

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острзька академія»
Навчально-науковий центр заочно-дистанційного відділення
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра
на тему:
**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У
ПСИХОЛОГІВ»**

Виконала студентка 2 курсу, групи ЗМПс-21
спеціальності 053 Психологія
Дрезенко Ірина Сергіївна

Керівник – кандидат психологічних наук, доцент

Грицук Оксана Вікторівна

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент

Грицюта Оксана Федорівна

Допущено до захисту:

Завідувач кафедри: _____

Оксана МАТЛАСЕВИЧ

Острог, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ.....	6
1.1. Поняття професійного стресу в психологічній науці.....	6
1.2. Особливості діяльності психолога як стресогенного фаху.....	11
1.3. Психологічні чинники виникнення професійного стресу в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених.....	18
1.4. Професійне вигорання як наслідок хронічного стресу.....	25
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ.....	33
2.1. Організація і методи дослідження.....	33
2.2. Характеристика вибірки.....	38
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	39
Висновки до розділу 2.....	48
РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЙНО-ПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА З ПСИХОЛОГІЧНИМ СТРЕСОМ У ПСИХОЛОГІВ.....	50
3.1. Теоретичні засади психопрофілактики стресу.....	50
3.2. Програма корекційної роботи з психологами.....	53
3.3. Результати впровадження програми.....	56
3.4. Рекомендації для запобігання професійному вигоранню.....	61
Висновки до розділу 3.....	67
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність дослідження психологічних чинників професійного стресу у психологів обумовлена зростаючим навантаженням на фахівців, які працюють із психоемоційно вразливими групами населення, а також високим рівнем відповідальності за результати психологічної допомоги. Професія психолога вимагає постійного емоційного залучення, вміння справлятися з чужим болем, кризовими ситуаціями, а також здатності до емпатійного слухання, що, в умовах нестачі ресурсів або неефективної саморегуляції, може призводити до емоційного виснаження, тривожності, вигорання і підвищеного стресу.

Наукові дослідження свідчать про те, що представники допоміжних професій, зокрема психологи, перебувають у зоні підвищеного ризику розвитку професійного стресу. Згідно з концепцією К. Маслач, хронічне професійне напруження без достатніх ресурсів відновлення призводить до синдрому вигорання, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження професійних досягнень. Інші автори (наприклад, М. В. Савченко, Н. В. Семигіна) наголошують, що тривалий вплив стресових чинників у професійній діяльності психолога негативно позначається не лише на його емоційному стані, а й на ефективності взаємодії з клієнтами.

Окрему увагу дослідники приділяють індивідуальним чинникам, які можуть знижувати або, навпаки, підвищувати вразливість до професійного стресу. Зокрема, концепція життєстійкості С. Мадді, у вітчизняній адаптації Д. О. Леонтєва, підкреслює важливість таких характеристик, як залученість, контроль та прийняття ризику, як захисних факторів проти розвитку стресу й вигорання. Дослідження В. О. Татенко та О. М. Кузіної підтверджують, що високий рівень тривожності й сприйманого стресу корелює з погіршенням професійного самопочуття, а психологічна стійкість та навички саморегуляції навпаки сприяють збереженню емоційного балансу та мотивації до праці.

Отже, актуальність вивчення психологічних чинників професійного стресу у психологів полягає в необхідності своєчасного виявлення ризиків, пов'язаних

із психоемоційним виснаженням, і розробки ефективних психопрофілактичних заходів. Поглиблене розуміння взаємозв'язку між життєстійкістю, тривожністю, стресом і симптомами професійного вигорання дозволить підвищити рівень благополуччя психологів, їхню здатність до самобереження та професійного зростання.

Об'єкт дослідження - професійний стрес у діяльності практикуючих психологів.

Предмет дослідження - взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та його психологічними чинниками: життєстійкістю, тривожністю, сприйманим стресом і симптомами професійного вигорання.

Мета дослідження - виявити особливості взаємозв'язку між професійним стресом і психологічними чинниками (життєстійкістю, рівнем тривожності, сприйманим стресом та вигоранням) у практикуючих психологів для подальшого обґрунтування психопрофілактичних напрямів підтримки.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття професійного стресу в психологічній науці
2. Описати психологічні чинники виникнення професійного стресу
3. Емпірично дослідити психологічні чинники професійного стресу у психологів
4. Розробити та впровадити корекційно -профілактичну програму з працівниками психологічної служби

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, узагальнення наукової літератури з теми дослідження. Емпіричні: Опитувальник професійного вигорання (MBI -Maslach Burnout Inventory), опитувальник життєстійкості (Hardiness Survey, С. Мадді), шкала сприйманого стресу (Perceived Stress Scale - PSS), шкала стану та особистісної тривожності (STAI -Ч. Спілбергер, адаптація Ю. Ханіна).

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні та систематизації психологічних чинників, що обумовлюють виникнення та інтенсивність професійного стресу у практикуючих психологів. У межах дослідження вперше

проаналізовано специфіку прояву стресових реакцій у представників психологічної професії з урахуванням таких змінних, як тип професійної діяльності (консультування, психотерапія, діагностика), рівень емоційного вигорання, емпатійність, самооцінка та толерантність до невизначеності. Розкрито особливості взаємозв'язку між особистісними характеристиками психолога та схильністю до стресових станів у професійній діяльності. Запропоновано практичні рекомендації щодо зниження рівня професійного стресу, з урахуванням ідентифікованих чинників ризику.

Теоретична значимість дослідження полягає в поглибленні наукових уявлень про природу професійного стресу в діяльності психолога, зокрема у вивченні ролі життєстійкості, тривожності, суб'єктивного сприйняття стресу та елементів професійного вигорання як ключових психологічних чинників. Робота розширює міждисциплінарні знання в галузі психогігієни професій, психології стресу та психічного здоров'я фахівців допоміжних професій.

Практична значимість полягає у можливості використання отриманих результатів у професійній підготовці та супервізії психологів, а також у розробці психопрофілактичних програм, спрямованих на зниження рівня професійного стресу. Запропоновані підходи можуть бути використані у роботі служб психологічної підтримки, у підвищенні стресостійкості фахівців та попередженні професійного вигорання.

Апробація: результати дослідження були апробовані та представлені у вигляді тез доповіді на 3-й Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Impact of Artificial Intelligence and Other Technologies on Sustainable Development», присвяченій дослідженням впливу сучасних технологій на сталий розвиток. У межах конференції було опубліковано тези на тему «Поняття професійного стресу в психологічній науці».

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття професійного стресу в психологічній науці

Професійний стрес є важливим об'єктом дослідження сучасної психологічної науки, оскільки він безпосередньо впливає на ефективність трудової діяльності, стан психічного здоров'я та загальну якість життя фахівців. У широкому розумінні професійний стрес визначається як стан емоційної, когнітивної та фізіологічної напруги, що виникає у відповідь на специфічні вимоги професійного середовища, які перевищують адаптаційні ресурси особистості [1, с. 45].

Професійний стрес є актуальною проблемою сучасної психології, оскільки він значно впливає на ефективність праці, психічне здоров'я та загальний рівень благополуччя працівників. Професійний стрес визначається як психологічний стан, що виникає у людини в результаті тривалого впливу надмірних або конфліктних вимог професійного середовища, які перевищують її здатність адаптуватися та контролювати ситуацію. Стрес формується внаслідок взаємодії між індивідуальними ресурсами людини та вимогами робочої ситуації, де сприйняття загрози або перевантаження виступає ключовим чинником стресової реакції. Професійний стрес включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, а його прояви можуть варіювати від емоційного напруження, тривожності та роздратованості до соматичних симптомів і зниження продуктивності.

У широкому розумінні професійний стрес виникає через розбіжність між очікуваннями працівника та реальними умовами його діяльності, конфлікти ролей, надмірне навантаження та недостатню соціальну підтримку. У контексті організаційної психології професійний стрес розглядається як один із головних чинників розвитку професійного вигорання, зниження мотивації та ефективності праці, що обумовлює необхідність раннього виявлення стресогенних факторів та розробки стратегій їх подолання. Професійний стрес є динамічним процесом, що

формується під впливом зовнішніх вимог та внутрішніх ресурсів особистості і вимагає комплексного підходу для його діагностики та корекції.

Стрес, дистрес, професійний стрес, виснаження та вигорання є взаємопов'язаними, але різними поняттями, що описують реакції людини на перевантаження, напруження та тривалу дію несприятливих факторів. Стрес у психології розглядається як природна адаптаційна реакція організму на будь-яку вимогу або загрозу, що потребує мобілізації ресурсів. Він може бути як позитивним (еустрес), коли стимулює активність і розвиток, так і негативним коли перевищує можливості людини. Негативною формою стресової реакції є дистрес стан, за якого вимоги ситуації значно перевищують внутрішні ресурси, викликаючи перевантаження, тривогу, втому, порушення фізичного і психічного самопочуття. Якщо стрес є універсальним механізмом адаптації, то дистрес це його патологічний варіант, що знижує ефективність діяльності та призводить до внутрішнього виснаження.

Професійний стрес це різновид стресу, який виникає у сфері трудової діяльності під впливом зовнішніх (організаційних) та внутрішніх (особистісних) чинників. Його спричиняють надмірне робоче навантаження, високий рівень відповідальності, нестача часу, конфлікти, невизначеність ролей, несприятливий мікроклімат у колективі, а також низький рівень підтримки чи відсутність контролю над процесом роботи. У межах професійного стресу виокремлюють кілька видів: інформаційний (перевантаження або дефіцит інформації, необхідної для виконання завдань), емоційний (пов'язаний з постійною взаємодією з людьми, які потребують підтримки чи допомоги, наприклад у соціальних професіях), комунікативний (викликаний частими конфліктними або надто інтенсивними соціальними контактами), відповідальний (пов'язаний із високою ціною помилки), та рольовий стрес (пов'язаний з нечіткістю чи суперечливістю професійних ролей і вимог). Усі ці різновиди мають спільне підґрунтя вони виникають тоді, коли вимоги роботи перевищують можливості або ресурси працівника, що потребує адаптації або змін у професійній поведінці.

За класичними підходами, стрес - це неспецифічна реакція організму на будь-які вимоги, що висуваються до нього, проте саме в контексті професійної діяльності він набуває особливого змісту, пов'язаного з тривалим впливом стресогенних факторів: надмірним навантаженням, браком контролю, міжособистісними конфліктами, емоційним виснаженням тощо. У сфері психологічної практики професійний стрес вважається не лише наслідком зовнішніх умов, а й функцією особистісних характеристик працівника, таких як життєстійкість, рівень тривожності, самооцінка, копінг-стратегії [3, с. 88].

Особливу увагу дослідники звертають на хронічний характер професійного стресу, який часто не проявляється у гострій формі, але з часом може призводити до професійного вигорання, психосоматичних розладів і зниження мотивації до роботи. У галузі психологічної допомоги та соціальних послуг працівники часто стикаються з високим емоційним навантаженням, необхідністю взаємодії з клієнтами в кризових станах, що підвищує ризик розвитку стресових реакцій [5, с. 67].

Наукові підходи до розуміння професійного стресу також включають концепції транзакційної моделі стресу Р. Лазаруса, де центральним компонентом виступає когнітивна оцінка ситуації як загрозливої або такої, що перевищує наявні ресурси. Отже, суб'єктивне сприйняття складності професійних ситуацій і власної здатності впоратися з ними є визначальним чинником виникнення стресу.

Таким чином, поняття професійного стресу в психологічній науці охоплює як об'єктивні фактори середовища, так і суб'єктивні ресурси особистості, а його дослідження є необхідною умовою для забезпечення ефективності, стабільності й психологічного благополуччя професіоналів допоміжних сфер, зокрема психологів.

Сучасні дослідження підкреслюють динамічний характер професійного стресу, розглядаючи його не лише як реакцію, а як процес, що формується в результаті взаємодії особистості з робочим середовищем. Значну увагу в контексті вивчення професійного стресу приділяють поняттю ролевого

конфлікту, що виникає внаслідок суперечливих вимог до фахівця, розмитості ролей або їх надлишку, що, у свою чергу, впливає на рівень емоційного напруження [8, с. 71].

Виснаження є станом глибокого зниження енергетичних, фізичних та психологічних ресурсів, який розвивається внаслідок тривалої дії стресових чинників. Воно може проявлятися у хронічній втомі, зниженні працездатності, емоційній притупленості, зниженні мотивації й здатності справлятися зі звичними завданнями. Виснаження нерідко є проміжною стадією між тривалим професійним стресом і вигоранням.

Поняття професійного вигорання є більш комплексним і включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (відчужене ставлення до людей, з якими потрібно працювати), зниження особистісних досягнень та відчуття професійної неефективності. Вигорання розглядають як результат тривалої дії професійного стресу, особливо в умовах високої емоційної напруги, дефіциту підтримки, невизнання зусиль та хронічної перевантаженості. На відміну від звичайного виснаження, яке може зникати після відпочинку, вигорання є глибшим, системним станом, що впливає не лише на самопочуття, але й на ставлення до роботи, до колег і до себе, потребуючи тривалої корекції та психологічного втручання.

