

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут соціально-гуманітарного менеджменту
Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра
на тему: «Вигорання та прокрастинація у праці психолога: чинники запобігання»**

Виконала студент 2 курсу,
групи МПс-21 спеціальності 053
Психологія
Бакулін Гліб Миколайович

Керівник – доктор
психологічних наук, доцент
кафедри психології
Гандзілевська
Галина
Борисівна

Рецензент – кандидат
психологічних наук, доцент
Волошина-Нарожна Вікторія
Олександрівна

Острог, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВИГОРАННЯ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРАЦІ ПСИХОЛОГА.....	9
1.1. Вигорання та прокрастинація як психологічна проблема фахівців соціономічних професій	9
1.1.1. Поняття, структура та механізми розвитку емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій	9
1.1.2. Прокрастинація як психологічне явище: підходи до визначення, види та чинники розвитку.	14
1.1.3. Ризики професійного вигорання фахівців допомагаючих професій в умовах війни.....	18
1.2. Вигорання та прокрастинація у діяльності психологів в умовах надзвичайної ситуації	21
1.3. Психологічні чинники запобігання вигоранню та прокрастинації у професійній діяльності психолога	24
Висновки до першого розділу.	28
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ЗАПОБІГАННЯ ВИГОРАННЯ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ	30
2.1. Організація та хід емпіричного дослідження чинників запобігання емоційного вигорання та прокрастинації у психологів	30
2.2. Результати емпіричного дослідження чинників вигорання і прокрастинації психологів.	42
2.2.1. Особливості прояву емоційного вигорання у діяльності психологів... ..	42
2.2.2. Результати дослідження особливостей прокрастинації психологів.....	47
2.2.3. Взаємозв'язок вигорання та прокрастинації психологів	51
2.3.4. Емоційний інтелект, резильєнтність та внутрішня мотивація як чинники запобігання емоційного вигорання та прокрастинації психологів	53
Висновки до другого розділу.	75
РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ НА ОСНОВІ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	78

3.1. Принципи розробки профілактичного тренінгу щодо вигорання та прокрастинації психологів	78
3.2. Психологічні рекомендації щодо підвищення емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності як чинників запобігання вигоранню і прокрастинації	81
Висновки до третього розділу	84
ВИСНОВКИ	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	90
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність роботи. В умовах соціально-економічної нестабільності, повномасштабної війни та зростання психологічних запитів у населення роль психолога стає стратегічно важливою для збереження психічного здоров'я суспільства. Психологи щодня працюють у стані підвищеного емоційного навантаження, взаємодіють із клієнтами, які мають травматичний досвід, та виконують роботу, що вимагає постійної концентрації уваги й високої особистісної стійкості. У таких умовах зростає ризик емоційного вигорання – феномену, описаного Г. Фрейденбергером і розкритого в дослідженнях К. Маслач та С. Джексона, який призводить до зниження ефективності та професійного виснаження.

Додатковим викликом є прокрастинація, що проявляється у відкладанні важливих завдань і супроводжується внутрішнім напруженням. У професії психолога вона не лише зменшує результативність, а й підсилює ризик емоційного вигорання, утворюючи замкнене коло, з якого складно вийти. Вивчення взаємозв'язку вигорання та прокрастинації та пошук ефективних чинників їх запобігання набувають особливої актуальності в сучасних кризових умовах.

Наявні дослідження свідчать, що прокрастинація часто є не лише рисою поведінки, а й симптомом емоційного виснаження та недостатнього рівня саморегуляції. Зокрема, роботи Н. Назарук показують, що прокрастинація асоціюється зі стресом, проблемами зі здоров'ям та низькою продуктивністю

Особливу актуальність дана тема має у контексті сучасної практики психологів, які працюють з великою кількістю клієнтів, у тому числі з військовими, внутрішньо переміщеними особами, сім'ями у кризових станах. Зокрема, у роботах українських дослідників В.І.Босько та В.О. Лефтерова, підкреслюється, що у практичних психологів в Україні в кризовому часі

актуальною є проблема виснаження, зумовленого як об'єктивними професійними навантаженнями, так і складною соціальною ситуацією.

Попри значну кількість досліджень, у науковій літературі недостатньо висвітлено взаємозв'язок між вигоранням і прокрастинацією саме у діяльності психологів, що ускладнює розробку цілісних програм профілактики. Таким чином, обрана тема є актуальною як у науково-теоретичному, так і у практичному аспектах, оскільки дослідження взаємозв'язку вигорання та прокрастинації у діяльності психологів, а також чинників їх запобігання дозволить розробити цільові заходи щодо їх попередження та зниження, що сприятиме підвищенню якості психологічної допомоги та збереженню психічного здоров'я фахівців-психологів

Проблематика емоційного вигорання та прокрастинації представлена широким колом досліджень, виконаних як зарубіжними, так і українськими вченими. У вивченні емоційного вигорання провідними є праці К. Маслач, М.П. Лейтера та В.Б. Шауфелі, які сформуvalи класичну концепцію синдрому та окреслили його структуру й динаміку. В українському науковому середовищі значний внесок зробили Л.М. Карамушка, О.І. Бондарчук, М.С. Міщенко, О.П. Бернацька, Т.О. Комар, котрі досліджували особливості вигорання у психологів, педагогів та фахівців соціальних служб. Феномен прокрастинації ґрунтовно описаний у роботах П. Стіла, К.Х. Лея та Н.А. Мілграма, які розробили теоретичні моделі, типологію та механізми виникнення прокрастинаційної поведінки. Серед українських учених дослідження цього феномена активно розвивали С.І. Бабатіна, Н. Назарук, А.В. Куріцина, Г.С. Кизим, О. Журавльова, приділяючи увагу особистісним, мотиваційним та соціальним чинникам відкладання діяльності. Незважаючи на значну кількість напрацювань, вивчення взаємозв'язків між емоційним вигоранням та прокрастинацією, а також психологічних ресурсів, що можуть запобігати їх розвитку, залишається перспективним напрямом, який потребує подальших досліджень для глибшого розуміння цих комплексних явищ.

Об'єктом дослідження вигорання та прокрастинація психологів.

Предметом дослідження є чинники запобігання вигорання та прокрастинації психологів

Метою дослідження є теоретично проаналізувати та емпірично дослідити чинники запобігання вигорання та прокрастинації у діяльності психологів

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що існує позитивний кореляційний зв'язок між рівнем емоційного вигорання та прокрастинації у психологів, причому вищий рівень емоційного інтелекту та резильєнтності, а також розвинена внутрішня мотивація зменшують вираженість цих явищ та можуть виступати чинниками їх запобігання.

Згідно з метою та гіпотезою дослідження у роботі були поставлені наступні **завдання**:

1. Теоретично дослідити проблему вигорання та прокрастинації в психологічній літературі фахівців соціонімічних професій
2. Охарактеризувати чинники запобігання вигорання та прокрастинації у професійній діяльності психолога.
3. Емпірично дослідити взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання та прокрастинації, а також проявами емоційного інтелекту, резильєнтності та внутрішньої мотивації.
4. Розробити рекомендації щодо запобігання вигоранню та прокрастинації психологів.

Методологія та методики дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано комплекс методів: теоретичні – аналіз наукової літератури за темою дослідження (класифікація, систематизація, порівняння, узагальнення); емпіричні: психодіагностичні методики; математико-статистичні методи – критерій Шапіро-Уїлка для перевірки даних на відповідність нормальному розподілу, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена, множинний регресійний аналіз для виявлення чинників

попередження вигорання та прокрастинації у психологів; інтерпретаційні – аналіз, синтез, систематизація отриманих даних, порівняння з результатами інших досліджень.

В емпіричному дослідженні використовувалися такі *психодіагностичні методики*: «Опитувальник ступінь вираженості прокрастинації» (М. Кисельова в адаптації Л.М. Карамушки та ін. [19]), методика дослідження емоційного вигорання О. Чабана, Методика вивчення емоційного інтелекту особистості в адаптації М.В. Зарицької; Методика стресостійкості/резильєнтності Коннора Девідсона в адаптації Н. Школіної, Опитувальник внутрішньої мотивації В.О. Климчука.

Наукова новизна дослідження: 1) уперше емпірично досліджено взаємозв'язок емоційного вигорання та прокрастинації у психологів у контексті розвитку внутрішніх психологічних ресурсів – емоційного інтелекту, резильєнтності та внутрішньої мотивації – як чинників їх запобігання; 2) уточнено психологічні механізми взаємозв'язку між емоційним вигоранням і прокрастинацією шляхом розмежування їх мотиваційних, емоційно-регуляційних та адаптаційних компонентів у професійній діяльності психологів; 3) озвинено підхід до профілактики вигорання та прокрастинації через обґрунтування особистісно-ресурсної моделі, зорієнтованої на розвиток емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності за умов обмеженого впливу на організаційне середовище.

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні розуміння взаємозв'язку між явищами емоційного вигорання та прокрастинації у професійній діяльності психологів, а також у визначенні психологічних чинників, що сприяють запобіганню їх розвитку. Дослідження уточнює роль прокрастинації як можливого симптому професійного виснаження, а також доповнює наукові уявлення про роль емоційної компетентності, саморегуляції та внутрішньої мотивації у збереженні професійного здоров'я фахівців

допомагаючих професій. Отримані результати дозволяють конкретизувати психологічні умови профілактики вигорання та прокрастинації, що є важливим у сучасних соціально-політичних умовах та в умовах зростання психологічних запитів населення.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів для підвищення ефективності профілактики емоційного вигорання та прокрастинації у професійній діяльності психологів. На основі теоретичного аналізу та результатів емпіричного дослідження було розроблено практичні рекомендації, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності як ключових чинників запобігання професійному виснаженню та відкладанню діяльності. Отримані результати можуть бути використані у практиці психологічного консультування, у діяльності психологічних служб, центрів професійного розвитку та закладів освіти для організації профілактичної та корекційної роботи, а також у процесі професійної підготовки й підвищення кваліфікації психологів.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку літератури з 66 найменувань, з яких 14 іншомовні. Робота ілюстрована 7 таблицями та 9 рисунками, вміщує 4 додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВИГОРАННЯ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРАЦІ ПСИХОЛОГА

1.1. Вигорання та прокрастинація як психологічна проблема фахівців соціономічних професій

1.1.1. Поняття, структура та механізми розвитку емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій

Емоційне вигорання у допомагаючих професіях є багатовимірним процесом професійної дезадаптації, який виникає в умовах тривалої інтенсивної взаємодії з людьми, високих моральних очікувань до фахівця і повторюваних емоційно насичених епізодів роботи. У сучасній психології його визначають як системне порушення когнітивної, емоційно-ціннісної та професійно-рольової сфер діяльності, що виникає під впливом індивідуально-психологічних характеристик фахівця, особливостей організаційного середовища та домінуючих норм професійної культури [27; 40; 50].

Незважаючи на те, що сам термін «вигорання» вперше був введений Г. Фрейденбергером у 1974 році для опису стану емоційного виснаження у представників допомагаючих професій, концептуальна розробка феномену та його структурне обґрунтування були здійснені К. Масlach, яка визначила синдром вигорання як комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень [55]. Емоційне виснаження постає як стале переживання перевтоми і спустошення, що знижує здатність до емпатійного включення та співпереживання клієнтові. Деперсоналізація описує захисне емоційне віддалення і цинічне ставлення до тих, кому надається допомога, що дозволяє тимчасово обмежити емоційні витрати, але ціною деформації професійної ролі. Редукція особистих досягнень проявляється у суб'єктивному зниженні відчуття компетентності, результативності і

професійного сенсу, що веде до звуження ініціативності і уникання складних завдань. Ці компоненти взаємопов'язані і утворюють єдиний комплекс, а не три незалежні симптоми [55]. Як зазначає М. П. Лейтер, триада розгортається у часовій послідовності. Спочатку накопичується емоційна втома, що провокує захисну дистанцію у контакті з клієнтом, далі закріплюється переживання неефективності та втрата віри у власну професійну дієздатність. Унаслідок цього формується замкнене коло, де кожен наступний крок підсилює попередній і ускладнює відновлення [55].

Окремий простір дискусії стосується меж і розрізень у проявах емоційного вигорання. У рамках традиції К. Маслач деперсоналізацію інколи описують як цинізм, підкреслюючи її когнітивно-оцінну природу та моральний вимір відсторонення. Такий акцент дозволяє пов'язати структурні компоненти вигорання з етикою ролі і системою професійних цінностей, що важливо для допомагаючих професій, де якість контакту є головним інструментом праці [50; 55]. На думку О. В. Шевчук, багатовимірність синдрому вимагає уникати редукції до суто емоційних чи фізіологічних ознак і розглядати вигорання як поєднання афективних, когнітивно-оцінних і рольових деформацій. Такий фокус уможлиблює комплексні програми профілактики, орієнтовані не тільки на індивіда, а й на його робоче середовище і команду [50].

Пояснення причинності вигорання найбільш системно запропоноване у моделі вимог і ресурсів роботи В. Б. Шауфелі. На думку автора, вигорання виникає як наслідок стійкого дисбалансу між високими психологічними вимогами до працівника і обмеженими ресурсами, які забезпечують відновлення та підтримку. Виокремлюються два причинні шляхи. Енергетичний шлях описує перехід від інтенсивного навантаження і хронічного стресу до прогресуючого виснаження. Мотиваційний шлях пояснює, як дефіцит автономії, зворотного зв'язку, соціальної підтримки і визнання зменшує залученість, сприяє цинізму і утримує низьке почуття

ефективності. Захисними факторами в цьому виступають організаційна справедливість, підтримка колег і керівництва, можливість впливати на спосіб виконання роботи та справедливий розподіл навантаження [63].

Щоб пояснити, чому у частини фахівців формується стійке цинічне ставлення, доречно розглянути теорію організаційної справедливості. На думку Д. Ван Дірендонка, ключовим механізмом тут є переживання незбалансованого обміну. Коли інвестиції часу, енергії та емоцій не зустрічають адекватного визнання і винагороди, у працівника формується відчуття несправедливості, яке супроводжується образою і моральним обуренням. Ці емоції раціоналізують дистанціювання і згодом утримують деперсоналізацію як стабільний стиль взаємодії з клієнтами. Відтак морально-оцінна ескалація пояснює, чому цинізм не зникає сам собою навіть після короткочасного зниження навантажень [68].

В українському просторі досліджень окремий акцент робиться на професійній культурі і стандартах діяльності. На думку М. Г. Лаврової, вигорання слід розуміти як системну проблему організаційної культури. Патерни взаємодопомоги, етичні норми і стилі керівництва безпосередньо впливають на те, чи конвертуються навантаження у виснаження, чи трансформуються у професійне зростання. Відхід від індивідуалістичного бачення синдрому як особистісної слабкості до аналізу інституційних практик створює підстави для профілактики на рівні організації [27]. У подібному ключі О. В. Шевчук наполягає на багатовимірній оцінці феномену, що включає фізіологічні, емоційні та рольові індикатори неблагополуччя, а також індикатори організаційної якості середовища [50].

Низка емпіричних робіт вказує на важливу роль рольових стресорів і емоційогенності праці у допомагаючих професіях. Як показують українські дослідження у сфері освіти, поєднання рольових конфліктів, нечітких критеріїв оцінювання і надмірного документування підвищує навантаження і прискорює розвиток синдрому у моделі В. Б. Шауфелі. У підсумку

зростає ймовірність як емоційного виснаження, так і захисного відсторонення у професійному контакті [23]. На думку Л. М. Карамушки, культурні настанови завищених стандартів якості в поєднанні з ригідними вимогами до ролі і гіпервідповідальністю формують середовище, де навіть високовмотивовані фахівці потрапляють у цикл хронічної напруги, що з часом конвертується у симптоматику вигорання [18]. О. І. Бондарчук підкреслює, що саме взаємодія індивідуальних предикторів уразливості з організаційними практиками породжує типові ризикові профілі у психологів та педагогів. До таких предикторів належать ригідність професійних стандартів, завищені очікування від власної ролі, і потреба у тотальному контролі результату [19].

На рівні мікропроцесів важливо розрізняти одразу кілька механізмів. По-перше, афективне виснаження, у межах якого відбувається зниження емпатійного резонансу через хронічну активізацію системи співпереживання. По-друге, когнітивно-оцінні зміни, де знижується очікувана віддача від зусиль, що веде до згасання мотивації і переживання неефективності. По-третє, морально-регуляторні механізми, в яких досвід несправедливості і повторювані невдачі ускладнюють підтримку професійної ідентичності і роблять захисне дистанціювання соціально прийнятним у команді [55; 63; 68].

Емпіричні дані щодо перебігу вигорання вказують на декілька типових траєкторій. За спостереженнями О. П. Бернацької, у консультантів часто першою критичною ланкою стає емоційне виснаження, тоді як суб'єктивне відчуття успішності деякий час утримується на прийнятному рівні. Це створює феномен маскованих досягнень, коли синдром прогресує на тлі видимого професійного оптимізму і пізно потрапляє в поле корекції [7]. У системі освіти, за Т. О. Комар, частішою є траєкторія з виразними рольовими конфліктами і зростанням вимог до звітності. Така конфігурація призводить до швидкої демотивації і цинізму навіть у фахівців з високою початковою залученістю [23]. Дослідження у суміжних допомагаючих професіях показують, що комбінація моральних дилем, дефіциту підтримки і досвіду безсилля

відтворює аналогічні динаміки, що додатково підтверджує універсальність базових механізмів синдрому [12; 41].

Зіставлення вищенаведених позицій дозволяє комплексно побачити прояв емоційного вигорання фахівця. Концепція К. Масlach і М. П. Лейтера дає внутрішню анатомію синдрому з описом послідовності і взаємопідсилення компонентів. Модель В. Б. Шауфелі пояснює системну динаміку, пов'язуючи вимоги і ресурси праці з енергетичною та мотиваційною петлями. Фокус уваги Д. Ван Дірендонка висвітлює морально-оцінний механізм цинізму через досвід несправедливості. Українські автори конкретизують роль професійної культури, управлінських практик і локальних організаційних регламентів, показуючи, як вони задають швидкість і форму перебігу процесу у психологів, педагогів, медиків і соціальних працівників. Сукупно це дозволяє інтерпретувати вигорання як багаторівневий феномен, що вибудовується на перетині індивідуальних, командних і інституційних факторів.

Таке теоретичне підґрунтя окреслює і вимоги до профілактики, хоча її детальний розгляд є предметом окремих підрозділів даної роботи. Попри значний вплив середовищних та організаційних чинників на розвиток вигорання, вирішальне значення має здатність особистості виробляти адаптивне ставлення до зовнішніх умов. Саме індивідуальні ресурси дозволяють психологу зберігати професійну ефективність навіть у незмінному або обмежено контрольованому середовищі. Тому зміна внутрішніх стратегій, розвиток навичок саморегуляції, емоційного інтелекту та стресостійкості постають ключовими напрямками профілактики і корекції. Програми, орієнтовані на зміцнення особистісних характеристик, мають більший потенціал для нейтралізації дії хронічних стресорів, ніж спроби змінювати зовнішні організаційні практики, що часто є малореалістичним завданням.

1.1.2. Прокрастинація як психологічне явище: підходи до визначення, види та чинники розвитку.

Проблема прокрастинації у професіях соціономічного типу, зокрема у психологів, педагогів та соціальних працівників, набуває дедалі більшої актуальності, адже йдеться про систематичне відкладання значущих завдань, що має безпосередні наслідки як для ефективності роботи, так і для психоемоційного стану самого фахівця. Як зазначає П. Стіл, прокрастинація є «класичною невдачею саморегуляції», де вирішальну роль відіграє поєднання імпульсивності, низької здатності до довготривалого планування та тенденції уникати емоційно неприємних завдань. У такому підході центральним пояснювальним механізмом є часово-мотиваційна теорія: чим віддаленішою є винагорода і чим менше фахівець упевнений у власному успіху, тим вищою є ймовірність відкладання [65].

На думку К.Х. Лея, прокрастинація має не лише особистісні, але й чіткі поведінкові індикатори. Вона проявляється у стійких шаблонах відтермінування, які повторюються навіть за наявності зовнішнього контролю й нагадувань. Учений наголошує на стабільних особистісних корелятах: високій нейротичності, низькій сумлінності, зовнішньому локусі контролю та високій тестовій тривожності [54]. У дослідженнях, проведених у контексті навчання, К.Х. Лей показав, що студенти, схильні до прокрастинації, демонструють систематичніші збої у плануванні та виконанні завдань, що підтверджує ідею про глибинну когнітивно-емоційну основу явища [66].

Н.А. Мілграм, досліджуючи феномен прокрастинації, запропонував типологічну модель, згідно з якою виділяються три основні її різновиди: відкладання завдань (відкладання виконання конкретних дій), відкладання рішень (уникання прийняття важливих рішень) та уникання (систематичне відтермінування неприємних або загрозливих завдань) [57]. Як зазначають Н. Мілграм та Р. Тенне, кожен тип має свої афективні «вузли» – відчуття тривоги,

провини чи образи, які підтримують цикл відстрочки [60]. Ці спостереження важливі для професій «людина – людина», де прокрастинація на завдання та уникання мають найбільш руйнівні наслідки, оскільки затримка консультаційних, діагностичних чи супервізійних дій може напряду впливати на благополуччя клієнтів.

У вітчизняному науковому дискурсі значну увагу прокрастинації приділяє С. І. Бабатіна. На її думку, для фахівців соціальної сфери прокрастинація може виконувати псевдокопінгову функцію: відтермінування неприємних завдань дозволяє тимчасово знизити рівень тривоги й створює ілюзію контролю над ситуацією. Проте у перспективі така стратегія лише посилює стрес і підвищує ризики емоційного виснаження, формуючи «замкнене коло» – уникання підсилює тривогу, а зростання тривоги провокує нові акти прокрастинації [5; 6]. У пізніших роботах авторка уточнює, що схильність до прокрастинації в юнацькому віці є предиктором труднощів у професійній сфері, зокрема у соціономічних професіях [44].

Дослідження Н. Назарук підкреслюють міждисциплінарний характер проблеми. Авторка зазначає, що прокрастинація пов'язана не лише із саморегуляцією часу, а й із більш глибокими особистісними особливостями – перфекціонізмом, локусом контролю та емоційною регуляцією [35]. Наприклад, у фахівців з високим рівнем перфекціонізму прокрастинація може виникати як форма захисту від можливості невдачі: завдання відкладається, щоб уникнути потенційної критики, але в підсумку відстрочка лише підсилює стрес і погіршує результат.

