємозв'язок психоемоційного стану та фізичного здоров'я, ознайомлення з особливостями професійного стресу та синдрому емоційного вигорання [30].

У межах тренінгової роботи для фахівців соціономічної сфери використовуються різноманітні методичні підходи. До основних елементів належать інформаційні повідомлення, спрямовані на ознайомлення учасників із теоретичними аспектами емоційного вигорання; дискусії, які забезпечують активне обговорення проблематики та формування власної позиції; а також психодіагностичні методики, що сприяють рефлексії та усвідомленню особистого рівня емоційного виснаження [30].

Серед важливих умов профілактики емоційного вигорання особливе місце займає розвиток соціальної підтримки в межах професійної діяльності, що ґрунтується на спільному подоланні професійних труднощів та взаємній емоційній підтримці. У сучасних дослідженнях емоційне вигорання розглядається як результат тривалого виконання емоційної праці, яка супроводжується когнітивним та емоційним дисонансом. Такий стан спричиняє посилення внутрішнього конфлікту, емоційної нестабільності, виснаження та формування цинічних установок як базових проявів вигорання. У свою чергу це негативно впливає на рівень психологічного благополуччя, професійну ідентичність, ефективність професійної діяльності та систему міжособистісних взаємин у соціальному середовищі [24].

Важливим засобом профілактики професійного вигорання виступають групи взаємопідтримки, які активно використовуються у діяльності фахівців соціальної сфери. Їх основною метою є надання психологічної допомоги учасникам групи та створення безпечного простору для обговорення професійних труднощів і внутрішніх переживань. Залучення до таких груп сприяє усвідомленню того, що професійні проблеми та емоційні труднощі не мають виключно індивідуального характеру, а є поширеним явищем серед представників соціономічних професій. У процесі групової взаємодії учасники мають можливість переглядати власні поведінкові стратегії, формувати більш чутливе та усвідомлене ставлення до власних і чужих переживань, що позитивно впливає на рівень самооцінки та створює умови для особистісного розвитку. Крім того, участь у групах взаємопідтримки сприяє кращому розумінню, розпізнаванню та диференціації емоційних станів [3].

Одним із найбільш ефективних методів розвитку професійних інтерактивних навичок та профілактики професійних ризиків вважаються балінтові групи. Балінтові групи є міжнародною моделлю супервізії, яка широко застосовується у професійній діяльності психотерапевтів, психіатрів, психологів і соціальних працівників. У процесі роботи модератор

використовує групову динаміку для актуалізації професійного досвіду та компетентностей учасників. Участь у таких групах сприяє формуванню позитивного професійного «Я», розвитку позитивного ставлення до власної професійної діяльності, а також підвищенню здатності фахівців до усвідомлення, аналізу та інтерпретації проблем клієнтів. Крім того, балінтові групи створюють умови для розвитку професійної рефлексії та вдосконалення навичок прийняття рішень у складних професійних ситуаціях [3].

Таким чином, сучасні підходи до профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій ґрунтуються на комплексному поєднанні індивідуальних, групових та організаційних заходів психологічної підтримки. Особливе значення у профілактиці вигорання мають розвиток навичок саморегуляції, формування підтримувального професійного середовища, участь у тренінгових програмах, групах взаємопідтримки та супервізійній діяльності. Реалізація таких підходів сприяє збереженню психологічного благополуччя фахівців, підвищенню їх професійної стійкості та попередженню розвитку емоційного виснаження.

2.2. Розробка основних напрямів соціально-психологічної підтримки фахівців соціономічної сфери

У сучасних умовах професійна діяльність фахівців соціономічної сфери супроводжується значним психоемоційним навантаженням, постійною міжособистісною взаємодією та високим рівнем відповідальності за результати професійної допомоги. Тривалий вплив стресогенних чинників, інтенсивна комунікація з людьми та необхідність постійного емоційного самоконтролю створюють передумови для розвитку емоційного виснаження й професійного вигорання особистості. У зв’язку з цим особливого значення набуває розробка ефективної системи соціально-психологічної підтримки, спрямованої на збереження психічного здоров’я фахівців, підтримання

професійної ефективності та профілактику негативних наслідків професійного стресу.

Соціально-психологічна підтримка працівників соціономічної сфери має комплексний характер і передбачає реалізацію взаємопов'язаних заходів, спрямованих на своєчасне виявлення проявів емоційного виснаження, розвиток особистісних ресурсів, формування стресостійкості та створення сприятливого професійного середовища. Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А., а також Вінс В. А. наголошують, що ефективність профілактики емоційного вигорання значною мірою залежить не лише від індивідуальних ресурсів особистості, а й від організації системи психологічної підтримки у професійному середовищі.

У межах даного дослідження доцільно виокремити такі основні напрями соціально-психологічної підтримки фахівців соціономічної сфери: діагностичний, психопрофілактичний, корекційно-розвивальний та організаційно-соціальний. Кожен із зазначених напрямів виконує окрему функцію у процесі профілактики емоційного вигорання та забезпечення психологічного благополуччя особистості.

Одним із ключових напрямів соціально-психологічної підтримки є своєчасна психодіагностика емоційного стану фахівців та виявлення ранніх проявів професійного вигорання. Значення діагностичного напряму зумовлюється тим, що емоційне вигорання формується поступово та на початкових етапах може проявлятися у вигляді підвищеної втоми, емоційної напруги, зниження мотивації до професійної діяльності й погіршення психологічного самопочуття. Саме тому раннє виявлення негативних психоемоційних змін створює умови для своєчасного застосування профілактичних і корекційних заходів [17].

Діагностичний напрям передбачає комплексне оцінювання психоемоційного стану особистості, рівня професійного стресу, емоційного виснаження та індивідуально-психологічних особливостей фахівця. У сучасних дослідженнях наголошується, що психодіагностика дає змогу не

лише визначити рівень вираженості емоційного вигорання, а й виявити групи підвищеного ризику серед працівників соціономічної сфери, що має важливе значення для організації ефективної системи психологічної підтримки.

Важливою складовою діагностичного напряму є систематичний моніторинг психоемоційного стану фахівців. Такий підхід сприяє оцінюванню динаміки психологічного благополуччя, визначенню рівня професійного навантаження та своєчасному реагуванню на прояви психічного виснаження. Особливої актуальності це набуває в умовах тривалого професійного стресу, соціальної нестабільності та високої інтенсивності міжособистісної взаємодії.

У межах дослідження емоційного вигорання доцільним є використання комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення різних аспектів психоемоційного функціонування особистості. Зокрема, методика діагностики емоційного вигорання дозволяє визначити рівень сформованості синдрому вигорання та особливості його прояву через фази напруження, резистенції та виснаження. Шкала сприйнятого стресу PSS-10 спрямована на оцінювання рівня пережитого стресу та суб’єктивного сприйняття життєвих труднощів, тоді як методика «Самооцінка психічних станів» дає можливість дослідити рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності особистості.

Поряд із діагностичними заходами важливого значення набуває психопрофілактичний напрям соціально-психологічної підтримки, спрямований на попередження розвитку емоційного вигорання, збереження психічного здоров’я особистості та підтримання професійної ефективності фахівців соціономічної сфери. Основною метою психопрофілактичної роботи є розвиток особистісних ресурсів, які забезпечують стійкість до професійного стресу та сприяють ефективному подоланню психоемоційного навантаження.

У сучасних психологічних дослідженнях Матійків І. М. наголошує, що профілактика емоційного вигорання має бути систематичною та комплексною, оскільки цей феномен формується поступово під впливом

тривалого стресу й емоційного перенавантаження. Одним із ключових завдань психопрофілактичного напряму є розвиток навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості, які дозволяють особистості підтримувати психологічну рівновагу в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії та високого рівня відповідальності [26].

Особливого значення набуває розвиток емоційної компетентності, яка передбачає здатність усвідомлювати, розпізнавати та конструктивно регулювати власні емоційні стани. Сформованість таких навичок сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, підвищує адаптивність особистості та запобігає накопиченню професійного виснаження. У цьому контексті важливу роль відіграють техніки психоемоційної саморегуляції, серед яких дихальні вправи, релаксаційні методики, аутотренінг, практики усвідомленості та методи емоційного розвантаження.

Одним із важливих напрямів психопрофілактики є формування навичок раціональної організації професійної діяльності та відпочинку. Жигаренко І. підкреслює, що дотримання балансу між професійною зайнятістю та особистим життям, оптимізація режиму праці, систематичний відпочинок, фізична активність і турбота про власне здоров’я є важливими умовами профілактики професійного виснаження. Крім того, суттєве значення має підтримання внутрішньої професійної мотивації та позитивного ставлення до професійної діяльності. Усвідомлення соціальної значущості власної професійної ролі, орієнтація на саморозвиток, професійне вдосконалення та особистісне зростання сприяють підтриманню психологічного благополуччя й знижують ризик розвитку емоційного вигорання [13].

Не менш важливе місце у системі соціально-психологічної підтримки посідає корекційно-розвивальний напрям, спрямований на зниження рівня психоемоційного напруження, відновлення особистісних ресурсів та розвиток ефективних способів подолання професійного стресу. На відміну від психопрофілактичної роботи, яка орієнтована переважно на попередження розвитку емоційного вигорання, корекційно-розвивальний напрям

спрямований на подолання вже наявних проявів психоемоційного виснаження та стабілізацію психологічного стану особистості.