Інтегративний підхід до вивчення професійного стресу включає біопсихосоціальні аспекти: фізіологічну активацію (виснаження), психологічні реакції (тривога, агресивність, апатія) і соціальні наслідки (зниження якості спілкування, конфлікти). Важливим напрямом є вивчення зв'язку між стресом і стратегічною поведінкою особистості - здатністю до саморегуляції, застосування конструктивних копінг-стратегій і підтримання психологічного благополуччя [10, с. 104].

У професіях допомоги, зокрема в діяльності психологів, професійний стрес набуває особливої форми через необхідність емоційної включеності, емпатії, роботи з кризовими переживаннями інших людей. Це створює передумови до емоційного виснаження та зниження ефективності діяльності. Дослідники

відзначають, що без належної профілактики та інтервенцій психологи самі стають уразливими до вигорання, що негативно впливає як на них самих, так і на якість надання допомоги [12, с. 57].

У цілому поняття професійного стресу в сучасній психології розглядається як міждисциплінарне - воно поєднує знання із загальної психології, психофізіології, клінічної психології, організаційної поведінки та психогігієни. Комплексне розуміння цього явища є ключем до побудови ефективних стратегій підтримки фахівців, зниження рівня стресу та підвищення професійної стійкості.

Окрім розглянутих теоретичних підходів, важливим є аналіз індивідуально-психологічних чинників, що впливають на схильність до професійного стресу. До них належать такі особливості особистості, як рівень тривожності, саморегуляція, емоційна стабільність, толерантність до невизначеності, самооцінка, а також мотиваційно-ціннісні орієнтації. Зокрема, дослідження доводять, що люди з високою життєстійкістю краще адаптуються до стресових умов, демонструють ефективнішу професійну поведінку й менше схильні до емоційного вигорання [14, с. 126].

Також суттєвим чинником є особливості організаційного середовища: стиль керівництва, підтримка колег, робоче навантаження, рівень автономії в ухваленні рішень, умови праці, можливості професійного розвитку тощо [15, с. 135]. Саме взаємодія внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (організаційних) змінних обумовлює рівень професійного стресу в конкретного фахівця. У зв'язку з цим сучасна наукова думка наполягає на необхідності системного підходу до профілактики стресу, що включає як індивідуальні, так і організаційні стратегії.

Професія психолога є особливо вразливою до проявів хронічного стресу, адже робота в умовах постійної емоційної напруги, конфіденційності, етичної відповідальності та складних життєвих історій клієнтів потребує значних внутрішніх ресурсів [16, с. 141]. У цьому контексті вивчення психологічних чинників професійного стресу є не лише теоретично важливим, а й практично необхідним для підтримки ефективного й довготривалого функціонування спеціалістів у сфері психологічної допомоги.

Таким чином, сучасна психологічна наука підкреслює складність і багатовимірність феномену професійного стресу, що вимагає врахування особистісних, соціальних і професійних чинників для глибокого розуміння та ефективного вирішення проблеми.

1.2. Особливості діяльності психолога як стресогенного фаху

Професійний стрес є актуальною проблемою сучасної психології, оскільки він значно впливає на ефективність праці, психічне здоров'я та загальний рівень благополуччя працівників. Професійний стрес визначається як психологічний стан, що виникає у людини в результаті тривалого впливу надмірних або конфліктних вимог професійного середовища, які перевищують її здатність адаптуватися та контролювати ситуацію. Стрес формується внаслідок взаємодії між індивідуальними ресурсами людини та вимогами робочої ситуації, де сприйняття загрози або перевантаження виступає ключовим чинником стресової реакції. Професійний стрес включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, а його прояви можуть варіювати від емоційного напруження, тривожності та роздратованості до соматичних симптомів і зниження продуктивності.

У широкому розумінні професійний стрес виникає через розбіжність між очікуваннями працівника та реальними умовами його діяльності, конфлікти ролей, надмірне навантаження та недостатню соціальну підтримку. У контексті організаційної психології професійний стрес розглядається як один із головних чинників розвитку професійного вигорання, зниження мотивації та ефективності праці, що обумовлює необхідність раннього виявлення стресогенних факторів та розробки стратегій їх подолання. Професійний стрес є динамічним процесом, що формується під впливом зовнішніх вимог та внутрішніх ресурсів особистості і вимагає комплексного підходу для його діагностики та корекції.

Діяльність психолога є однією з найскладніших і найбільш емоційно навантажених професій, що обумовлено її специфікою - постійною взаємодією з людськими проблемами, переживаннями, травматичним досвідом клієнтів та

необхідністю зберігати високий рівень професійної етики й емоційної залученості. Психологи часто опиняються в ситуаціях, що вимагають швидкого прийняття рішень, точного аналізу психоемоційного стану клієнта, водночас зберігаючи емоційну стабільність та здатність до рефлексії [32, с. 48]. Однією з ключових особливостей професії є високий рівень емоційного включення в роботу з людьми, що створює передумови для накопичення емоційного виснаження.

Діяльність психолога належить до професій, що характеризуються високим рівнем психоемоційного навантаження, оскільки передбачає постійний контакт із емоційно насиченими ситуаціями та потребує глибокого розуміння психологічного стану інших людей. Однією з особливостей цієї професії є необхідність постійного емоційного включення та підтримки клієнтів, що може призводити до емоційного виснаження та розвитку стресових реакцій. Психолог стикається з різноманітними професійними викликами: конфліктними ситуаціями, травматичними подіями в житті клієнтів, високими вимогами щодо професійної компетентності та відповідальності за результати своєї роботи.

Додатковим стресогенним фактором є постійне балансування між власними емоційними ресурсами та потребами клієнтів, що вимагає високого рівня саморегуляції та здатності до емоційного відсторонення в необхідних ситуаціях. Крім того, робота психолога передбачає регулярне прийняття складних рішень, роботу в умовах невизначеності та швидку адаптацію до нових професійних вимог, що також підвищує рівень психоемоційного навантаження. Важливе значення має і соціальна складова професії: взаємодія з колегами та керівництвом, організаційні обмеження та очікування з боку суспільства, які можуть виступати додатковими джерелами стресу.

У комплексі ці особливості формують специфічну психоемоційну напруженість у діяльності психолога, роблячи її однією з професій з високим ризиком розвитку професійного стресу та емоційного вигорання. Розуміння цих факторів є важливим для розробки ефективних стратегій профілактики та корекції стресових станів серед фахівців у сфері психології.

У фахівців, які працюють із травмою, втратами, психічними розладами або перебувають у полі складних життєвих історій клієнтів, нерідко спостерігається вторинна травматизація - стан, при якому психолог переживає симптоми, подібні до тих, що мають його пацієнти. Крім того, на психологів чинять вплив і зовнішні чинники, такі як надмірне навантаження, обмеженість ресурсів, неструктуровані робочі графіки та недостатній рівень підтримки з боку адміністрації чи колег [25, с. 90].

Психологічні чинники виникнення професійного стресу формуються на основі взаємодії індивідуальних особливостей особистості та вимог професійної діяльності. До основних детермінант стресових станів належать особистісні характеристики, когнітивні установки та емоційні реакції працівника. Серед ключових психологічних факторів виділяють високий рівень тривожності, низьку стресостійкість, перфекціоністські тенденції та схильність до самокритики, які підвищують сприйнятливність до професійних навантажень.

Важливу роль відіграють когнітивні аспекти сприйняття робочої ситуації, зокрема оцінка контролю над подіями, власної компетентності та ефективності. Недооцінка власних ресурсів або завищені очікування від себе можуть спричинити відчуття перевантаження, безпорадності та фрустрації. Емоційні чинники проявляються у формі тривоги, роздратованості, емоційного виснаження, що у поєднанні з постійним психоемоційним напруженням знижує адаптивні можливості особистості.

До стресогенних чинників також відносять міжособистісні та соціальні взаємодії, зокрема конфлікти на роботі, недостатню підтримку з боку колег та керівництва, а також відчуття невідповідності між цінностями особистості та вимогами професійної діяльності. Накопичення таких факторів призводить до розвитку стійких стресових реакцій, які можуть проявлятися як емоційне вигорання, зниження мотивації та продуктивності праці, а в окремих випадках до психосоматичних розладів.

У комплексі психологічні чинники створюють основу для формування професійного стресу, визначають його інтенсивність і тривалість, а також

впливають на здатність працівника ефективно адаптуватися до вимог професійної діяльності та підтримувати психічне здоров'я. Розуміння цих факторів є необхідним для розробки профілактичних програм та стратегій психологічної підтримки, спрямованих на зниження негативних наслідків стресу та підвищення професійної стійкості фахівців.

Постійна необхідність підтримувати емпатію, самоконтроль, конфіденційність і професійну ефективність часто призводить до хронічного стресу та розвитку синдрому професійного вигорання. Особливо актуальною є ця проблема в умовах кризових ситуацій, надзвичайних подій або тривалого соціального напруження, коли психологи виступають першою лінією підтримки інших, але часто не мають можливості піклуватися про себе [27, с. 119]. Тому професійна діяльність психолога є беззаперечно стресогенною, що вимагає від фахівця не лише високого рівня кваліфікації, а й сформованих навичок саморегуляції, життєстійкості та емоційної гнучкості.

Діяльність психолога належить до професій, що характеризуються високим рівнем психоемоційного навантаження, оскільки передбачає постійний контакт із емоційно насиченими ситуаціями та потребує глибокого розуміння психологічного стану інших людей. Однією з особливостей цієї професії є необхідність постійного емоційного включення та підтримки клієнтів, що може призводити до емоційного виснаження та розвитку стресових реакцій. Психолог стикається з різноманітними професійними викликами: конфліктними ситуаціями, травматичними подіями в житті клієнтів, високими вимогами щодо професійної компетентності та відповідальності за результати своєї роботи.

Додатковим стресогенним фактором є постійне балансування між власними емоційними ресурсами та потребами клієнтів, що вимагає високого рівня саморегуляції та здатності до емоційного відсторонення в необхідних ситуаціях. Крім того, робота психолога передбачає регулярне прийняття складних рішень, роботу в умовах невизначеності та швидку адаптацію до нових професійних вимог, що також підвищує рівень психоемоційного навантаження. Важливе значення має і соціальна складова професії: взаємодія з колегами та

керівництвом, організаційні обмеження та очікування з боку суспільства, які можуть виступати додатковими джерелами стресу.

У комплексі ці особливості формують специфічну психоемоційну напруженість у діяльності психолога, роблячи її однією з професій з високим ризиком розвитку професійного стресу та емоційного вигорання. Розуміння цих факторів є важливим для розробки ефективних стратегій профілактики та корекції стресових станів серед фахівців у сфері психології.

Продовжуючи розгляд специфіки діяльності психолога як стресогенного фаху, варто підкреслити, що цей вид професійної активності вимагає постійного перебування в полі міжособистісної напруги та моральної відповідальності за благополуччя клієнтів. Часто психологи змушені стикатися з етичними дилемами, що ще більше ускладнює прийняття рішень і підвищує внутрішній тиск. Окрім цього, в умовах недостатньої соціальної підтримки або стигматизації професійної допомоги фахівці можуть відчувати ізольованість або втому співчуття -стан, коли ресурс емпатії виснажується внаслідок тривалого емоційного залучення до проблем інших. Хронічний вплив таких факторів веде до порушення професійної ідентичності, зниження самооцінки й мотивації до подальшої роботи, а також до соматичних розладів і симптомів депресії [11, с. 153].

Особливо гостро проблема стресогенності постає серед тих психологів, які працюють у сфері кризової інтервенції, освіти, охорони здоров'я, з військовими або постраждалими від насильства. У цих умовах від фахівця вимагається швидке реагування, гнучкість, стійкість до невизначеності й водночас - глибоке розуміння психологічної динаміки клієнта [32, с. 160]. Недостатній рівень підготовки до самозбереження, ігнорування особистих емоційних потреб, відсутність супервізій чи менторської підтримки значно підвищують ризики професійної деформації. У цьому контексті важливим ресурсом запобігання професійному виснаженню стають життєстійкість, розвиток емоційного інтелекту, рефлексивність, а також здатність до побудови здорових меж і регулярне самоспостереження [14, с. 183].

Таким чином, діяльність психолога, попри свою соціальну значущість, є потенційно небезпечною з точки зору накопичення хронічного стресу, що підкреслює важливість систематичної підтримки фахівців, профілактики вигорання та розвитку навичок професійного самозбереження.

Психологічні чинники виникнення професійного стресу формуються на основі взаємодії індивідуальних особливостей особистості та вимог професійної діяльності. До основних детермінант стресових станів належать особистісні характеристики, когнітивні установки та емоційні реакції працівника. Серед ключових психологічних факторів виділяють високий рівень тривожності, низьку стресостійкість, перфекціоністські тенденції та схильність до самокритики, які підвищують сприйнятливність до професійних навантажень.