Згідно з поглядами Л. М. Карамушки та О. І. Бондарчук, прокрастинація нерідко підкріплюється умовами освітньо-професійного середовища. Надмірна кількість формальних вимог, нечіткі критерії якості роботи, відсутність регулярного зворотного зв'язку створюють фон, у якому відстрочка стає «раціональною» стратегією виживання в умовах постійного перевантаження [18; 25]. Це особливо актуально для психологів, які працюють

у системі освіти, де навантаження нерідко складається не тільки з консультативної діяльності, а й з ведення великої кількості документації, а інколи і аудиторного навантаження занять, що вимагає значних часових ресурсів.

Варто звернути увагу і на біопсихологічні аспекти явища. Як зазначають І. Гейрман і Н. Мілграм, прокрастинація тісно пов'язана з емоційним дистресом та схильністю до афективних розладів [59]. Додатковим чинником є хронотип та особливості сну: дослідження І. Хейрстона показали, що у людей з вираженим вечірнім хронотипом спостерігається вища схильність до відкладання завдань, а порушення сну лише підсилюють цей ефект [53]. Як підкреслюють Р. Стад та співавтори, прокрастинація також пов'язана зі зростанням рівня стресу та погіршенням психічного здоров'я, що створює замкнене коло взаємного посилення негативних станів [64].

На думку Дж. Б. Бурки та Л. М. Юен, прокрастинація є насамперед емоційною проблемою, а не дефіцитом часу. Авторки у своїй монографії показують, що джерело відкладання завдань полягає у страху невдачі, сумнівах у власних силах та конфліктах між вимогами й внутрішніми потребами [9]. Такий підхід перегукується з висновками Ю. В. Рудоманенка, який трактує прокрастинацію як прояв внутрішньоособистісного конфлікту: відтермінування є наслідком зіткнення між бажанням успіху і страхом не відповідати власним чи зовнішнім стандартам [42].

Важливим аспектом є і соціокультурна детермінація прокрастинації. Як підкреслює М. Г. Лугова, сучасне суспільство з його високими темпами та множинними вимогами створює умови для хронічної прокрастинації, яка стає своєрідною «звичкою відкладання» – способом уникнути перевантаження, проте з негативними наслідками для особистісного розвитку [30]. У цьому ж руслі Є. Л. Скворчевська розглядає прокрастинацію як типову соціально-психологічну проблему, яка відображає невідповідність між суспільними очікуваннями успіху та індивідуальними можливостями його досягнення [45].

Окрему увагу слід звернути на зв'язок прокрастинації з іншими особистісними феноменами. Як відзначають Л. М. Карамушка та Т. В. Грубі, у професійній діяльності прокрастинація нерозривно пов'язана з перфекціонізмом і трудоголізмом, формуючи так звану «тріаду ризику»: надмірні вимоги до себе, гіперзалученість у роботу та водночас тенденція відкладати завдання, які викликають сильний стрес [18]. Подібні результати отримала і Г. В. Чуйко, яка показала, що прокрастинація тісно пов'язана зі зниженням креативності та ускладнює реалізацію творчого потенціалу [49].

У практичній площині дослідники наголошують на руйнівних наслідках відкладання для професій соціономічного типу. Як підкреслюють О. Журавльова та О. Журавльов, прокрастинація виступає детермінантою погіршення психічного здоров'я: систематичні акти уникання ведуть до зростання тривоги, почуття провини та депресивних станів [17]. Це підтверджують і дослідження Р. Стіда та колег, які виявили прямий зв'язок між рівнем прокрастинації, рівнем стресу і погіршенням загального психічного благополуччя [64].

Узагальнюючи наведені підходи, можна виділити кілька ключових положень. По-перше, прокрастинація є багатофакторним феноменом, у якому поєднуються особистісні риси, емоційні труднощі та контекстуальні умови. По-друге, існують різні типи прокрастинації, які відрізняються за психологічними механізмами та потребують специфічних стратегій подолання. По-третє, у сфері допомагаючих професій прокрастинація виступає не лише індивідуальною проблемою, а й ризиком для якості надання допомоги, адже затримка ключових завдань може мати безпосередні наслідки для клієнтів. По-четверте, в українських дослідженнях особливу увагу приділяють соціально-організаційним чинникам, які непомітно підкріплюють відстрочку, а також зв'язкам прокрастинації з перфекціонізмом та емоційним вигоранням.

Таким чином, прокрастинація у професійній діяльності психолога повинна розглядатися не лише як «звичка відкладати», а як складний психологічний феномен, що поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові механізми. Її аналіз у контексті допомагаючих професій дозволяє зрозуміти, яким чином індивідуальні особливості, внутрішньоособистісні конфлікти та організаційні умови взаємодіють, створюючи ґрунт для виникнення та підтримання цього явища.

1.1.3. Ризики професійного вигорання фахівців допомагаючих професій в умовах війни

Сучасні дослідження підтверджують, що війна створює надзвичайно напружене соціально-психологічне середовище, у якому ризики професійного вигорання серед фахівців допомагаючих професій різко зростають. Йдеться про психологів, соціальних працівників, учителів, лікарів, волонтерів – тобто тих, хто безпосередньо взаємодіє з людьми, які перебувають у кризових або травматичних станах. Для цих професій характерна постійна експозиція до чужого болю, страждань та втрат, що призводить до швидкого виснаження ресурсів і посилення уразливості до деперсоналізації та редукції досягнень. В умовах війни такі фактори, як вторинна травматизація, хронічна невизначеність, дефіцит організаційної підтримки та моральні дилеми, стають постійними і закономірно ведуть до наростання вигорання [3; 8; 29].

На думку С. В. Лікарчук, у психологів, які працюють у зоні бойових дій чи з військовими та їхніми родинами, ризик вигорання суттєво зростає через специфіку контингенту клієнтів та характер їхніх проблем. Йдеться не лише про підвищений рівень емоційної напруги, але й про необхідність щоденного контакту з травматичним досвідом, що сприяє формуванню вторинної травматизації. У таких умовах швидко розгортаються всі три компоненти

синдрому: відчуття емоційного спустошення, захисне охолодження до переживань клієнтів та втрата віри у власну професійну спроможність [29].

Важливим уточненням є висновки В. І. Боська та В. О. Лефтерова, які вивчали феномен вигорання у так званих «екстремальних психологів». Автори наголошують, що робота у воєнному контексті передбачає не лише підвищені вимоги до професійної компетентності, а й необхідність швидкого прийняття рішень у кризових ситуаціях. Це підсилює когнітивне перевантаження, збільшує ціну помилки та формує умови для коротких циклів емоційного виснаження. Особливу небезпеку становить цинічне дистанціювання від клієнтів, яке може швидко закріпитися як захисна стратегія, але водночас підриває етичні основи професії. Саме тому автори наголошують на потребі інституціоналізованих механізмів профілактики: супервізії, дебрифінгів, чітких протоколів відновлення [8].

У руслі цього аналізу А. Артеменко та Н. Нагорна підкреслюють, що в умовах війни ризики емоційного виснаження зростають не лише для психологів, але й для педагогів та інших допомагаючих спеціалістів. Вони акцентують на зміні структури синдрому: якщо у мирний час ключовим симптомом часто є редукція досягнень, то у воєнних умовах першим і найбільш вираженим виявом стає саме виснаження. Це пояснюється тим, що ресурсів для відновлення практично немає, а відчуття «знецінення зусиль» підсилюється соціальною невизначеністю і неможливістю передбачити наслідки своєї роботи [3].

Організаційні умови виступають додатковим каталізатором ризиків. Як зазначає О. Громцева, у медичних працівників, які працюють у кризових умовах, відсутність належної інституційної підтримки, брак ресурсів і дефіцит часу для відновлення формують комплексне відчуття безсилля, що у поєднанні з постійним емоційним навантаженням закономірно веде до швидкого прогресування вигорання [12]. Ці спостереження цілком релевантні і для психологів, які працюють в умовах війни: непропорційне навантаження, брак

кадрів, неможливість планувати роботу на перспективу поглиблюють кризу ресурсів.

Соціальні працівники також перебувають у групі високого ризику. На думку О. В. Романовської та Є. М. Набільської, специфічною загрозою для них є дисбаланс між затраченими зусиллями і рівнем визнання. У воєнних умовах цей дисбаланс лише зростає, оскільки навіть інтенсивна праця часто не приносить помітних результатів, а суспільне схвалення або матеріальна винагорода залишаються мінімальними. Це стає ґрунтом для наростання демотивації та деперсоналізації [41].

Не менш важливими є морально-етичні аспекти. Як вже зазначалось раніше щодо позиції Д. Ван Дірендонк, відчуття несправедливості або «незбалансованого обміну» з організацією є потужним тригером вигорання. У воєнних умовах такі відчуття стають масовими: психологи та інші фахівці постійно стикаються з моральними дилемами, відсутністю чітких алгоритмів дій і дефіцитом справедливої оцінки своєї роботи. Це провокує переживання образи, демотивації і сприяє закріпленню цинічного ставлення [68].

В українських дослідженнях наголошується також на ролі перфекціонізму і ригідних професійних стандартів. Л. М. Карамушка підкреслює, що фахівці з високими ідеалізованими очікуваннями від себе особливо уразливі до вигорання, адже війна створює умови, у яких задовольнити ці очікування практично неможливо. В результаті зростає ймовірність формування відчуття професійної неспроможності та внутрішнього конфлікту, що веде до швидкого виснаження [18].

Таким чином, аналіз наукових підходів дає змогу виділити кілька ключових ризиків вигорання у воєнних умовах: вторинна травматизація, хронічна невизначеність, моральний стрес, дефіцит ресурсів і відсутність справедливої оцінки праці. Вони переплітаються з особистісними чинниками, такими як перфекціонізм, гіпервідповідальність та ригідність професійних стандартів. Разом вони формують складне середовище, у якому навіть високий

рівень професійної мотивації не гарантує стійкості до вигорання. Порівняння позицій учених дозволяє побачити, що універсальні механізми синдрому зберігаються, але війна суттєво пришвидшує їхню динаміку і зменшує можливості для відновлення.

1.2. Вигорання та прокрастинація у діяльності психологів в умовах надзвичайної ситуації

Професійна діяльність психолога у звичайних умовах передбачає організаційно структурований процес: планування консультацій, визначення цілей, можливість поступового формування довірчих відносин з клієнтом. У кризових або надзвичайних ситуаціях ці умови кардинально змінюються. Психолог стикається з непередбачуваністю, браком часу для аналізу, необхідністю працювати у ситуації невизначеності, коли запит клієнта формується «тут і тепер». Це вимагає підвищеної гнучкості, швидкої мобілізації ресурсів, готовності брати на себе моральну відповідальність за рішення, що часто пов'язані з життям і безпекою людини. Такі умови різко підвищують ризики як емоційного вигорання, так і прокрастинаційних відстрочок, що можуть ставати своєрідними «пастками уникання» [8; 29].

На думку І. В. Астремської, ключовою проблемою у кризовій роботі є накопичення «афективних залишків» – сильних емоційних переживань клієнтів, які психолог засвоює у процесі взаємодії. У разі відсутності супервізійної підтримки і достатнього часу на емоційне відновлення ці переживання кристалізуються у стан хронічної перевтоми, що стає підґрунтям для формування вигорання [4]. Авторка підкреслює, що звичайні методи саморегуляції у надзвичайних обставинах не є достатніми, адже психолог змушений працювати у середовищі, де стрес має колективний і масовий характер.

О. П. Бернацька зазначає, що психологи в кризових умовах часто демонструють високий рівень мотивації допомагати, який деякий час маскує симптоми вигорання. Однак коли компенсаторні механізми (професійна місія, відчуття потреби) вичерпуються, фахівець різко стикається з емоційним виснаженням. Такий перебіг особливо небезпечний тим, що ознаки вигорання виявляються вже на стадії значного ресурсного виснаження, коли профілактичні заходи менш ефективні [7].

На думку О. І. Бондарчук, у надзвичайних умовах важливу роль відіграє поєднання індивідуальних і організаційних чинників. Психологи з ригідними стандартами «ідеальної допомоги» та схильністю до гіпервідповідальності опиняються в групі найбільшого ризику, адже у кризовому середовищі задовольнити ці стандарти практично неможливо. Організаційні чинники – відсутність чітких інструкцій, надмірне навантаження, брак супервізій – підсилюють внутрішній конфлікт і провокують емоційне виснаження [19].

Кризові обставини супроводжуються різким зростанням когнітивних навантажень. Психолог має швидко обробляти великі обсяги інформації, приймати рішення в умовах невизначеності та браку ресурсів. Як зазначає Г. В. Чуйко, у таких випадках часто виникають прокрастинаційні реакції у вигляді відкладання ухвалення рішень або перенесення на пізніше завдань, що пов'язані з високим рівнем ризику. Ці реакції виконують функцію тимчасового зниження тривоги, проте у довгостроковій перспективі вони підсилюють відчуття власної неефективності [49].

Н. Назарук описує прокрастинацію у кризовому середовищі як «внутрішній конфлікт» між професійними стандартами і реальною можливістю їх реалізувати. Коли психолог відчуває, що не може досягти очікуваної якості роботи через зовнішні умови, він схильний уникати виконання найбільш складних завдань. Це провокує додатковий стрес і формує замкнене коло: відкладання підсилює напруження, що поглиблює вигорання [35].

Цікаву деталь додають Л. М. Карамушка та О. І. Бондарчук, які вказують, що у кризових умовах прокрастинацію можуть провокувати не лише індивідуальні особливості, а й організаційні фактори. Нечіткі часові рамки завдань, відсутність системи зворотного зв'язку та розмиті критерії ефективності створюють ситуацію, коли відкладання стає майже закономірною стратегією поведінки. У результаті страждає не тільки психологічний стан фахівця, а й якість допомоги клієнтам [18; 19].

Як показують дослідження О. В. Коняєвої та О. Гурочвич, у кризових умовах психологи-консультанти стикаються з надмірною щільністю контактів з клієнтами. Це означає відсутність «буферних інтервалів» між консультаціями, необхідність працювати із серією складних випадків без можливості паузи для рефлексії. У таких умовах симптоми вигорання проявляються швидше і мають більш інтенсивний характер. Автори наголошують, що особливо небезпечним є поєднання емоційної втоми і захисного дистанціювання, яке може стати хронічним і змінити стиль професійної взаємодії [24].

Додатковим фактором є характер клієнтських проблем. Як зазначає О. Громцева, у ситуаціях колективної травми психолог змушений працювати з великою кількістю схожих запитів, що мають високу емоційну насиченість. Це підсилює ризик так званої вторинної травматизації і створює умови для швидкого зростання емоційного виснаження [12].

Поєднання вигорання та прокрастинації в умовах надзвичайної ситуації створює особливо складну динаміку професійного неблагополуччя. Емоційне виснаження знижує здатність до концентрації та організації діяльності, що провокує відкладання складних завдань. Водночас прокрастинація поглиблює стрес через накопичення невиконаних обов'язків і дедлайновий тиск, що підсилює виснаження. Таким чином формується замкнене коло, у якому обидва феномени взаємно підживлюють одне одного.

Цей взаємозв'язок підкреслюють Дж. Б. Бурка та Л. М. Юен, які трактують прокрастинацію як «емоційний механізм уникання» негативних переживань. У кризовому контексті це уникання лише тимчасово знижує тривогу, натомість формує відчуття провини і безсилля, що у перспективі прискорює вигорання [9]. Аналогічно С. І. Бабатіна описує прокрастинацію у фахівців соціальної сфери як псевдокопінгову стратегію, яка дає ілюзію контролю над ситуацією, але фактично посилює стрес і емоційне виснаження [5].

Таким чином, діяльність психологів у надзвичайних ситуаціях створює унікальні умови для взаємодії двох феноменів – вигорання та прокрастинації. Вигорання проявляється через емоційне виснаження, відчуження та втрату відчуття ефективності, тоді як прокрастинація набуває форми відкладання рішень або завдань у ситуації невизначеності. Обидва процеси взаємно підсилюють один одного, формуючи складні траєкторії професійного неблагополуччя. Позиції дослідників свідчать про те, що профілактика у цьому контексті має бути багаторівневою і базуватися на розвитку індивідуальних навичок саморегуляції, які створюють можливість формування простору організаційних умов для підвищення власної ефективності.

1.3. Психологічні чинники запобігання вигоранню та прокрастинації у професійній діяльності психолога

Проблематика запобігання вигоранню та прокрастинації у діяльності психолога охоплює широкий спектр чинників, які пов'язані як з особистісними характеристиками спеціаліста, так і з умовами організації його праці. Наукові підходи пропонують різні варіанти пояснення того, які саме ресурси дозволяють уникнути професійного виснаження і відкладання завдань. Аналіз цих позицій дає підстави говорити про багаторівневу систему

профілактики, яка включає індивідуально-особистісні, когнітивно-мотиваційні та соціально-організаційні чинники, що у взаємодії формують захисний потенціал професійного функціонування психолога.

На рівні особистісних ресурсів ключовим чинником вважається здатність до саморегуляції, яка забезпечує контроль над власними емоціями та поведінкою у стресових ситуаціях. С. Мадді розглядає життестійкість як один із базових механізмів подолання напруги, що поєднує залученість, контроль і прийняття виклику. Таке поєднання дозволяє людині залишатися продуктивною навіть у ситуаціях підвищених навантажень і зберігати баланс між особистими та професійними вимогами [38]. У цьому контексті можна говорити про те, що життестійкість створює підґрунтя для адаптивної реакції на кризові події, запобігаючи формуванню емоційного виснаження.

Іншим важливим компонентом є адекватна Я-концепція і реалістична самооцінка, на які звертає увагу О. І. Бондарчук. Науковець підкреслює, що психологи з гнучким самосприйняттям і відсутністю гіпервідповідальності краще долають навантаження, не впадаючи у прокрастинаційні реакції уникання. Така позиція дозволяє зменшити ризик хронічного виснаження, оскільки фахівець не витрачає енергію на самозвинувачення чи намагання досягти недосяжних ідеалів [19].

Особливу увагу у дослідженнях привертає феномен емоційного інтелекту. На думку С. І. Бабатіної, він забезпечує усвідомлення та регуляцію емоцій, а також вміння адекватно розпізнавати почуття інших людей. Це запобігає накопиченню афективного напруження і знижує ймовірність розвитку вигорання [5]. Дж. Б. Бурка та Л. М. Юен показують, що низький рівень емоційної саморегуляції часто стає причиною прокрастинації як способу уникнення негативних переживань. Розвиток емоційного інтелекту зменшує цю тенденцію, дозволяючи психологу діяти навіть у ситуаціях емоційної перевантаженості [9]. Ці висновки перегукуються з результатами досліджень К. Х. Лея, який довів, що емоційна стабільність тісно пов'язана з

такими рисами, як сумлінність та відповідальність, а це прямо зменшує схильність до відкладання завдань [54].

Не менш значущим чинником є локус контролю. За даними Н. Назарук, внутрішній локус контролю сприяє формуванню відчуття відповідальності за результати власної діяльності. Людина з внутрішньою установкою на контроль рідше вдається до уникання, тоді як зовнішній локус створює ґрунт для відчуття безсилля і підвищує ризик вигорання [35].

До когнітивно-мотиваційних чинників профілактики вигорання і прокрастинації належать особливості організації діяльності. П. Стіл у своїх працях наголошує, що прокрастинація часто є наслідком неефективної часової структури цілей та підвищеної чутливості до миттєвих винагород. Тому розвиток навичок тайм-менеджменту, постановки проміжних цілей і планування завдань дозволяє знизити ймовірність відкладання і підтримати відчуття контролю над процесом роботи [65]. К. Х. Лей, своєю чергою, підкреслює, що прокрастинація корелює з нейротизмом і низьким рівнем сумлінності, тому формування відповідальності та послідовності поведінки можна розглядати як дієвий захисний чинник [54].

Важливу роль відіграє також здатність до самоспівчуття, на якій наголошують Дж. Б. Бурка та Л. М. Юен. Вони зазначають, що страх помилки і критики часто підживлює прокрастинацію, тоді як прийняття власних обмежень допомагає уникнути деструктивного відкладання і зберігати внутрішню енергію для продуктивної роботи [9].

Не менш важливими є й соціально-організаційні чинники. І. В. Астремська показала, що супервізія та інтервізійні групи створюють умови для безпечного вираження емоцій, їх опрацювання і нормалізації. Це допомагає уникати накопичення напруження і знижує ризик цинізму чи деперсоналізації [4]. Л. М. Карамушка та О. І. Бондарчук звертають увагу на справедливий розподіл навантаження, прозорість критеріїв оцінювання та залученість психологів у прийняття рішень як умови, що безпосередньо

впливають на рівень професійного благополуччя [18; 19]. Дослідження К. О. Льошенко та В. Кондратьєвої свідчать про ефективність комплексних програм профілактики, що поєднують тренінги стрес-менеджменту з організаційними змінами у робочих графіках, структурі навантаження та культурі підтримки в колективі [31]. Доповнює цю позицію С. І. Некіз, який наголошує на необхідності спеціалізованих програм для психологів, що працюють з особливо складними контингентами, адже профілактика у таких випадках має починатися ще на етапі професійної освіти [36].

Таким чином, аналіз наукових джерел демонструє багатоманітність чинників, здатних запобігати вигоранню та прокрастинації: від саморегуляції, життєстійкості, адекватної самооцінки і внутрішнього локусу контролю до навичок тайм-менеджменту, самоспівчуття, супервізії та організаційної культури. Усі ці ресурси мають значення, проте серед них нам здається важливим виокремити три чинники, які виступають, на нашу думку, універсальними й особливо важливими для подальшого дослідження. По-перше, це внутрішня мотивація, що забезпечує смислову наповненість професійної діяльності й захищає від емоційного згасання та уникання завдань. По-друге, емоційний інтелект, який виконує функцію регуляції емоційних станів і перешкоджає розвитку як вигорання, так і прокрастинації. По-третє, стресостійкість, або резильєнтність, що дозволяє психологу відновлювати ресурси, витримувати невизначеність і перетворювати складний досвід на джерело зростання. Саме ці три чинники становлять ядро системи профілактики та будуть винесені у фокус подальшого емпіричного дослідження, оскільки вони інтегрують у собі як особистісний, так і професійно-поведінковий рівень захисту від вигорання і прокрастинації.

Висновки до першого розділу.