Науковці підкреслюють ефективність тренінгових форм роботи у процесі профілактики та корекції емоційного вигорання. Психологічні тренінги сприяють розвитку навичок емоційної саморегуляції, стресостійкості, саморефлексії та конструктивної комунікації. У межах тренінгової роботи фахівці отримують можливість усвідомити особливості власного психоемоційного стану, опанувати техніки подолання стресу та сформувати більш адаптивні способи реагування на професійні труднощі.

Складовою корекційно-розвивального напряму є групова психологічна робота, зокрема групи підтримки, супервізії та інтервізії. Такі форми взаємодії створюють безпечний простір для обговорення професійних труднощів, емоційних переживань і кризових ситуацій, що сприяє зниженню рівня психологічної ізоляції та емоційного виснаження. Участь у групах взаємопідтримки дозволяє фахівцям отримати емоційну підтримку, розширити власні стратегії подолання стресу та сформувати більш усвідомлене ставлення до власного психоемоційного стану [27].

Особливої значущості у роботі з представниками соціономічної сфери набувають супервізійні практики та балінтові групи. Супервізія сприяє професійному розвитку, профілактиці професійної деформації особистості та зниженню рівня емоційного напруження. Балінтові групи, у свою чергу, дозволяють аналізувати складні випадки професійної взаємодії, усвідомлювати власні емоційні реакції та вдосконалювати навички професійної комунікації. Такі форми роботи сприяють розвитку професійної рефлексії, формуванню позитивної професійної ідентичності та підтриманню психологічного благополуччя спеціалістів.

Ефективним засобом корекції психоемоційного виснаження виступають також арттерапевтичні методи, які сприяють емоційному розвантаженню, розвитку самовираження та зниженню рівня внутрішнього напруження. Використання арттерапії, музикотерапії та релаксаційних технік дозволяє

оптимізувати психоемоційний стан особистості, активізувати внутрішні ресурси та покращити загальний рівень психологічного благополуччя.

Важливим складником системи соціально-психологічної підтримки є організаційно-соціальний напрям, який передбачає створення сприятливих умов професійної діяльності, підтримання позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та забезпечення психологічної безпеки працівників. У наукових дослідженнях Роговської О. О. та Хаджинової М. наголошується, що розвиток емоційного вигорання залежить не лише від індивідуально-психологічних особливостей особистості, а й значною мірою визначається особливостями організації праці, стилем управління та характером міжособистісної взаємодії у професійному середовищі [33].

Одним із провідних чинників профілактики емоційного вигорання є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Доброзичливі взаємини між працівниками, взаємоповага, підтримка та можливість відкритої професійної комунікації сприяють зниженню рівня емоційного напруження та формуванню відчуття психологічної захищеності. Натомість конфліктність, недостатній рівень соціальної підтримки та несприятлива атмосфера у професійному середовищі зумовлюють підвищення ризику професійного виснаження та емоційної дезадаптації [33].

Суттєве значення у профілактиці емоційного вигорання має раціональна організація професійної діяльності. Надмірне навантаження, дефіцит часу, нечіткий розподіл функціональних обов’язків і високий рівень відповідальності створюють умови для розвитку хронічного професійного стресу. У зв’язку з цим важливими профілактичними заходами є оптимізація режиму праці та відпочинку, використання гнучкого графіка роботи, запобігання професійному перевантаженню та забезпечення умов для відновлення психічних ресурсів працівників.

Важливу роль у системі організаційно-соціальної підтримки відіграє професійне визнання та мотивація працівників. Дослідження свідчать, що недостатня оцінка професійної діяльності, низький рівень матеріального

забезпечення та відсутність можливостей професійного зростання негативно впливають на психологічне благополуччя особистості та сприяють розвитку емоційного вигорання. Натомість підтримка професійного розвитку, система справедливого заохочення та визнання професійних досягнень підвищують рівень задоволеності працею та професійної мотивації.

Особливого значення набуває організація психологічної підтримки безпосередньо у професійному середовищі. До таких заходів належать психологічне консультування, коучинг, проведення тренінгових програм, супервізійна підтримка, а також реалізація програм збереження психічного здоров'я працівників. Комплексне поєднання зазначених заходів сприяє розвитку психологічної стійкості, формуванню адаптивних способів подолання стресу та підтриманню професійної ефективності фахівців соціономічної сфери [26].

Отже, соціально-психологічна підтримка фахівців соціономічної сфери має комплексний характер і спрямована на профілактику емоційного вигорання, збереження психічного здоров'я та підтримання професійної ефективності особистості. Ефективність такої підтримки значною мірою залежить від поєднання діагностичних, психопрофілактичних, корекційно-розвивальних та організаційно-соціальних заходів, які охоплюють як особистісний, так і професійний рівні функціонування фахівця.

Установлено, що важливими умовами профілактики емоційного вигорання є своєчасне виявлення проявів психоемоційного виснаження, розвиток навичок емоційної саморегуляції, стресостійкості та професійної рефлексії, а також створення сприятливого соціально-психологічного клімату у професійному середовищі. Комплексна реалізація зазначених напрямів сприяє збереженню особистісних ресурсів, підвищенню рівня психологічного благополуччя та підтриманню ефективності професійної діяльності фахівців соціономічної сфери.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

3.1. Організація та методи дослідження емоційного вигорання

Провівши теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання фахівців соціономічних професій та визначивши основні психологічні чинники його формування, вважаємо доцільним провести емпіричне дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у працівників соціономічної сфери. За результатами емпіричного дослідження передбачається визначити взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання, пережитого стресу та психічних станів особистості, а також окреслити основні напрями соціально-психологічної підтримки фахівців соціономічних професій.

Вибірку нашого дослідження склали 61 осіба віком від 21 до 45 років, професійна діяльність яких належить до соціономічної сфери та пов'язана з постійною міжособистісною взаємодією. До числа респондентів увійшли працівники професій типу «людина–людина», зокрема педагоги, психологи, соціальні працівники та медичні працівники.

Дослідження проводилося в онлайн-форматі за допомогою сервісу Google Forms упродовж березня-квітня 2026 р. Онлайн-формат був обраний з метою забезпечення доступності участі респондентів та оптимізації процедури збору емпіричних даних. Посилання на форму опитування: https://forms.gle/zQWbkPiio6FDra877 https://forms.gle/kpSAMaMfqkJTb6u6A https://forms.gle/vn5aWAcyAK32wdpi9. Дослідження проводилося за добровільною згодою респондентів, які були попередньо ознайомлені з метою дослідження та принципами конфіденційності отриманих результатів.

Підбір психодіагностичного інструментарію здійснювався з урахуванням сучасних наукових підходів до вивчення емоційного вигорання,

професійного стресу та психоемоційних станів особистості. Для реалізації поставленої мети було використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволяють дослідити різні аспекти психоемоційного функціонування особистості, а саме:

— Шкала сприйнятого стресу PSS-10;

— Методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком);

— Методика «Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання».

Розкриємо їх більш доцільніше:

1. Шкала сприйнятого стресу PSS-10 (Perceived Stress Scale).

Методика була розроблена Ш. Коеном та його колегами з метою визначення рівня суб'єктивного переживання стресу особистістю. Теоретичною основою шкали виступає концепція Р. Лазаруса, відповідно до якої важливе значення має не лише наявність стресогенних факторів, а й особливості їх індивідуального сприйняття людиною.

Методика дозволяє оцінити рівень напруження, непередбачуваності та неконтрольованості життєвих обставин упродовж останнього періоду життя. Опитувальник містить 10 тверджень, які оцінюються за відповідною шкалою частоти прояву. Загальний показник відображає рівень пережитого стресу особистості. Дослідження підтверджують високу надійність і валідність методики у вивченні психологічного стресу та адаптаційних можливостей особистості [7] (Додаток А).

2. Методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком).

Методика спрямована на дослідження психічних станів особистості та дозволяє визначити рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності. У межах даної методики тривожність розглядається як індивідуально-психологічна особливість особистості, фрустрація — як психічний стан, що виникає внаслідок перешкод на шляху до задоволення потреб або досягнення цілей, агресивність — як схильність до ворожих реакцій, а ригідність — як труднощі перебудови поведінки та адаптації до змін. Опитувальник містить 40 тверджень, які оцінюються респондентами

залежно від частоти прояву відповідних психічних станів. Отримані результати дозволяють оцінити особливості психоемоційного стану особистості та визначити чинники, що можуть бути пов’язані з розвитком емоційного вигорання [28] (Додаток Б)

3. Методика «Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання».

Методика використовується для визначення ступеня вираженості емоційного вигорання та особливостей його прояву у професійній діяльності. Вона дозволяє дослідити рівень психоемоційного виснаження, емоційного напруження, професійної втоми та зниження мотивації до виконання професійних обов’язків. Опитувальник містить 35 тверджень, які стосуються емоційного стану та самопочуття респондента. Методика дає можливість оцінити прояви емоційного вигорання за трьома основними компонентами: напруження, резистенція та виснаження. Її перевагою є можливість своєчасного виявлення проявів професійного виснаження та визначення ризику розвитку синдрому емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій [35] (Додаток В).