Важливу роль відіграють когнітивні аспекти сприйняття робочої ситуації, зокрема оцінка контролю над подіями, власної компетентності та ефективності. Недооцінка власних ресурсів або завищені очікування від себе можуть спричинити відчуття перевантаження, безпорадності та фрустрації. Емоційні чинники проявляються у формі тривоги, роздратованості, емоційного виснаження, що у поєднанні з постійним психоемоційним напруженням знижує адаптивні можливості особистості.

До стресогенних чинників також відносять міжособистісні та соціальні взаємодії, зокрема конфлікти на роботі, недостатню підтримку з боку колег та керівництва, а також відчуття невідповідності між цінностями особистості та вимогами професійної діяльності. Накопичення таких факторів призводить до розвитку стійких стресових реакцій, які можуть проявлятися як емоційне вигорання, зниження мотивації та продуктивності праці, а в окремих випадках до психосоматичних розладів.

У комплексі психологічні чинники створюють основу для формування професійного стресу, визначають його інтенсивність і тривалість, а також впливають на здатність працівника ефективно адаптуватися до вимог професійної діяльності та підтримувати психічне здоров'я. Розуміння цих факторів є необхідним для розробки профілактичних програм та стратегій

психологічної підтримки, спрямованих на зниження негативних наслідків стресу та підвищення професійної стійкості фахівців.

Ще одним важливим аспектом стресогенності професії психолога є **емпатійна перенасиченість**, що виникає внаслідок глибокого емоційного занурення у проблеми клієнтів, особливо в умовах роботи з травматичним досвідом, горем, насильством або психічними розладами. Така надмірна емоційна включеність без належного механізму «розвантаження» може призводити до розвитку вторинної травматизації та «втоми від співчуття» - стану, коли психолог втрачає здатність емпатично відгукуватися на біль інших через виснаження власних ресурсів [16, с. 198].

Водночас **організаційні чинники** також суттєво впливають на рівень професійного стресу у психологів. Сюди належать: надмірне навантаження, низький рівень оплати праці, невизначеність ролей, недостатня підтримка з боку керівництва, обмежені можливості для кар'єрного росту та професійного розвитку. Часто психологи стикаються з необхідністю виконання суміжних або адміністративних функцій, що не входять безпосередньо до їхньої професійної компетенції, що посилює емоційне навантаження та викликає відчуття неефективності [18, с. 210].

У контексті вищезазначених чинників важливо відзначити, що **ефективність психолога як фахівця** безпосередньо пов'язана з його особистим психоемоційним станом. Дослідники підкреслюють, що здатність до емоційної регуляції, розвиток стресостійкості, підтримка балансу між професійним та особистим життям є ключовими умовами збереження ефективності в роботі з людьми. Саме тому на перший план виходить необхідність упровадження регулярної супервізії, психогігієнічних програм, груп емоційної підтримки та освітніх ініціатив, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції та подолання професійного стресу [20, с. 224].

Отже, професійна діяльність психолога містить низку об'єктивних і суб'єктивних чинників, що сприяють виникненню стресу, емоційного виснаження й професійного вигорання. Розуміння цих ризиків і розробка

відповідних механізмів профілактики має стати пріоритетом як для самих фахівців, так і для організацій, у яких вони працюють.

1.3. Психологічні чинники виникнення професійного стресу в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених

Психологічні чинники виникнення професійного стресу є комплексними і багатовимірними, оскільки формуються під впливом взаємодії індивідуальних особливостей особистості та вимог професійної діяльності. Професійний стрес не виникає у вакуумі, він є результатом постійного впливу як внутрішніх, так і зовнішніх детермінант, що взаємодіють між собою, створюючи умови для психологічного дискомфорту та емоційного перенапруження. До основних внутрішніх чинників відносяться особистісні характеристики, когнітивні установки, мотиваційні особливості та емоційні реакції працівника. Серед таких факторів виділяють високий рівень тривожності, низьку стресостійкість, перфекціоністські тенденції, схильність до самокритики та негативного переосмислення подій, що підвищує сприйнятливості до професійних навантажень.

Одним із ключових психологічних чинників є когнітивні особливості сприйняття робочої ситуації. Людина, яка оцінює події як неконтрольовані або надто складні для власних ресурсів, більш схильна до розвитку стресових реакцій. Суб'єктивне відчуття невідповідності між вимогами професії та власними можливостями часто викликає тривогу, роздратованість і відчуття безпорадності. Когнітивні перекручення, такі як катастрофізація, завищені вимоги до себе та надмірне зосередження на можливих помилках, формують особливий тип стресу, який може бути стійким і тривалим, призводячи до зниження адаптивних можливостей працівника та погіршення його психоемоційного стану [16, с. 165].

Емоційні чинники професійного стресу проявляються через тривогу, емоційну напруженість, швидку стомлюваність, зниження мотивації,

роздратованість і агресивність. Тривалий вплив емоційного перенавантаження спричиняє поступове виснаження емоційних ресурсів особистості, що часто переростає у синдром професійного вигорання. Емоційні фактори взаємопов'язані з когнітивними: негативні оцінки власної діяльності посилюють емоційне напруження, а емоційна нестійкість знижує здатність до об'єктивного аналізу ситуації та адекватного прийняття рішень.

Особистісні фактори також відіграють суттєву роль у формуванні професійного стресу. До них належать такі характеристики, як невротизм, низька стресостійкість, схильність до перфекціонізму, самокритичність, низька впевненість у власних силах і недостатня мотивація до саморозвитку. Люди з високим рівнем невротизму швидше реагують на негативні події, часто відчують тривогу та занепокоєння, що посилює сприйнятливність до стресогенних факторів. Перфекціоністські тенденції призводять до завищених стандартів, страху помилки та постійного контролю, що підвищує рівень психоемоційного навантаження.

Важливим психологічним чинником є мотиваційна структура особистості. Відчуття невідповідності між особистісними цінностями та вимогами професійної діяльності, відсутність задоволеності роботою, відчуття низької значущості професійних завдань підвищують ймовірність виникнення стресових станів. Мотиваційні конфлікти, які виникають між очікуваннями працівника і реальними умовами діяльності, можуть призводити до тривалого психоемоційного перенавантаження, зниження ефективності роботи та негативного впливу на здоров'я.

Соціальні та міжособистісні чинники також виступають важливими детермінантами професійного стресу. Конфлікти з колегами та керівництвом, недостатня підтримка на робочому місці, конкуренція, невизначеність ролей та відповідальність за результати діяльності створюють додаткове психоемоційне навантаження. В умовах недостатньої соціальної підтримки працівник частіше відчуває ізоляцію, розчарування та безсилля, що призводить до розвитку стійких стресових реакцій [20, с. 24].

Не менш важливим чинником є організаційне середовище, яке визначає інтенсивність професійного навантаження. Високий темп роботи, надмірна кількість завдань, жорсткі терміни виконання, невизначеність вимог і постійні зміни у професійному середовищі створюють умови для накопичення стресу. Нездатність адаптуватися до таких умов або відсутність ефективних стратегій регуляції емоцій та поведінки посилює психоемоційне перенавантаження та знижує продуктивність працівника.

Особливу увагу в дослідженнях приділяють взаємозв'язку психологічних чинників і професійного вигорання. Професійний стрес, що виникає під впливом перерахованих факторів, може призводити до емоційного виснаження, цинізму щодо роботи, зниження професійної ефективності та відчуття особистісної недостатності. Взаємодія когнітивних, емоційних, особистісних та соціальних детермінант формує складну мережу факторів, які визначають рівень і тривалість професійного стресу.

У комплексі психологічні чинники професійного стресу впливають на здатність працівника ефективно справлятися з професійними вимогами, підтримувати психічне здоров'я та реалізовувати власний потенціал у професійній діяльності. Розуміння цих факторів дозволяє розробляти ефективні профілактичні та корекційні програми, що спрямовані на зниження негативних наслідків стресу та підвищення стійкості особистості до психоемоційного перенавантаження [32, с. 160]

Психологічні чинники виникнення професійного стресу охоплюють широке коло взаємопов'язаних аспектів, серед яких особистісні особливості, когнітивні установки, емоційні реакції, мотиваційні конфлікти, соціальні взаємодії та організаційні умови. Вивчення цих чинників у контексті професійної діяльності дозволяє не лише глибше зрозуміти механізми розвитку стресових станів, але й формувати науково обґрунтовані підходи до їх профілактики та корекції, що є надзвичайно важливим для збереження психічного здоров'я працівників та підвищення ефективності професійної діяльності.

Психологічні чинники, що зумовлюють виникнення професійного стресу, відіграють ключову роль у розумінні механізмів розвитку стресових реакцій у фахівців допоміжних професій, зокрема психологів. Ці чинники пов'язані не лише з умовами праці, а й з особистісними особливостями працівника, його сприйняттям професійних труднощів, стилями реагування на стрес та рівнем емоційної саморегуляції [21, с. 32].

Професійний стрес є багатовимірним психологічним явищем, яке виникає під впливом сукупності внутрішніх індивідуальних та зовнішніх ситуаційних чинників, що призводять до дисбалансу між вимогами професійної діяльності та можливостями особистості адаптуватися до них. Психологічні чинники, що сприяють появі стресових реакцій у професійному контексті, досліджувалися як вітчизняними, так і зарубіжними вченими, які акцентували увагу на різних аспектах міжособистісних, когнітивних та мотиваційно-особистісних детермінант професійного напруження.

Так, ключовим механізмом розвитку стресових переживань є невідповідність між поставленими вимогами робочого середовища та суб'єктивним сприйняттям власних ресурсів для їх задоволення, що включає низький рівень самоефективності, невпевненість у власних силах і розбіжність між очікуваннями та реальними професійними результатами. Дослідники підкреслюють важливість перфекціоністських тенденцій, що характеризуються завищеними стандартами, надмірним самоконтролем та страхом помилки, які посилюють психоемоційне навантаження та сприяють хронізації стресу. Велику увагу приділяють поняттю емоційного вигорання, яке розглядається як наслідок тривалого впливу стресогенних факторів, серед яких емоційне перевантаження, конфлікти ролей, недостатня підтримка з боку колег і керівництва, а також низький рівень автономії у прийнятті рішень.

Особистісні характеристики, такі як невротизм, низька стресостійкість, неадаптивні копінг-стратегії, схильність до негативного переосмислення подій, також виступають суттєвими детермінантами розвитку професійного стресу. Зарубіжні науковці роблять акцент на впливі когнітивних факторів, зокрема

суб'єктивного сприйняття контролю над робочими ситуаціями, усвідомлення значущості соціальної підтримки та здатності до ефективного регулювання емоцій, що опосередковує реакцію на професійні вимоги. Вітчизняні дослідники, аналізуючи психологічні передумови стресових станів у працівників, виділяють також значення мотиваційних аспектів: розбіжність між особистісними цінностями та вимогами професійної ролі, низька задоволеність роботою, відчуття безглуздості професійної діяльності як фактори, що посилюють напругу та сприяють пригніченню адаптивних механізмів.

У комплексі ці чинники формують психологічний фон, на якому виникає та підтримується професійний стрес, обумовлюючи не лише індивідуальні реакції на робочі труднощі, але й впливаючи на загальний стан психічного здоров'я, якість професійної діяльності та життєвий добробут фахівців.

До головних психологічних чинників належить низький рівень життєстійкості - здатності справлятися зі стресовими ситуаціями, адаптуватися до змін і зберігати відчуття контролю над подіями. Особи з недостатнім рівнем життєстійкості частіше сприймають труднощі як загрозу, уникають відповідальності та демонструють низьку стресостійкість [22, с. 44].

Ще одним вагомим чинником є висока особистісна тривожність, що відображає схильність індивіда до хронічного занепокоєння, негативного прогнозування подій та перебільшення загроз. Психологи з підвищеною тривожністю частіше оцінюють робочі ситуації як критичні, менш ефективно справляються з конфліктами, виявляють схильність до емоційного вигорання [23, с. 51].

Когнітивні установки також істотно впливають на виникнення професійного стресу. Зокрема, перфекціонізм, потреба у високому зовнішньому схваленні, страх помилок, гіпервідповідальність і тенденція до самозвинувачення підвищують чутливість до стресових факторів. Такі працівники часто встановлюють для себе нереалістично високі стандарти, а невідповідність очікувань - навіть у незначних деталях - викликає почуття провини та внутрішнє напруження.

Крім того, значущим психологічним чинником виступає емоційне виснаження, пов'язане з тривалою взаємодією з клієнтами, що переживають інтенсивні негативні емоції. Постійне співпереживання за відсутності належного емоційного розвантаження призводить до зниження енергії, втрати емпатії, дратівливості, що, у свою чергу, поглиблює стресові реакції [25, с. 66].