Проведений теоретичний аналіз засвідчив, що емоційне вигорання і прокрастинація у професійній діяльності психолога є взаємопов'язаними, але відносно автономними феноменами, які формуються на перетині індивідуально-психологічних, організаційних і соціокультурних детермінант. Визначено, що вигорання доцільно розглядати як багаторівневий процес професійної дезадаптації із внутрішньою тріадною структурою емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, що описана у працях К. Маслач і послідовно інтерпретована в рамках моделей балансу вимог та ресурсів, а також теорій організаційної справедливості, які пояснюють стійкість цинічного дистанціювання за умов переживання нерівності обміну зусиль і визнання.

Прокрастинацію, у свою чергу, визначено як форму саморегуляторного збою з емоційно-мотиваційним ядром, що пов'язана з часовою організацією цілей, толерантністю до невизначеності, афективним униканням і низкою особистісних рис. Підкреслено, що вона проявляється у стабільних патернах відкладання дій або рішень навіть за наявності зовнішніх дедлайнів і контролю. Визначено, що для фахівців соціономічних професій ці феномени мають особливу вагу через постійну інтерперсональну взаємодію, емоційно насичений зміст праці та високі етичні вимоги до ролі фахівця.

Проаналізовано, що у надзвичайних і воєнних контекстах ризики професійного неблагополуччя зростають за рахунок вторинної травматизації, хронічної невизначеності, дефіциту відновлювальних ресурсів і частих моральних дилем. Підкреслено, що саме у цих умовах швидше проявляється емоційне виснаження, частішає захисне дистанціювання і посилюється відчуття неефективності, тоді як прокрастинаційні реакції виконують функцію тимчасового зниження тривоги ціною кумулятивного стресу і порушення якості допомоги. Узагальнені дані щодо діяльності психологів, педагогів,

медиків і соціальних працівників демонструють типові траєкторії прискореного розвитку симптоматики та підкреслюють потребу у структурованих механізмах супервізійної підтримки та чітких регламентів відновлення. Водночас зроблено висновок, що на тлі обмежених можливостей змінювати середовище вирішальною стає здатність особистості виробляти адаптивне ставлення до зовнішніх стресорів і використовувати власні психологічні ресурси для збереження професійної дієздатності.

Проаналізовано, що профілактика і корекція мають розглядатися як багаторівнева система, де поєднуються індивідуально-особистісні, когнітивно-мотиваційні та організаційні чинники. Огляд літератури окреслив широкий спектр потенційно захисних змінних: життєстійкість і саморегуляція, реалістична Я-концепція, внутрішній локус контролю, емоційний інтелект, тайм-менеджмент і декомпозиція цілей, практики самоспівчуття, супервізійно-інтервізійні формати, прозорі критерії оцінювання та справедливий розподіл навантаження. Враховуючи цю багатоманітність, для подальшого емпіричного дослідження обґрунтовано виділено три інтегративні ресурси, що перетинають афективно-когнітивні та поведінкові ланки професійного функціонування і довели захисний потенціал у різних контекстах: внутрішню мотивацію як смислову основу стійкої залученості, емоційний інтелект як механізм регуляції емоцій і зниження афективного уникання, та стресостійкість у концепті резильєнтності як здатність до відновлення і толерантності до невизначеності. Визначено, що саме ці три змінні логічно узгоджують результати огляду й відповідають запиту практики на індивідуально орієнтовані інтервенції у ситуаціях, де вплив на середовище обмежений; вони будуть покладені в основу подальшого проектування і перевірки програми корекції у роботі психологів.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ЗАПОБІГАННЯ ВИГОРАННЯ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація та хід емпіричного дослідження чинників запобігання емоційного вигорання та прокрастинації у психологів

У межах теоретичного розділу було всебічно проаналізовано феномени емоційного вигорання та прокрастинації фахівців допомагаючих професій, визначено їхні психологічні механізми, взаємозв'язки та умови виникнення. На основі зіставлення наукових підходів було встановлено, що обидва явища значною мірою детермінуються особливостями емоційної саморегуляції, мотиваційної сфери та рівнем адаптивності до стресу. Це дозволило зробити висновок, що дослідження чинників, які виконують захисну функцію щодо цих форм професійного неблагополуччя, є концептуально важливим і практично значущим для психологічної науки та професійної діяльності психологів.

З огляду на це було сплановано емпіричне дослідження, метою якого стало виявлення та аналіз індивідуально-психологічних чинників, що можуть запобігати розвитку емоційного вигорання та прокрастинації у діяльності психологів. У центр уваги були поставлені три ключові ресурси: емоційний інтелект, внутрішня мотивація та стресостійкість (резильєнтність). Вибір саме цих чинників ґрунтується як на теоретичному аналізі, так і на емпіричних даних сучасних досліджень.

Емоційний інтелект розглядається як базовий механізм емоційної саморегуляції, здатності до усвідомлення, модулювання й конструктивного вираження емоцій (П. Саловей, Дж. Маєр), що безпосередньо пов'язаний зі зниженням емоційного виснаження і ризику деперсоналізації. Українські дослідження (С. І. Бабатіна; М. В. Зарицька) засвідчують, що високий рівень емоційного інтелекту корелює з нижчими показниками емоційного

напруження, кращою стресорезистентністю та меншою схильністю до прокрастинації як форми емоційного уникання [5; 54]. Саме тому емоційний інтелект було визначено як один з провідних чинників психологічного захисту.

Внутрішня мотивація є джерелом смислової залученості в діяльність, забезпечує стійкість професійного інтересу, автономію та здатність долати труднощі (Е. Десі, Р. Раян). В опитуванні В. О. Климчука внутрішня мотивація розглядається як структурний компонент професійної ефективності, що знижує ризики емоційного виснаження та допомагає уникати прокрастинації, сприяючи переходу від зовнішньо детермінованої поведінки до саморегульованої [47]. Теоретичні моделі вигорання (К. Масlach, М. П. Лейтер) підкреслюють, що саме мотиваційний ресурс є ключовим у протидії редукції професійних досягнень і збереженні активної позиції в умовах високих навантажень.

Стресостійкість (резильєнтність) визначається як здатність адаптуватися, відновлюватися після стресових впливів і зберігати продуктивність навіть за умов невизначеності та перевантаження (С. Мадді; К. Коннор і Дж. Девідсон). Резильєнтність виступає захисним механізмом щодо емоційного виснаження, а також знижує ймовірність виникнення прокрастинації, сприяючи активному подоланню труднощів, а не їх униканню. У дослідженнях К. Коннора–Девідсона доведено, що високі показники резильєнтності пов'язані зі зменшенням симптомів професійного стресу, тривожності, унікальної поведінки та підвищенням здатності до ефективної діяльності у складних умовах [20; 21].

Таким чином, у теоретичному аналізі було визначено, що саме ці три особистісні характеристики інтегрують когнітивні, емоційні та поведінкові ресурси, необхідні для збереження психологічного благополуччя у професійній діяльності психолога. Вони пов'язані зі зниженням ризику емоційного вигорання та прокрастинації через підвищення рівня

усвідомленості, автономії, регуляції емоцій і здатності до конструктивного подолання стресу. Це обґрунтувало їх включення до емпіричного дослідження як центральних змінних.

Емпіричне дослідження, відповідно, було спрямоване на перевірку взаємозв'язків між зазначеними ресурсами та показниками емоційного вигорання і прокрастинації, а також на визначення їх внеску в прогнозування ризику розвитку професійного вигорання та прокрастинації у психологів.

Об'єктом дослідження вигорання та прокрастинація психологів.

Предметом дослідження є чинники запобігання вигорання та прокрастинації психологів

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що існує позитивний кореляційний зв'язок між рівнем емоційного вигорання та прокрастинації у психологів, причому вищий рівень емоційного інтелекту та резильєнтності, а також розвинена внутрішня мотивація зменшують вираженість цих явищ та можуть виступати чинниками їх запобігання.

Згідно з метою та гіпотезою дослідження у роботі були поставлені наступні **завдання**:

1. Визначити особливості прояву емоційного вигорання у діяльності психологів шляхом оцінки рівнів та компонентів синдрому.
2. Проаналізувати особливості прокрастинації психологів як форми дезадаптивної саморегуляції, оцінюючи її інтенсивність і типологічні прояви.
3. Дослідити взаємозв'язок між емоційним вигоранням і прокрастинацією психологів, встановивши напрям і силу статистичних зв'язків між ними.
4. Визначити роль емоційного інтелекту, резильєнтності та внутрішньої мотивації як чинників запобігання вигоранню та прокрастинації, а також оцінити їхній внесок у зниження ризиків професійного неблагополуччя психологів.

5. На основі отриманих результатів сформулювати рекомендації щодо попередження прокрастинації та емоційного вигорання у діяльності психологів.

Емпіричне дослідження здійснювалося у декілька послідовних етапів, кожен із яких мав власну логіку, зміст та методичні завдання:

- Підготовчо-організаційний етап включав визначення теоретико-методологічних засад дослідження, уточнення операціоналізації ключових конструктів (емоційне вигорання, прокрастинація, емоційний інтелект, резильєнтність, внутрішня мотивація) та добір валідних психодіагностичних методик, адекватних цим параметрам. На цьому етапі було також сформовано вибірку досліджуваних – практичних психологів, які працюють у різних організаційних умовах, підготовлено інструкції, бланки відповідей, інформаційні листи та забезпечено етичні вимоги щодо добровільності участі, анонімності та конфіденційності результатів.

- Діагностичний етап передбачав безпосереднє збір емпіричного матеріалу із використанням комплексу стандартизованих методик. Для оцінки поведінки з прокрастинацією застосовувався «Опитувальник ступеня вираженості прокрастинації» М. Кисельової, який дає змогу виявити частоту та інтенсивність дезадаптивних відкладань діяльності. Емоційне вигорання оцінювалося за методикою О. Чабана, орієнтованою на визначення емоційної виснаженості, деперсоналізації та редукції професійних досягнень у фахівців допоміжних професій. Для вимірювання емоційного інтелекту було використано опитувальник у адаптації М. Зарицької, що охоплює емоційно-усвідомлювальні, регуляційні та соціально-перцептивні компоненти. Рівень резильєнтності визначався за шкалою Коннора–Девідсона (у адаптації Н. Школіної), яка дає змогу оцінити здатність до психологічного відновлення, стійкість перед стресом та гнучкість у подоланні труднощів. Для оцінки внутрішньої мотивації використовувався опитувальник В. Климчука,

спрямований на виявлення внутрішньо зумовлених мотивів і ціннісного залучення у професійну діяльність.

- Аналітико-інтерпретаційний етап включав комплексну статистичну обробку, що передбачала обчислення описових статистик, перевірку нормальності розподілу показників, кореляційний аналіз зв'язків між вигоранням, прокрастинацією та ресурсними характеристиками, а також зіставлення профілів досліджуваних. Особливу увагу приділено аналізу того, які індивідуально-психологічні характеристики виконують захисну функцію та знижують ризики деструктивних професійних проявів. На цьому етапі здійснювалася й інтерпретація взаємозв'язків.

- Завершальний етап дослідження охоплював узагальнення отриманих результатів, формування висновків та інтеграцію емпіричних даних із теоретичними положеннями. На основі виявлених закономірностей були окреслені напрями практичної профілактики, виокремлено ключові психологічні ресурси, що потребують розвитку, а також розроблено рекомендації щодо попередження прокрастинації та емоційного вигорання у діяльності психологів, які стали основою подальшого корекційно-розвивального розділу роботи.

У емпіричному дослідженні були використані такі *психодіагностичні методики*:

1. «Опитувальник ступінь вираженості прокрастинації» (М. Кисельова в адаптації Л.М. Карамушки та ін. [19]), який застосовується для комплексної оцінки прокрастинаційної поведінки та виявлення її провідних психологічних механізмів. Вона базується на уявленні про прокрастинацію як про дезадаптивну форму саморегуляції, що проявляється у свідомому відкладанні важливих завдань попри усвідомлення можливих негативних наслідків. Метою методики є не лише кількісне визначення загальної інтенсивності прокрастинації, але й аналіз окремих компонентів, які формують її структуру: мотиваційну недостатність, перфекціоністичні тенденції та тривожність.

Такий підхід дозволяє отримати багатовимірне уявлення про психологічні причини та особливості відкладання діяльності.

Опитувальник складається з 15 тверджень, що оцінюються за трибальною шкалою («0» – не погоджуюся, «1» – важко визначитися, «2» – погоджуюся). За результатами виконання підраховуються бали за трьома тематичними шкалами. Шкала «Мотиваційна недостатність» відображає рівень внутрішньої ініціативи, здатності починати дію та підтримувати намічену активність. Низькі показники вказують на сформовану самодетермінацію та вміння організовувати діяльність, тоді як високі значення свідчать про труднощі з початком завдань, низьку внутрішню енергію та схильність відкладати роботу через відсутність мотиваційного підкріплення. Шкала «Перфекціонізм» характеризує міру, у якій прокрастинація зумовлена надмірними вимогами до якості результату, страхом помилок і прагненням уникнути ситуацій, де можливий недосконалий результат. Високі показники на цій шкалі означають схильність відкладати завдання через страх не ідеального виконання, а низькі – наявність адаптивних стандартів і здатність діяти без надмірного контролю. Шкала «Тривожність» відображає емоційний компонент прокрастинації, пов'язаний з переживаннями напруженості, невпевненості та униканням діяльності в умовах стресу. Високі значення сигналізують про емоційно зумовлене уникання, а низькі – про здатність діяти навіть у ситуаціях невизначеності.

Підсумковий інтегральний показник «Загальна прокрастинація» обчислюється як сума балів за всіма пунктами. Він дозволяє оцінити загальну схильність до відкладання діяльності: низький рівень (0–5 балів) вказує на ефективні навички саморегуляції та організації діяльності; середній рівень (6–14 балів) характерний для ситуативної прокрастинації, яка проявляється переважно в умовах підвищеного навантаження; високий рівень (15–30 балів) свідчить про сформовані дезадаптивні стратегії уникання, що можуть

знижувати професійну ефективність та підвищувати ризики емоційного виснаження.

Отримані значення за шкалами дозволяють визначити, які саме механізми – мотиваційні, афективні чи перфекціоністичні – найбільше впливають на прояви прокрастинації. Високі показники за мотиваційною шкалою свідчать про потребу зміцнення внутрішніх мотивів та навичок самодетермінації; високі значення за перфекціонізмом – про важливість психологічної роботи зі стандартами та страхом помилки; підвищена тривожність – про домінування емоційних чинників уникання. Таким чином, методика забезпечує комплексне уявлення про природу прокрастинації та є ефективним діагностичним інструментом у дослідженні професійної поведінки психологів.

2. Методика дослідження емоційного вигорання О. Чабана, яка розроблена і валідизована на українській вибірці, враховує специфіку соціономічних професій, охоплює ширший спектр симптомів вигорання, а також дозволяє отримати більш точну та культурно релевантну оцінку психологічного стану працівників гуманітарної сфери. Методика дозволяє визначити не лише загальний рівень вигорання, а й виразність його окремих складових – професійного незадоволення, емоційно-вольових реакцій, втрати інтересу до роботи, деперсоналізації, астено-депресивних проявів, тривожності, потреби в усамітненні, незадоволеності матеріальною винагородою, прагнення до відпочинку та моральних установок щодо відданості професії. Опитувальник складається з 50 тверджень, на які респондент відповідає «так» або «ні». Обробка результатів здійснюється за допомогою спеціального ключа: кожна відповідь має визначену вагу, а сума балів за всі пункти становить інтегральний показник рівня професійного вигорання. Загальний діапазон оцінювання становить від 0 до 75 балів, що дозволяє виділити чотири рівні прояву вигорання: відсутність ознак (0–5 балів), низький рівень (6–21 бал), середній (22–59 балів) та високий (60–75

балів), який свідчить про критичне виснаження та необхідність професійної допомоги.

Окрім основного показника професійного вигорання, в структуру опитувальника входить десять вимірюваних показників (субшкал), кожен із яких відображає певну сторону прояву синдрому професійного вигорання.

1. Професійне незадоволення – відображає ступінь розчарування у професійній діяльності, втрату інтересу до виконуваних завдань, відчуття беззмістовності праці та зниження задоволення від професійних досягнень. Високі показники свідчать про емоційне відчуження від професії та втрату мотивації до її продовження.

2. Емоційно-вольові реакції – характеризують здатність до емоційної саморегуляції, контролю імпульсивних реакцій, збереження конструктивних форм поведінки в умовах стресу. Зростання цього показника вказує на виснаження емоційних ресурсів, зниження вольового контролю та підвищену дратівливість.

3. Втома – один із ключових симптомів вигорання, що проявляється у хронічному відчутті виснаження, нестачі енергії, порушенні сну, труднощах з концентрацією уваги. Підвищені бали за цією шкалою свідчать про фізіологічне та психоемоційне виснаження, яке перешкоджає ефективному виконанню професійних обов'язків.

4. Деперсоналізація – описує тенденцію до формального ставлення до клієнтів або колег, втрату емпатії, байдужість і цинічність у міжособистісних взаємодіях. Це один із центральних показників синдрому, який вказує на захисну реакцію психіки, спрямовану на уникнення надмірного емоційного залучення.

5. Астено-депресивні прояви – відображають поєднання емоційної пригніченості, песимістичного мислення, апатії та зниження життєвого тону. Високі значення за цією шкалою є сигналом ризику переходу професійного вигорання у клінічну депресію або тривожні розлади.

6. Тривожність – характеризує підвищену емоційну напругу, відчуття тривоги, невпевненість у власних силах, очікування невдачі. Цей показник демонструє, наскільки людина сприймає свою професійну діяльність як джерело постійного психологічного ризику.

7. Прагнення до усамітнення – свідчить про зниження соціальної активності, уникання контактів із колегами, бажання обмежити комунікацію. У помірних межах це може бути проявом захисної саморегуляції, однак високі показники вказують на соціальну ізоляцію та емоційне відчуження.

8. Незадоволення матеріальною винагородою – відображає рівень суб'єктивної оцінки справедливості оплати праці, співвідношення між вкладеними зусиллями та отриманими результатами. Підвищений рівень цього показника пов'язаний із фрустрацією та зниженням внутрішньої мотивації до діяльності.

9. Потреба у відпочинку – демонструє ступінь енергетичного виснаження та потребу у фізичній і психологічній релаксації. Високі значення цієї шкали свідчать про критичне перевантаження, що може призвести до зниження ефективності та виникнення психосоматичних симптомів.

10. Моральна установка на відданість професії – є протилежною тенденцією до вигоряння і відображає ступінь етичної відповідальності, почуття покликання, ідентифікації з професійною роллю та готовності допомагати іншим. Високі показники цієї шкали свідчать про внутрішню мотивацію, гуманістичні цінності та професійну стійкість особистості.

Отже, сукупність цих десяти показників дає змогу не лише визначити загальний рівень професійного вигоряння, а й деталізувати його структурні прояви – від емоційного виснаження до зміни ставлення до праці та соціального оточення.

3. Методика стресостійкості (резильєнтності) Коннора – Девідсона (CD-RISC-10) в адаптації Н. Школіної є одним із найпоширеніших інструментів для оцінювання здатності особистості адаптуватися, відновлювати психологічну

рівновагу та ефективно функціонувати в умовах стресу. Оригінальна версія шкали була розроблена К. Коннором і Дж. Девідсоном у 2003 році, а у 2020 році вона пройшла крос-культурну адаптацію для української вибірки відповідно до міжнародних стандартів перекладу та психометричної перевірки. Українська адаптація CD-RISC-10 продемонструвала високу надійність і валідність, що дозволяє використовувати її для оцінювання психологічної стійкості працівників різних професій, зокрема гуманітарних організацій, діяльність яких супроводжується підвищеним рівнем емоційного навантаження, невизначеністю та моральною відповідальністю. Методика спрямована на виявлення рівня резильєнтності як інтегральної особистісної якості, що поєднує емоційну стабільність, гнучкість мислення, самоконтроль, рішучість і впевненість у власних силах. Вона дозволяє оцінити здатність особистості ефективно долати труднощі, зберігати оптимізм і мотивацію навіть у стресових або кризових ситуаціях.

Опитувальник складається з 10 тверджень, кожне з яких респондент оцінює за п'ятибальною шкалою від 0 («ніколи») до 4 («майже завжди»), залежно від того, наскільки дане твердження відповідає його стану протягом останнього місяця. Загальний показник резильєнтності обчислюється як сума балів за всіма пунктами (від 0 до 40), де вищі результати свідчать про більш розвинену здатність до подолання стресу. Згідно з українською адаптацією, низький рівень стресостійкості визначається при сумі балів до 26, середній – у межах 27–32, високий – понад 32 бали. Отримані результати відображають рівень психологічної гнучкості, здатності до саморегуляції та конструктивного мислення у складних обставинах. Головними перевагами шкали Коннора – Девідсона є її стислість, простота у використанні, висока валідність та універсальність у застосуванні для різних контингентів, зокрема і для оцінки резильєнтності психологів, що дозволяє комплексно дослідити їхні ресурси психологічної стійкості в умовах воєнних викликів.

4. Методика вивчення емоційного інтелекту особистості в адаптації М.В. Зарицької спрямована на комплексне визначення рівня розвитку емоційного інтелекту як інтегральної характеристики, що забезпечує ефективну регуляцію емоцій, розуміння власних переживань та емоцій інших людей, а також здатність використовувати емоційні стани у діяльності та міжособистісному спілкуванні. Створення методики ґрунтується на аналізі численних інструментів оцінки емоційного інтелекту, а також на висновках авторки щодо необхідності вдосконалення діагностичного апарату, який дозволяв би отримувати повний профіль емоційної компетентності респондента. У структурі методики враховано різні наукові підходи до розуміння емоційного інтелекту — як здатності керувати емоціями (Д. Майєр, П. Саловей), використовувати їх у мисленні (Д. Гоулман), оперувати емоційними станами у складних ситуаціях (Е. Носенко, Н. Коврига), що дозволило сформулювати цілісний інструмент із високою змістовою валідністю.

Методика містить 76 суджень, на які респондент відповідає за чотирибальною шкалою («майже завжди», «часто», «інколи», «ніколи»), що дозволяє кількісно оцінити вираженість окремих емоційних здатностей. У структурі емоційного інтелекту виділено чотири ключові компоненти, кожен із яких репрезентований низкою тверджень:

- Розуміння особистістю власних емоцій – охоплює здатність усвідомлювати внутрішні переживання, розпізнавати власні емоційні реакції, оцінювати їх у конкретних ситуаціях.
- Самоконтроль і саморегуляція емоцій – включає здатність керувати інтенсивністю емоційних переживань, контролювати імпульсивні реакції та зберігати стабільність у стресових ситуаціях.
- Розуміння емоцій інших людей – визначає рівень емпатійності, уміння розпізнавати емоційні прояви оточення, інтерпретувати невербальні сигнали та адекватно реагувати на них.

- Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні
- відображає уміння спрямовувати емоційні стани на продуктивну взаємодію, підтримувати оптимальний емоційний фон у професійних та міжособистісних стосунках.

Підрахунок здійснюється шляхом сумування балів за відповідями. Значення «майже завжди» оцінюється у 4 бали, «часто» - 3, «інколи» - 2, «ніколи» - 1 бал. Після цього результати зіставляються з інтерпретаційними діапазонами, поданими у ключі авторки. Для кожної шкали визначено чотири рівні розвитку – високий, достатній, середній та низький, що забезпечує можливість як комплексного аналізу, так і детальної оцінки сильних і слабких сторін емоційного інтелекту. Узагальнений показник емоційного інтелекту формується шляхом сумування балів за всіма компонентами.

Таким чином, методика М. В. Зарицької має високу діагностичну цінність, оскільки дозволяє отримати не лише інтегральний показник емоційного інтелекту, але й диференційований профіль емоційних компетентностей, що є важливим у контексті дослідження професійного функціонування психологів і прогнозування їхньої стійкості до емоційного вигорання та прокрастинації.

Вибірка дослідження. У емпіричному дослідженні взяли участь 50 практичних психологів та психологинь, які представляють різні організаційні та професійні контексти роботи. Вибірка репрезентує фахівців різного рівня професійної підготовки, спеціалізації та стажу роботи, що забезпечує можливість комплексного аналізу чинників емоційного вигорання та прокрастинації в умовах реальної практики.

За статевим складом вибірка включає переважно жінок (приблизно 70%), що узгоджується з гендерною структурою професії психолога в Україні, та 30% чоловіків. Віковий діапазон учасників становить від 18 до 43 років, середній вік 29,7 років. Щодо освітнього рівня, у вибірці представлено психологів із першою вищою освітою (бакалаври і магістри), а також фахівців

із другою вищою освітою та аспірантів, що дозволяє врахувати вплив освітньої підготовки на прояви емоційного вигорання, резильєнтності та прокрастинації. Близько половини респондентів є магістрантами або мають завершену магістратуру, решта – бакалаври або здобувачі другої освіти.

Професійні спеціалізації учасників охоплюють широкий спектр напрямів діяльності: шкільні психологи, консультанти, психотерапевти, дослідники, психологи медичних закладів, фахівці центрів пробації, психологи приватної практики. У вибірці представлені учасники з різним професійним стажем: до 1 року, 1–3 роки, 4–7 років, понад 7 років.

Важливою характеристикою вибірки є наявність / відсутність супервізійної підтримки. Приблизно дві третини респондентів ($\approx 65\%$) регулярно отримують супервізію, тоді як інші працюють без такої підтримки. Це створює можливість для аналізу супервізії як одного з потенційних захисних механізмів проти професійного виснаження та прокрастинації.

Для вирішення поставлених завдань застосовано комплекс математико-статистичних методів за допомогою пакетів програм Microsoft Excel та Statistica 12. При обробці даних були використані методи описової статистики (середнє арифметичне, дисперсія та стандартні відхилення, відсотковий аналіз), а також критерій Шапіро-Уїлка для перевірки даних на відповідність нормальному розподілу, кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, множинний регресійний аналіз для виявлення чинників попередження вигорання та прокрастинації у психологів.

2.2. Результати емпіричного дослідження чинників вигорання і прокрастинації психологів.

2.2.1. Особливості прояву емоційного вигорання у діяльності психологів

Першим етапом емпіричного дослідження стало визначення рівнів прояву емоційного вигорання серед психологів, що дало змогу окреслити загальну картину їхнього психоемоційного стану. За загальним рівнем прояву результати методики дослідження емоційного вигорання О. Чабана представлені на рисунку 2.2.1.

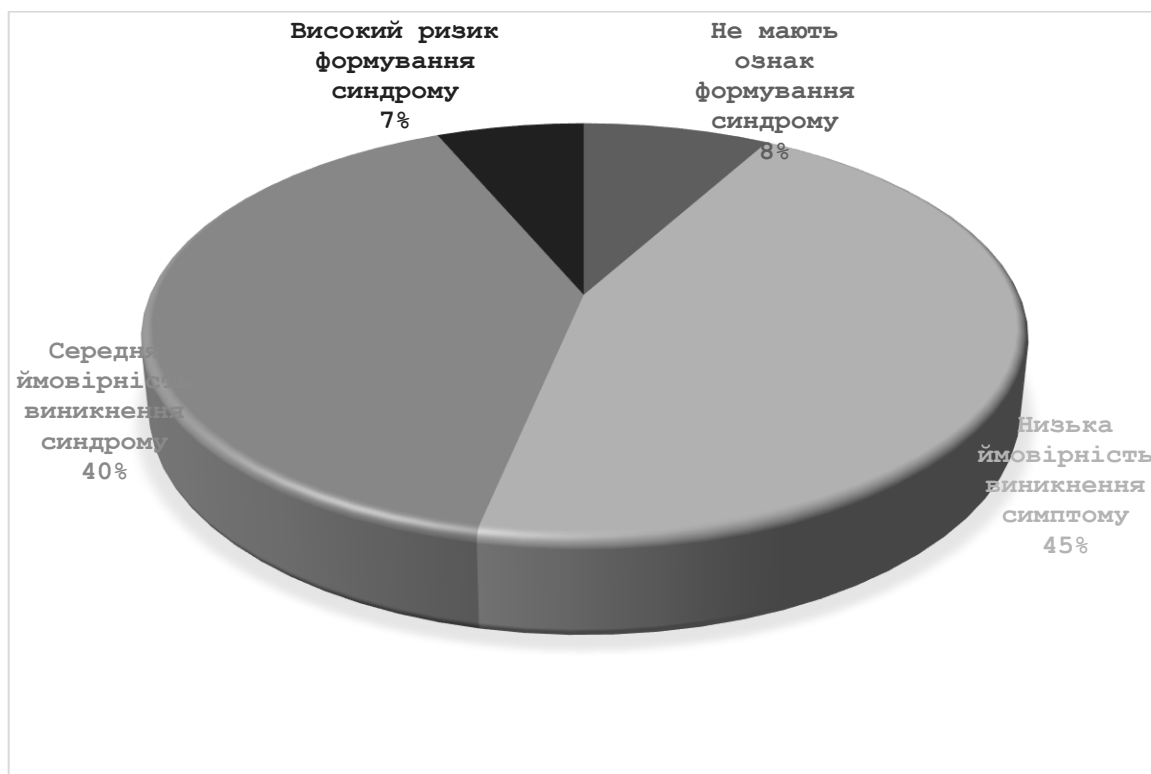


Рис. 2.1. Характеристика ризиків прояву емоційного вигорання у досліджуваних (у%).

За результатами діагностики встановлено, що 10% респондентів не демонструють жодних ознак формування синдрому емоційного вигорання, що може свідчити про достатній рівень адаптивності, оптимальний режим навантаження або високу наявність зовнішніх та внутрішніх ресурсів. Майже половина вибірки (48%) має низьку ймовірність розвитку вигорання, тобто перебуває у відносно стабільному стані, для якого характерні помірні вимоги та збалансованість між професійними обов'язками і доступними ресурсами. Водночас у 34% психологів виявлено середній рівень імовірності виникнення

вигорання, а 8% фахівців перебувають у групі високого ризику – саме ці суб'єкти вже демонструють характерні симптоми, що свідчать про початок стійких процесів виснаження.

На нашу думку, такий розподіл є типовим для допомагаючих професій, у яких постійна взаємодія з людьми, включаючи емоційно вразливі групи, інтенсивна емпатійна участь, висока відповідальність та навантаження створюють потенційно стресогенне середовище. Психологи, особливо ті, що працюють у консультуванні, психотерапії та шкільному середовищі, часто зазнають подвійного навантаження: з одного боку, підтримують клієнтів у кризових ситуаціях, а з іншого – здійснюють складну інтелектуальну й емоційну роботу з аналізу проблеми, утримання меж і збереження власного ресурсу. Попри це, переважання низьких значень ризику може свідчити про достатній рівень професійної зрілості, ефективні навички емоційної саморегуляції, наявність супервізійної підтримки, внутрішню мотивацію та розуміння важливості власної професійної ролі.

Подальший аналіз окремих параметрів емоційного вигорання дав змогу виокремити симптоми, які виявилися найбільш напруженими та клінічно значущими серед психологів, що наочно представлено на рис. 2.2.2.

Представлені на рис 2.2.2 результати прояву за окремими симптомами вигорання серед вибірки психологів свідчать про те, що найбільш вираженим виявилось професійне незадоволення, що демонструє тенденцію до зниження позитивного ставлення до роботи, відчуття нестачі результативності або визнання. Близько 28% респондентів мають високий рівень цього показника, а ще 22% - середній. Це вказує на те, що частина фахівців переживає втрату емоційного піднесення, виснаження від рутини або невідповідність між очікуваною та реальною віддачею від професійної діяльності.



Рис 2.2. Характеристика проявів окремих симптомів емоційного вигоряння у досліджуваних (у %).

Симптоми емоційно-вольового виснаження також займають значну частку: 18% опитаних продемонстрували високі показники, а 36% - середні. Такі результати свідчать про хронічне перевантаження, зниження здатності до тривалої концентрації, відчуття виснаження після робочих взаємодій, а також про труднощі з поверненням до емоційної рівноваги після роботи. Подібні симптоми можуть бути пов'язані із частотою емоційно напружених консультацій, недостатньою кількістю перерв, високим попитом на психологічні послуги або обмеженими можливостями для відновлення ресурсів.

Симптоми деперсоналізації та емоційного дистанціювання спостерігаються у 20% опитаних на високому рівні та у 39% - на середньому. Деперсоналізація виникає як захисний механізм проти надмірного співпереживання, але у професії психолога її зростання може свідчити про

втому, втрату емпатійної чутливості, формальність у взаємодії з клієнтами, а подекуди – про бажання уникати емоційно складних тем. Слід зазначити, що помірні показники деперсоналізації характерні для фахівців із великим навантаженням, що, відповідно, може свідчити про поступове виснаження емоційних резервів.

Також значущими є симптоми втоми та постійного дефіциту часу, де 15% психологів мають високий рівень прояву, а 42% - середній. Цей показник демонструє характерне для сучасної професії відчуття постійної зайнятості, багатозадачність, необхідність виконання додаткових адміністративних функцій та недостатню можливість відпочинку. У свою чергу, астено-депресивні симптоми виявляються переважно низько: 56% мають низький рівень, 32% - середній, і лише 12% - високий. Такий розподіл свідчить про те, що більшість психологів не перебувають у стані глибокої емоційної апатії, однак частина з них вже може переживати пригніченість, втрату енергії або емоційну сплосненість.

Показники тривожних симптомів мають переважно середній характер: 62% респондентів демонструють середні значення, а 38% - низькі. Високих показників не виявлено, що є закономірним для вибірки професійних психологів, які володіють знаннями та навичками регуляції тривоги. Однак середні значення можуть відображати природну напругу, пов'язану з відповідальністю, складністю випадків та постійним оцінюванням власної ефективності.

Симптоми потреби в усамітненні та уникненні соціальних взаємодій переважають на низькому рівні (58%), хоча 42% демонструють середні прояви цього показника. Це свідчить про те, що більшість психологів не уникають спілкування, однак у частини з них уже формується потреба в дистанціюванні після інтенсивних емоційних навантажень. Матеріальне незадоволення не є провідним чинником у структурі вигорання: 70% респондентів мають низькі

показники. Це свідчить про те, що для більшості фахівців домінує внутрішня, а не зовнішня мотивація.

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що серед психологів сформувалася помірно виражена картина емоційного вигорання: з одного боку, спостерігається достатній рівень емоційної стійкості, професійної залученості та відповідальності, а з іншого – значна частина вибірки має симптоми, які сигналізують про початкові фази виснаження. Це підкреслює необхідність систематичної профілактики, впровадження супервізійних практик, розвитку емоційної саморегуляції, підтримки внутрішніх ресурсів та оптимізації професійного навантаження. Вчасне втручання та підтримка можуть запобігти переходу від помірних симптомів до хронічного вигорання та сприяти довгостроковому збереженню професійної ефективності психологів.

2.2.2. Результати дослідження особливостей прокрастинації психологів

Наступними нами були проаналізовані результати за показниками прокрастинації отримані за опитувальником М. Кисельової. На рис. 2.2.3 представлений відсотковий розподіл за загальними показниками прокрастинації.



Рис 2.2.3. Відсотковий розподіл досліджуваних за загальним рівнем прокрастинації (у %).

З рис 2.2.3 можна побачити, що за інтегральною шкалою «Загальна прокрастинація» виявлено, що 16% респондентів мають низький рівень, 60% - середній та 24% - високий рівень вираженості прокрастинації у поведінці. Таким чином, більшість психологів демонструють помірний рівень відкладання, характерний для загальної популяції та часто пов'язаний із багатозадачністю, високою завантаженістю й емоційним навантаженням їхньої професійної діяльності. Водночас майже чверть вибірки перебуває у зоні високого ризику, що вказує на можливість формування хронічних патернів уникання та потребу у цілеспрямованій психологічній підтримці.

На рис 2.2.3 представлені відсоткові показники для інших шкал методики М. Кисельової в контексті прокрастинації.

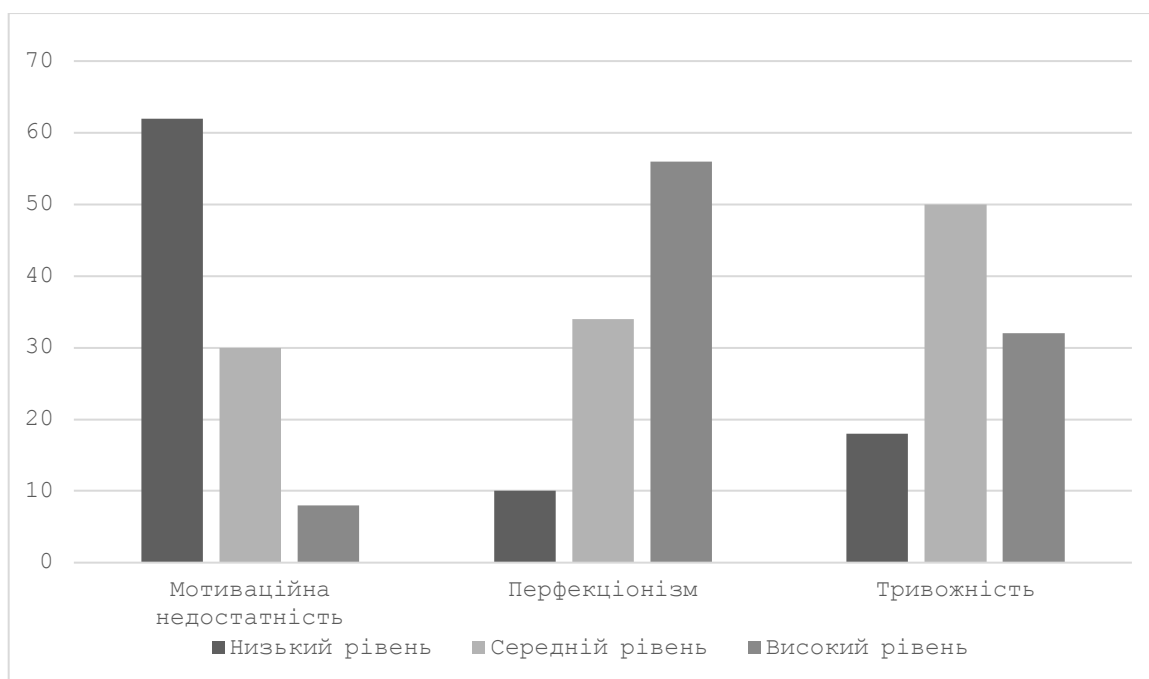


Рис 2.4. Відсотковий розподіл досліджуваних за рівнями прояву чинників прокрастинації (у %)

Представлені на рис. 2.4 дані щодо структурних чинників прокрастинації демонструють помітну варіативність рівнів їх прояву та відображають специфіку професійної групи психологів. Найбільш оптимістичною виглядає картина за шкалою «Мотиваційна недостатність»: 62 % учасників мають низький рівень, 30 % - середній, і лише 8 % - високий. Такий розподіл свідчить про виражену професійну вмотивованість вибірки та високу орієнтацію на діяльність допомагаючого характеру. Більшість респондентів демонструють достатній внутрішній стимул до виконання професійних обов'язків, що є очікуваним у контексті дослідження психологів, значна частина яких перебуває на етапі активного професійного становлення, навчання або початку практики. Низький рівень мотиваційної недостатності означає відсутність тенденції уникати діяльності через брак сенсу чи інтересу, а поодинокі випадки високих показників можуть бути пов'язані із ситуативним перевантаженням, емоційним виснаженням або недостатнім досвідом роботи.

На відміну від цього, за шкалою «Перфекціонізм» спостерігається інша динаміка: низький рівень мають лише 10 %, натомість середній рівень властивий 34 %, а високий – 56 % респондентів. На нашу думку, домінування високих показників у вибірці психологів не варто тлумачити як деструктивний перфекціонізм. У професійному контексті допомагаючих спеціальностей це часто є проявом відповідальності, прагнення виконувати роботу якісно та надавати максимально ефективну підтримку клієнтам. Для багатьох молодих психологів високі стандарти діяльності виконують не лише регулятивну, а й смислотворчу функцію: вони стають внутрішньою опорою у нових або складних професійних ситуаціях. Водночас такі підвищені вимоги до себе можуть збільшувати ризик емоційної напруги у майбутньому, якщо не поєднуються з достатнім рівнем самоспівчуття та навичками саморегуляції.

Щодо шкали «Тривожність», то результати демонструють змішану картину: низький рівень мають 18 % психологів, середній – 50 %, а високий – 32 %. Підвищені показники тривожності у значної частини вибірки є цілком закономірними та відображають її вікову та професійну специфіку. Близько половини респондентів – це молоді фахівці або студенти старших курсів, які лише формують професійну ідентичність і стикаються з невизначеністю, відповідальністю та новими викликами у роботі з клієнтами. Для початкових етапів професійної діяльності помірна тривожність є адаптивним показником, який відображає підвищену уважність, відповідальність та бажання не допустити помилки. Водночас висока тривожність у третини учасників може сигналізувати про потребу у розвитку навичок емоційної регуляції, супервізійної підтримки та формування стійкіших механізмів професійної впевненості.

У цілому результати за шкалами прокрастинації демонструють збалансовану, але неоднорідну картину: оптимістично низькі показники мотиваційної недостатності поєднуються з високими стандартами діяльності та помірно підвищеною тривожністю, характерною для молодих фахівців.

Такий профіль можна інтерпретувати як ознаку професійного зростання, де фахівці одночасно відчують високу внутрішню мотивацію і відповідальність, але стикаються з природними труднощами становлення професійної фаховості.

2.2.3. Взаємозв'язок вигорання та прокрастинації психологів

Наступним етапом обробки даних емпіричного дослідження було проведення кореляційного аналізу між показниками емоційного вигорання та прокрастинації у психологів. Враховуючи, що за критерієм Шапіро-Уїлка було виявлено, що певна кількість шкал не відповідають закону нормального розподілу даних, то для подальшого кореляційного аналізу нами було обрано непараметричний критерій Спірмена, критичними значеннями якого ми вважали 0,279 на 5% і 0,361 на 1% рівнях значущості.

Таблиця 2.1

Результати кореляційного аналізу між показниками емоційного вигорання та прокрастинації

Показники	Рівень емоційного вигорання
Мотиваційна недостатність	0,412*
Перфекціонізм	0,258
Тривожність	0,367*
Загальна прокрастинація	0,579**

*- статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,05$.

** - статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,01$

Представлені в табл 2.1 результати дають змогу визначити характер зв'язку між проявами емоційного вигорання та різними компонентами прокрастинації у психологів. Найбільш виражений зв'язок виявлено між рівнем емоційного вигорання та загальною прокрастинацією ($\rho = 0,579$; $p \leq 0,01$), що свідчить про те, що психологи з вищим рівнем схильності відкладати виконання важливих завдань та ухвалення рішень демонструють і більш

високий рівень емоційного виснаження. Такий результат, на нашу думку, є закономірним, оскільки прокрастинація виступає не лише поведінковою стратегією уникання, а й індикатором зниження внутрішнього ресурсу, перевантаження та емоційної втоми.

Позитивний і статистично значущий зв'язок також виявлено між емоційним вигоранням та мотиваційною недостатністю ($\rho = 0,412$; $p \leq 0,05$). Це означає, що зниження внутрішньої мотивації, невпевненість у досягненні цілей і схильність уникати складних завдань є важливими предикторами формування вигорання. Такий результат підтверджує сучасні уявлення про роль внутрішніх регуляторів діяльності в розвитку професійного виснаження, зокрема у фахівців допомагаючих професій.

Помірний позитивний зв'язок із рівнем емоційного вигорання виявлено для показника тривожності ($\rho = 0,367$; $p \leq 0,05$). З огляду на те, що значна частина вибірки становлять молоді фахівці з невеликим професійним стажем, підвищена тривожність може бути пов'язана з невпевненістю у власній компетентності, побоюваннями помилитися та високою відповідальністю за роботу з людьми. Тривожність у цьому контексті виступає перехідним механізмом між емоційним напруженням та прокрастинативною поведінкою, сприяючи зростанню внутрішнього навантаження і підвищуючи ризик виснаження.

Показник перфекціонізму виявився найменш пов'язаним з емоційним вигоранням ($\rho = 0,258$, $p > 0,05$). Це свідчить про те, що хоча прагнення до високих стандартів і прагнення виконувати обов'язки максимально якісно є типовими рисами психологів, для нашої вибірки вони не є значущими чинниками емоційного виснаження. Більш того, у частини респондентів перфекціонізм може виконувати компенсаторну функцію – бути формою професійної самореалізації та внутрішньої підтримки, особливо в умовах роботи з клієнтами, які переживають складні життєві ситуації.