Розкривши методи, методики та процедуру дослідження, можемо переходити до аналізу результатів емпіричного дослідження та їх інтерпретації.

3.2 Аналіз результатів дослідження рівня емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій

Першим етапом емпіричного дослідження було вивчення особливостей психічних станів фахівців соціономічних професій за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка. Застосування даної методики дозволило оцінити рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності респондентів як важливих психологічних характеристик, що можуть впливати на професійну діяльність та виступати чинниками розвитку емоційного вигорання. Аналіз отриманих результатів розпочнемо з дослідження рівня тривожності, оскільки саме цей показник відображає

ступінь психоемоційного напруження особистості та її чутливість до впливу стресогенних факторів.

Таблиця 3.1 – Розподіл респондентів за рівнем тривожності за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Рівень тривожності	Кількість	%
Високий	3	5
Середній	47	77
Низький	11	18



Рисунок 3.1 – Процентний розподіл респондентів за рівнем тривожності

За результатами проведеного дослідження встановлено, що переважна більшість респондентів характеризується середнім рівнем тривожності. Такі показники виявлено у 47 осіб, що становить 77 % від загальної кількості опитаних. Отримані результати свідчать про наявність помірного психоемоційного напруження, яке є природною реакцією на професійні навантаження та не супроводжується вираженими ознаками емоційної дезадаптації. Для таких респондентів характерне збереження здатності до ефективного виконання професійних обов'язків, контролю власних емоційних реакцій та адаптації до стресових ситуацій.

Низький рівень тривожності було виявлено у 11 респондентів, що становить 18 % вибірки. Особи цієї групи характеризуються емоційною врівноваженістю, впевненістю у власних можливостях, здатністю зберігати самоконтроль у складних життєвих і професійних ситуаціях. Такі показники

можуть свідчити про достатній рівень психологічних ресурсів та сформовані навички подолання стресу.

Високий рівень тривожності зафіксовано у 3 респондентів (5 % вибірки). Для представників цієї групи характерними є підвищена емоційна напруженість, схильність до занепокоєння, невпевненість у власних силах, надмірна чутливість до стресогенних факторів та труднощі емоційної саморегуляції. Наявність високого рівня тривожності може виступати одним із чинників ризику розвитку професійного стресу та емоційного вигорання.

Результати дослідження рівня стійкості до фрустрації за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка представлені в таблиці 3.2 та на рисунку 3.2.

Таблиця 3.2 – Розподіл респондентів за рівнем стійкості до фрустрації за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Рівень стійкості до фрустрації	Кількість	%
Високий	21	34
Середній	38	62
Низький	2	3

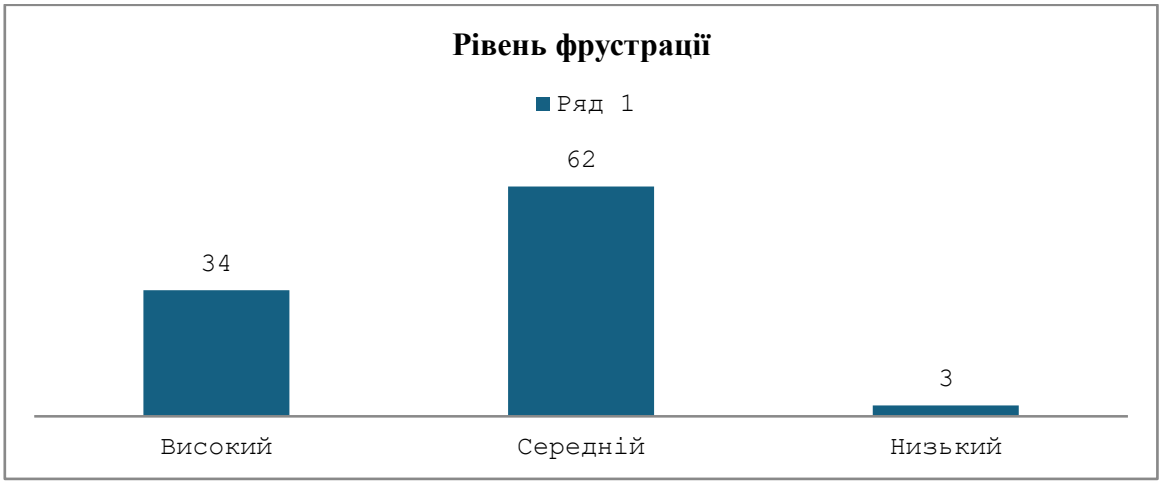


Рисунок 3.2 – Процентний розподіл респондентів за рівнем стійкості до фрустрації

За результатами дослідження встановлено, що переважна більшість респондентів характеризується середнім рівнем стійкості до фрустрації. Такі показники виявлено у 38 осіб, що становить 62 % вибірки. Отримані

результати свідчать про те, що більшість опитаних загалом здатна долати труднощі та пристосовуватися до несприятливих обставин, однак у складних життєвих або професійних ситуаціях може переживати емоційне напруження, розчарування, невпевненість або тимчасове зниження мотивації до діяльності.

Високий рівень стійкості до фрустрації виявлено у 21 респондента, що становить 34 % вибірки. Представники цієї групи характеризуються впевненістю у власних можливостях, здатністю конструктивно реагувати на труднощі та зберігати емоційну рівновагу навіть в умовах підвищеного навантаження. Такі особливості сприяють ефективному подоланню професійних і життєвих труднощів та виступають важливим ресурсом психологічної адаптації.

Низький рівень стійкості до фрустрації виявлено лише у 2 респондентів, що становить 3 % вибірки. Для цієї групи характерними є невпевненість у власних силах, підвищена чутливість до невдач, труднощі у подоланні перешкод та схильність до переживання розчарування в ситуаціях неуспіху.

Таким чином, результати дослідження свідчать про переважання середнього рівня стійкості до фрустрації серед фахівців соціономічних професій. Водночас понад третина респондентів демонструє високий рівень стійкості до труднощів, що позитивно впливає на їхню здатність адаптуватися до професійних навантажень та ефективно долати стресові ситуації.

Результати дослідження рівня агресивності за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка представлені в таблиці 3.3 та на рисунку 3.3.

Таблиця 3.3 – Розподіл респондентів за рівнем агресивності за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Рівень агресивності	Кількість	%
Високий	23	38
Середній	38	62
Низький	0	0

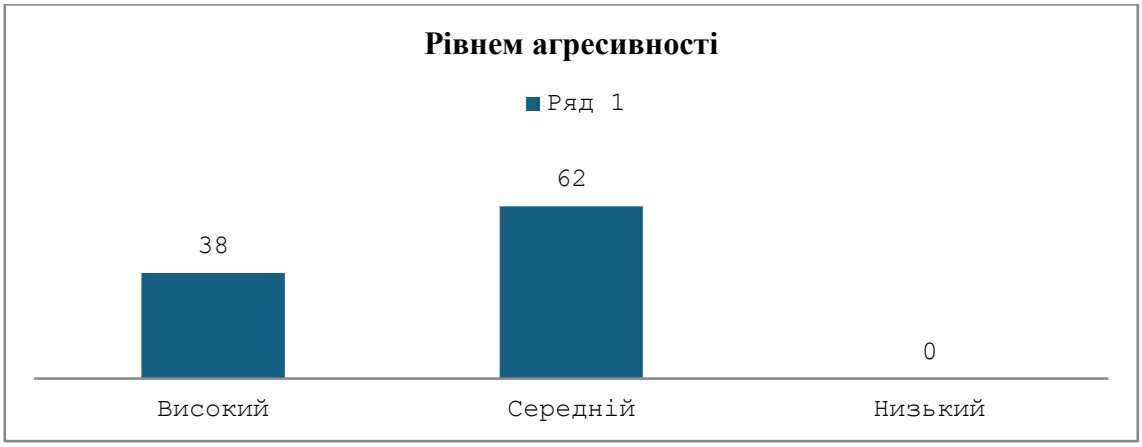


Рисунок 3.3 – Процентний розподіл респондентів за рівнем агресивності за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

За результатами дослідження встановлено, що у більшості респондентів виявлено середній рівень агресивності. Такі показники зафіксовано у 38 осіб, що становить 62 % вибірки. Для представників цієї групи характерна здатність контролювати власні емоційні реакції та поведінку, однак у ситуаціях підвищеного психоемоційного навантаження можуть виникати прояви роздратування, невдоволення або емоційної напруги.

Високий рівень агресивності виявлено у 23 респондентів, що становить 38 % від загальної кількості опитаних. Для цієї групи характерними можуть бути підвищена емоційна збудливість, імпульсивність, схильність до різких емоційних реакцій та труднощі у стримуванні негативних переживань у стресових ситуаціях. Водночас високі показники агресивності не обов’язково свідчать про наявність агресивної поведінки, а можуть відображати накопичення внутрішнього напруження, емоційної втоми та перевантаження.

Респондентів із низьким рівнем агресивності в ході дослідження не виявлено. Це свідчить про те, що всі учасники дослідження певною мірою переживають емоційне напруження, пов’язане з особливостями професійної діяльності та необхідністю постійної взаємодії з людьми.