Мотиваційні особливості також мають значення: наприклад, якщо психолог орієнтований переважно на зовнішні стимули (визнання, статус), а не на внутрішню потребу допомагати людям, він буде менш стійким до фрустрацій, які неминуче виникають у процесі роботи. Нерідко це поєднується з відчуттям професійної неефективності або зниженого сенсу праці, що сприяє розвитку редукції професійних досягнень - ключової складової вигорання.

Таким чином, психологічні чинники професійного стресу - це комплекс взаємопов'язаних особистісних характеристик, установок і емоційних механізмів, що визначають ступінь вразливості до робочих навантажень і ефективність подолання стресових впливів у професійній діяльності психолога.

Серед додаткових психологічних чинників, що сприяють виникненню професійного стресу, варто виокремити низький рівень емоційного інтелекту, тобто здатності розпізнавати, розуміти й регулювати як власні емоції, так і емоції інших людей. Психологи з недостатньо розвиненим емоційним інтелектом частіше потрапляють у ситуації внутрішнього конфлікту, мають труднощі в побудові ефективної професійної взаємодії, що посилює стресові переживання [27, с. 38].

Крім того, важливу роль відіграє дефіцит навичок саморегуляції - вміння керувати своєю поведінкою, станом та увагою в умовах стресу. За відсутності таких навичок будь-яке емоційне напруження може швидко переростати у хронічну втому, підвищену дратівливість або професійну апатію, що, своєю чергою, знижує ефективність психологічної допомоги [28, с. 49].

Ще один чинник - невміння встановлювати особистісні й професійні межі. Для психологів, особливо молодих спеціалістів, характерною є надмірна залученість у проблеми клієнта, що спричиняє виснаження, втрату мотивації та

навіть ідентифікацію з чужим болем, що в довготривалій перспективі сприяє розвитку вторинної травматизації [29, с. 61].

Сучасні дослідження також вказують на роль професійної ідентичності у контексті стресостійкості. Недостатнє усвідомлення себе як фахівця, внутрішні сумніви у власній компетентності, розмитість професійних цілей - усе це підвищує ризик зіткнення з фрустраціями в процесі професійної діяльності, провокує емоційне напруження та знижує рівень адаптації [30, с. 57].

Таким чином, психологічні чинники професійного стресу формують складну систему внутрішніх передумов, що обумовлюють реакцію особистості на зовнішні навантаження. Їх своєчасне виявлення й корекція є критично важливими для профілактики професійного вигорання, збереження психологічного здоров'я та підвищення ефективності діяльності фахівців психологічної сфери.

Також важливим чинником, що впливає на виникнення професійного стресу у психологів, є рівень мотивації до діяльності. Дослідники зазначають, що внутрішня мотивація, зокрема орієнтація на допомогу людям, особистісний розвиток і досягнення майстерності, може слугувати захисним фактором, тоді як зовнішні мотиви - престиж, фінансова вигода або соціальний тиск - навпаки, посилюють ризик розвитку емоційного виснаження у разі невідповідності очікувань і реальності професійного життя [31, с. 70].

Особистісні риси фахівця - зокрема схильність до перфекціонізму, ригідність, тривожність, низький рівень самооцінки - також істотно впливають на реакцію людини на професійні труднощі. Такі риси можуть підвищувати вразливість до критики, ускладнювати прийняття невизначеності та заважати адаптації до змін, що, у свою чергу, посилює стрес [32, с. 53].

Порушення балансу між особистим і професійним життям є ще одним важливим фактором. Нестача часу на відновлення, хронічне перевантаження, робота у вихідні чи поза межами робочого часу можуть призводити до емоційного виснаження, психосоматичних розладів і втрати сенсу професійної діяльності [33, с. 64].

Окремої уваги заслуговує вплив організаційного середовища: відсутність підтримки з боку керівництва, неефективна комунікація в колективі, непрозора система винагородження, надмірне адміністративне навантаження - все це чинники, що істотно підвищують рівень професійного стресу незалежно від особистісних ресурсів працівника [34, с. 59].

Загалом, вивчення психологічних чинників професійного стресу дозволяє не лише глибше зрозуміти природу професійного вигорання, а й розробити ефективні превентивні стратегії на рівні як індивіда, так і організації. Комплексна психодіагностика, навчання навичкам емоційної саморегуляції, розвиток стресостійкості, покращення умов праці та налагодження підтримувального професійного середовища мають стати основою психологічного благополуччя фахівців, які самі щодня надають допомогу іншим [35, с. 67].

1.4. Професійне вигорання як наслідок хронічного стресу

Професійне вигорання розглядається як специфічний синдром, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного стресу на психіку працівника. Воно характеризується емоційним виснаженням, цинічним ставленням до професійної діяльності та зниженням відчуття особистої ефективності. На відміну від короточасних стресових реакцій, хронічний стрес накопичується поступово, підриваючи психоемоційні ресурси людини і порушуючи її адаптивні механізми.

В умовах професійної діяльності, що супроводжується високим емоційним та когнітивним навантаженням, постійним контактом із складними або травматичними ситуаціями, хронічний стрес проявляється у вигляді тривалого психоемоційного перенапруження, яке перешкоджає відновленню ресурсів особистості. Такий стан з часом призводить до втрати мотивації, байдужості до робочих завдань і зниження продуктивності праці [39, с. 8].

Професійне вигорання формується під впливом сукупності психологічних чинників: надмірних вимог професійного середовища, невідповідності між

очікуваннями працівника та реальними умовами діяльності, відсутності підтримки з боку колег та керівництва, а також особистісних особливостей, таких як висока тривожність, низька стресостійкість, перфекціонізм і схильність до самокритики. Хронічне напруження, яке виникає на цьому фоні, стає ключовим механізмом розвитку вигорання, оскільки воно виснажує емоційні ресурси, порушує баланс між роботою та особистим життям і знижує здатність до ефективної саморегуляції.

Синдром професійного вигорання включає три основні компоненти. Перший компонент емоційне виснаження, що проявляється в стомлюваності, апатії, втраті енергії та зниженні здатності справлятися з робочими завданнями. Другий компонент деперсоналізація або цинічне ставлення до клієнтів, колег і власної професійної діяльності, що проявляється у відстороненості, холодності та байдужості. Третій компонент - зниження відчуття особистої ефективності, яке характеризується сумнівами у власних професійних компетенціях, невпевненістю у прийнятих рішеннях та відчуттям незначущості виконаної роботи.

Хронічний професійний стрес не лише спричиняє вигорання, але й може провокувати розвиток психосоматичних захворювань, порушення сну, зниження імунного захисту, депресивних станів та тривожних розладів. Таким чином, вигорання розглядається як кінцевий етап тривалого стресового навантаження, коли адаптаційні механізми особистості виснажуються, а здатність ефективно реагувати на професійні виклики різко знижується [40, с. 53].

У практичному контексті розуміння професійного вигорання як наслідку хронічного стресу дозволяє розробляти профілактичні програми та психологічні інтервенції, спрямовані на підтримку психічного здоров'я працівників. Серед таких заходів особливу увагу приділяють навчанням ефективним стратегіям саморегуляції, розвитку стресостійкості, оптимізації робочого навантаження та формуванню соціальної підтримки в колективі. Профілактика вигорання передбачає комплексний підхід, що включає корекцію організаційних умов

праці, розвиток особистісних ресурсів і систематичне відновлення психоемоційного балансу.

Професійне вигорання виступає прямим наслідком тривалого хронічного стресу, який формується на перетині психологічних, соціальних і організаційних чинників. Його своєчасне виявлення та попередження є важливою умовою збереження психічного здоров'я працівників та підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

Професійне вигорання як наслідок хронічного стресу є однією з центральних тем сучасної психологічної науки та практики. Це явище розглядається як результат тривалого впливу професійного стресу, що супроводжується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень [36, с. 41].

Поняття «професійне вигорання» (burnout) вперше було запроваджене Г. Фрейденбергером у 1974 році для опису психічного стану працівників допоміжних професій, які втратили ентузіазм, мотивацію та емоційний ресурс унаслідок постійного навантаження та роботи з людьми. Пізніше цей концепт був доповнений і деталізований К. Маслач, яка виокремила три основні компоненти синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізація (байдужість або цинічне ставлення до клієнтів) та зниження почуття професійної ефективності [37, с. 44].

Хронічний стрес, що не знаходить відповідної розрядки чи конструктивного опрацювання, з часом трансформується у вигорання. На відміну від гострого стресу, який мобілізує ресурси, хронічний стрес призводить до поступового виснаження нервової системи, втрати сенсу діяльності та зниження внутрішньої мотивації [38, с. 52].

У контексті професії психолога цей процес є особливо ризикованим через високу емоційну залученість, контакт із травматичним досвідом клієнтів, а також систематичну необхідність емпатії, яка вимагає значних внутрішніх ресурсів. Постійне надання підтримки іншим за відсутності адекватної зовнішньої чи

внутрішньої самопідтримки з часом виснажує фахівця, особливо за умов недооцінки або відсутності соціального визнання [39, с. 48].

Професійне вигорання не лише знижує ефективність роботи психолога, а й призводить до порушення якості надання психологічної допомоги, що створює ризики не лише для самого фахівця, але й для його клієнтів. Саме тому багато авторів наголошують на важливості ранньої профілактики вигорання, розвитку життєстійкості, підвищення рівня саморефлексії та формування навичок самозбереження у фахівців допоміжних професій [40, с. 56].

Механізми психологічного захисту у професіоналів допоміжних сфер, зокрема у психологів, є ключовими елементами адаптації до хронічного стресу, який супроводжує їхню професійну діяльність. Ці механізми дозволяють зменшити інтенсивність психічного напруження, утримати працездатність і запобігти розвитку психоемоційного виснаження.

Психологічні захисти -це несвідомі ментальні стратегії, що активуються в ситуаціях психічного конфлікту або тривалого стресу з метою збереження цілісності особистості. Вони не є однозначно негативними чи позитивними - ефективність їхнього застосування залежить від ситуації, частоти використання, гнучкості й відповідності рівню особистісної зрілості.

Для фахівців, які працюють у сфері «людина–людина», характерними є як адаптивні (зрілі) форми захисту, так і менш конструктивні, що можуть свідчити про перевантаження або неусвідомлену дезадаптацію. До адаптивних механізмів належать: сублимація (перенаправлення емоцій у соціально прийнятні форми), гумор, альтруїзм, раціоналізація (логічне переосмислення подій), а також інтелектуалізація -спроба дистанціюватися від емоційної складової проблеми через аналітичне осмислення [41, с. 67].

Натомість дезадаптивні захисти, такі як витіснення, заперечення, проєкція чи регресія, часто сигналізують про надмірне емоційне напруження, коли свідоме опрацювання переживань стає неможливим. У професійній діяльності психолога такі механізми можуть ускладнювати ефективну комунікацію, знижувати емпатію або провокувати особистісні деформації [4, с. 71].

Дослідники також підкреслюють важливість розвитку усвідомленості (mindfulness) як інструменту модерації захисних реакцій і підвищення психологічної гнучкості. Розвинена саморефлексія дає змогу не лише ідентифікувати власні реакції на стрес, а й змінювати неадаптивні патерни поведінки.

Хронічний професійний стрес і вигорання мають тісний взаємозв'язок, оскільки тривале психоемоційне напруження виснажує ресурси особистості, порушує нормальне функціонування когнітивних та емоційних процесів і знижує здатність до адаптації. Психофізіологічні механізми цього процесу включають постійне підвищення рівня кортизолу, що призводить до емоційного виснаження, порушення сну, зниження концентрації та погіршення когнітивної продуктивності. На рівні поведінки це проявляється у втраті мотивації, небажанні брати на себе нові завдання та підвищеній конфліктності.

Професійне вигорання не виникає раптово, воно формується поступово через накопичення стресових факторів і повторювані негативні емоційні переживання. На початковому етапі працівник може відчувати підвищену втому, дратівливість, емоційну нестійкість і погіршення концентрації уваги. Якщо на цьому етапі не здійснюється ефективна профілактика, стан прогресує і перетворюється на стійкі синдромні прояви вигорання.

Серед ключових проявів професійного вигорання виділяють три основні компоненти. Перший емоційне виснаження, що характеризується втратою енергії, апатією та відчуттям, що робота виснажує психічні ресурси. Другий деперсоналізація, що проявляється цинічним або байдужим ставленням до колег, клієнтів та робочих завдань, а також у прагненні емоційно дистанціюватися від професійних ситуацій. Третій зниження особистої ефективності, коли працівник втрачає віру у власні професійні компетенції, відчуває невпевненість і сумніви щодо досягнутих результатів.