У цілому, отримані результати демонструють, що найтісніші зв'язки між показниками вигорання виявлені із загальною прокрастинацією, мотиваційною недостатністю та тривожністю, тоді як перфекціонізм відіграє другорядну роль, відіграючи навіть мотивуючу функцію.

2.3.4. Емоційний інтелект, резильєнтність та внутрішня мотивація як чинники запобігання емоційного вигорання та прокрастинації психологів

Наступним етапом обробки даних емпіричного дослідження було проведено аналіз особливостей прояву емоційного інтелекту, резильєнтності та внутрішньої мотивації у психологів. Так, на рис. 2.5 представлено відсотковий аналіз прояву внутрішньої мотивації за методикою В.О. Климчука.

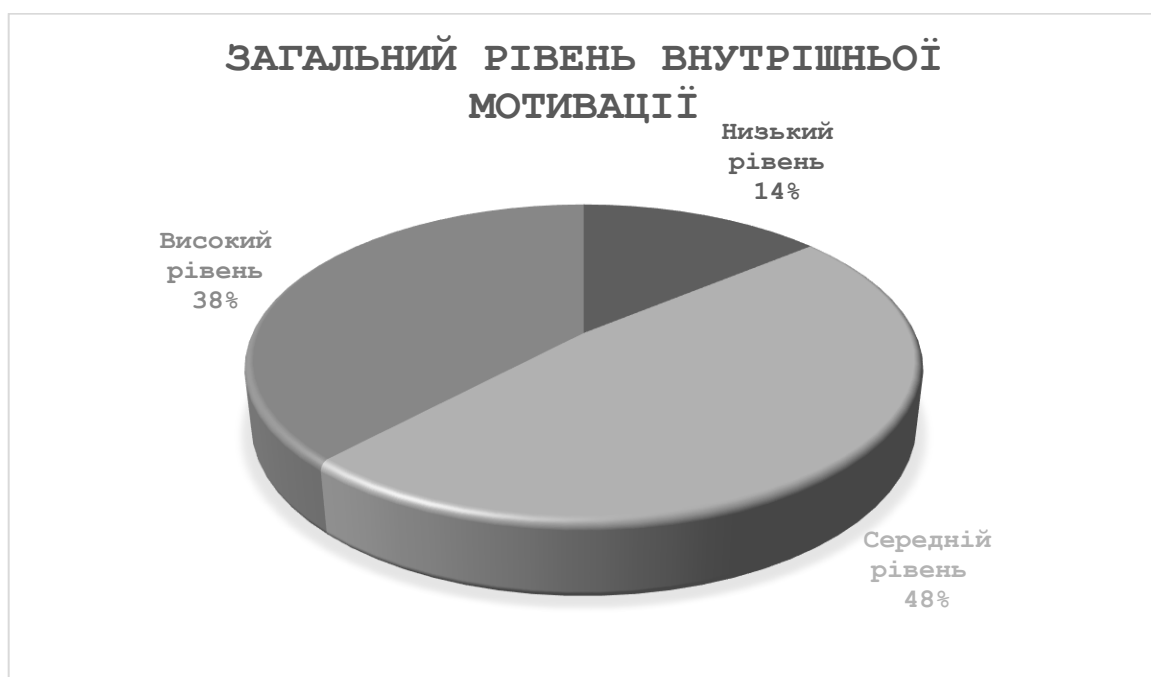


Рис. 2.5 Відсотковий розподіл досліджуваних за проявами внутрішньої мотивації

На рисунку 2.5 подано відсотковий розподіл досліджуваних психологів за рівнями розвитку внутрішньої мотивації. Отримані результати свідчать, що переважна більшість досліджуваних демонструє середній (48%) та високий

(38%) рівні внутрішньої мотивації, тоді як низький рівень виявлено лише у 14% опитаних. Така картина, на нашу думку, є цілком закономірною для вибірки фахівців допомагаючих професій, оскільки саме внутрішня мотивація визначає залученість у професійну діяльність, відчуття її особистісного сенсу та орієнтацію не лише на результат, а й на процес взаємодії з клієнтами.

Домінування середнього рівня (майже половина вибірки) вказує на те, що значна частина психологів достатньо стійко зберігає інтерес до роботи, проте потребує умов, які підтримують мотиваційні ресурси: професійний розвиток, визнання, супервізійну підтримку, можливість впливати на робоче навантаження. Показник у 38% високої внутрішньої мотивації демонструє, що майже кожен третій фахівець має виражену орієнтацію на зміст діяльності, власну професійну місію, прагне до самореалізації та проявляє сталість мотиваційної структури. Саме ці психологи найменш схильні до прокрастинації та мають нижчі ризики вигорання, оскільки внутрішня мотивація є захисним чинником у складних умовах професійної взаємодії.

Водночас наявність 14% досліджуваних із низьким рівнем внутрішньої мотивації потребує уваги, адже слабкий інтерес до діяльності, відсутність внутрішньої смислової опори та домінування зовнішніх мотивів (винагороди, престижу, очікувань оточення), часто можуть виступати предикторами і прокрастинації, і емоційного виснаження.

Загалом результати рисунка демонструють позитивну тенденцію: 86% психологів мають середній або високий рівень внутрішньої мотивації, що створює підґрунтя для стійкої професійної діяльності та формує потужний ресурс запобігання вигоранню та прокрастинаційній поведінці. Однак наявність мотиваційно вразливої групи підкреслює необхідність цілеспрямованих профілактичних програм, спрямованих на підтримку мотиваційних ресурсів, розвиток професійної автономії та підвищення почуття ефективності.

Окремо нами були проаналізовані складові внутрішньої мотивації за методикою В.О. Климчука, що представлено на рис. 2.6.

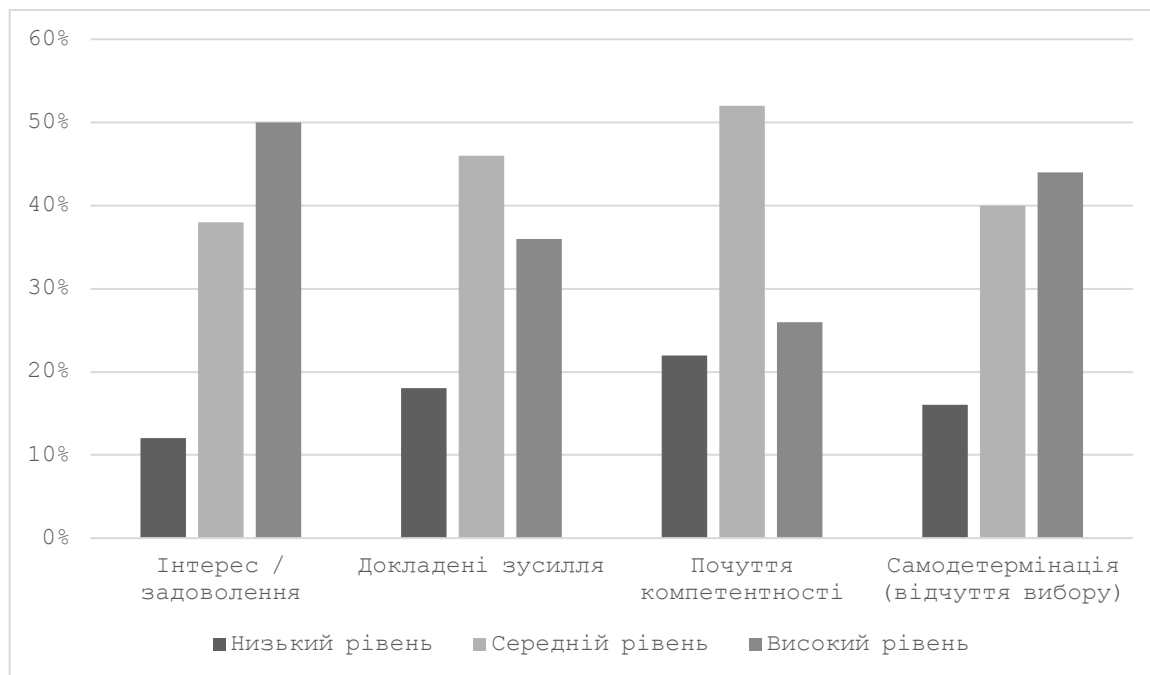


Рис. 2.6. Відсотковий розподіл досліджуваних за проявами внутрішньої мотивації за методикою В.О. Климчука

Рисунок 2.6 відображає розподіл досліджуваних психологів за рівнями прояву основних компонентів внутрішньої мотивації відповідно до методики В.О. Климчука. Аналіз отриманих даних демонструє, що найбільш вираженими у вибірці є інтерес / задоволення від професійної діяльності та самодетермінація (відчуття вибору), тоді як почуття компетентності виявляється порівняно менш сформованим.

За шкалою «Інтерес / задоволення» половина респондентів (50%) демонструє високий рівень, а ще 38% - середній. Лише 12% мають низькі показники. Це свідчить про те, що для більшості психологів професійна діяльність є внутрішньо значущою, емоційно насиченою та приносить відчуття сенсу й залученості. Такий патерн мотивації, на нашу думку, виступає потужним захисним чинником проти прокрастинації і вигорання, адже висока зацікавленість у роботі підтримує активність та енергійність фахівця.

Шкала «Самодетермінація (відчуття вибору)» також характеризується високою результативністю: 44% респондентів мають високий рівень, 40% - середній і лише 16% - низький. Це означає, що значна частина психологів сприймає свою професійну активність як вільний, усвідомлений вибір, здатна відчувати автономію та контролювати власну поведінку у професійному контексті. Відчуття вибору є фундаментом внутрішньої мотивації і водночас протектором від вигорання, оскільки підсилює відповідальність, гнучкість і здатність адаптуватися до труднощів.

Іншу картину спостерігаємо щодо субшкали «Почуття компетентності»: лише 26% фахівців демонструють високий рівень, тоді як більшість – 52% - мають середній, а 22% - низький. Це свідчить, що значна частина психологів відчуває недостатню професійну впевненість, що може бути пов'язано з обмеженим практичним досвідом, тому як переважна частина вибірки були саме молоді люди. Така ситуація створює передумови для тривожності, уникання складних завдань та формування патернів прокрастинації.

Субшкала «Докладені зусилля» демонструє помірно збалансований розподіл: 36% мають високий рівень, 46% - середній і 18% - низький. Це свідчить про те, що більшість психологів готові вкладати значні зусилля у виконання професійних завдань, водночас відчуваючи потребу у підтримці або структурованих умовах, які допомагають утримувати продуктивний темп роботи.

Узагальнено, результати рисунка показують, що внутрішня мотивація психологів має чітко виражене смислове та автономне підґрунтя: фахівці зацікавлені у своїй діяльності, відчувають свободу вибору та самостійність, готові докладати зусилля. Проте недостатньо сформоване почуття компетентності виступає потенційною зоною вразливості, яка може спричиняти сумніви у власних силах, підсилювати тривожність та знижувати ефективність професійного функціонування.

Далі нами були проаналізовані прояви резильєнтності або стресостійкості у вибірці досліджуваних, виявлених за допомогою методики Коннора-Девідсона та представлених на рис. 2.7.

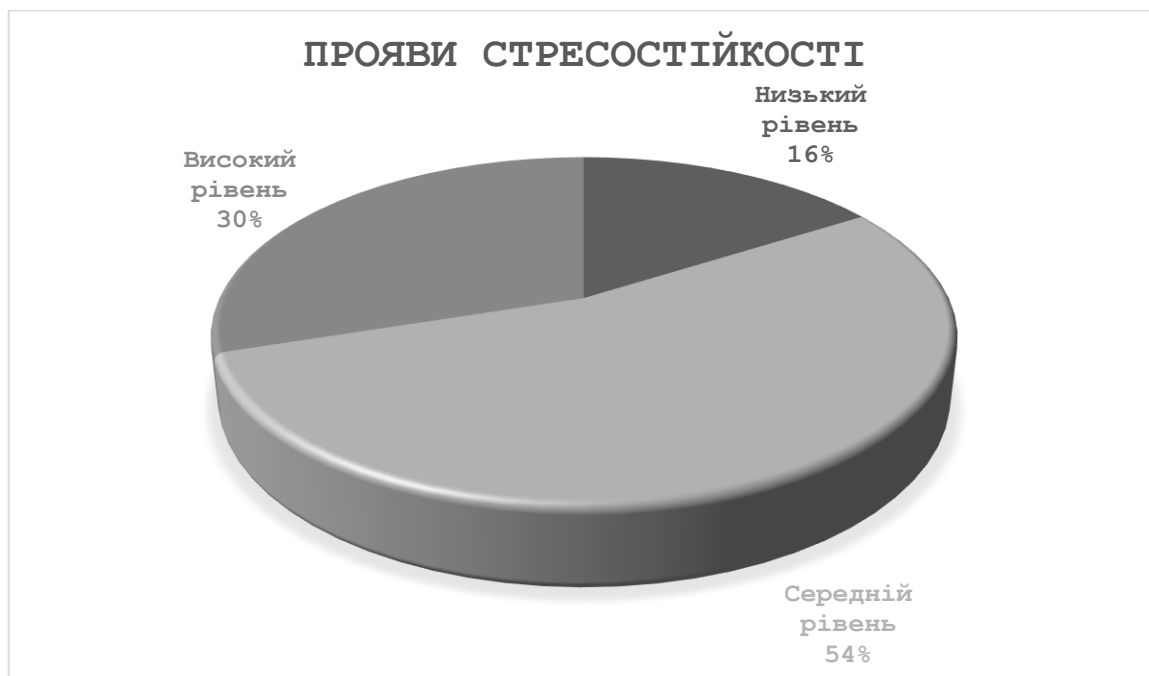


Рис. 2.7. Відсотковий розподіл досліджуваних за проявами стресостійкості за методикою Коннора-Девідсона.

На рис 2.7 представлено переважання середнього та високого рівнів стресостійкості, що загалом свідчить про наявність достатніх адаптаційних ресурсів у більшості респондентів.

Зокрема, половина досліджуваних (54%) має середній рівень стресостійкості, що відображає базову здатність мобілізувати внутрішні ресурси у ситуаціях підвищеного навантаження та долати труднощі без істотного виснаження. Такі показники є типовими для фахівців допомагаючих професій, особливо на етапах професійного становлення, коли навички саморегуляції ще формуються, але уже достатньо активізуються у відповідь на стресові чинники.

Досить значна частка – 30% психологів – демонструє високий рівень стресостійкості. Це свідчить про сформовану здатність до швидкого

відновлення після стресових подій, ефективного контролю емоцій та збереження продуктивності у складних професійних обставинах. Наявність такого рівня резильєнтності вказує на адаптованість до інтенсивних умов діяльності психолога, включно з роботою у конфліктних, кризових чи емоційно насичених середовищах.

Водночас 16% респондентів відзначаються низьким рівнем стресостійкості. Це означає підвищену вразливість до стресових впливів, можливі труднощі в емоційному відновленні та ризик виникнення станів виснаження або дезорганізації діяльності. Така група потребує особливої уваги в контексті профілактики професійного вигорання та розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції та підвищення особистісної резильєнтності.

Узагальнюючи, дані рисунка засвідчують, що більшість психологів має достатній рівень адаптивних ресурсів, який дозволяє ефективно справлятися з професійними та особистісними навантаженнями. Водночас наявність групи з низькими показниками резильєнтності підкреслює важливість систематичного впровадження заходів профілактики стресу та програм розвитку емоційної саморегуляції для підтримання стабільного професійного функціонування.

На рис. 2.8 та 2.9 представлені результати визначення рівня прояву емоційного інтелекту та його складових, виявлених за методикою В.В. Зарицької.

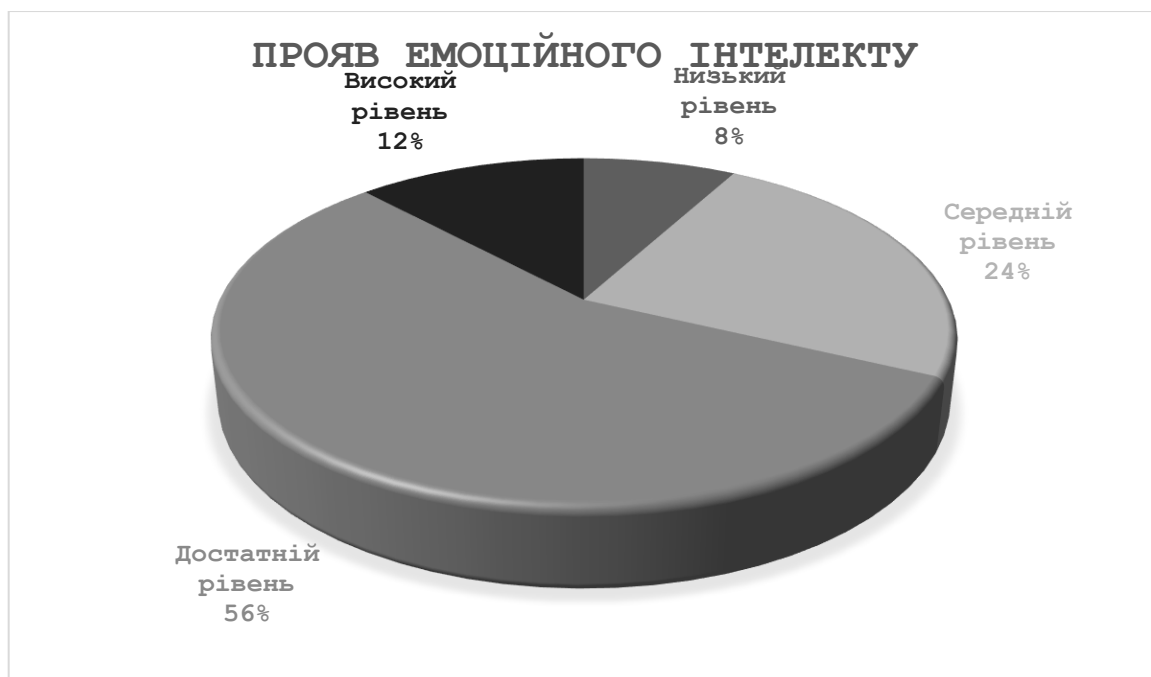


Рис. 2.8. Відсотковий розподіл досліджуваних за загальним рівнем емоційного інтелекту за методикою В.В. Зарицької.

Рисунок 2.8 свідчить про достатньо сприятливу ситуацію щодо сформованості емоційної сфери фахівців, однак вказують і на певні зони потенційної вразливості.

Переважна частина респондентів – 56% - характеризуються достатнім рівнем емоційного інтелекту, що означає вміння розпізнавати власні емоції та емоції інших людей, підтримувати оптимальну емоційну регуляцію, а також використовувати емоційну інформацію для адаптивної поведінки у професійних взаємодіях. Ще 24% досліджуваних демонструють середній рівень емоційного інтелекту. Це свідчить про часткову сформованість емоційної обізнаності та регуляції, проте ймовірний дефіцит гнучкості у складних емоційних ситуаціях або підвищену залежність від зовнішніх факторів. Водночас 12% учасників мають високий рівень емоційного інтелекту. Це група зі значно вираженими навичками емоційної обізнаності, саморегуляції, емпатійного реагування та ефективного управління емоційно насиченими ситуаціями. Варто зазначити, що низький рівень емоційного

інтелекту виявлено лише у 8% досліджуваних. Це свідчить про потенційні труднощі у сфері емоційної диференціації, розуміння власних переживань або регуляції імпульсивних реакцій. Хоча така частка є невеликою, вона має важливе практичне значення, оскільки низький емоційний інтелект у психолога може бути суттєвим чинником ризику розвитку емоційного виснаження, професійної дезадаптації та прокрастинації.

Узагальнюючи результати, можна зазначити, що емоційний інтелект більшості вибірки психологів знаходиться на достатньому або високому рівні, що забезпечує емоційну стабільність та ефективність професійної діяльності. Однак наявність частини фахівців із середнім і низьким рівнями вказує на потребу у розвитку навичок емоційної регуляції, що є актуальним напрямом профілактики вигорання та підсилення професійної стійкості.

На рис 2.9 представлено відсотковий розподіл досліджуваних за рівнями прояву окремих компонентів емоційного інтелекту за методикою В.В. Зарицької.

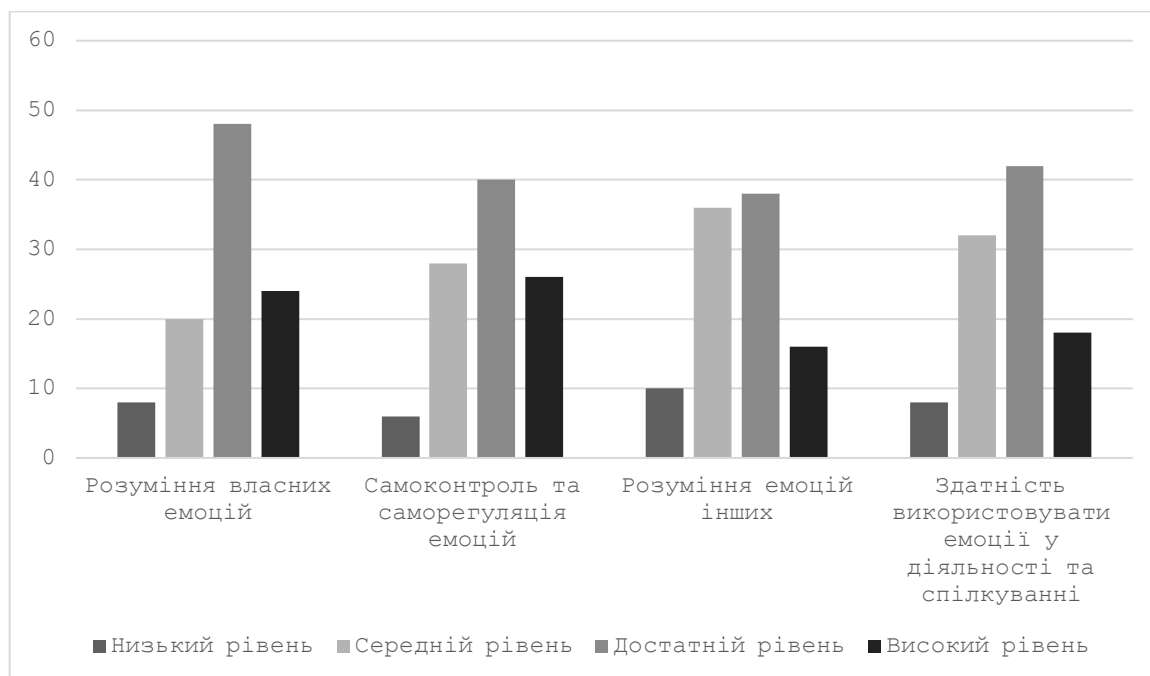


Рис. 2.9. Відсотковий розподіл досліджуваних за компонентами емоційного інтелекту за методикою В.В. Зарицької.