Результати дослідження рівня ригідності за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка представлені в таблиці 3.4 та на рисунку 3.4.

Таблиця 3.4 – Розподіл респондентів за рівнем ригідності за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Рівень ригідності	Кількість	%
Відсутній	7	11
Середній	47	77
Високий	7	11

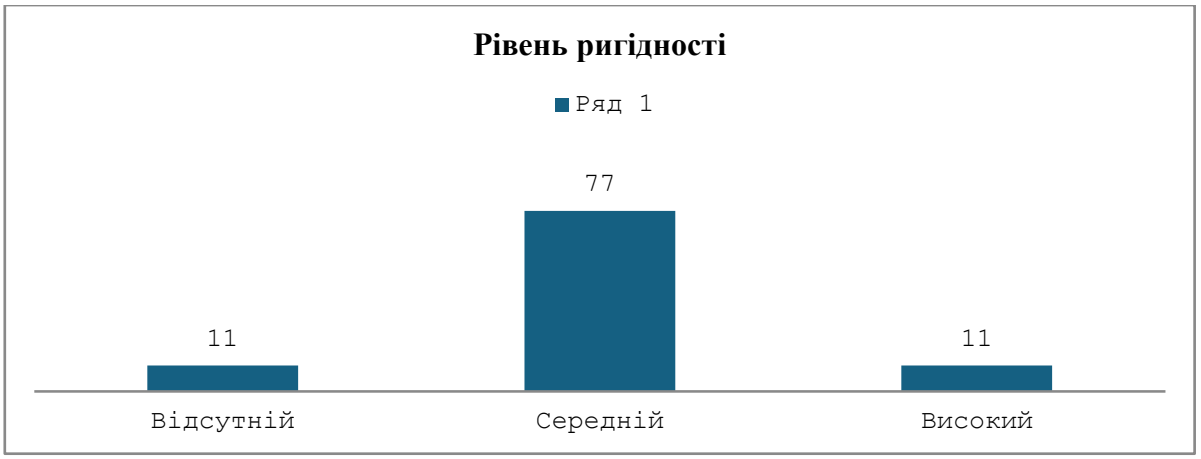


Рисунок 3.4 – Процентний розподіл респондентів за рівнем ригідності

За результатами дослідження встановлено, що переважна більшість респондентів характеризується середнім рівнем ригідності. Такі показники виявлено у 47 осіб, що становить 77 % вибірки. Для представників цієї групи характерне поєднання відносної психологічної гнучкості зі схильністю використовувати звичні способи реагування у знайомих ситуаціях. Вони загалом здатні адаптуватися до змін професійного середовища та життєвих обставин, однак за умов підвищеного навантаження можуть надавати перевагу усталеним моделям поведінки.

Відсутність вираженої ригідності виявлено у 7 респондентів, що становить 11 % вибірки. Для цих осіб характерні гнучкість мислення, відкритість до нового досвіду, здатність швидко перебудовувати власну поведінку відповідно до змінних умов діяльності та ефективно адаптуватися до нових вимог професійного середовища.

Високий рівень ригідності також зафіксовано у 7 респондентів (11 % вибірки). Представники цієї групи можуть відчувати труднощі у пристосуванні до нових умов діяльності, виявляти схильність до збереження

звичних способів поведінки та потребувати більш тривалого часу для прийняття змін. За умов професійного стресу такі особливості можуть ускладнювати процес адаптації та знижувати ефективність подолання складних життєвих і професійних ситуацій.

Таким чином, результати дослідження свідчать про переважання середнього рівня ригідності серед фахівців соціономічних професій. Це дозволяє говорити про загалом достатній рівень психологічної гнучкості та адаптаційних можливостей більшості респондентів. Водночас наявність групи осіб із високими показниками ригідності вказує на необхідність розвитку навичок адаптивності, психологічної гнучкості та готовності до змін як важливих чинників профілактики професійного стресу та емоційного вигорання.

Узагальнюючи результати дослідження за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, можна констатувати, що для більшості респондентів характерні середні показники психічних станів, що свідчить про загалом задовільний рівень психологічної адаптації до умов професійної діяльності. Разом із тим виявлені високі показники агресивності у значної частини вибірки, а також наявність окремих респондентів із високою тривожністю та ригідністю можуть розглядатися як потенційні чинники ризику розвитку професійного стресу та емоційного вигорання.

Наступним етапом дослідження стало вивчення особливостей прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій за методикою «Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання». Методика дозволяє визначити ступінь сформованості окремих симптомів емоційного вигорання, які відображають особливості емоційного реагування та професійного функціонування фахівців. Результати дослідження представлені в таблиці 3.5 та на рисунку 3.5.

Примітка: НС – незадоволеність собою; ЗК – загнаність у клітку; РПО – редукція професійних обов’язків; ЕВ – емоційне відчуження; ОВ – особистісне відчуження.

Таблиця 3.5 – Розподіл респондентів за рівнем вираженості симптомів емоційного вигорання за методикою «Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання»

Симптом	Не склався	Складається	Склався	% не склався	% складається	% склався
НС	36	1	24	59	2	39
ЗК	9	31	21	15	51	34
РПО	20	11	30	33	18	49
ЕВ	7	29	25	11	48	41
ОВ	11	46	4	18	75	7

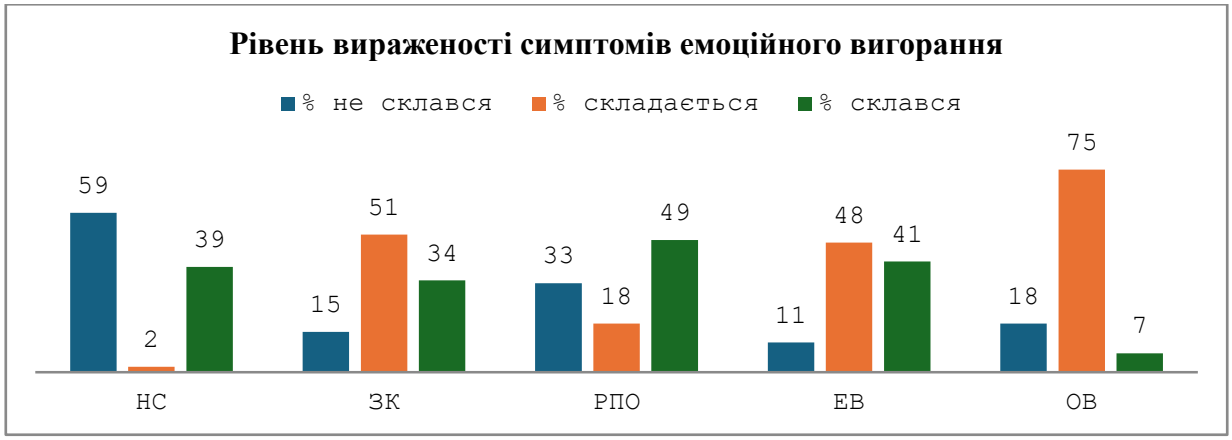


Рисунок 3.5 – Процентний розподіл респондентів за рівнем вираженості симптомів емоційного вигорання

Аналіз отриманих результатів показав, що найбільш вираженим симптомом емоційного вигорання серед фахівців соціономічних професій є редукція професійних обов'язків. У 30 респондентів, що становить 49 % вибірки, цей симптом уже сформувався, тоді як у 11 осіб (18 %) він перебуває на стадії формування. Отримані результати свідчать про наявність тенденції до спрощення професійної діяльності, зниження професійної залученості та прагнення мінімізувати емоційні витрати під час виконання професійних обов'язків.

Достатньо високі показники виявлено і за симптомом емоційного відчуження. У 25 респондентів (41 %) цей симптом є сформованим, а у 29 осіб (48 %) перебуває на стадії формування. Такі результати можуть свідчити про поступове дистанціювання від професійної діяльності та зниження рівня емоційної включеності у взаємодію з оточуючими як своєрідний механізм

психологічного захисту від надмірного психоемоційного навантаження.

Симптом незадоволеності собою сформувався у 24 респондентів, що становить 39 % вибірки. Водночас у більшості учасників дослідження (59 %) цей симптом не виявлено. Це свідчить про те, що значна частина фахівців позитивно оцінює власну професійну діяльність, однак у окремих респондентів спостерігаються сумніви щодо власної професійної компетентності та ефективності виконання професійних обов'язків.

За симптомом «загнаність у клітку» встановлено, що у 31 респондента (51 %) він перебуває на стадії формування, а у 21 особи (34 %) є сформованим. Отримані показники свідчать про поширене переживання психологічного дискомфорту, пов'язаного з перевантаженням, обмеженістю власних ресурсів та відчуттям неможливості впливати на несприятливі умови професійної діяльності.

Найменша кількість сформованих проявів виявлена за симптомом особистісного відчуження (7 %), однак у більшості респондентів цей симптом перебуває на стадії формування (75 %). Це дозволяє зробити висновок, що більшість опитаних зберігає позитивне ставлення до оточуючих та не демонструє виражених проявів деперсоналізації у професійній взаємодії.