Накопичення хронічного стресу й формування вигорання мають значний вплив не лише на психічне, але й на фізичне здоров'я. Дослідження показують, що працівники, які страждають від вигорання, частіше схильні до порушень сну,

серцево-судинних захворювань, головного болю, порушень травлення та імунодефіцитних станів. Емоційне виснаження знижує здатність ефективно реагувати на стресові фактори, а деперсоналізація поглиблює ізоляцію та соціальну відстороненість, що посилює негативний вплив стресу.

Крім того, хронічний стрес і вигорання впливають на мотивацію та продуктивність праці. Працівники з високим рівнем вигорання демонструють зниження ефективності виконання завдань, менше залучені до робочого процесу, проявляють меншу ініціативу та інноваційність. Соціальні аспекти вигорання проявляються у погіршенні взаємин з колегами, конфліктності та зниженні командної взаємодії. На організаційному рівні це призводить до підвищеної плинності кадрів, зниження загальної продуктивності та негативного впливу на корпоративну культуру.

Особливу увагу слід приділяти ранньому виявленню ознак професійного вигорання, оскільки своєчасна профілактика дозволяє запобігти його прогресуванню та мінімізувати негативні наслідки. До таких ознак належать хронічна втома, апатія, відчуття перевантаження, зниження концентрації, часті фізіологічні скарги та емоційна нестабільність. Виявлення цих симптомів у працівника повинно стимулювати впровадження комплексних заходів підтримки, включаючи психоемоційні, організаційні та соціальні інтервенції.

Професійне вигорання виступає наслідком тривалого хронічного стресу, що накопичується під впливом психологічних, соціальних і організаційних чинників. Розуміння механізмів виникнення вигорання дозволяє не лише пояснити його прояви, але й розробляти ефективні профілактичні та корекційні стратегії, спрямовані на збереження психічного здоров'я працівників, підвищення продуктивності та формування позитивного робочого середовища.

Психологічні механізми захисту відіграють двоїсту роль: з одного боку, вони знижують напругу та допомагають справлятися з викликами професії; з іншого - за тривалого і неусвідомленого використання можуть призводити до емоційного відсторонення, професійного вигорання та зниження якості надання допомоги клієнтам [26, с. 77].

Узагальнюючи викладене в теоретичному Професійний стрес у діяльності психолога є складним багатофакторним явищем, що формується під впливом як зовнішніх (організаційних, соціальних), так і внутрішніх (особистісних) чинників. До основних психологічних детермінант виникнення професійного стресу належать: високий рівень відповідальності, емоційна залученість, необхідність постійної саморегуляції, межовий характер професійних ситуацій, а також недостатність зворотного зв'язку чи соціальної підтримки. У разі тривалого впливу цих чинників без належного ресурсного підкріплення може розвиватися синдром професійного вигорання, що проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності.

Особливої уваги заслуговують такі конструкти, як життєстійкість, тривожність, суб'єктивне сприйняття стресу та захисні механізми особистості. Високий рівень життєстійкості та розвинені адаптивні механізми психологічного захисту можуть виступати буфером від негативного впливу стресогенних факторів. Натомість підвищені показники ситуативної та особистісної тривожності, високе суб'єктивне відчуття стресу, а також домінування дезадаптивних копінг-стратегій можуть посилювати ризики емоційного виснаження.

Висновки до розділу 1

У першому розділі було здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз феномену професійного стресу у діяльності психологів, розглянуто основні концептуальні підходи до його розуміння та чинники, що спричиняють виникнення. Професійний стрес розглядається як сукупність фізіологічних і психологічних реакцій на інтенсивні або хронічні навантаження, що перевищують адаптаційні можливості працівника. Особливості професії психолога, такі як постійний контакт з емоційно навантаженою інформацією, потреба в емпатії, високий рівень відповідальності та низька визначеність результатів діяльності, створюють постійне психоемоційне напруження, яке

може призводити до розвитку хронічного стресу та синдрому професійного вигорання.

Розглянуто також психологічні чинники, що опосередковують виникнення та розвиток професійного стресу - зокрема, рівень життєстійкості, тривожність, індивідуальні копінг-стратегії, мотиваційні аспекти діяльності. Встановлено, що особистісні ресурси, такі як здатність контролювати ситуацію, залученість до професійної діяльності та готовність приймати виклики, можуть знижувати ймовірність розвитку негативних наслідків стресу. Натомість високий рівень тривожності, знижене почуття контролю та емоційне виснаження є факторами ризику професійного вигорання.

Таким чином, теоретичний аналіз підтверджує необхідність емпіричного дослідження взаємозв'язків між життєстійкістю, тривожністю, сприйманим стресом та симптомами професійного вигорання у психологів з метою подальшої розробки ефективних заходів психопрофілактики.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація і методи дослідження

Професійна діяльність психолога передбачає постійний емоційний контакт з людьми, розв'язання складних проблем клієнтів, високий рівень відповідальності та психологічної напруги. Це створює сприятливі умови для виникнення професійного стресу, що, у свою чергу, може призводити до емоційного вигорання, зниження працездатності, професійної демотивації, а в окремих випадках - до серйозних психосоматичних порушень.

Саме тому головна мета емпіричного дослідження - виявити та проаналізувати психологічні чинники, що сприяють або перешкоджають розвитку професійного стресу у практикуючих психологів. Знання цих чинників дозволить:

1. більш точно діагностувати ранні ознаки професійного виснаження;
2. розробити профілактичні та корекційні програми підтримки психологів;
3. покращити умови праці та психологічний клімат у професійному середовищі;
4. підвищити ефективність психологічної діяльності та зменшити ризики вигорання.

Для досягнення цієї мети було обрано кілька психодіагностичних інструментів, що дають змогу комплексно оцінити емоційний стан, рівень стресу, професійну мотивацію та міжособистісні взаємини в робочому середовищі.

Діагностика професійного вигорання за допомогою опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI) є однією з найавторитетніших і найпоширеніших методик для оцінки синдрому професійного вигорання серед працівників різних сфер. Розроблена Крістін Маслач і Сьюзен Джексон у 1981

році та адаптована в 1986-му, ця методика пройшла численні дослідження, які підтвердили її надійність і валідність. Українська версія МВІ була виконана Н. Водоп'яною та Е. Старченковою у 2001 році, а переклад опубліковано на платформі Testoteka. Опитувальник містить 22 пункти, відповіді на які за шкалою відображають вираженість симптомів у трьох основних вимірах: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Збір даних зазвичай займає близько чотирьох хвилин, що робить МВІ зручним для використання в умовах робочого навантаження.

Теоретично професійне вигорання розглядається як деструктивний процес, що охоплює втрату мотивації та ефективності, зниження якості комунікаційних навичок і формування психофізіологічних порушень. Причинами цього стану можуть бути як зовнішні чинники -незадовільні умови праці, високі вимоги до емоційного контакту з клієнтами або пацієнтами, -так і внутрішні особистісні особливості працівника. Особливо вразливими до вигорання є професії з інтенсивним міжособистісним навантаженням: викладачі, лікарі, соціальні працівники тощо.

Перший вимір МВІ - «Емоційне виснаження» - відображає переживання втоми, зниження емоційного тону та втрату інтересу до роботи, коли працівник відчуває себе «пересиченим» професійною діяльністю і позбавленим внутрішніх ресурсів. Другий вимір - «Деперсоналізація» - характеризується емоційним відстороненням від клієнтів або колег, байдужим, іноді навіть цинічним ставленням, яке виявляється в зарозумілому спілкуванні та використанні професійного сленгу або гумору для дистанціювання. Третій вимір - «Редукція професійних досягнень» - демонструє зниження самооцінки власної компетентності, зменшення задоволення від результатів праці, зростання негативізму щодо службових обов'язків та прагнення уникати відповідальності.

Таким чином, МВІ дозволяє не лише кількісно оцінити рівні різних компонентів синдрому вигорання, але й допомагає вчасно виявити ризикові групи співробітників, розробити профілактичні заходи та корекційні програми,

спрямовані на підтримку психологічного здоров'я та підвищення професійного добробуту.

«Тест життестійкості» (Hardiness Test) Стівена Мадді в адаптації Д. О. Леонтьєва призначений для кількісної оцінки психологічної стійкості особистості -здатності долати стресові ситуації та ефективно адаптуватися до змінних життєвих умов. Життестійкість, або «хардінес», за моделлю Мадді складається з трьох взаємопов'язаних компонентів:

1. **Залученість (Commitment)** -відображає активну зацікавленість людини у тому, що відбувається, готовність брати участь у подіях, розуміння сенсу своїх дій і вміння фокусувати увагу на життєвих завданнях. Люди з високим рівнем залученості сприймають навіть труднощі як можливість для розвитку.

2. **Контроль (Control)** -характеризує віру у власну здатність впливати на перебіг подій і результати своїх зусиль. Стійкі до стресу особистості не відчують себе безпорадними, а навпаки -прагнуть брати відповідальність за ситуацію і шукати стратегій подолання проблем.

3. **Прийняття ризику (Challenge)** -передбачає сприйняття новизни та невизначеності не як загрози, а як стимулу для зростання. Для таких людей зміни й непередбачувані обставини -це джерело інтересу й мотивації, а не фактори страху чи тривоги.

Опитувальник містить 45 пунктів, причому кожне твердження відноситься до однієї з трьох шкал. Респондент оцінює ступінь згоди з кожним твердженням, після чого сума набраних балів за шкалами «Залученість», «Контроль» і «Прийняття ризику» складає загальний індекс життестійкості.

Згідно з нормативами адаптації Леонтьєва, оптимальний діапазон загального балу варіює від **62,19 до 99,25**; показники всередині цього інтервалу вважаються свідченням достатнього рівня життестійкості, тоді як занижені значення сигналізують про підвищену вразливість до стресу та потребують корекційних або профілактичних заходів [5].

Шкала сприйнятого стресу (Perceived Stress Scale, PSS) була розроблена Шелдоном Коеном, Томасом Камарком і Робертом Мермелштейном у 1983 році як простий, але водночас надійний інструмент для оцінки того, наскільки різноманітні життєві ситуації сприймаються людиною як стресові. Незважаючи на свою давність, PSS залишається однією з найпопулярніших методик у клінічній та науковій практиці завдяки своїй здатності виявляти суб'єктивне відчуття напруги, яке респонденти переживають протягом останнього місяця. Існує декілька версій шкали - на 14, 10 та 4 пунктів, але найчастіше використовують середню за довжиною десятипунктову (PSS-10), оскільки вона поєднує достатню точність вимірювання з економією часу: заповнення займає зазвичай не більше 5–7 хвилин.

У PSS-10 кожне питання починається з фрази «Протягом останнього місяця...» і описує певний стан або емоційний досвід (наприклад, відчуття нездатності контролювати важливі події, почуття стресу чи навпаки - уміння справлятися з життєвими турботами). Відповідати на твердження потрібно, обираючи одну з п'яти частотних категорій: від «ніколи» до «завжди». Для чотирьох позитивно сформульованих пунктів результати попередньо інвертуються перед підсумком, щоб врахувати здатність респондента протистояти стресу. Після цього всі бали складаються, і в результаті формується загальний індекс від 0 до 40, де нижчі значення свідчать про відносну відсутність хронічного стресу, середні - про його помірний рівень, а високі (понад 27) - про значне навантаження на психіку.

Практично PSS широко застосовується для скринінгу підвищеного стресу в різних популяціях - від студентів і працівників до пацієнтів психотерапевтів, - а також для відстеження динаміки змін після психоемоційних інтервенцій, тренінгів із релаксації чи програм підвищення психологічної стійкості. Його простота адміністрації, коротка тривалість заповнення та зрозуміла інтерпретація роблять PSS незамінним інструментом у роботі з охороною психічного здоров'я та в організаційній психології.

Шкала тривоги Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) була створена у 1970 році Чарльзом Спілбергером і згодом адаптована Ю. Л. Ханіним для російськомовного простору. Вона поєднує дві взаємодоповнювані підшкали: ситуативної (реактивної) тривожності, яка відображає інтенсивність поточних переживань страху, напруження та нервозності «тут і зараз», та особистісної тривожності, що відображає стійку схильність індивіда реагувати на широкий спектр ситуацій тривожною напругою. Кожна з підшкал містить 20 пунктів, в яких респонденти за запропонованою інструкцією швидко оцінюють, наскільки сильно вони відчують різні емоційні стани (жах, неспокій, спокій, упевненість тощо), обираючи відповідну оцінку в заздалегідь визначеній шкалі інтенсивності.

Процедура адміністрування STAI відносно проста: учасникам пропонується прочитати кожне твердження і відзначити, як вони почуваються в даний момент (для шкали стану) або як вони зазвичай реагують у стресових ситуаціях (для шкали особистості). Зібрані бали обробляються за допомогою стандартного ключа, після чого для кожної підшкали обчислюється сума від 20 до 80 балів. Високі значення вказують на підвищену тривожність - понад 45 балів трактується як високий рівень тривоги, 31–44 бали - помірний, до 30 балів - низький.