Наведені на рис. 2.9 результати відображають розподіл досліджуваних психологів за рівнями сформованості чотирьох ключових компонентів емоційного інтелекту: розуміння власних емоцій, самоконтролю та емоційної саморегуляції, розуміння емоцій інших людей, а також здатності ефективно використовувати емоції у діяльності й спілкуванні. Загальна картина свідчить про достатню сформованість емоційної компетентності у вибірці, хоча окремі компоненти залишаються менш розвиненими та потребують удосконалення.

Найвищі показники спостерігаються за компонентом «Розуміння власних емоцій»: достатній рівень продемонстрували 48% психологів, а високий – 24%. Це вказує на те, що більшість фахівців добре усвідомлюють власні емоційні стани та здатні інтегрувати цю інформацію у процес саморефлексії й професійної взаємодії. Лише 8% мають низькі показники, що дозволяє говорити про невелику частку осіб із вираженими труднощами у сфері емоційної обізнаності.

За компонентом «Самоконтроль та саморегуляція емоцій» домінують достатні (40%) та високі (26%) рівні, тоді як середній рівень характерний для 28% учасників. Це свідчить про те, що психологи загалом здатні ефективно контролювати інтенсивність емоційних реакцій, підтримувати професійну стабільність у стресових ситуаціях та адаптувати власну поведінку до емоційного контексту взаємодії. Лише 6% досліджуваних виявили низький рівень саморегуляції, що може негативно впливати на якість професійної діяльності.

Компонент «Розуміння емоцій інших людей» має дещо відмінний розподіл: достатній рівень виявлено у 38%, високий – у 16%, а середній рівень – у найбільшій групі, 36%. Це свідчить про загалом позитивну тенденцію до емпатійної чутливості, однак така конфігурація вказує і на значну міжособистісну варіативність у здатності психологів зчитувати та інтерпретувати емоційні стани інших. Низький рівень у 10% респондентів

підкреслює потребу у додатковому розвитку навичок соціально-емоційного сприйняття.

Щодо компонента «Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні», достатній рівень зафіксовано у 42%, високий – у 18%, тоді як середній рівень демонструють 32% респондентів. Це свідчить про загальну сформованість уміння інтегрувати емоційні процеси у професійні дії, проте для значної частини фахівців це вміння ще потребує вдосконалення. Лише 8% мають низький рівень, що відповідає загальному тренду достатнього розвитку емоційної компетентності у вибірці.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що найсильнішими сторонами емоційного інтелекту досліджуваних психологів є розуміння власних емоцій та здатність до саморегуляції. Натомість розуміння емоцій інших і використання емоцій у професійній діяльності виявилися більш варіативними та менш стабільними компонентами, що є типовим для фахівців із невеликим професійним стажем. Виявлені особливості вказують на важливість подальшого розвитку емпатійної чутливості, навичок емоційного аналізу та конструктивної емоційної взаємодії, які виступають ключовими чинниками профілактики емоційного вигорання та зниження проявів прокрастинації у психологів.

Далі нами було проведено кореляційний аналіз між визначеними чинниками та рівнем емоційного вигорання та прокрастинації у психологів. Так, в табл. 2.2 наведені виявлені кореляційні зв'язки між досліджуваними явищами.

Таблиця 2.2

Результати кореляційного аналізу між показниками виокремлених чинників та рівнем емоційного вигорання психологів

Показники виокремлених чинників	Рівень емоційного вигорання
Інтерес / задоволення	-0,431**
Докладені зусилля	-0,198

Почуття компетентності	-0,512**
Самодетермінація (відчуття вибору)	-0,344*
Загальний показник внутрішньої мотивації	-0,559**
Рівень стресостійкості	-0,602**
Розуміння власних емоцій	-0,381**
Самоконтроль та саморегуляція емоцій	-0,417**
Розуміння емоцій інших	-0,214
Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	-0,321*
Загальний показник емоційного інтелекту	-0,468 **

* - статистично значущі зв'язки на 5% рівні значущості;

** - статистично значущі зв'язки на 1% рівні значущості.

Результати кореляційного аналізу, представлені в табл 2.2, засвідчили наявність низки статистично значущих зв'язків між показниками внутрішньої мотивації, резильєнтності та емоційного інтелекту й рівнем емоційного вигорання психологів. Найщільнішим виявився статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між стресостійкістю та рівнем вигорання у досліджуваних ($\rho = -0,602$; $p \leq 0,01$). Це означає, що психологи з високим рівнем резильєнтності значно рідше переживають емоційне виснаження, оскільки здатні ефективно відновлювати ресурси та адаптуватися до професійних труднощів. Наступним за силою виступає зв'язок загального показника внутрішньої мотивації, який також обернено пов'язаний із вигоранням ($\rho = -0,559$; $p \leq 0,01$). Внутрішньо вмотивовані фахівці більше орієнтуються на смислові аспекти діяльності, що знижує ймовірність виснаження навіть за високого навантаження.

Значущим ресурсним чинником є і почуття професійної компетентності, яке демонструє виражений негативний кореляційний зв'язок із вигоранням ($\rho = -0,512$; $p \leq 0,01$). Психологи, які впевнені у власній ефективності, краще справляються зі стресовими ситуаціями та рідше відчувають емоційне спустошення. Подібний захисний вплив має й емоційний інтелект загалом, що

також корелює з вигоранням на статистично значущому рівні ($\rho = -0,468$; $p \leq 0,01$). Високий емоційний інтелект полегшує розпізнання власних емоцій, регуляцію стресу та конструктивну взаємодію з іншими, що мінімізує ризик професійного виснаження.

Важливим ресурсотворювальним фактором виявився інтерес і задоволення професійною діяльністю, який має значущий негативний зв'язок із вигоранням ($\rho = -0,431$; $p \leq 0,01$). Чим більше фахівець відчуває смисл і задоволення від роботи, тим менше він схильний до хронічної емоційної втоми. Також значущими є показники, пов'язані з емоційною регуляцією: самоконтроль та саморегуляція емоцій мають негативний зв'язок із вигоранням ($\rho = -0,417$; $p \leq 0,01$), що свідчить про важливість уміння стримувати імпульсивні реакції та підтримувати внутрішню рівновагу. Розуміння власних емоцій також виступає захисним чинником ($\rho = -0,381$; $p \leq 0,01$), оскільки здатність до емоційної рефлексії дозволяє своєчасно розпізнавати перевтому та попереджати розвиток вигорання.

Низка зв'язків виявилася значущою на рівні $p \leq 0,05$. Зокрема, самодетермінація (відчуття вибору) має негативну кореляцію з рівнем вигорання ($\rho = -0,344$; $p \leq 0,05$), що підкреслює важливість автономії у прийнятті професійних рішень. Також значущим є зв'язок між вигоранням та здатністю використовувати емоції у професійній діяльності ($\rho = -0,321$; $p \leq 0,05$), що вказує на роль емоційної гнучкості у профілактиці виснаження.

Водночас за окремими показниками не було виявлено статистично значущих зв'язків з рівнем емоційного вигорання. Так, докладені зусилля не мають значущого зв'язку з вигоранням ($\rho = -0,198$), що свідчить: сама інтенсивність роботи не визначає ступінь виснаження, якщо фахівець має достатні внутрішні й емоційні ресурси. Аналогічно, за показником розуміння емоцій інших людей не виявлено статистично значущих кореляційних зв'язків з рівнем емоційного вигорання ($\rho = -0,214$), що свідчить відповідно про відсутність прямого зв'язку між емпатійною чутливістю та інтенсивністю

емоційного виснаження. Такі результати можуть означати, що сам по собі факт уважного сприймання емоцій інших не визначає ризику вигорання, тоді як значно важливішими є внутрішні механізми регуляції, здатність відновлювати власні ресурси та підтримувати оптимальний емоційний баланс. Іншими словами, не обсяг емоційної включеності у переживання клієнтів, а саме вміння керувати власними емоціями виступає більш значущим захисним чинником.

Виходячи з того, що між рівнем емоційного вигорання та більшістю досліджених психологічних характеристик, які виокремлені як чинники, які можуть попереджувати виникнення емоційного вигорання, було виявлено достатньо статистично значущих кореляційних зв'язків, наступним етапом емпіричного дослідження стало проведення множинного регресійного аналізу. Його метою було визначення порівняльного внеску різних мотиваційних, емоційно-регуляційних характеристик та стресостійкості у загальний рівень емоційного вигорання психологів.

Для цього було застосовано багатомірну лінійну регресію з покроковим включенням змінних, що дозволяє відібрати найбільш інформативні предиктори та побудувати оптимальну модель прогнозування. У якості незалежних змінних (предикторів) до моделі було включено всі досліджені показники: субшкали внутрішньої мотивації (інтерес/задоволення, докладені зусилля, почуття компетентності, самодетермінація) та загальний показник внутрішньої мотивації; рівень резильєнтності; а також компоненти емоційного інтелекту (розуміння власних емоцій, самоконтроль і емоційна саморегуляція, розуміння емоцій інших, здатність використовувати емоції у діяльності) та загальний показник емоційного інтелекту.

Таблиця 2.3

Регресійна статистика для моделі предикторів
емоційного вигорання психологів

Показник	Розрахункове значення
Множинний R	0,781
R-квадрат	0,611
Скорегований R ²	0,573
Стандартна похибка	5,82
F-критерій (значущість моделі)	F = 16,42; p ≤ 0,000

Отримані дані свідчать, що побудована модель є статистично значущою. Значення коефіцієнта множинної кореляції $R = 0,781$ вказує на високий рівень зв'язку між сукупністю предикторів і рівнем емоційного вигорання. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,611$ означає, що 61,1 % варіативності вигорання пояснюється включеними психологічними показниками – що є достатньо високим значенням для психологічних досліджень.

Таблиця 2.4.

Статистично значущі предиктори емоційного вигорання психологів

Показник	β (стандартизований коефіцієнт)	Показник t- критерію Стьюдента	Рівень значущості
Рівень резильєнтності	-0,394	4,82	0,000
Загальний показник внутрішньої мотивації	-0,351	4,27	0,001
Почуття компетентності	-0,288	3,66	0,002
Самоконтроль та саморегуляція емоцій	-0,241	2,98	0,005
Розуміння власних емоцій	-0,192	2,41	0,019

Отримана модель прогнозування дозволила виокремити п'ять ключових психологічних чинників, що мають найбільше значення у запобіганні виникнення емоційного вигорання у психологів.

1. Найсильнішим предиктором у сформованій моделі виступає резильєнтність ($\beta = -0,394$). Висока стресостійкість значно знижує ймовірність вигорання, дозволяючи психологам швидше відновлювати емоційні ресурси,

адаптуватися до напружених умов взаємодії з клієнтами та протистояти професійному стресу.

2. Внутрішня мотивація також є вагомим захисним чинником ($\beta = -0,351$). Можна говорити, що психологи, які керуються внутрішніми цінностями, смыслом діяльності та особистісною залученістю, значно рідше відчують виснаження та зберігають професійну стійкість у складних ситуаціях.

3. Почуття компетентності ($\beta = -0,288$) також істотно зменшує ризик вигорання. Можна говорити, що фахівці, які відчують свою ефективність і професійну спроможність, краще витримують емоційне навантаження і рідше переживають демотивацію.

4. Самоконтроль і емоційна саморегуляція ($\beta = -0,241$)

Уміння керувати емоційними реакціями, залишатися зібраним у кризових ситуаціях та підтримувати оптимальний емоційний тон є одним із найбільш значущих ресурсів.

5. Розуміння власних емоцій ($\beta = -0,192$). Виявлено, що емоційна рефлексивність допомагає своєчасно розпізнавати ознаки виснаження, коригувати навантаження та обирати адаптивні стратегії поведінки.

Такі змінні, як інтерес/задоволення, докладені зусилля, самодетермінація та розуміння емоцій інших, не показали достатньої статистичної значущості у регресійній моделі емоційного вигорання психологів. Це свідчить, що вони можуть бути важливими складовими професійного функціонування, проте не є прямими предикторами вигорання, якщо до моделі вже включено більш базові емоційно-регуляційні та мотиваційні механізми.

Регресійна формула моделі емоційного вигорання може бути подана у вигляді рівняння:

$$Y = 27,14 - 0,39X_1 - 0,35X_2 - 0,29X_3 - 0,24X_4 - 0,19X_5$$

де:

Y – прогнозований рівень емоційного вигорання;

X₁ – резильєнтність;

X₂ – загальний рівень внутрішньої мотивації;

X₃ – почуття компетентності;

X₄ – самоконтроль та саморегуляція емоцій;

X₅ – розуміння власних емоцій.

Множинний регресійний аналіз підтвердив, що емоційне вигорання психологів має багатofакторну природу, проте ключовими захисними чинниками є резильєнтність, внутрішня мотивація, почуття компетентності, емоційна саморегуляція та здатність усвідомлювати власні емоції. Саме вони формують основу психологічної стійкості та забезпечують можливість довготривалого професійного функціонування без втрати емоційних ресурсів.

Аналогічним чином нами були проаналізовані кореляційні зв'язки між виокремленими чинниками та проявами прокрастинації у досліджуваних психологів, які представлені в табл 2.5.

Таблиця 2.5

Результати кореляційного аналізу між показниками виокремлених чинників та рівнем прокрастинації психологів

Показники виокремлених чинників	Рівень прокрастинації
Інтерес / задоволення	–0,388**
Докладені зусилля	–0,341*
Почуття компетентності	–0,472 **
Самодетермінація (відчуття вибору)	–0,359*
Загальний показник внутрішньої мотивації	–0,516**
Рівень стресостійкості	–0,431**
Розуміння власних емоцій	–0,208
Самоконтроль та саморегуляція емоцій	–0,402**
Розуміння емоцій інших	–0,194
Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	–0,351*

Загальний показник емоційного інтелекту	-0,387**
---	-----------------

* - статистично значущі зв'язки на 5% рівні значущості;

** - статистично значущі зв'язки на 1% рівні значущості.

Результати кореляційного аналізу, представлені в табл. 2.5, свідчать, що більшість виявлених зв'язків є статистично значущими та від'ємними, відповідно чим вищий рівень цих ресурсів, тим нижча схильність до відкладання діяльності.

Найсильніший зв'язок виявлено між загальним показником внутрішньої мотивації та рівнем прокрастинації ($\rho = -0,516$; $p \leq 0,01$). Це означає, що психологи, які керуються внутрішнім інтересом, смисловим наповненням професії та прагненням до особистісної реалізації, істотно рідше відкладають професійні чи навчальні завдання. Внутрішня мотивація виступає одним із провідних захисних чинників у контексті поведінки прокрастинації, забезпечуючи стійкість робочих намірів і здатність діяти без зовнішнього тиску. Другим за силою зв'язком є показник почуття компетентності ($\rho = -0,472$; $p \leq 0,01$). Фахівці, які відчують власну ефективність, впевнені у професійних уміннях та результативності діяльності, менше схильні відкладати завдання через сумніви чи страх невдачі. Почуття компетентності знижує уникання, підвищує рішучість і сприяє мобілізації зусиль у ситуаціях складних професійних викликів. Суттєвим статистично значущим показником також виявився рівень стресостійкості ($\rho = -0,431$; $p \leq 0,01$). Психологи з розвиненою резильєнтністю здатні переносити напруження, не блокуючи активність і не відсуваючи важливі завдання. Важливу роль відіграє самоконтроль та емоційна саморегуляція ($\rho = -0,402$; $p \leq 0,01$). Психологи, що вміють управляти власними емоціями, краще долають внутрішні бар'єри, пов'язані зі страхом невдачі, нерішучістю або хвилюванням перед виконанням складних завдань.

Значущим предиктором є також показник самодетермінації (відчуття вибору) ($\rho = -0,359$; $p \leq 0,05$). Чим більше фахівець відчуває автономність у прийнятті професійних рішень, тим менше він відкладає виконання обов'язків. Автономія сприяє відповідальності, ініціативності та цілеспрямованості. Окремої уваги заслуговує показник здатності використовувати емоції у діяльності та спілкуванні, який також продемонстрував статистично значущий зв'язок із прокрастинацією ($\rho = -0,351$; $p \leq 0,05$). Психологи, здатні конструктивно застосовувати емоційні переживання – для мобілізації, підтримання контакту, активізації ресурсів – рідше вдаються до поведінки уникання.

Серед субшкал внутрішньої мотивації значущі зв'язки показали:

- інтерес / задоволення ($\rho = -0,388$; $p \leq 0,01$), що підкреслює захисну роль інтересу й емоційного залучення у протидії прокрастинації;
- докладені зусилля ($\rho = -0,341$; $p \leq 0,05$), що відображає важливість наполегливості та здатності підтримувати активність у виконанні професійних задач.

З-поміж емоційно-інтелектуальних характеристик найвиразнішим став загальний показник емоційного інтелекту ($\rho = -0,387$; $p \leq 0,01$). Це означає, що інтегральні емоційні компетентності психолога – від розуміння власних переживань до ефективного управління ними у професійних взаємодіях – знижують його схильність до прокрастинації. Водночас розуміння власних емоцій ($\rho = -0,208$) та розуміння емоцій інших ($\rho = -0,194$) не продемонстрували статистичної значущості, що може свідчити про те, що для запобігання прокрастинації важливішими є не стільки емпатійні чи рефлексивні здібності самі по собі, скільки здатність перетворювати емоційний досвід у регуляційні дії та поведінкові стратегії.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що найсуттєвішими статистично значущими зв'язками з прокрастинацією у діяльності психологів пов'язані:

- висока внутрішня мотивація,

- почуття компетентності,
- стресостійкість і резильєнтність,
- самоконтроль та емоційна саморегуляція,
- здатність ефективно застосовувати емоції в діяльності,
- інтерес до роботи та наполегливість.

Саме поєднання емоційно-регуляційних і мотиваційних механізмів формує здатність психологів діяти цілеспрямовано, не відкладаючи важливі професійні завдання, навіть у ситуаціях підвищеного стресу чи складності.

Враховуючи достатню кількість статистично значущих кореляцій між рівнем прокрастинації та показниками внутрішньої мотивації, емоційного інтелекту і стресостійкості, нами також було проведено множинний регресійний аналіз, з метою визначення внеску кожного з досліджуваних психологічних чинників у пояснення варіативності поведінки відкладання у психологів.

Як незалежні змінні (предиктори) до моделі були так само включені: чотири субшкали внутрішньої мотивації (інтерес/задоволення, докладені зусилля, почуття компетентності, самодетермінація), загальний показник внутрішньої мотивації, рівень стресостійкості, усі компоненти емоційного інтелекту (розуміння власних емоцій, самоконтроль та саморегуляція емоцій, розуміння емоцій інших, здатність використовувати емоції у діяльності) та загальний показник емоційного інтелекту.

Результати регресійної статистики наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Регресійна статистика для моделі предикторів
прокрастинації психологів

Показник	Розрахункове значення
Множинний R	0,718
R-квадрат	0,516
Скорегований R ²	0,489
Стандартна похибка	5,041

F-критерій (значущість моделі)	19,673 ($p \leq 0,000$)
--------------------------------	---------------------------

Отримані результати свідчать, що побудована модель є статистично значущою та описує 51,6% варіативності рівня прокрастинації. Це означає, що майже половина змін у поведінці відкладання у психологів може бути пояснена включеними до моделі психологічними характеристиками. Подальше покрокове виключення несуттєвих змінних дозволило виокремити чотири предиктори, які формують оптимальну модель прогнозування прокрастинації.

Таблиця 2.7.

Статистично значущі предиктори прокрастинації психологів

Показник	β (стандартизований коефіцієнт)	Показник t- критерію Стьюдента	Рівень значущості
Загальний показник внутрішньої мотивації	-0,368	4,212	0,000
Рівень стресостійкості (резильєнтність)	-0,291	3,478	0,001
Почуття компетентності	-0,247	2,984	0,005
Самоконтроль та емоційна саморегуляція	-0,198	2,411	0,020

Аналіз стандартизованих коефіцієнтів регресії показав, що провідним предиктором прокрастинації психологів є загальний показник внутрішньої мотивації ($\beta = -0,368$). Це означає, що чим нижчою є смислова залученість у професійну діяльність, внутрішня зацікавленість та відчуття цінності роботи, тим більш імовірним стає відкладання важливих завдань. Низька внутрішня мотивація посилює уникання, знижує цілеспрямованість і робить психологів більш вразливими до поведінки зволікання, особливо в емоційно навантажених або складних ситуаціях. Другим за силою предиктором стала стресостійкість / резильєнтність ($\beta = -0,291$). Психологи з нижчою здатністю

адаптуватися до стресу та відновлювати емоційну рівновагу після напружених подій значно частіше відкладають справи. Резильєнтність виконує функцію психологічного «буфера», який зменшує ймовірність уникання діяльності у відповідь на труднощі або перевантаження. Чим нижча стресостійкість, тим більшою мірою прокрастинація виступає способом зменшити внутрішню напругу. Третім значущим предиктором є почуття компетентності ($\beta = -0,247$). Недостатня впевненість у власних професійних вміннях стимулює уникання завдань, які можуть продемонструвати можливу невдачу або неготовність. Прокрастинація у цьому випадку стає способом захисту від ситуацій, що викликають сумнів у своїх здібностях або страх помилки. Четвертим у модель увійшов показник самоконтролю та емоційної саморегуляції ($\beta = -0,198$). Психологи, які мають труднощі з керуванням власними емоційними реакціями, частіше відкладають завдання, що викликають дискомфорт, тривожність або внутрішню напругу. Недостатній самоконтроль ускладнює мобілізацію зусиль у складних обставинах і збільшує ймовірність зволікання.

Відповідно до результатів чотирьохфакторна регресійна модель має вигляд:

$$Y = 21,84 - 0,37X_1 - 0,29X_2 - 0,25X_3 - 0,20X_4$$

де:

Y – рівень прокрастинації;

X_1 – загальний показник внутрішньої мотивації;

X_2 – рівень стресостійкості (резильєнтності);

X_3 – почуття компетентності;

X_4 – самоконтроль та емоційна саморегуляція.