Таким чином, результати дослідження свідчать про наявність окремих проявів емоційного вигорання серед фахівців соціономічних професій. Найбільш вираженими симптомами є редукція професійних обов'язків, емоційне відчуження та загнаність у клітку. Отримані результати вказують на поступове накопичення психоемоційного напруження та зниження професійної залученості, що може виступати передумовою подальшого розвитку синдрому емоційного вигорання.

Наступним етапом дослідження стало вивчення рівня сприйнятого стресу у фахівців соціономічних професій за допомогою методики «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10). Дана методика дозволяє оцінити суб'єктивне сприйняття стресових ситуацій та визначити рівень психоемоційного

напруження, який переживає особистість у повсякденному житті та професійній діяльності.

Результати дослідження рівня сприйнятого стресу за методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) представлені в таблиці 3.6 та на рисунку 3.6.

Таблиця 3.6 – Розподіл респондентів за рівнем сприйнятого стресу за методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10)

Рівень сприйнятого стресу	Кількість осіб	%
Низький (слабо сприйнятий стрес)	2	3,3
Помірний (помірно сприйнятий стрес)	58	95,1
Високий (сильно сприйнятий стрес)	1	1,6

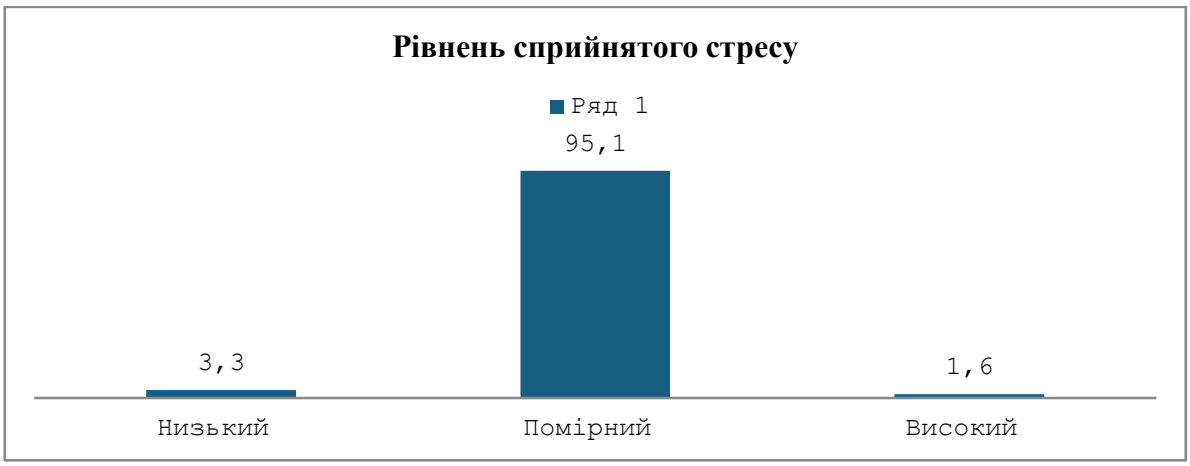


Рисунок 3.6 – Процентний розподіл респондентів за рівнем сприйнятого стресу за методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10)

Аналіз отриманих результатів показав, що переважна більшість респондентів характеризується помірним рівнем сприйнятого стресу. Такі показники виявлено у 58 осіб, що становить 95,1 % вибірки. Отримані результати свідчать про те, що фахівці соціономічних професій регулярно стикаються зі стресовими ситуаціями та переживають певний рівень психоемоційного напруження, який пов’язаний зі специфікою їхньої професійної діяльності. Водночас рівень стресу залишається в межах адаптаційних можливостей особистості та не набуває критичного характеру.

Низький рівень сприйнятого стресу виявлено лише у 2 респондентів, що становить 3,3 % вибірки. Представники цієї групи характеризуються високою стресостійкістю, здатністю ефективно контролювати власний

емоційний стан та успішно долати труднощі професійного й особистого характеру.

Високий рівень сприйнятого стресу зафіксовано лише в 1 респондента (1,6 % вибірки). Такий результат може свідчити про переживання значного психоемоційного напруження, відчуття перевантаження та недостатність ресурсів для ефективного подолання стресових ситуацій.

Таким чином, результати дослідження свідчать про домінування помірного рівня сприйнятого стресу серед фахівців соціономічних професій. Отримані дані дозволяють припустити, що більшість респондентів загалом успішно адаптується до професійних навантажень, проте постійний вплив стресогенних чинників професійного середовища може сприяти поступовому накопиченню психоемоційного напруження та створювати передумови для розвитку емоційного вигорання.

Результати дослідження рівня сприйняття безпорадності за методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) представлені в таблиці 3.7 та на рисунку 3.7.

Таблиця 3.7. – Розподіл респондентів за рівнем підшкали «Сприйняття безпорадності»

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	8	13,1
Середній	44	72,1
Високий	9	14,8

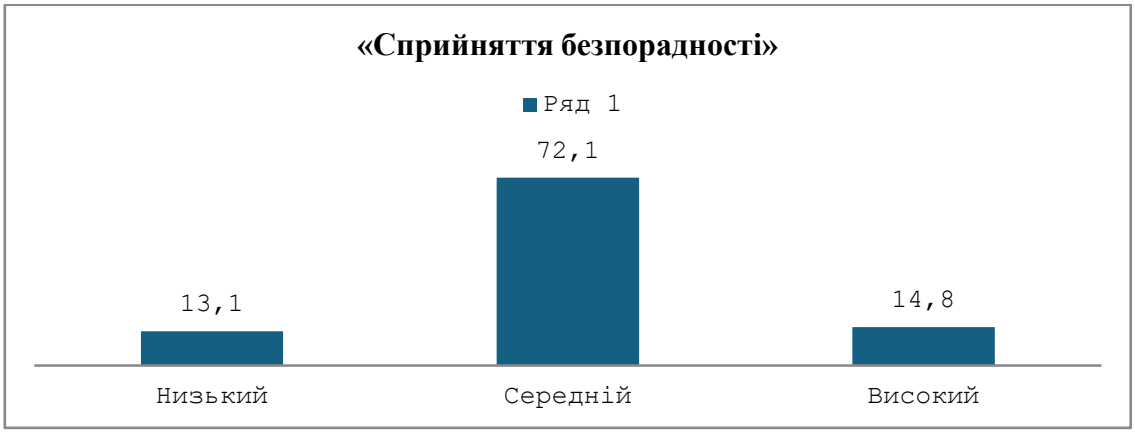


Рисунок 3.7 – Процентний розподіл респондентів за рівнем підшкали «Сприйняття безпорадності»

Аналіз отриманих результатів показав, що переважна більшість

респондентів характеризується середнім рівнем сприйняття безпорадності. Такі показники виявлено у 44 осіб, що становить 72,1 % вибірки. Отримані результати свідчать про те, що більшість фахівців соціономічних професій інколи переживають труднощі у контролі життєвих та професійних обставин, однак такі переживання не мають стійкого характеру та не призводять до вираженої дезадаптації. Загалом респонденти зберігають здатність адаптуватися до вимог професійної діяльності та ефективно долати повсякденні труднощі.

Низький рівень сприйняття безпорадності виявлено у 8 респондентів, що становить 13,1 % вибірки. Для представників цієї групи характерними є впевненість у власних силах, відчуття контролю над подіями власного життя та переконаність у можливості впливати на результати своєї діяльності. Такі особливості виступають важливим особистісним ресурсом у подоланні стресових ситуацій та збереженні психологічного благополуччя.

Високий рівень сприйняття безпорадності зафіксовано у 9 осіб, що становить 14,8 % вибірки. Для цих респондентів характерними є відчуття недостатнього контролю над життєвими обставинами, невпевненість у власних можливостях, підвищена чутливість до стресогенних чинників та схильність до негативного оцінювання власних ресурсів. Подібні переживання можуть ускладнювати процес професійної адаптації та сприяти виснаженню особистісних ресурсів.

Результати дослідження рівня браку самоефективності за методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) представлені в таблиці 3.8 та на рисунку 3.8.

Таблиця 3.8 – Розподіл респондентів за рівнем підшкали «Брак самоефективності»

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	10	16,4
Середній	42	68,9
Високий	9	14,7

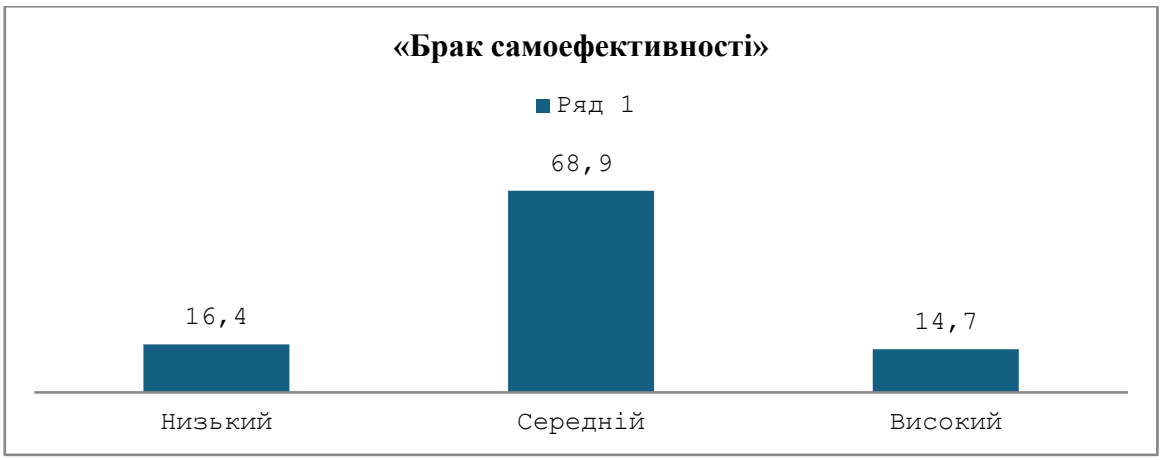


Рисунок 3.8 – Процентний розподіл респондентів за рівнем підшкали «Брак самоефективності»

Аналіз отриманих результатів показав, що переважна більшість респондентів характеризується середнім рівнем браку самоефективності. Такі показники виявлено у 42 осіб, що становить 68,9 % вибірки. Отримані результати свідчать про те, що більшість фахівців соціономічних професій загалом позитивно оцінює власні можливості та здатність справлятися з професійними труднощами. Водночас у складних або нестандартних ситуаціях вони можуть відчувати певні сумніви щодо успішності подолання перешкод та досягнення поставлених цілей.