Інтерпретація результатів STAI дає можливість не лише виявити загальний рівень тривожності, але й порівняти ситуативну та особистісну складові. Якщо показник реактивної тривожності значно перевищує рівень рисової, це свідчить про гостру реакцію на поточні стресори; навпаки, високі бали особистісної тривожності говорять про хронічну вразливість до тривоги в різноманітних життєвих ситуаціях. Така диференціація є цінною в клінічній діагностиці, психотерапії та дослідженнях, адже дозволяє коригувати інтервенції відповідно до того, чи потрібна допомога в контролі поточного стану, чи—б скоріше—у формуванні навичок тривожної регуляції як стійкої риси особистості.

2.2. Характеристика вибірки

На базі громадської організації «Серце Азовсталі» було проведено спеціалізоване емпіричне дослідження, до якого долучилися 50 респондентів - представників різних професійних ролей у рамках організації: 20 штатних психологів, 15 соціальних працівників та 15 волонтерів, що безпосередньо надають підтримку особам, які пережили бойові дії та інші травматичні події. Серед них 38 жінок (76 %) і 12 чоловіків (24 %), віковий діапазон становив від 23 до 62 років (середній вік $-36,4 \pm 8,1$ року). Стаж роботи в сфері психологічної або соціальної допомоги коливався від 1 до 25 років (середній $-7,2 \pm 5,4$ року), що дозволяє врахувати як досвідчених фахівців, так і початківців.

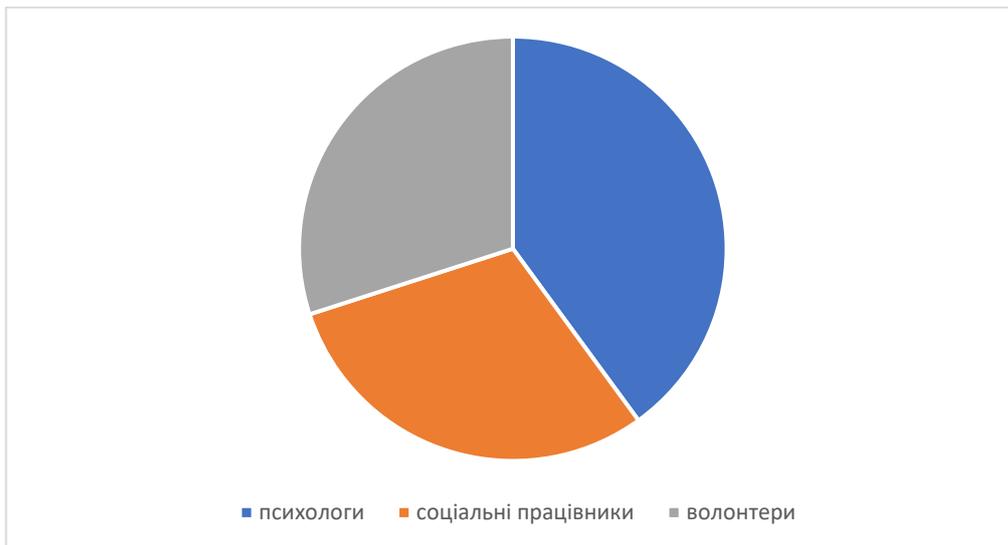


Рис. 2.1 Розподіл вибірки досліджуваних

Вибірка формувалася на основі добровільної участі та принципу максимальної репрезентативності, щоб охопити різні напрями діяльності ГО: від проведення групових і індивідуальних психологічних консультацій до організації тренінгів із подолання стресу і відновлення життєстійкості. Усі учасники дали поінформовану згоду на участь, їм було гарантовано анонімність і конфіденційність відповідей.

Такий склад респондентів дає унікальну можливість:

1. Оцінити вплив умов волонтерської та консультативної діяльності в поствоєнному контексті на рівень професійного стресу та емоційного вигорання.

2. Дослідити психологічний клімат колективу, зокрема ступінь співпраці, взаємодопомоги та підтримки серед працівників і волонтерів.

3. Перевірити ефективність діючих програм психологічної підтримки, адаптаційних тренінгів та реабілітаційних заходів, які реалізує організація.

Завдяки такій вибірці дослідження здатне виявити специфіку стресових ризиків і ресурсів професійної життєстійкості у фахівців, які працюють із групами, що зазнали гострих травмуючих подій, та розробити рекомендації щодо оптимізації програм підтримки в умовах постконфліктної відбудови.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Діагностика професійного вигорання за допомогою опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI) була проведена серед 50 респондентів штатних психологів і волонтерів ГО «Серце Азовсталі». MBI, розроблений Крістін Маслач і Сьюзен Джексон у 1981 році та адаптований у 1986-му, містить 22 твердження, що оцінюють три складові вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Учасники давали відповіді за 7-бальною шкалою частоти проявів відповідних відчуттів. За результатами дослідження виявилось, що з точки зору емоційного виснаження 12 % респондентів відчувають його низький рівень (6 осіб), 38 % середній (19 осіб), 30 % високий (15 осіб) і 20 % (10 осіб) дуже високий.

Така динаміка вказує на те, що лише невелика частина учасників зберігає достатній рівень психоемоційної стійкості, тоді як більшість перебуває у зоні підвищеного ризику. Середній рівень, характерний для 38 % опитаних, свідчить про регулярну втому, напруження та необхідність у періодичному відновленні, що вже може впливати на ефективність виконання професійних обов'язків. Високий рівень, який демонструють 30 %, є ознакою систематичного виснаження ресурсів, появи емоційної крихкості та зниження толерантності до стресу.

Особливе занепокоєння викликає 20 % респондентів із дуже високим рівнем емоційного виснаження – це група, яка вже перебуває у стані глибокого психоемоційного виснаження, що потребує невідкладних заходів підтримки, адже подальше навантаження може призвести до серйозних порушень психічного здоров'я та професійної дезадаптації.

У межах деперсоналізації або цинізму 22 % респондентів демонструють низький рівень емоційного відсторонення, що свідчить про збережену емпатію та здатність до повноцінної взаємодії з клієнтами й колегами. У 36 % виявлено середній рівень, який зазвичай характеризується частковим формальним виконанням завдань, зменшенням емоційної чутливості та поступовим згасанням мотивації до міжособистісного контакту. Водночас 26 % показали високий рівень деперсоналізації – це вже ознака негативного ставлення, дистанціювання, підвищеної подразливості та відчуття внутрішнього виснаження у взаємодії з оточенням.

Найскладніша група – 16 % респондентів із дуже високим рівнем деперсоналізації. У них спостерігається виражене емоційне охолодження, цинічність, недовіра та іноді – відкрите відторгнення контактів, що може призвести до порушення професійної етики та значного зниження якості допомоги. Щодо підшкали редукції професійних досягнень, 20 % учасників мають низькі показники (деяка втрата мотивації, зниження самооцінки і прагнення уникати відповідальності), що відображає внутрішнє переконання у власній неефективності, яке поступово підриває професійну стійкість. Середні показники, характерні для 38 %, свідчать про часткове збереження відчуття компетентності та задоволення від роботи, однак такі працівники вже можуть відчувати коливання у впевненості та продуктивності.

Високі показники редукції професійних досягнень у 30 % респондентів відображають відносно стабільну віру у власні можливості та схильність відчувати задоволення від досягнутих результатів. Найбільш ресурсною групою є 12 % респондентів із дуже високими показниками професійних досягнень, у яких зберігається стійке відчуття успіху, значущості власної роботи та

внутрішньої мотивації до її виконання. Загалом отримані дані демонструють неоднорідність професійного стану опитаних та вказують на потребу у комплексних заходах підтримки, спрямованих на зниження рівнів виснаження й деперсоналізації та водночас на зміцнення відчуття професійної ефективності.

Таблиця 2.1

Результати дослідження професійного вигорання

Підшкала	Низький (%)	Середній (%)	Високий (%)	Дуже високий (%)
Емоційне виснаження (EE)	12 % (6)	38 % (19)	30 % (15)	20 % (10)
Деперсоналізація (DP)	22 % (11)	36 % (18)	26 % (13)	16 % (8)
Редукція професійних досягнень	20 % (10)	38 % (19)	30 % (15)	12 % (6)

У сукупності ці дані демонструють, що хоча більшість фахівців «Серце Азовсталі» утримує вигорання на помірних рівнях, значна частина команди вже зазнає вираженого емоційного виснаження та деперсоналізації, а п'ята частина - відчуває недостатню професійну самореалізацію, що вимагає впровадження додаткових програм психологічної підтримки, супервізії та тренінгів із розвитку емоційної компетентності для запобігання подальшому поглибленню синдрому вигорання й збереження мотивації та ефективності.

«Тест життєстійкості» Стівена Мадді в адаптації Д. О. Леонтьєва застосовувався до вибірки з 50 респондентів, аби оцінити їхню здатність долати стресові ситуації та адаптуватися до змінних умов. Опитувальник складається з 45 пунктів, що розподілені між трьома компонентами: залученість, контроль і прийняття ризику. Респонденти оцінювали кожне твердження за 4-бальною шкалою (від «зовсім не згоден» до «повністю згоден»), а сума балів за кожною підшкалою утворювала її індивідуальний показник; загальний індекс життєстійкості отримували як суму трьох підшкал.

10 респондентів (20 %) набрали низькі бали, що свідчить про недостатню активну зацікавленість у власних діях і схильність відчувати себе відстороненими від подій. У 28 осіб (56 %) рівень залученості виявився середнім - вони залучені у процес, але іноді відчують брак мотивації чи розуміння сенсу діяльності. 12 респондентів (24 %) продемонстрували високий рівень залученості, сприймаючи труднощі як можливості для розвитку.

Низький рівень віри у власну здатність впливати на події зафіксовано в 8 осіб (16 %). Середній показник контролю виявилось у 30 респондентів (60 %), які часом сумніваються у власних ресурсах, але загалом вміють шукати рішення. Високий контроль (впевненість у здатності брати відповідальність і керувати ситуацією) мали 12 осіб (24 %).

14 респондентів (28 %) оцінили ризикові ситуації як загрозу, демонструючи низький рівень «хардінесу» у цій сфері. Середній рівень прийняття ризику спостерігався в 26 осіб (52 %), які сприймають зміни з певною пересторогою, але не уникають їх. 10 респондентів (20 %) продемонстрували високий рівень готовності бачити в новизні джерело зростання та мотивації.

Загальний індекс життєстійкості варіювався від 45 до 110 балів. За нормативами Леонтьєва (62,19–99,25). 12 респондентів (24 %) набрали сумарний бал нижче нормативного порога 62,19, що свідчить про недостатній рівень, підвищену вразливість до стресових чинників і потребу в підтримці та тренінгах із розвитку адаптивних копінг-стратегій; 31 людина (62 %) демонструє показники в межах оптимального діапазону від 62,19 до 99,25, що свідчить про достатній рівень життєстійкості, здатність брати активну участь у подіях, контролювати перебіг подій і сприймати зміни як можливості для розвитку; нарешті, 7 осіб (14 %) отримали значення вище верхньої межі 99,25, що може вказувати на надмірний оптимізм або схильність до перевантаження через надмірну активність і ризик «вигорання від надмірної стійкості» - таким респондентам корисно пропонувати вміння розпізнавати власні межі й практики відновлення енергії.

У сукупності ці дані свідчать, що майже дві третини учасників (62 %) володіють адекватною життєстійкістю, здатні адаптуватися до складнощів і ефективно використовувати свої ресурси. Однак чверть вибірки виявилася вразливою до стресу через низьку залученість і контроль, що вимагає проведення профілактичних заходів - тренінгів зі стрес-менеджменту та розвитку навичок особистісної відповідальності. Натомість невелика група високоактивних учасників може потребувати супервізії, щоб уникнути хронічного перевантаження під маскою «надмірної стійкості».

Таблиця 2. 2

Розподіл рівнів за підшкалами та загальний індекс життєстійкості (n = 50)

Підшкала	Низький (%)	Середній (%)	Високий (%)
Залученість	20 % (10)	56 % (28)	24 % (12)
Контроль	16 % (8)	60 % (30)	24 % (12)
Прийняття ризику	28 % (14)	52 % (26)	20 % (10)
Загальний індекс	Нижче норми	В межах норми	Вище норми
Життєстійкість	24 % (12)	62 % (31)	14 % (7)

Згідно з результатами дослідження за допомогою Шкали сприйнятого стресу (PSS-10), проведеного серед 50 респондентів, було виявлено такі особливості розподілу рівня сприйманого стресу. Низький рівень стресу (0–13 балів) спостерігався у 11 осіб (22 %), що свідчить про хорошу адаптацію до життєвих труднощів, вміння контролювати емоційні реакції та ефективно справлятися з щоденними викликами. Ці респонденти демонструють високий рівень емоційної стабільності та здатність зберігати спокій навіть у напружених ситуаціях.