Таким чином, прокрастинація психологів обумовлена поєднанням мотиваційних, емоційно-регуляційних ресурсів та стійкістю до стресу. Розвиток внутрішньої мотивації, резильєнтності, професійної компетентності та навичок емоційного самоконтролю може виступає ключовими напрямками

профілактики прокрастинаційних проявів у професійній діяльності психологів.

Порівняльний аналіз сформованих множинних регресійних моделей, побудованих для пояснення емоційного вигорання та прокрастинації психологів, засвідчує, що обидві моделі мають структурну подібність, проте суттєво відрізняються за силою та значущістю окремих предикторів, що відображає різну психологічну природу цих феноменів.

У моделі емоційного вигорання найбільш вагомими предикторами виступають стресостійкість, внутрішня мотивація, емоційна саморегуляція та почуття компетентності. Саме недостатня здатність до відновлення, знижений рівень резильєнтності та ослаблена внутрішня мотивація формують умови для хронічного виснаження, емоційної спустошеності та професійної відстороненості. Високий внесок цих предикторів у модель свідчить, що вигорання має комплексну адаптаційно-регуляторну основу й виникає переважно через тривале перевантаження ресурсів.

У чотирьохфакторній моделі прокрастинації також зберігається роль тих самих конструктів – внутрішньої мотивації, стресостійкості, компетентності та емоційної саморегуляції, однак їхній вплив є менш інтенсивним, а сила предикторів розподіляється інакше. Найсильнішим чинником уникання стає внутрішня мотивація, що визначає цілеспрямованість і ініціативність психолога. Натомість стресостійкість хоч і залишається значущою, проявляє менш прямий вплив, переважно опосередкований емоційним напруженням та переживанням невпевненості. Почуття компетентності та емоційна саморегуляція також є важливими, але у прокрастинації вони виконують не стільки захисну, скільки регуляторно-мобілізаційну функцію: допомагають долати внутрішні бар'єри, сумніви та емоційні труднощі, що провокують зволікання.

Таким чином, обидві моделі містять подібні предиктори, але їхня значуща вага та психологічна функція відрізняються. Для вигорання

ключовим є виснаження адаптаційних ресурсів, а для прокрастинації – зниження мотиваційної та регуляційної активності. Це означає, що хоча чинники частково перетинаються, механізми дії кожного – різні.

Отримані результати в цілому узгоджуються з висунутою гіпотезою дослідження. Передбачалося, що емоційне вигорання та прокрастинація будуть пов'язані між собою та матимуть спільні психологічні предиктори, а високий рівень емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності знижуватиме інтенсивність обох явищ. Проведені регресійні аналізи підтверджують це припущення: зменшення внутрішньої мотивації, емоційної саморегуляції й стресостійкості поглиблює як прокрастинаційні тенденції, так і симптоми емоційного вигорання.

Більше того, отримані дані дозволяють зробити важливий практичний висновок: моделі профілактики та програмні інтервенції, спрямовані на зниження емоційного вигорання психологів, одночасно будуть ефективними у зменшенні проявів прокрастинації. Оскільки ці явища мають спільні регуляційні та мотиваційні механізми, підсилення резильєнтності, розвиток емоційної компетентності й формування внутрішньої мотивації сприятиме зниженню обох ризиків у професійній діяльності.

Висновки до другого розділу.

У другому розділі кваліфікаційної роботи було сплановано і реалізовано емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення психологічних чинників, що визначають особливості прояву емоційного вигорання та прокрастинації у професійній діяльності психологів. На основі отриманих результатів встановлено, що обидва феномени мають багатовимірну природу та зумовлені поєднанням мотиваційних, регуляційних і особистісних характеристик фахівців.

У процесі дослідження було визначено загальний рівень емоційного вигорання у вибірці психологів та проаналізовано специфіку прояву його основних симптомокомплексів. З'ясовано, що вигорання формується нерівномірно, охоплюючи як емоційно-вольову сферу, так і професійно-мотиваційний компонент, що вказує на різну чутливість фахівців до зовнішніх навантажень і внутрішніх ресурсних обмежень. Виявлено структуру емоційного виснаження, тенденцій до деперсоналізації, професійної незадоволеності та зниження емоційної регуляції, що підтверджує багатокomпонентний характер вигорання та його значущість для професійного функціонування.

Аналіз особливостей прокрастинації показав, що психологи демонструють диференційовані форми відкладання діяльності, зумовлені мотиваційними, емоційними та когнітивними аспектами професійної поведінки. Виокремлено провідні тенденції, пов'язані з недостатністю внутрішньої організованості, прагненням уникнути дії в умовах емоційного дискомфорту, перфекціоністичними установками та невпевненістю у власних можливостях. Установлено, що прокрастинація у сфері психологічної допомоги має не лише поведінкову, а й емоційно-регуляторну природу, виступаючи реакцією на внутрішній тиск, професійну невизначеність та перевантаження.

На основі кореляційного аналізу було досліджено взаємозв'язки між показниками емоційного вигорання, прокрастинації та ключовими психологічними ресурсами – емоційним інтелектом, внутрішньою мотивацією та резильєнтністю. Встановлено статистично значущі зв'язки, які підтверджують, що вищий рівень особистісних ресурсів супроводжується нижчою інтенсивністю симптомів вигорання та прокрастинаційних проявів. Особливо важливими були виявлені зв'язки між емоційною саморегуляцією, стресостійкістю, почуттям компетентності та здатністю до своєчасного виконання професійних завдань.

Проведений множинний регресійний аналіз дозволив виокремити провідні предиктори як емоційного вигорання, так і прокрастинації. Для обох моделей визначено ключову роль стресостійкості, внутрішньої мотивації, емоційної саморегуляції та відчуття професійної компетентності, що свідчить про їх системний вплив на якість професійного функціонування психологів. Разом із тим встановлено, що значущість окремих чинників відрізняється: для вигорання найбільш критичними є адаптаційні ресурси та мотиваційні компоненти, тоді як для прокрастинації вагомішими виявилися регуляційні й мотиваційно-ініціативні аспекти. Така диференціація підтверджує, що хоча явища пов'язані спільними механізмами, вони мають різні психологічні траєкторії розвитку.

Результати емпіричного аналізу підтвердили гіпотезу про те, що високий рівень розвитку внутрішніх ресурсів особистості є захисним чинником у запобіганні вигоранню та прокрастинації. Виявлені предиктори можуть бути використані для подальшої розробки цільових тренінгових та корекційно-профілактичних програм, зорієнтованих на розвиток ключових компетентностей психологів. Отримані дані формують теоретико-методологічну основу для практичних рекомендацій, які будуть розглянуті у третьому розділі роботи.

РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ НА ОСНОВІ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Принципи розробки профілактичного тренінгу щодо вигорання та прокрастинації психологів

Розробка профілактичного тренінгу щодо запобігання емоційному вигоранню та прокрастинації психологів ґрунтується на системі принципів, сформованих на основі узагальнення результатів емпіричного дослідження та їх співвіднесення з сучасними науковими уявленнями про механізми професійного виснаження й саморегуляційних порушень. З огляду на отримані дані, ключовим методологічним орієнтиром тренінгу виступає принцип емпіричної релевантності, який передбачає опору не лише на теоретично обґрунтовані підходи, а й на ті психологічні характеристики, що виявили статистично значущий зв'язок з рівнем емоційного вигорання та прокрастинації у вибірці психологів. Емпірично визначено, що внутрішня мотивація, емоційна саморегуляція, резильєнтність і почуття професійної компетентності мають найбільшу прогностичну цінність, а отже саме вони повинні стати ядром профілактичного впливу, що узгоджується з даними сучасних досліджень у сфері психології праці та професійного здоров'я.

Важливим принципом є особистісно-ресурсна орієнтація тренінгу, що полягає у фокусі не на усуненні окремих симптомів вигорання чи прокрастинації, а на послідовному розвитку внутрішніх психологічних ресурсів фахівця [33; 39]. Результати дослідження показали, що навіть за наявності зовнішніх стресогенних чинників психологи з більш розвиненими внутрішніми ресурсами демонструють нижчий рівень виснаження та менш виражені прокрастинаційні тенденції, що відповідає положенням ресурсного та позитивно-психологічного підходів. Це зумовлює необхідність розглядати

профілактику як процес підсилення адаптивного ставлення особистості до професійних труднощів, а не як спробу повного усунення зовнішніх навантажень, які в реальних умовах діяльності психолога часто є незмінними.

Наступним принципом є принцип розвитку усвідомленої саморегуляції, який випливає з того, що емоційна саморегуляція виявилася одним із найстабільніших чинників зниження як емоційного вигорання, так і прокрастинації [5; 16; 24]. Тренінг має бути спрямований на формування в учасників здатності усвідомлювати власні емоційні реакції, своєчасно розпізнавати ознаки перевантаження, емоційного напруження та уникання, а також опановувати навички керування інтенсивністю переживань, що підтверджується результатами досліджень у галузі емоційної компетентності та професійної ефективності. Йдеться не про придушення емоцій, а про розвиток здатності до їх регуляції та конструктивного використання у професійній діяльності.

Принцип мотиваційної самодетермінації передбачає акцент на розвитку внутрішньої мотивації як базового чинника психологічної стійкості та професійної залученості [18; 19]. Емпіричні результати засвідчили, що саме внутрішня мотивація займає провідне місце в регресійних моделях, пов'язаних із прокрастинацією, і суттєво знижує ймовірність уникання професійних завдань, що узгоджується з положеннями теорій саморегуляції та мотиваційного функціонування. Це означає, що тренінг має створювати умови для переосмислення професійних смислів, актуалізації ціннісних орієнтирів діяльності психолога та формування відчуття особистої значущості й автономності у професійній ролі. Посилення внутрішньої мотивації розглядається як довготривалий профілактичний механізм, який забезпечує стійкість до виснаження навіть у складних умовах роботи.

Особливе значення має принцип розвитку резильєнтності як здатності до психологічного відновлення та адаптації до професійних викликів [4; 36]. Отримані результати показали, що резильєнтність виступає універсальним

буфером між професійними стресорами та негативними наслідками у вигляді вигорання і прокрастинації, що підтверджується численними емпіричними дослідженнями у сфері психології стресу та професійної життєстійкості [1]. Відповідно, тренінг має бути спрямований на формування навичок відновлення після емоційно складних ситуацій, розвиток толерантності до невизначеності, гнучкості мислення та здатності бачити труднощі як професійні виклики, а не як загрозу власній компетентності.

Принцип досвідної активності полягає у тому, що профілактичний вплив реалізується не через інформування, а через активне включення учасників у вправи, рефлексивні завдання та моделювання професійно значущих ситуацій [33; 34]. Емпіричні дані свідчать, що прокрастинація у психологів часто пов'язана з емоційним униканням і сумнівами у власних можливостях, а отже тренінг має створювати безпечні умови для проживання складних переживань, експериментування з новими стратегіями реагування та закріплення досвіду успішного подолання труднощів.

Не менш важливим є принцип підтримувального професійного середовища, який передбачає інтеграцію елементів групової взаємодії, обміну досвідом та нормалізації переживань [4; 24]. Дослідження показало, що психологи, які мають доступ до супервізійної або інтервізійної підтримки, демонструють нижчий рівень емоційного виснаження та вищу професійну стабільність. Тому тренінг має виконувати не лише навчальну, а й підтримувальну функцію, сприяючи формуванню відчуття професійної спільності та зниженню ізольованості у переживанні труднощів.

Завершальним методологічним орієнтиром виступає принцип інтегративності, що передбачає поєднання різних психотехнічних підходів відповідно до багатофакторної природи вигорання та прокрастинації [13; 47]. Емпіричні результати підтвердили, що ці явища формуються на перетині мотиваційних, емоційних і адаптаційних механізмів, тому профілактичний тренінг має інтегрувати елементи когнітивно-поведінкових технік, емоційно-

фокусованих практик, ресурсно-орієнтованих підходів та методів усвідомленості. Саме така інтеграція дозволяє забезпечити комплексний вплив і підвищити ефективність профілактичної роботи.

Таким чином, принципи розробки профілактичного тренінгу щодо запобігання емоційному вигоранню та прокрастинації психологів визначаються емпірично встановленими чинниками ризику і захисту та орієнтовані на розвиток внутрішніх психологічних ресурсів особистості. Реалізація цих принципів створює підґрунтя для формування стійкої професійної саморегуляції, зниження рівня виснаження та мінімізації прокрастинаційних проявів у діяльності психологів.

3.2. Психологічні рекомендації щодо підвищення емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності як чинників запобігання вигоранню і прокрастинації

Запобігання емоційному вигоранню та прокрастинації у професійній діяльності психологів потребує системного розвитку психологічних ресурсів, що забезпечують ефективну саморегуляцію, емоційну стабільність, мотиваційну залученість та здатність до відновлення. Отримані результати емпіричного дослідження засвідчили, що саме емоційний інтелект, внутрішня мотивація та резильєнтність виступають ключовими захисними чинниками, які знижують імовірність професійного виснаження та відкладання діяльності. Відповідно, психологічні рекомендації мають бути спрямовані на формування цілісної системи навичок самопідтримки та професійної саморегуляції, що можуть бути інтегровані у щоденну практику психолога.

Розвиток емоційного інтелекту як провідного ресурсу профілактики передбачає системну роботу з усвідомленням, диференціацією та регуляцією емоційних станів. Доцільним є впровадження регулярних практик емоційної самодіагностики, зокрема техніки «емоційного моніторингу», яка полягає у

щоденному короткому аналізі власного емоційного фону перед початком і після завершення професійної діяльності. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти накопичення напруження та ознаки емоційного виснаження. Поглиблення емоційної рефлексії забезпечується через ведення емоційного щоденника, у якому фіксуються не лише переживання, а й когнітивні оцінки ситуацій та поведінкові реакції, що сприяє усвідомленню індивідуальних патернів емоційного реагування.

Важливим методом розвитку емоційної саморегуляції є використання технік усвідомленої паузи, зокрема алгоритму «стимул – пауза – усвідомлення – відповідь», який дозволяє зменшити імпульсивність і зберігати професійну позицію у складних ситуаціях взаємодії з клієнтами. Для зниження інтенсивності емоційного перенасичення доцільно застосовувати дихальні техніки з подовженим видихом, практики короткотривалого заземлення та візуалізаційні вправи, спрямовані на відновлення внутрішньої рівноваги. Формування навичок оптимальної емпатійної дистанції реалізується через вправи з усвідомлення меж відповідальності психолога, а також через техніки символічного «відокремлення» професійного досвіду від особистого простору.

Підвищення внутрішньої професійної мотивації як чинника зниження прокрастинації передбачає роботу зі смисловою сферою діяльності психолога. Доцільним є використання методів смислової рефлексії, зокрема вправи «професійна місія», у межах якої фахівець формулює власне бачення цінності та значущості своєї роботи. Практика аналізу мотиваційних ресурсів через складання «мотиваційної карти» дозволяє усвідомити внутрішні та зовнішні стимули професійної активності й зменшити залежність від ситуативної мотивації. Для підтримки відчуття автономності та контролю доцільно використовувати техніки постановки короткострокових і довгострокових цілей за принципом SMART, що сприяє структуруванню діяльності та зниженню невизначеності.

Особливу увагу варто приділяти методам підвищення почуття компетентності, яке, за результатами дослідження, тісно пов'язане з прокрастинаційними проявами. У цьому контексті ефективною є практика регулярної самооцінки професійних досягнень, зокрема через ведення «щоденника професійних успіхів», де фіксуються не лише результати роботи, а й успішно подолані складні ситуації. Для зменшення впливу дезадаптивного перфекціонізму доцільно застосовувати вправи, спрямовані на формування реалістичних стандартів діяльності, зокрема техніку «мінімально достатнього результату», яка допомагає знизити страх помилки та внутрішній опір виконанню завдань.

Розвиток резильєнтності як здатності до психологічного відновлення передбачає системне формування адаптивних копінг-стратегій. Доцільним є використання когнітивних методів переосмислення стресових подій, зокрема техніки «альтернативних інтерпретацій», яка допомагає зменшити катастрофізацію та фіксацію на негативних аспектах професійного досвіду. Важливим компонентом розвитку резильєнтності є тренування толерантності до невизначеності через вправи з прийняття обмеженості контролю та фокусування на керованих аспектах діяльності. Значну роль відіграють тілесно-орієнтовані методи відновлення, зокрема прогресивна м'язова релаксація, техніки усвідомленого руху та дихальні вправи, які сприяють зниженню хронічного напруження.

У контексті профілактики прокрастинації доцільно впроваджувати методи структурованого управління часом та навантаженням. Ефективними є техніки тайм-блокінгу, планування діяльності з урахуванням індивідуальних піків працездатності, а також метод Pomodoro, який допомагає підтримувати концентрацію та зменшувати перевтому. Розбиття складних завдань на послідовні мікрокроки знижує емоційний опір і полегшує початок діяльності. Для роботи з емоційним униканням доцільно застосовувати метод емоційного

маркування, що передбачає усвідомлення емоцій, пов'язаних із завданням, та вибір відповідних стратегій їх регуляції до початку роботи.

Важливим елементом профілактичної роботи є організація підтримувального професійного середовища. Регулярна супервізія та інтервізійні групи виконують функцію емоційного розвантаження, сприяють нормалізації професійних труднощів і запобігають ізоляції психолога у переживанні складних випадків. Участь у таких формах професійної взаємодії дозволяє знизити рівень емоційного напруження, підвищити відчуття підтримки та зміцнити професійну ідентичність.

Таким чином, психологічні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності мають комплексний, багаторівневий характер і реалізуються через поєднання рефлексивних, когнітивно-поведінкових, тілесно-орієнтованих та організаційно-підтримувальних методів. Їх системне застосування створює ефективне підґрунтя для зниження ризику емоційного вигорання, формування стійких антипрокрастинаційних стратегій та забезпечення довготривалої професійної ефективності психологів.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі кваліфікаційної роботи визначено основні методологічні та прикладні орієнтири профілактики емоційного вигорання та прокрастинації у професійній діяльності психологів. Проаналізовано результати емпіричного дослідження з позицій можливостей практичного впливу на виявлені психологічні чинники ризику та захисту, що дозволило перейти від діагностичного етапу до етапу розробки профілактичних підходів.

Підкреслено, що ефективна профілактика емоційного вигорання та прокрастинації має ґрунтуватися насамперед на розвитку внутрішніх психологічних ресурсів особистості психолога, оскільки модифікація

зовнішніх умов професійної діяльності часто є обмеженою. Визначено, що ключовими ресурсами, які знижують інтенсивність проявів професійного виснаження та відкладання діяльності, виступають емоційний інтелект, внутрішня мотивація та резильєнтність.

Обґрунтовано систему принципів розробки профілактичного тренінгу, серед яких провідне місце посідають принципи емпіричної релевантності, особистісно-ресурсної орієнтації, розвитку усвідомленої саморегуляції, мотиваційної самодетермінації, підсилення резильєнтності, досвідної активності, підтримувального професійного середовища та інтегративності. Проаналізовано, що реалізація зазначених принципів забезпечує комплексний вплив на мотиваційні, емоційно-регуляційні та адаптаційні механізми, які лежать в основі формування емоційного вигорання та прокрастинації.

Окреслено зміст психологічних рекомендацій, спрямованих на підвищення емоційного інтелекту, розвиток внутрішньої професійної мотивації та формування резильєнтності як базових чинників запобігання професійному виснаженню й унікальній поведінці. Підкреслено, що практикоорієнтовані методи, зокрема рефлексивні, когнітивно-поведінкові, тілесно-орієнтовані та організаційно-підтримувальні техніки, сприяють зміцненню навичок саморегуляції, підвищенню відчуття компетентності та стабілізації емоційного стану психологів.

Підкреслено значущість супервізійних та інтервізійних форм професійної взаємодії як важливого елемента профілактики емоційного виснаження, що сприяє зниженню емоційної ізольованості, нормалізації професійних переживань та підтриманню психологічної стійкості фахівців.

Визначено, що запропонована система принципів і психологічних рекомендацій створює цілісне підґрунтя для розробки та впровадження профілактичних тренінгових програм, орієнтованих на збереження психологічного благополуччя психологів. Підкреслено, що реалізація таких програм сприятиме зниженню ризику емоційного вигорання, формуванню

стійких антипрокрастинаційних стратегій та забезпеченню довготривалої професійної ефективності психологів.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження проблеми емоційного вигорання та прокрастинації у професійній діяльності психологів, зосереджене на виявленні психологічних чинників їх запобігання та можливостей практичного профілактичного впливу.

Відповідно до першого завдання, теоретично досліджено проблему емоційного вигорання та прокрастинації в психологічній літературі, що дозволило визначити їх як взаємопов'язані, але відносно автономні феномени професійного неблагополуччя. Проаналізовано, що емоційне вигорання доцільно розглядати як багаторівневий процес професійної дезадаптації з внутрішньою структурою емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, тоді як прокрастинація виступає формою саморегуляторного збою з емоційно-мотиваційним ядром, пов'язаного з униканням, тривожністю, часовою дезорганізацією та внутрішнім конфліктом. Підкреслено, що у сфері допомагаючих (соціономічних) професій обидва феномени набувають особливої інтенсивності через високу емоційну залученість, інтерперсональну напруженість та моральну відповідальність професійної ролі.

У межах другого завдання охарактеризовано чинники запобігання емоційному вигоранню та прокрастинації у професійній діяльності психолога. Проаналізовано, що профілактика зазначених явищ має багаторівневий характер і включає широкий спектр захисних змінних, серед яких особливе значення мають внутрішні психологічні ресурси особистості. На основі узагальнення літературних джерел та логіки подальшого емпіричного аналізу обґрунтовано доцільність зосередження уваги на трьох інтегративних ресурсах: внутрішній мотивації як смисловій основі професійної залученості, емоційному інтелекті як механізмі регуляції афективних процесів та зниження уникання, а також резильєнтності як здатності до адаптації, відновлення і

толерантності до невизначеності. Визначено, що саме ці ресурси є ключовими у ситуаціях, коли можливості впливу на зовнішні умови діяльності психолога є обмеженими.

Виконуючи третє завдання, емпірично досліджено взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання та прокрастинації, а також проявами емоційного інтелекту, резильєнтності та внутрішньої мотивації. Встановлено, що емоційне вигорання і прокрастинація у психологів мають багатовимірну структуру та пов'язані з мотиваційними, регуляційними й адаптаційними характеристиками особистості. Проаналізовано, що прокрастинація у професійній діяльності психолога має не лише поведінковий, а й виражений емоційно-регуляційний характер і часто виконує функцію уникання в умовах внутрішнього тиску та професійної невизначеності.