Низький рівень браку самоефективності виявлено у 10 респондентів, що становить 16,4 % вибірки. Для представників цієї групи характерними є впевненість у власних силах, віра у власні можливості та переконаність у здатності ефективно вирішувати життєві й професійні завдання. Такі особливості виступають важливим ресурсом психологічної стійкості та сприяють успішному подоланню стресових ситуацій.

Високий рівень браку самоефективності зафіксовано у 9 осіб, що становить 14,7 % вибірки. Для цих респондентів характерними є сумніви у власних можливостях, невпевненість у досягненні поставлених цілей, схильність недооцінювати власні ресурси та знижена віра в ефективність власних дій. Подібні особливості можуть негативно впливати на професійне функціонування та підвищувати вразливість до впливу стресогенних чинників.

Отже, результати дослідження за методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) свідчать про переважання помірного рівня сприйнятого стресу серед фахівців соціономічних професій. Більшість респондентів демонструє середні показники сприйняття безпорадності та браку самоефективності, що вказує на загалом задовільний рівень адаптації до професійних навантажень. Водночас наявність групи осіб із високими показниками безпорадності та дефіциту самоефективності може розглядатися як потенційний чинник ризику розвитку емоційного вигорання та потребує подальшого аналізу.

Отже, результати емпіричного дослідження дозволили визначити особливості психоемоційного стану, рівень емоційного вигорання та сприйнятого стресу у фахівців соціономічних професій. Встановлено, що для більшості респондентів характерними є середні показники тривожності, стійкості до фрустрації, ригідності, сприйнятого стресу, безпорадності та браку самоефективності. Водночас значна частина досліджуваних демонструє високий рівень агресивності, а також окремі сформовані симптоми емоційного вигорання, зокрема редукцію професійних обов’язків, емоційне відчуження та загнаність у клітку. Отримані результати свідчать про наявність у частини фахівців психоемоційного напруження та окремих проявів професійного виснаження, що актуалізує необхідність подальшого аналізу взаємозв’язків між досліджуваними показниками.

З метою перевірки висунутої гіпотези та визначення особливостей взаємозв’язку між показниками емоційного вигорання, психічних станів і сприйнятого стресу було проведено кореляційний аналіз отриманих емпіричних даних. Для встановлення сили та напрямку статистичних зв’язків між досліджуваними змінними використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Використання даного методу обумовлене особливостями отриманих даних та дозволяє визначити наявність статистично значущих взаємозв’язків між досліджуваними показниками.

Результати кореляційного аналізу представлені в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Кореляційні зв'язки між рівнем емоційного вигорання та психологічними показниками фахівців соціономічних професій

Показник	r Спірмена	Характер зв'язку
Емоційне вигорання – Тривожність	0,68	сильний прямий
Емоційне вигорання – Стійкість до фрустрації	-0,54	помірний обернений
Емоційне вигорання – Агресивність	0,47	помірний прямий
Емоційне вигорання – Ригідність	0,63	сильний прямий
Емоційне вигорання – Сприйнятий стрес	0,72	сильний прямий
Емоційне вигорання – Безпорадність	0,66	сильний прямий
Емоційне вигорання – Брак самоефективності	0,59	помірний прямий

Аналіз результатів кореляційного дослідження показав наявність взаємозв’язків між рівнем емоційного вигорання та досліджуваними психологічними показниками фахівців соціономічних професій.

Найбільш тісний прямий кореляційний зв’язок встановлено між емоційним вигоранням та рівнем сприйнятого стресу (r = 0,72). Отриманий результат свідчить про те, що зі зростанням рівня психоемоційного напруження та суб’єктивного переживання стресових ситуацій посилюються прояви емоційного вигорання. Це підтверджує важливу роль стресу як одного з провідних чинників формування професійного виснаження.

Сильні прямі взаємозв’язки також виявлено між емоційним вигоранням і тривожністю (r = 0,68), безпорадністю (r = 0,66) та ригідністю (r = 0,63). Отримані результати свідчать про те, що підвищення рівня тривожності, схильність до переживання безсилля перед труднощами та недостатня психологічна гнучкість супроводжуються посиленням симптомів емоційного вигорання. Фахівці, які відчувають труднощі в адаптації до нових умов

діяльності та схильні до надмірних переживань, більшою мірою піддаються ризику професійного виснаження.

Помірний прямий зв’язок встановлено між емоційним вигоранням та браком самоефективності (r = 0,59). Це означає, що зниження віри у власні можливості ефективно виконувати професійні завдання супроводжується підвищенням рівня емоційного виснаження та зменшенням задоволеності професійною діяльністю.

Крім того, виявлено помірний прямий взаємозв’язок між емоційним вигоранням та агресивністю (r = 0,47). Отримані результати дозволяють припустити, що накопичення психоемоційного напруження може супроводжуватися підвищенням рівня роздратованості, імпульсивності та схильності до конфліктних реакцій.

Водночас встановлено помірний обернений зв’язок між емоційним вигоранням та стійкістю до фрустрації (r = -0,54). Це свідчить про те, що високий рівень здатності долати труднощі, зберігати впевненість у власних силах та конструктивно реагувати на невдачі виступає важливим захисним чинником профілактики емоційного вигорання.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують наявність взаємозв’язку між рівнем емоційного вигорання, психічними станами та показниками сприйнятого стресу у фахівців соціономічних професій. Найбільш вагомими чинниками, пов’язаними з емоційним вигоранням, виявилися сприйнятий стрес, тривожність, безпорадність та ригідність, тоді як стійкість до фрустрації виступає важливим психологічним ресурсом, який знижує ризик розвитку професійного виснаження. Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу про наявність взаємозв’язку між рівнем емоційного вигорання, психічними станами та показниками сприйнятого стресу у фахівців соціономічних професій.

3.3 Програма соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій

Відповідно до результатів проведеного емпіричного дослідження доцільним є розроблення програми соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій. Отримані результати засвідчили, що у значної частини респондентів спостерігаються підвищений рівень сприйнятого стресу, психоемоційного напруження, окремі прояви емоційного виснаження, а також чинники, пов’язані з ризиком розвитку емоційного вигорання, зокрема тривожність, безпорадність та ригідність. Проведений кореляційний аналіз підтвердив наявність взаємозв’язку між рівнем емоційного вигорання, психічними станами та показниками сприйнятого стресу.

З огляду на те, що професійна діяльність фахівців соціономічних професій пов’язана з постійною міжособистісною взаємодією, високим рівнем відповідальності та значним емоційним навантаженням, актуальним є впровадження заходів, спрямованих на збереження психологічного здоров’я, розвиток навичок саморегуляції, підвищення стресостійкості та профілактику емоційного вигорання.

Мета програми – профілактика емоційного вигорання фахівців соціономічних професій шляхом розвитку навичок емоційної саморегуляції, підвищення рівня стресостійкості, відновлення особистісних ресурсів та формування ефективних способів подолання професійного стресу.

Завдання програми:

1. Ознайомити учасників із сутністю, причинами та проявами емоційного вигорання.

2. Сприяти усвідомленню власного психоемоційного стану та чинників професійного стресу.

3. Розвинути навички емоційної саморегуляції та керування стресовими станами.

4. Сформувати вміння відновлювати особистісні ресурси та підтримувати психологічне благополуччя.

5. Удосконалити навички конструктивної комунікації та взаємодії у професійному середовищі.

6. Сприяти розвитку навичок самодопомоги та профілактики емоційного виснаження.

Цільова аудиторія програми – фахівці соціономічних професій (психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні працівники та інші спеціалісти, професійна діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та підвищеним психоемоційним навантаженням).

Принципи реалізації програми:

— принцип добровільності участі;
— принцип конфіденційності;
— принцип активності та залученості учасників;
— принцип безпечного психологічного середовища;
— принцип практичної спрямованості;
— принцип системності та послідовності;
— принцип орієнтації на особистісні ресурси учасників.