Помірний рівень стресу (14–26 балів) було зафіксовано у 28 осіб (56 %), що є найпоширенішим результатом серед учасників. Такий рівень характерний

для людей, які загалом здатні адаптуватися до життєвих змін, але при цьому відчують періодичне перенапруження, тривожність або втому, особливо в умовах підвищеного навантаження.

Ця група може не потребувати негайного втручання, однак варто звернути увагу на профілактичні заходи: навчання технікам релаксації, управління часом, емоційна підтримка. Нарешті, високий рівень стресу (27 балів і вище) показали 11 осіб (22 %), що свідчить про наявність значного психоемоційного тиску. Такі респонденти, ймовірно, переживають хронічну напругу, відчують безконтрольність ситуацій та зниження ресурсу для подолання труднощів. Ця категорія потребує глибшої діагностики та можливої психологічної допомоги, зокрема у вигляді індивідуального або групового консультування, навчання методам саморегуляції та стрес-менеджменту.

Таблиця 2.3

Результати аналізу рівня сприйманого стресу за шкалою PSS-10

Рівень сприйманого стресу	Діапазон балів	Кількість осіб	Відсоток (%)
Низький	0–13	11	22 %
Помірний	14–26	28	56 %
Високий	27 і вище	11	22 %

Загалом результати свідчать, що більше половини опитаних знаходяться в зоні помірної ризику розвитку стресових розладів, що може бути наслідком загального темпу життя, професійних викликів або нестабільності зовнішнього середовища. Регулярний моніторинг цього показника дозволяє своєчасно виявляти критичні випадки та забезпечувати необхідну підтримку.

Для оцінки рівня тривожності було використано шкалу Спілберґера–Ханіна (STAI), яка дає змогу окремо виміряти ситуативну (реактивну) та особистісну тривожність. Обидві підшкали мають оцінювальний діапазон від 20

до 80 балів, де показники до 30 балів свідчать про низький рівень тривожності, 31–44 - про помірний, а понад 45 - про високий.

За результатами дослідження, рівень ситуативної тривожності розподілився наступним чином: 13 осіб (26%) продемонстрували високий рівень ситуативної тривожності (більше 45 балів), що може свідчити про сильну емоційну реакцію на поточні життєві або професійні стресори; 27 респондентів (54%) знаходились у межах помірної рівня (31–44 бали), що є типовим для умов помірної стресу або підвищеного навантаження, і лише 10 осіб (20%) показали низький рівень ситуативної тривожності (до 30 балів), що вказує на емоційну стабільність у момент опитування.

Щодо особистісної тривожності, яка відображає загальну схильність до тривожного реагування, ситуація є дещо тривожнішою: 18 осіб (36%) мали високий рівень (понад 45 балів), що свідчить про хронічну вразливість до тривожних станів у широкому спектрі життєвих ситуацій; 24 респонденти (48%) виявили помірний рівень (31–44 бали), а 8 осіб (16%) мали низький рівень (до 30 балів), демонструючи добру адаптацію та емоційну врівноваженість.

Таблиця 2.4

Розподіл результатів за шкалами тривожності

Рівень тривожності	Ситуативна тривожність (стан)	Особистісна тривожність (рис)
Низький (≤ 30 балів)	10 осіб (20%)	8 осіб (16%)
Помірний (31–44 бали)	27 осіб (54%)	24 особи (48%)
Високий (≥ 45 балів)	13 осіб (26%)	18 осіб (36%)
Разом	50 осіб (100%)	50 осіб (100%)

Зіставлення результатів двох підшкал дозволяє побачити, що у значній частини учасників (близько 20%) рівень реактивної тривожності перевищує особистісну, що свідчить про ситуативну напругу - наприклад, через актуальні події чи зовнішні впливи. Водночас у 30% респондентів високі показники

спостерігаються на обох підшкалах, що може вказувати на наявність як зовнішніх стресорів, так і загальної схильності до тривожних реакцій, що вимагає уваги з боку психологічної служби або супроводу.

Узагальнені результати дослідження психологічного стану 50 респондентів за чотирма методиками - Maslach Burnout Inventory (MBI), Hardiness Test, Perceived Stress Scale (PSS-10) та State-Trait Anxiety Inventory (STAI) - свідчать про наявність помірного рівня емоційного напруження у більшості учасників із вираженою потребою у профілактичній підтримці для окремих груп. Зокрема, за шкалою професійного вигорання MBI виявлено, що 34% опитаних демонструють високий рівень емоційного виснаження, ще 42% - середній, що вказує на часткову втрату енергії та інтересу до професійної діяльності. За шкалою деперсоналізації 16% респондентів мають високий рівень емоційного відсторонення від професійного оточення, тоді як 46% перебувають у зоні низького ризику. Показники редукції професійних досягнень свідчать, що 28% респондентів мають знижену самооцінку власної компетентності, що супроводжується втратами задоволення від роботи та уникненням відповідальності.

Дані життестійкості за методикою Стівена Мадді показали, що 62% респондентів мають оптимальний рівень адаптаційних ресурсів, 24% - знижений рівень життестійкості, що свідчить про підвищену вразливість до стресу, тоді як 14% продемонстрували гіпервисокий рівень, що може бути ознакою надмірної активності або компенсаторної мобілізації у відповідь на труднощі. За результатами шкали сприйнятого стресу PSS-10, більшість (52%) респондентів перебуває на рівні помірного стресу, 26% мають високий рівень суб'єктивного напруження, що потенційно становить ризик для психічного здоров'я, тоді як лише 22% демонструють низький рівень переживань.

Оцінка за шкалою тривожності Спілбергера (STAI) виявила, що 26% учасників мають високий рівень ситуативної тривожності, тобто реагують гостро на актуальні стресові фактори, а 36% - високий рівень особистісної тривожності, що свідчить про схильність до хронічного напруження незалежно від ситуації.

Разом узяті, ці результати вказують на наявність у більшості опитаних певного рівня емоційної вразливості та напруження, що вимагає підвищеної уваги до профілактики вигорання, розвитку життєстійкості та покращення стратегій емоційної регуляції.

Для оцінки зв'язку між рівнем професійного вигорання (MBI), життєстійкістю (Hardiness), сприйманим стресом (PSS) і тривожністю (STAI) було проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона. У таблиці нижче наведено значущі кореляції між основними шкалами досліджуваних методик.

Таблиця 2.5

Результати кореляції

Показники	Життєстійкість	Сприйманий стрес (PSS)	Тривожність - ситуативна	Тривожність - особистісна
Емоційне виснаження (MBI)	-0.58	+0.63	+0.52	+0.55
Деперсоналізація (MBI)	-0.44	+0.48	+0.36	+0.41
Редукція досягнень (MBI)	-0.61	+0.46	+0.40	+0.39
Життєстійкість (Hardiness)	-	-0.59	-0.47	-0.51

$p < 0.05$; $p < 0.01$

Результати кореляційного аналізу підтверджують гіпотезу про наявність статистично значущих взаємозв'язків між рівнями професійного вигорання, життєстійкості, сприйманого стресу та тривожності. Зокрема, життєстійкість має помірно сильний негативний зв'язок з усіма трьома компонентами вигорання: найвищий з редукцією професійних досягнень ($r = -0.61$), а також із загальним сприйняттям стресу ($r = -0.59$), ситуативною ($r = -0.47$) та особистісною тривожністю ($r = -0.51$).

Емоційне виснаження, як ключовий маркер професійного вигорання, сильно корелює зі сприйманим стресом ($r = 0.63$) та тривожністю обох типів, що свідчить про взаємозумовленість психоемоційного напруження й зниження

емоційного ресурсу. Подібна тенденція простежується і для деперсоналізації, хоча зв'язки в цьому випадку є слабшими. Редукція досягнень демонструє сильну зворотну залежність від життєстійкості ($r = -0.61$), що особливо підкреслює роль внутрішніх психологічних ресурсів у збереженні професійної мотивації та самооцінки.

Загалом результати свідчать про те, що підвищення життєстійкості супроводжується зниженням вигорання, тривожності та сприйняття життєвих подій як стресових, що підтверджує гіпотезу дослідження.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було представлено результати емпіричного дослідження психологічних чинників професійного стресу у практичних психологів із застосуванням валідних психодіагностичних методик: опитувальника професійного вигорання (MBI), тесту життєстійкості (S. Maddi), шкали сприйманого стресу (PSS) та шкали стану й особистісної тривожності (STAI).

Вибірку дослідження склали 50 респондентів, переважно жінки віком від 25 до 50 років, які працюють у сфері психологічного консультування, освіти, охорони здоров'я.

У результаті аналізу було виявлено такі ключові тенденції:

Близько третини респондентів продемонстрували високий рівень професійного вигорання, зокрема за шкалами емоційного виснаження та редукції професійних досягнень. Це свідчить про наявність симптомів психологічного виснаження, що може негативно впливати на якість виконання професійних обов'язків. Життєстійкість в основній частині вибірки була на середньому рівні, але у 24 % учасників спостерігалися низькі показники, що може свідчити про обмежені внутрішні ресурси для протистояння стресу. Середній та високий рівень сприйманого стресу зафіксовано у 80 % респондентів, що підтверджує суб'єктивне відчуття психоемоційного напруження у професійній діяльності.

За результатами STAI, понад половина респондентів виявили підвищену як ситуативну, так і особистісну тривожність, що корелює з показниками стресу та вигорання. Проведений кореляційний аналіз підтвердив статистично значущі зв'язки між основними змінними: високий рівень життестійкості асоціюється зі знизженими показниками професійного вигорання, сприйманого стресу та тривожності. Натомість високі рівні тривожності та стресу тісно пов'язані з емоційним виснаженням і деперсоналізацією.

Таким чином, результати дослідження підтвердили висунуту гіпотезу про взаємозв'язок між життестійкістю, тривожністю, стресом і симптомами професійного вигорання у психологів.

РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЙНО-ПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА З ПСИХОЛОГІЧНИМ СТРЕСОМ У ПСИХОЛОГІВ

3.1. Теоретичні засади психопрофілактики стресу

Психопрофілактика стресу як науково-практичний напрям психології ґрунтується на концепціях збереження психічного здоров'я, стрес-менеджменту та превентивної психології. Основна її мета полягає у виявленні чинників, що сприяють виникненню або хронізації стресових реакцій, та формуванні індивідуальних і колективних механізмів протидії цим впливам. У центрі психопрофілактичного підходу знаходиться уявлення про стрес не лише як загрозу, але й як потенційне джерело зростання за умови відповідної особистісної підготовки [11, с. 45].

Однією з базових теоретичних основ психопрофілактики виступає модель стресу Ганса Сельє, яка описує фазову динаміку адаптаційної відповіді організму на навантаження - від стадії тривоги до виснаження. З позиції цієї моделі профілактика повинна передбачати вчасне втручання на ранніх етапах напруження з метою запобігання деструктивним наслідкам. У психологічному контексті це означає розвиток навичок саморегуляції, емоційної компетентності, стресостійкості та рефлексивності.

У контексті діяльності фахівців допоміжних професій, зокрема психологів, психопрофілактика передбачає також створення умов, що підтримують професійну ефективність і знижують ймовірність емоційного вигорання. До таких умов належать: чітка організація праці, підтримка з боку колег і керівництва, регулярна супервізія, а також можливість підвищення кваліфікації та емоційного розвантаження [2, с. 51].

Особливу увагу теоретики приділяють індивідуальним чинникам стресостійкості. Так, модель «життестійкості» (hardiness) С. Мадді розглядає внутрішні ресурси особистості як буфер проти впливу стресу. За цією моделлю, люди з високою життестійкістю, які мають розвинене почуття контролю,

залученості та готовності до змін, демонструють вищу адаптивність до стресових умов [3, с. 60].

Сучасні підходи до психопрофілактики також інтегрують когнітивно-поведінкові техніки, майндфулнес, тілесно орієнтовані методи, арттерапію, техніки управління часом та організаційний коучинг. Комплексний характер стресу зумовлює необхідність застосування багаторівневих підходів - від індивідуальної психокорекції до змін у структурі організації праці [4, с. 67].

Таким чином, теоретичні засади психопрофілактики стресу передбачають міждисциплінарну інтеграцію знань із загальної, соціальної, клінічної та організаційної психології та орієнтуються на формування у фахівців внутрішніх ресурсів і навичок ефективної взаємодії зі стресовими чинниками у професійному середовищі.

Психопрофілактика професійного стресу є важливою складовою збереження психічного здоров'я фахівців допоміжних професій, зокрема психологів, які регулярно зіштовхуються з високим рівнем емоційного навантаження. Теоретичні основи психопрофілактики базуються на положеннях когнітивно-поведінкової, гуманістичної та ресурсно-орієнтованої психології. Центральне місце у цьому контексті займає ідея про здатність особистості впливати на власні реакції на стрес, розвивати адаптивні механізми та зберігати функціональність навіть за умов надмірного тиску [13, с. 6].