За результатами кореляційного та множинного регресійного аналізу встановлено, що внутрішня мотивація, емоційна саморегуляція, резильєнтність і відчуття професійної компетентності виступають значущими предикторами як зниження рівня емоційного вигорання, так і зменшення прокрастинаційних проявів. Підкреслено, що хоча для обох феноменів характерні подібні психологічні ресурси-запобіжники, їх відносна значущість у регресійних моделях відрізняється, що свідчить про різні психологічні траєкторії розвитку вигорання та прокрастинації.

Отримані емпіричні результати в цілому підтвердили гіпотезу дослідження про наявність позитивного зв'язку між рівнем емоційного вигорання та прокрастинації у психологів, а також про захисну роль емоційного інтелекту, резильєнтності та внутрішньої мотивації у зниженні вираженості цих явищ. Визначено, що підвищення внутрішніх психологічних ресурсів сприяє одночасному зменшенню симптомів професійного виснаження та прокрастинаційних тенденцій, що має важливе прикладне значення для профілактики професійного неблагополуччя.

Відповідно до четвертого завдання, розроблено психологічні рекомендації щодо запобігання вигоранню та прокрастинації психологів, які базуються на принципах розвитку емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації та резильєнтності. Обґрунтовано, що профілактичні програми, орієнтовані на формування навичок емоційної саморегуляції, підтримання автономної мотивації, підвищення відчуття професійної компетентності та розвитку здатності до психологічного відновлення, мають потенціал знижувати прояви як емоційного вигорання, так і прокрастинації. Підкреслено, що такі моделі профілактики та попередження професійного виснаження опосередковано сприятимуть і зменшенню прокрастинаційних реакцій у діяльності психологів.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні вибірки дослідження за рахунок психологів з різних сфер професійної діяльності та з різним рівнем стажу, а також у застосуванні лонгітюдних дизайнів для вивчення динаміки вигорання та прокрастинації впродовж професійного розвитку. Доцільним є подальше експериментальне дослідження ефективності розроблених профілактичних і корекційних програм, а також аналіз ролі додаткових психологічних ресурсів — самоспівчуття, професійної ідентичності, ціннісно-смислових орієнтацій — у запобіганні професійному виснаженню та саморегуляторним порушенням у психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аврамейка М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Лютіж: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
2. Аносова-Сидельнікова Д. І. Проблема прокрастинації особистості юнацького віку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. Вип. 1. 2022. С. 33-41.
3. Артеменко А., Нагорна Н. Психоемоційне вигорання вчителя під час війни. *Суспільство та національні інтереси*. №1 (1). 2024. С. 12-16.
4. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія / І. В. Астремська. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
5. Бабатіна С. І., Світенко С. В. Вивчення особистісних чинників схильності до прокрастинації осіб юнацького віку. *Інсайт: психологічні виміри суспільства: науковий журнал*. 2019. Вип. 1. С. 7–14.
6. Бабатіна С. І. Дослідження феномену прокрастинації в організації часу життя студента. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології: зб. наук. праць Херсонського нац. технічного ун-ту*. Херсон, 2013. Вип. 2(7). С. 507-512.
7. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог*. 2020. Вип. 38. С. 22-25.
8. Босько В.І., Лефтеров В.О. Емоційне вигорання екстремальних психологів: концептуалізація, дослідження та профілактика. К.: ФОП Гуляєва В.М., 2023. 248 с.
9. Бурка Джейн Б.. Прокрастинація. Чому ви вдаєтеся до неї і що можна зробити із цим вже сьогодні / Джейн Б. Бурка, Ленора М. Юен ; з англ. пер. Ксеніслава Крапка. Львів : Вид-во Старого Лева, 2019. 395 с.

10. Вознюк А. Особливості взаємозв'язку між рівнем прояву прокрастинації педагогічних працівників та їх організаційно-професійними характеристиками. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 2(26). С. 24-30.
11. Грабчак О. Особливості академічної прокрастинації студентів першокурсників. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 210–218.
12. Громцева О. Уявлення про професійне вигорання медичних працівників та дослідження його феноменології. *European Journal of Management Issues*. 2019. 27(3-4). С. 63–72.
13. Дворник М. С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього: монографія; Нац. акад. пед. наук України, ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький : Імекс, 2018. 120 с.
14. Добровольська Л. Умови та чинники збереження психологічного здоров'я майбутніх педагогів. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. 2013. Вип. 2. С. 223.
15. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Т. 32 (71) № 4. С. 28-34.
16. Жарок, А. О., & Туриніна, О. Л. Психологічні умови запобігання емоційного вигорання психологів. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*. 2021. № 2 (3). С. 36-53.
17. Журавльова О., Журавльов О. Прокрастинація як детермінанта порушення психічного здоров'я. *Вісник Львівського університету. Серія Психологічні науки*. 2021. Вип. 10, С. 53-59.
18. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.

19. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика та профілактика перфекціонізму та прокрастинації в освітній практиці: психологічний практикум. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 41 с.

20. Католик Г.В., Ковальчук Л.В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. *Соціально-правові студії*. 2021. Випуск 3 (13). С. 198-205.

21. Кизим Г.С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14. Ч. II. С. 116–123.

22. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

23. Комар Т.О. Синдром вигорання психологів системи освіти. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. 2018. Вип. 2. Т. 2. С. 51-55.

24. Коняєва Л., Гурочвич О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 3 (56). С. 10-18.

25. Куріцина А. В., Оверчук В. А. Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту феномену прокрастинації. *Актуальні проблеми психології*. Т. XI. Випуск 19. С. 208-224.

26. Кузнєцов М. А., Козуб Я. В. Прокрастинація як чинник емоційного ставлення студентів до навчальної діяльності. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Психологія»*. 2016. Вип. 22. С. 61-69.

27. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. №19.2 (32). 2014. С. 33-38.

28. Лемак М.В, Петрище В.Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник [Текст] /[уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище]. - Вид. 2-ге, виправл. - Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.

29. Лікарчук Є.В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2024. Т. 35 (74). №3. С. 42-49.

30. Лугова В. М. Прокрастинація: основні причини, наслідки та шляхи подолання. *Актуальні дослідження в сучасному світі*. 2018. Вип. 4(36). Ч. 2. С. 59–65.

31. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. №3. 2021. С. 105-112.

32. Малишева К.О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2003, 16 с.

33. Міщенко М.С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія*. №1150. 2015. С. 29-33.

34. Мотрук Т. О. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості. Актуальні питання сучасної психології: матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2014. 388 с. URL: <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/download/246/224> (перевірено 23.06.2025 р.)

35. Назарук Н. Проблема вивчення прокрастинації у психології. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*. 2022. Вип. 14. С. 48-54.

36. Некіз Т.А. Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботи з девіантними підлітками. Актуальні проблеми психології. Том XI. Вип. 13. 2016. С.171-175.

37. Несторук Н. А., Придятько І. В. Подолання прокрастинації здобувачів вищої освіти на засадах педагогіки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 68. Т. 2. С. 77-81.

38. Павлюк М.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології. Київ, 2018. Т. XI. Вип. 18. С. 226–244.

39. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

40. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / Під керівництвом канд. психол. наук, доц. В. Б. Шапаря. Х.: Прапор, 2019. 672 с.

41. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2011. Вип. 3(11). С.103-107.

42. Рудоманенко Ю. В. Прокрастинація як прояв внутрішньоособистісного конфлікту. Наукові дослідження та інновації в галузі суспільно-гуманітарних наук: збірник матеріалів I Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Мелітополь, 24 листопада 2021 р.) / ТДАТУ: ред. кол. Ломейко О.П., Єременко О.А., Михайлов В.В [та ін.]. Частина 2. Мелітополь: ТДАТУ, 2021. С. 215-218.

43. Рум'янцева П. Ю. Вплив прокрастинації на творче мислення. Розвиток суспільства та науки в умовах цифрової трансформації: матеріали міжнародної студентської наукової конференції (Т.3). 2020. Одеса. Молодіжна наукова ліга. С. 13-15.

44. Світенко С. Феномен прокрастинації у царині психологічної науки. Інсайт: психологічні виміри суспільства: наук. журн. / ред. кол. І. С. Попович, С. І. Бабатіна, І. Р. Крупник та ін. Херсон: ВД «Гельветика», 2019. Вип. 1(16). С. 242-245.
45. Скворчевська Є. Л. Прокрастинація як типова соціально-психологічна проблема. *Психологія та соціальна робота*. 2020. Вип. 1. С. 165-177.
46. Татарінов Є. В. Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту феномену прокрастинації. *Вісник Національного університету оборони України*. Питання психології. 2015. № 3(46). С. 299-304.
47. Фролова О. В. Концептуалізація феномену прокрастинація особистості в психології. Актуальні проблеми соціалізації особистості: матеріали III науковопрактичного семінару. Луцьк: ПП Іванюк В.П., 2016. С. 174-175.
48. Цюприк А., Федорович С. Профілактика емоційного вигорання студентів-психологів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2019. Вип. 1, С. 160-170.
49. Чуйко Г. В., Комісарик М. І. Прокрастинація: сутність і причини. Proceedings of the 1st International scientific and practical conference. Cognum Publishing House. Manchester, United Kingdom. 2021. Pp. 408-416.
50. Шевчук В. Сучасні підходи до визначення поняття «емоційне вигорання». *Габітус: психологія особистості*. 2020. Вип. 17. С. 142-145.
51. Шиліна А., Євсігнєєва К. Особливості самовідношення студентів з різним рівнем прокрастинації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Каразіна. Серія: Психологія*. 2011. Вип. 48. № 4. С. 41–45.
52. Carden R., Bryant C., Moss R. Locus of control, test anxiety, academic procrastination, and achievement among college students. *Psychological Reports*. 2004. No. 95. P. 581–582.

53. Hairston, I. S., & Shpitalni, R. (2016). Procrastination is linked with insomnia symptoms: The moderating role of morningness-eveningness. *Personality and Individual Differences*. 2016. V. 101. P. 50–56.
54. Lay C. H. At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*. 1986. № 20. P. 474-495.
55. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001, V.52. p. 397-422.
56. Mehmet Ali Cicekci & Fatma Sadik (2019). Teachers' and Students' Opinions About Students' Attention Problems During the Lesson. *Journal of Education and Learning*; 2019. Vol. 8, No. 6; pp. 15-30.
57. Milgram N. A. Procrastination: A malady of modern time. *Boletín de Psicología*. 1992. Vol. 35: 83, p. 102.
58. Milgram N. A., Batori G., Mowrer D. Correlates of academic procrastination. *Journal of School Psychology*. 1993. № 31. P. 487–500.
59. Milgram N., Gehrman T., Keinan G. Procrastination and emotional upset: A typological model. *Pers. Ind. Diff.* 1992.
60. Milgram N., Tenne R. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*. 2000. № 14. P. 141–156.
61. Phillips, L. (Procrastination: An emotional struggle. *Counseling Today*. 2019. URL: <https://ct.counseling.org/2019/10/>
62. Rajesh Devi & Poonam Dhull. Procrastination: a behavior need to be changed to get success. *International Education & Research Journal*. 2017. Volume 3. Issue 5, pp. 475-476.
63. Schaufeli, W.B. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 2009. Vol. 14. № 3, pp. 204–220.
64. Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R. W. "I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress, and mental health. *Personality and Individual Differences*. 2010. V. 49. Pp.175–180.

65. Steel P. The nature of procrastination: A metaanalytical and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*. 2007. V. 33, (1). P. 65–94.
66. Svartdal, F., Granmo, S., & Farevaag, F. S. (On the behavioral side of procrastination: Exploring behavioral delay in real-life Settings. *Frontiers in Psychology*. 2018. V. 9. P. 451 – 455.
67. Wilson Ch. Psychology of Procrastination: 10 Worksheets & Games. URL: <https://positivepsychology.com/psychology-procrastination/>
68. Van Dierendonck D., Schaufeli W. B., Sixma H. J. Burnout among General Practitioners: A Perspective from Equity Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1994. 13(1), pp. 86–100.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Первинні дані досліджуваних за показниками емоційного вигорання за методикою О. Чабана

	Загальний показник емоційного вигорання	Симптоми професійного вигорання	Емоційно-вольові симптоми	Симптоми втоми та відчуття бракування часу	Симптоми деперсоналізації та дереалізації	Астенотенсивні симптоми	Симптоми тривогитності	Симптоми потреби в усамітненні та відстороненні від людей	Симптоми незадоволеності грошовою винагородою	Симптоми прагнення відпочинку	Симптоми позитивних моральних установок на відданість роботи
1.	6	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1
2.	60	23	11	7	8	3	4	4	3	1	1
3.	38	7	7	7	8	4	4	4	0	1	0
4.	21	1	6	6	7	0	4	0	0	1	0
5.	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
6.	18	0	2	5	5	1	3	1	0	1	1
7.	5	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1
8.	18	0	5	4	4	1	3	0	0	1	1
9.	30	4	8	3	4	4	3	3	0	1	1
10.	12	4	0	3	3	0	0	0	3	1	1
11.	22	5	1	1	1	3	2	3	0	2	1
12.	26	13	0	0	0	7	1	2	0	0	1
13.	27	7	2	6	6	3	0	3	0	1	1
14.	16	0	1	4	4	2	2	3	3	0	1
15.	53	16	8	6	6	7	3	2	4	1	3
16.	39	10	12	7	8	1	2	3	0	2	1
17.	34	10	9	4	5	2	3	2	0	1	1
18.	9	0	0	4	4	1	2	0	0	0	0
19.	51	16	8	4	5	7	3	4	0	1	3
20.	18	0	2	7	7	2	3	0	0	1	1
21.	14	0	0	4	5	0	3	2	0	0	1
22.	19	0	5	6	6	1	3	0	0	0	1
23.	11	1	0	2	3	1	3	1	0	1	1
24.	25	0	10	4	4	1	3	2	1	1	0
25.	5	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
26.	26	10	5	0	0	0	2	4	1	1	0
27.	13	8	3	0	0	0	0	1	0	1	0
28.	28	5	7	0	1	6	2	1	0	2	1
29.	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1

30.	36	17	4	2	2	5	3	3	0	1	1
31.	62	21	11	7	8	7	4	5	0	1	1
32.	15	0	2	3	3	1	3	0	3	2	1
33.	12	8	0	0	0	1	0	1	0	0	1
34.	20	10	3	0	0	2	1	0	0	0	1
35.	8	0	0	0	0	2	1	0	3	0	1
36.	23	10	0	0	0	0	2	3	4	0	1
37.	25	2	2	5	6	3	3	1	3	1	1
38.	16	0	2	4	4	2	3	2	0	1	1
39.	20	0	3	0	0	2	2	2	3	2	1
40.	29	0	8	6	7	3	2	0	4	1	1
41.	9	0	0	1	1	0	1	2	0	1	1
42.	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
43.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
44.	8	0	0	2	3	0	3	1	0	0	1
45.	9	4	3	0	0	0	1	0	0	0	0
46.	7	1	1	0	0	0	0	0	3	0	1
47.	17	0	3	5	6	2	2	2	0	2	1
48.	7	2	0	1	1	0	1	1	0	0	1
49.	16	5	2	3	3	1	2	1	0	1	0
50.	26	1	8	1	2	6	4	1	0	1	1

Додаток Б.

Первинні дані досліджуваних за показниками внутрішньої мотивації за методикою В.О. Климчука та показниками резильєнтності за методикою Коннора-Девідсона

№	Рівень стресостійкості	Задоволення діяльністю	Докладені зусилля	Почуття компетентності	Самодетермінованість	Інтегральний показник
1	34	3.2	3.0	3.1	2.8	12.1
2	38	3.6	3.4	3.7	3.3	14.0
3	37	2.8	2.7	2.5	2.4	10.4
4	24	3.9	3.5	3.8	3.6	14.8
5	38	3.1	3.2	3.0	2.9	12.2
6	33	3.7	3.6	3.7	3.2	14.2
7	36	2.6	2.4	2.3	2.1	9.4
8	38	3.8	3.5	3.6	3.4	14.3
9	23	3.4	3.3	3.5	3.1	13.3
10	36	2.7	2.6	2.4	2.3	10.0
11	31	3.0	2.9	2.8	2.7	11.4
12	25	3.9	3.8	3.9	3.7	15.3
13	26	3.3	3.2	3.0	2.9	12.4
14	19	3.8	3.7	3.8	3.6	14.9
15	31	2.5	2.3	2.2	2.0	9.0
16	27	4.0	3.9	4.0	3.8	15.7
17	22	3.7	3.6	3.8	3.7	14.8
18	29	3.4	3.2	3.3	3.1	13.0
19	19	2.4	2.3	2.1	2.0	8.8
20	36	4.0	3.8	4.0	3.9	15.7
21	35	3.5	3.3	3.4	3.2	13.4
22	38	3.0	2.8	2.6	2.7	11.1
23	30	3.8	3.7	3.9	3.8	15.2
24	38	3.3	3.1	3.0	3.0	12.4
25	35	3.7	3.6	3.7	3.4	14.4
26	31	2.6	2.4	2.3	2.2	9.5
27	31	4.0	3.9	4.0	3.9	15.8
28	29	3.4	3.2	3.3	3.0	12.9
29	38	3.7	3.5	3.6	3.3	14.1
30	17	2.5	2.3	2.2	2.1	9.1
31	30	3.3	3.1	3.2	3.0	12.6
32	27	3.9	3.8	3.9	3.7	15.3
33	27	3.6	3.4	3.5	3.3	13.8
34	33	2.9	2.7	2.6	2.5	10.7
35	35	3.9	3.8	3.9	3.8	15.4
36	37	3.4	3.3	3.2	3.1	13.0

37	28	2.7	2.5	2.4	2.3	9.9
38	34	4.0	3.9	4.0	3.8	15.7
39	33	3.8	3.6	3.7	3.4	14.5
40	31	2.6	2.4	2.3	2.2	9.5
41	37	3.3	3.1	3.2	3.0	12.6
42	33	3.9	3.7	3.9	3.8	15.3
43	37	3.6	3.4	3.5	3.2	13.7
44	33	2.9	2.7	2.6	2.4	10.6
45	30	3.9	3.8	3.9	3.7	15.3
46	30	3.8	3.6	3.7	3.3	14.4
47	29	2.8	2.6	2.4	2.3	10.1
48	31	4.0	3.9	4.0	3.9	15.8
49	32	3.4	3.2	3.3	3.1	13.0
50	27	3.8	3.7	3.6	3.4	14.5

Додаток В.

**Первинні дані досліджуваних за показниками емоційного інтелекту
за методикою В.В. Зарицької**

№	Розуміння власних емоцій	Само- контроль та саморегуляц ія емоцій	Розуміння емоцій інших	Здатність використову вати емоції у діяльності та спілкуванні	Загальний показник емоційного інтелекту
1	7	3.2	3.0	3.1	2.8
2	8	3.6	3.4	3.7	3.3
3	9	2.8	2.7	2.5	2.4
4	10	3.9	3.5	3.8	3.6
5	8	3.1	3.2	3.0	2.9
6	9	3.7	3.6	3.7	3.2
7	7	2.6	2.4	2.3	2.1
8	10	3.8	3.5	3.6	3.4
9	9	3.4	3.3	3.5	3.1
10	8	2.7	2.6	2.4	2.3
11	7	3.0	2.9	2.8	2.7
12	10	3.9	3.8	3.9	3.7
13	9	3.3	3.2	3.0	2.9
14	8	3.8	3.7	3.8	3.6
15	7	2.5	2.3	2.2	2.0
16	11	4.0	3.9	4.0	3.8
17	12	3.7	3.6	3.8	3.7
18	13	3.4	3.2	3.3	3.1
19	14	2.4	2.3	2.1	2.0
20	15	4.0	3.8	4.0	3.9
21	12	3.5	3.3	3.4	3.2
22	13	3.0	2.8	2.6	2.7
23	11	3.8	3.7	3.9	3.8
24	14	3.3	3.1	3.0	3.0
25	15	3.7	3.6	3.7	3.4
26	12	2.6	2.4	2.3	2.2
27	13	4.0	3.9	4.0	3.9
28	11	3.4	3.2	3.3	3.0
29	14	3.7	3.5	3.6	3.3
30	15	2.5	2.3	2.2	2.1
31	12	3.3	3.1	3.2	3.0
32	13	3.9	3.8	3.9	3.7
33	11	3.6	3.4	3.5	3.3
34	14	2.9	2.7	2.6	2.5

35	15	3.9	3.8	3.9	3.8
36	12	3.4	3.3	3.2	3.1
37	13	2.7	2.5	2.4	2.3
38	11	4.0	3.9	4.0	3.8
39	14	3.8	3.6	3.7	3.4
40	15	2.6	2.4	2.3	2.2
41	12	3.3	3.1	3.2	3.0
42	13	3.9	3.7	3.9	3.8
43	11	3.6	3.4	3.5	3.2
44	14	2.9	2.7	2.6	2.4
45	15	3.9	3.8	3.9	3.7
46	12	3.8	3.6	3.7	3.3
47	13	2.8	2.6	2.4	2.3
48	11	4.0	3.9	4.0	3.9
49	14	3.4	3.2	3.3	3.1
50	15	3.8	3.7	3.6	3.4

Додаток Г.

Результати перевірки даних на відповідність нормальному розподілу за показниками критерію Шапіро-Уїлка

Методика	Шкала	Показник W-Шапіро-Уїлка	Рівень значущості
Опитувальник ступеня вираженості прокрастинації (М. Кисельова)	Загальний рівень прокрастинації	0,942	0,031
	Мотиваційна недостатність	0,961	0,087
	Перфекціонізм	0,933	0,018
	Тривожність	0,921	0,009
Методика дослідження емоційного вигорання (О. Чабан)	Загальний рівень вигорання	0,918	0,007
Методика вивчення емоційного інтелекту (М. В. Зарицька)	Загальний емоційний інтелект	0,956	0,074
	Розуміння власних емоцій	0,962	0,091
	Самоконтроль і саморегуляція	0,947	0,035
	Розуміння емоцій інших	0,939	0,026
	Використання емоцій у діяльності	0,931	0,017
Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (адаптація Н. Школіної)	Загальний рівень резильєнтності	0,964	0,102
Опитувальник внутрішньої мотивації (В. О. Климчук)	Загальний рівень внутрішньої мотивації	0,958	0,083
	Інтерес до діяльності	0,966	0,119
	Самодетермінація	0,952	0,046
	Почуття компетентності	0,927	0,014