Програма розрахована на 6 занять тривалістю 90 хвилин кожне та проводиться один раз на тиждень у груповому форматі. Кількість учасників групи може становити від 8 до 15 осіб, що забезпечує можливість активної взаємодії та збереження ефективної групової динаміки.

Заняття 1. Знайомство та усвідомлення проблеми емоційного вигорання

Мета: створення сприятливої психологічної атмосфери в групі, формування мотивації до участі в програмі та ознайомлення учасників із проблемою емоційного вигорання.

Структура заняття:

— Вступ. Ознайомлення з метою та правилами роботи групи (10 хв.).
— Вправа «Знайомство в колі» (15 хв.).

— Вправа «Мій стан зараз» (15 хв.).

— Міні-лекція «Емоційне вигорання: причини, симптоми та наслідки» (25 хв.).

— Групова дискусія щодо професійних труднощів та стресових ситуацій (15 хв.).

— Рефлексія заняття (10 хв.).

Заняття 2. Стрес та його вплив на професійну діяльність

Мета: формування навичок розпізнавання стресу та усвідомлення його впливу на психоемоційний стан.

Структура заняття:

— Вступна рефлексія (10 хв.).

— Міні-лекція «Стрес та його вплив на організм людини» (15 хв.).

— Вправа «Мої тригери стресу» (20 хв.).

— Вправа «Тіло і стрес» (20 хв.).

— Обговорення індивідуальних реакцій на стресові ситуації (15 хв.).

— Підсумкова рефлексія (10 хв.).

Заняття 3. Емоційна саморегуляція

Мета: розвиток навичок управління емоціями та зниження психоемоційного напруження.

Структура заняття:

— Обговорення домашніх спостережень за власними емоційними реакціями (10 хв.).

— Міні-лекція «Емоційна саморегуляція як ресурс профілактики вигорання» (15 хв.).

— Дихальна техніка «4–7–8» (15 хв.).

— Вправа «Переформулювання думок» (25 хв.).

— Вправа «Стоп-негатив» (15 хв.).

— Підсумкова рефлексія (10 хв.).

Заняття 4. Ресурсний стан особистості

Мета: відновлення внутрішніх ресурсів та підвищення психологічної стійкості.

Структура заняття:

— Вступне обговорення (10 хв.).

— Міні-лекція «Особистісні ресурси та психологічне благополуччя» (10 хв.).

— Арт-терапевтична вправа «Мій острів ресурсу» (30 хв.).

— Вправа «Колесо життєвого балансу» (25 хв.).

— Обговорення ресурсів та шляхів їх відновлення (5 хв.).

— Підсумкова рефлексія (10 хв.).

Заняття 5. Комунікація та професійне навантаження

Мета: розвиток конструктивних навичок спілкування та зниження міжособистісного напруження.

Структура заняття:

— Вступна рефлексія (10 хв.).

— Міні-лекція «Комунікація як чинник профілактики емоційного вигорання» (10 хв.).

— Рольова гра «Складний клієнт» (30 хв.).

— Аналіз конфліктних ситуацій (20 хв.).

— Вправа «Я-повідомлення» (10 хв.).

— Підсумкова рефлексія (10 хв.).

Заняття 6. Підсумок та закріплення результатів

Мета: узагальнення отриманого досвіду, закріплення набутих навичок та формування індивідуального плану профілактики емоційного вигорання.

Структура заняття:

— Вправа «Що я забираю з собою» (20 хв.).

— Підсумкова групова рефлексія (20 хв.).

— Вправа «Лист собі в майбутнє» (25 хв.).

— Розроблення індивідуального плану підтримання психологічного благополуччя (15 хв.).

— Завершення програми та зворотний зв’язок учасників (10 хв.).

Для оцінки ефективності запропонованої програми доцільним є проведення повторної психодіагностики учасників після завершення тренінгових занять. Оцінювання може здійснюватися за допомогою методик, використаних на констатувальному етапі дослідження, що дозволить визначити динаміку рівня емоційного вигорання, психічних станів та показників сприйнятого стресу.

Критеріями ефективності програми можуть виступати зниження рівня емоційного виснаження, зменшення проявів тривожності, агресивності та ригідності, підвищення стійкості до фрустрації, зниження рівня сприйнятого стресу та безпорадності, а також підвищення віри учасників у власні можливості ефективно долати професійні труднощі. Очікується, що участь у програмі сприятиме розвитку навичок емоційної саморегуляції, формуванню конструктивних способів подолання стресових ситуацій та збереженню психологічного благополуччя фахівців соціономічних професій.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання фахівців соціономічних професій. Отримані результати дали змогу досягти поставленої мети та виконати визначені завдання дослідження.

1. У результаті аналізу наукових підходів до визначення сутності емоційного вигорання встановлено, що даний феномен розглядається як негативний психологічний стан, що формується внаслідок тривалого впливу професійних стресорів та характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією, зниженням професійної мотивації та редукцією особистісних досягнень. Визначено, що емоційне вигорання є багатокомпонентним явищем, яке негативно впливає як на професійну діяльність особистості, так і на її психологічне благополуччя.

2. Охарактеризовано особливості професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Встановлено, що специфіка їхньої роботи пов’язана з постійною міжособистісною взаємодією, високим рівнем відповідальності, необхідністю надання емоційної підтримки іншим людям, прийняттям рішень у складних ситуаціях та значним психоемоційним навантаженням. Сукупність зазначених чинників підвищує ризик виникнення професійного стресу та розвитку емоційного вигорання.

3. Визначено психологічні чинники та особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери. До основних чинників віднесено підвищений рівень стресу, тривожність, безпорадність, ригідність, недостатній рівень самоефективності та обмежені можливості відновлення особистісних ресурсів. Проявами емоційного вигорання виступають емоційне виснаження, зниження професійної активності, емоційне відчуження, зростання психоемоційного напруження та труднощі у професійній взаємодії.

4. На основі аналізу наукової літератури встановлено, що сучасні підходи до профілактики емоційного вигорання передбачають комплексне поєднання психоедукаційних, психопрофілактичних та психокорекційних заходів. Найбільш ефективними визнано тренінгові програми розвитку стресостійкості, техніки емоційної саморегуляції, супервізію, балінтові групи, групи взаємопідтримки, розвиток навичок самодопомоги та формування ресурсного ставлення до професійної діяльності.

5. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що для більшості фахівців соціономічних професій характерні середні показники тривожності, стійкості до фрустрації, ригідності та сприйнятого стресу. Водночас у частини респондентів виявлено окремі сформовані симптоми емоційного вигорання, зокрема редукцію професійних обов'язків, емоційне відчуження та переживання психоемоційного виснаження. Проведений кореляційний аналіз підтвердив наявність взаємозв'язку між рівнем емоційного вигорання, психічними станами та показниками сприйнятого стресу. Найбільш вагомими чинниками, пов'язаними з емоційним вигоранням, виявилися сприйнятий стрес, тривожність, безпорадність та ригідність, тоді як стійкість до фрустрації виступає важливим психологічним ресурсом, що знижує ризик розвитку професійного виснаження.

6. На основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження розроблено програму соціально-психологічної профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій. Програма включає комплекс тренінгових занять, спрямованих на підвищення рівня обізнаності щодо проблеми емоційного вигорання, розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення стресостійкості, відновлення особистісних ресурсів та вдосконалення комунікативних умінь. Очікується, що впровадження програми сприятиме зниженню психоемоційного напруження, підвищенню психологічного благополуччя та профілактиці професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І. В. Особливості емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* Серія : Психологія. 2019. Вип. 1 (10). С. 18–23. DOI : https://doi.org/10.17721/BSP.2019.1(10).2

2. Астремська І. В. Професійне вигорання жінок допомагаючих професій. *Психологія та соціальна робота*. 2019. № 1 (51). С. 12–18. URL : https://psychology.bulletin.knu.ua/en/article/view/8239/7209

3. Бамбурак Н. Методи профілактики виникнення професійних ризиків та деформацій у професійній діяльності працівників медичної та соціальної сфери. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : Психологічні науки. 2018. № 2. С. 7-11. URL : https://surl.li/mytqjf

4. Бережний В. Г. Теоретична модель професійної компетентності фахівця соціономічного профілю. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*. Серія : Психологія. 2021. Вип. 64. С. 29-31.

5. Березюк П. Б., Головська І. Г. Прогностична роль емоційного інтелекту та адаптивності у попередженні емоційного вигорання. *Актуальні проблеми практичної психології* : збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 16 травня 2025 року) / ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» та ін. Одеса, 2025. С. 8-9. URL : http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/24013/1/23.pdf

6. Дударьов В. В. Соціологія та соціальна робота в умовах національних та регіональних викликів : матеріали доповідей та повідомлень міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 27 вересня 2019 р.) / за ред. І. В. Козубовської, Ф. Ф. Шандора. Ужгород : ТОВ "РІК-У", 2019. 29 с. URL : https://surl.li/gzmurl

7. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Журнал сучасної психології*, Вип. 2, 2022. С. 18-19. URL : https://surl.li/kfafqt

8. Вінс В. А., Каменська І. С., Підгорна В. В. Особливості профілактики професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Психологія. 2025. № 4 С. 16-26. URL : https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/5_2024/11.pdf

9. Главацька О. Л. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Т. 4, № 2. С. 49-52. URL : http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/24930/1/Hlavatska.pdf

10. Гончарова-Чагор А. О. Інтервізія та супервізія як форми методичного супроводу професійного розвитку фахівців психологічної служби Управління освіти Чернівецької міської ради. 2017. URL : https://surl.li/pcdiab

11. Дудник Л. М., Туз Л. Г. Особливості вияву синдрому емоційного вигорання в лікарів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки. 2013. Вип. 40. С. 287-291. URL : https://surl.li/skvtrv

12. Ємельянова Т. В. Психосоціальна підтримка публічних службовців в умовах воєнного стану : практикум для тренерів. Миколаїв, 2022. С. 18-20. URL : https://surl.li/ivhsve

13. Жигаренко І. Психологічні ресурси особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічної галузі. *Психологічні студії*. 2021. Т. 11, № 1. С. 333-336. URL :https://journals.pnu.edu.ua/index.php/po/article/view/5131/5577

14. Івасюк А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. №2(78). С. 71–80. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80

15. Івасюк А. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Психологія. Вип. 1, 2025. С. 87-92. DOI : https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.16

16. Карпенко М. С. Програмно-цільовий метод соціальної профілактики синдрому професійного вигорання у соціальних працівників : кваліфікаційна робота бакалавра соціальної роботи / Сумський державний університет, факультет іноземної філології та соціальних комунікацій, кафедра психології, політології та соціокультурних технологій. Суми, 2021. 60 с. URL : https://surl.li/pbeyng

17. Каряка І., Литовка Д. Діагностика рівня сформованості професійного вигорання працівників логістичної сфери. *Вчені записки Університету «КРОК»*. Серія : Психологія. 2025. № 1(77). С. 529-531. URL : https://surl.lt/cceiet

18. Катрич М. Є., Білівненко С. М. Стрес та емоційне вигорання лікарів в умовах війни. 2024. *Zaporizhzhia Historical Review*. 2025. Вип. 8(60). С. 198-212. DOI : https://doi.org/10.26661/zhv-2024-8-60-18

19. Кругляк К. В., Іващенко А. В. Психологічні чинники професійного вигорання онлайн-психологів. *Mental Health*. 2026. № 1. С. 103-107. DOI : https://doi.org/10.32782/3041-2005/2026-1.17

20. Кузан Г. Професійна підготовка фахівців соціономічних професій у вимірі сучасних вимог і реалій. *Молодь і ринок*. 2018. № 10(165). С. 68- 73. URL : https://mir.dspu.edu.ua/article/view/147017/146142

21. Кузікова С. Б., Щербак Т. І. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми резильєнтності та стресостійкості в педагогічній діяльності. *Психологічний журнал*. 2022. № 8. С. 41-48.

22. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. Серія : Психологія. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 194-202. URL : https://surl.li/iykphl

23. Літовченко О. Л. та ін. Емоційне вигорання та професійний стрес серед працівників соціальних сфер під час кризових подій: пандемії та воєнного конфлікту. *Український журнал з охорони здоров'я*. 2023. № 3. С. 172–180. DOI : https://doi.org/10.33573/ujoh2023.03.172

24. Лукомська С. О. Емоційне вигорання фахівців соціономічних професій: сучасні підходи до проблеми. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2016. № 38(41). С. 140–153. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/709041/

25. Макаренко П., Доценко В., Сіроха Л. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників правничих професій. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 80(4). С. 88–96. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-80-4-88-96

26. Матійків І. М. Розвиток емоційних умінь майбутніх фахівців сфери обслуговування: психологічний аспект. Пе*дагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 2. С. 4-6.

27. Матійків І. М. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування емоційної компетентності майбутнього фахівця сфери обслуговування. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2011. № 6. С. 1-10.

28. Методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк). *Всеосвіта*. URL : https://surl.li/kaztsb

29. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Житомир : Видавництво ЖДУ ім. І Франка, 2018. Т. XI. Серія : Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 18. С. 226-244. URL : https://surl.li/jtfqad

30. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навчальний посібник до вибіркового спецкурсу «Профілактика професійного та емоційного вигорання в освітньому середовищі за варіативною складовою модуля 2 «Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності»» / НАПН України, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти. Біла Церква, 2024. С. 25-31.

31. Пащенко В. Основні напрямки дослідження феномена емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 6 (82). С. 96-109. URL : https://visnyk.nuou.org.ua/article/view/312313/306651

32. Рибалка В. В. Психологія і педагогіка праці особистості : посібник. Київ : ІПООД НАПН України, 2013. С. 42-43. URL : https://ipood.com.ua/data/NDR/Psyhology/2013_Rybalka_posibnyk.pdf

33. Роговська О., Хаджинова М. Організаційна культура та соціально-психологічний клімат як інструменти управління персоналом в системі соціальних служб в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету.* Серія : Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування. 2024. Т. 1, № 12. 15 с. URL : https://journals.uran.ua/vsgf_pstu/article/view/320604/311206

34. Скорик Т. В. Профілактика синдрому "професійного вигорання" соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя*. Серія : Психолого-педагогічні науки. 2011 С. 6-9. URL : https://ir.stu.cn.ua/items/96e454a5-16dc-4f64-93e7-d13d7b0721db

35. Стрєлець В. О. Діагностика рівня емоційного вигорання. *Всеосвіта*. 2023. URL : https://surl.lu/oyaffo

36. Ткаченко І. В., Безцінна К. О. Емоційне вигорання в освітньому середовищі: фактори ризику та ефективні стратегії подолання. *Вища освіта України*. 2025. № 2 (97). С. 96–101. DOI: https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.2(97).11

37. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2, № 2 P. 99-113.

38. Salvagioni D. A. J., Melanda F. N., Mesas A. E., González A. D., Gabani F. L., Andrade S. M. Consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*. 2017. Vol. 12, № 10. Article e0185781. DOI : https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781.

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала сприйнятого стресу PSS-10 (Perceived Stress Scale)

№	Питання	Варіанти відповідей				
		0	1	2	3	4
1	Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
2.	Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
3.	Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
4.	Як часто за останній місяць ви не були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
5.	Як часто за останній місяць ви не відчували, що все відбувається по вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
6.	Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
7.	Як часто за останній місяць ви не були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
8.	Як часто за останній місяць ви не почувалися «господарем становища»?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто

9.	Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто
10.	Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?	ніколи	майже ніколи	інколи	доволі часто	часто

Індивідуальні бали за PSS можуть варіюватися від 0 до 40, причому вищі бали вказують на вищий рівень стресу.

Інтерпритація результатів:

Отримані бали	**Рівень сприйнятого стресу**	**Опис**
0 – 13	Низький	Слабо сприйнятий стрес
14 – 26	Помірний	Помірно сприйнятий стрес
27 – 40	Високий	Сильно сприйнятий стрес

Додаток Б

Методика "Самооцінка психічних станів" (за Г. Айзенком)

№ з/п	ПІП Вік Група Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
		2	1	0
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко переношу час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невиправними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

Підраховується кількість балів за кожну з чотирьох груп питань:

- 1-10-те питання - тривожність;

- 11-20-те питання - фрустрація (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);

III- 21-30-те питання - агресивність;

IV - 31-40-ве питання - ригідність (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

Інтерпретація результатів:

Тривожність:

0-7 балів - низька тривожність;

8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;

15-20 балів - висока тривожність.

Фрустрація:

0-7 балів - висока самооцінка, стійкість до невдач, ви не боїтеся труднощів;

8-14 балів - середній рівень самооцінки, має місце фрустрація;

15-20 балів - низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

Агресивність:

0-7 балів - ви спокійні, стримані;

8-14 балів - середній рівень агресії;

15-20 балів - ви агресивні, нестримані, маєте труднощі в стосунках з людьми.

Ригідність:

0-7 балів - ригідності нема;

8-14 балів - середній рівень;

15-20 балів - сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.

Додаток В

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені усе менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження, я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені усе важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують неуспіхи на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується

справи.

19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.

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

21. Успіхи у роботі надихають мене.

22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.

23. Я часто працюю понад силу.

24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.

25. Іноді я їду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.

26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.

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

28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочій день.

29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

30. Моя робота мене дуже розчарувала.

31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те чого я досягаю в силу обставин.

32. Моя кар'єра склалася вдало.

33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.

34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.

35. Моя робота погано на мене вплинула – озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Ключ

НС	- 1(36)	+ 6(2)	+ 11(2)	- 16(10)	- 21(5)	+ 26(5)	+ 31(3)
ЗК	+ 2(10)	+ 7(5)	+ 12(2)	+ 17(2)	+ 22(5)	+ 27(1)	- 32(5)
РПО	+ 3(5)	+ 8(5)	+ 13(2)	- 18(2)	+ 23(3)	+ 28(3)	+ 33(5)
ЕВ	+ 4(2)	+ 9(3)	- 14(2)	+ 19(3)	+ 24(5)	+ 29(5)	+ 34(10)
ОВ	+ 5(5)	+ 10(3)	+ 15(3)	+ 20(2)	+ 25(5)	+ 30(2)	+ 35(10)

Інтерпретація результатів:

9 балів і менше – симптом не склався;

10-15 – симптом складається;

16 і більше – симптом склався.