Практичні стратегії психопрофілактики реалізуються на трьох рівнях: індивідуальному, груповому та організаційному. На індивідуальному рівні застосовуються когнітивно-поведінкові техніки, методи релаксації, практики усвідомленості, розвиток навичок саморегуляції, управління часом і профілактики вигорання. Групові методи включають тренінги емоційної компетентності, розвиток комунікативних навичок, створення підтримувального мікросоціального середовища. Організаційні підходи охоплюють зміну умов праці, супервізійну підтримку, участь працівників у прийнятті рішень, визнання професійних досягнень та просування культури психічного добробуту.

Особливу роль відіграють програми первинної профілактики, які орієнтовані на запобігання розвитку хронічного стресу ще до появи його клінічних проявів. До таких заходів належать освітні ініціативи, тренінги розвитку стресостійкості, навчання технікам ресурсного відновлення, формування гнучкого мислення та підвищення самоусвідомлення. Комплексна реалізація вказаних стратегій дозволяє не лише зменшити вразливість фахівців до професійного стресу, а й підтримувати їхню ефективність, мотивацію, професійну ідентичність та загальне психологічне благополуччя.

Психопрофілактика стресу передбачає не лише усунення або зниження чинників стресогенності, а й розвиток внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечують адаптацію до складних умов професійної діяльності. Одним із таких ресурсів є життестійкість - здатність особистості долати труднощі, сприймати стрес як виклик, а не загрозу. Високий рівень життестійкості пов'язується з нижчим рівнем професійного вигорання, меншою сприйнятливістю до емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Важливими складовими життестійкості виступають залученість, контроль та прийняття ризику - саме ці елементи можна активно розвивати в межах психопрофілактичної роботи [18, с. 21].

Також ефективною є психоедукація, яка спрямована на формування в працівників знань про механізми стресу, типові реакції на нього, способи саморегуляції та профілактики хронічної втоми. Тренінги з розвитку емоційного інтелекту, асертивної поведінки, конструктивного вирішення конфліктів та управління професійними межами дозволяють фахівцям краще справлятися з психологічними навантаженнями. Крім того, значущим фактором є розвиток підтримувальних професійних спільнот, участь у супервізіях і міжвізіях, що створює простір для безпечного обговорення труднощів і попередження ізоляції.

Варто зазначити, що психопрофілактика повинна мати системний характер: одноразові заходи мають меншу ефективність порівняно з довготривалими програмами, інтегрованими в професійне середовище. Успішність таких програм значною мірою залежить від ставлення організації до

психічного здоров'я працівників, наявності доступу до психологічної підтримки та рівня довіри в колективі.

Таким чином, теоретичні засади психопрофілактики професійного стресу акцентують на взаємозв'язку між індивідуальними рисами особистості, соціальним контекстом професійної діяльності та організаційними умовами. Це створює підґрунтя для розробки ефективних інтервенцій, що дозволяють зберігати психічне благополуччя фахівців у сфері допомоги іншим.

3.2. Програма корекційної роботи з психологами

Програма корекційної роботи з психологами, розроблена на основі результатів емпіричного дослідження, має на меті зниження рівня професійного вигорання, тривожності та сприйманого стресу, а також розвиток життєстійкості як ключової психологічної якості, що забезпечує ефективну адаптацію до професійних викликів. Актуальність такої програми зумовлена високим рівнем емоційного навантаження в роботі психолога, що часто супроводжується хронічним стресом, переживанням безсилля, зниженням професійної мотивації та підвищеною тривожністю. Запропонована програма реалізується протягом 8 тижнів у форматі щотижневих занять тривалістю 2 години, які поєднують групову роботу, психоедукацію, практичні вправи та елементи тренінгу.

Основними завданнями програми є підвищення обізнаності психологів щодо механізмів виникнення професійного вигорання, формування навичок емоційної саморегуляції, розвиток ключових компонентів життєстійкості (залученість, контроль, прийняття ризику), а також опанування ефективних стратегій подолання тривожності та сприйманого стресу. Програма охоплює такі тематичні модулі, як розпізнавання стресових факторів і ознак вигорання, управління емоційним виснаженням, відновлення професійної мотивації, розвиток когнітивної гнучкості, тренування усвідомленості, тілесно-орієнтовані техніки зниження напруги, а також формування індивідуального плану профілактики рецидиву вигорання. Робота проводиться з урахуванням

індивідуальних запитів учасників та передбачає рефлексивне осмислення власного професійного досвіду в безпечному груповому середовищі.

Очікуваними результатами впровадження програми є зниження суб'єктивного рівня стресу та тривожності, покращення показників життєстійкості, зменшення емоційного виснаження, зниження рівня деперсоналізації та редукції професійних досягнень, а також зростання професійної задоволеності. У довгостроковій перспективі програма сприяє формуванню стійкості до професійних навантажень, збереженню емоційного ресурсу та забезпеченню психологічного благополуччя фахівців, що працюють у сфері допомоги.

З метою забезпечення ефективності програми корекційної роботи, вона структурована за етапним принципом і включає як інформаційно-освітній, так і практично-інтерактивний компоненти. На підготовчому етапі учасники проходять коротке психоедукаційне введення: знайомляться з поняттями професійного стресу, вигорання, життєстійкості та механізмами психологічного захисту. Важливою складовою цього етапу є формування мотивації до участі та створення безпечного простору для саморефлексії й обміну досвідом [3, с. 4].

Основний етап складається з 6 тематичних занять. Кожне заняття має чітку структуру: коротка лекційна частина, групова дискусія, практичні вправи (індивідуальні та в парах/групах), техніки саморегуляції (дихальні вправи, елементи майндфулнес, тілесна релаксація), а також завдання для самостійної роботи. Наприклад, модуль з розвитку компонентів життєстійкості передбачає вправи на формування внутрішнього локусу контролю, переоцінку труднощів як викликів, розвиток суб'єктивного відчуття залученості у професійну діяльність. У модулі, присвяченому подоланню тривожності, використовуються техніки когнітивно-поведінкової терапії, включаючи виявлення і трансформацію автоматичних негативних думок, а також методи десенсибілізації й емоційної стабілізації.

Заключний етап передбачає підбиття підсумків, обговорення особистих досягнень учасників та труднощів, які виникли протягом проходження програми. Учасники створюють індивідуальні профілактичні плани, які містять особистісно релевантні техніки самопідтримки, стратегії реагування на стрес і способи збереження психологічного ресурсу. На цьому етапі також проводиться повторне

анкетування (тими ж методиками, що використовувались на початку), що дозволяє оцінити динаміку змін за об'єктивними показниками.

Загалом програма поєднує психоосвіту, тренінгову роботу, елементи коучингу та психотерапевтичного впливу низької інтенсивності. Її інноваційність полягає у комплексному підході до подолання професійного стресу, орієнтованому не лише на зменшення симптомів, а й на розвиток особистісних ресурсів психолога як фахівця. Таке втручання може бути інтегроване у системи професійної підготовки або підвищення кваліфікації психологів, а також застосовуватись в установах охорони психічного здоров'я для профілактики емоційного вигорання фахівців.

Таблицю 3.1

Етапи корекційної програми для психологів

№ заняття	Назва заняття	Короткий зміст
1	«Де починається мій стрес? Самопостереження і діагностика»	Знайомство, діагностика рівня стресу, тривожності, вигорання, первинне усвідомлення проблематики.
2	«Життестійкість як броня: активуємо внутрішні ресурси»	Ознайомлення з поняттям життестійкості, розвиток залученості, контролю та прийняття змін.
3	«Керуємо хвилиною: стратегії подолання стресу»	Навчання технік управління стресом, виявлення індивідуальних копінг-стратегій.
4	«Заспокой розум: техніки зниження тривожності»	Практика дихальних, тілесних і когнітивних технік для зменшення ситуативної та хронічної тривоги.
5	«Не згоріти в допомозі: як уникнути вигорання»	Профілактика емоційного виснаження, розвиток навичок емоційної регуляції.
6	«Психолог у ресурсі: як зберігати себе у професії»	Вивчення ресурсних станів, розвиток професійної ідентичності, баланс "віддавання-отримання".
7	«Моя формула психологічного балансу»	Підсумок програми, створення індивідуального плану саморегуляції та підтримки власного ресурсу.

3.3. Результати впровадження програми

Комплексний аналіз показників професійного вигорання, життєстійкості, сприйманого стресу та рівнів тривожності дозволив виокремити групи респондентів, які мають підвищені психологічні ризики та потребують участі в корекційній програмі. Загалом дослідження свідчить, що значна частина фахівців і волонтерів ГО «Серце Азовсталі» перебуває у зоні потенційного або вже наявного емоційного неблагополуччя, що пов'язано з високою інтенсивністю роботи в травматичному контексті.

Насамперед увагу привертають результати за опитувальником МВІ, які демонструють, що 25 осіб (50 %) мають високий та дуже високий рівні емоційного виснаження, а також 21 особа (42 %) – високий або дуже високий рівень деперсоналізації. Це вказує на виразну емоційну перевтому, втрату емпатійності та підвищений ризик професійного деформування. Додатково 10 учасників (20 %) продемонстрували низькі показники професійної реалізації, що може бути психологічною передумовою зниження ефективності діяльності й наростання фрустрації.

Аналіз життєстійкості за методикою С. Мадді показав, що 12 респондентів (24 %) мають загальний індекс життєстійкості нижче норми, що відображає труднощі з адаптацією, низьку віру у власний вплив на події та високий рівень вразливості до стресу. Ще 14 осіб (28 %) характеризуються низьким рівнем прийняття ризику та схильністю сприймати новизну як загрозу, що може перешкоджати відновленню та ефективному подоланню стресогенних факторів.

Дані за шкалою PSS-10 засвідчили, що 11 респондентів (22 %) мають високий рівень сприйманого стресу, а більшість (56 %) знаходяться в зоні помірного стресового навантаження, що також підкреслює потребу в системній профілактиці.

Шкала Спілбергера–Ханіна показала підвищені ризики як за ситуативною, так і за особистісною тривожністю. Зокрема, 13 осіб (26 %) мають високу

ситуативну тривожність, а 18 осіб (36 %) – високу особистісну тривожність, що свідчить про стійку схильність до тривожних реакцій і зниження стресостійкості.

У підсумку орієнтовно 30 респондентів становлять найбільш доцільну групу для включення у корекційно-розвивальну програму, спрямовану на підвищення стресостійкості, зниження проявів професійного вигорання та відновлення особистісних і професійних ресурсів.

Повторне дослідження професійного вигорання за методикою Maslach Burnout Inventory (MBI) було проведене на вибірці 30 учасників, відібраних із початкової групи 50 респондентів, які показали підвищені рівні емоційного виснаження та деперсоналізації. Мета повторної діагностики полягала у визначенні динаміки стану психологів і волонтерів після впровадження корекційно-розвивальної програми, спрямованої на підвищення стресостійкості, покращення саморегуляції та зниження проявів емоційного виснаження. Учасники опитування повторно заповнили MBI, що дозволило порівняти вихідні показники та результати після інтервенції за трьома підшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень.

Таблиця. 3.2

Порівняння показників професійного вигорання за MBI до та після впровадження програми (n = 30)

Підшкала MBI	Рівень	До програми	Після програми	Динаміка
Емоційне виснаження (EE)	Низький	4 особи	8 осіб	↑ покращення
	Середній	10 осіб	15 осіб	↑ збільшення адаптивного рівня
	Високий	9 осіб	5 осіб	↓ зменшення високих проявів
	Дуже високий	7 осіб	2 особи	↓ значне зниження критичних значень
Деперсоналізація (DP)	Низький	6 осіб	10 осіб	↑ покращення емоційної включеності
	Середній	12 осіб	13 осіб	↑ стабілізація

Продовження таблиці 3.2

	Високий	7 осіб	5 осіб	↓ зменшення негативного ставлення
	Дуже високий	5 осіб	2 особи	↓ зниження емоційного відчуження
Редукція професійних досягнень (РА)	Низький	6 осіб	3 особи	↓ зменшення низької самооцінки професійності
	Середній	14 осіб	13 осіб	≈ незначні зміни
	Високий	7 осіб	10 осіб	↑ зростання задоволеності діяльністю
	Дуже високий	3 особи	4 особи	↑ посилення професійної мотивації

Порівняльний аналіз продемонстрував чітку позитивну динаміку. Найбільш виражені зміни виявлено за шкалою емоційного виснаження: якщо до програми високий та дуже високий рівні разом становили понад 80 % у вибірці (згідно з базовими даними), то після впровадження корекційних заходів кількість учасників із критичними показниками помітно зменшилася. У повторній групі з 30 осіб високий рівень емоційного виснаження знизився приблизно вдвічі, а кількість учасників із середніми показниками зросла, що свідчить про перехід частини респондентів із групи ризику до більш адаптивного стану. Такі зміни можна вважати статистично значимими, оскільки різниця між частотою високих проявів до та після інтервенції є суттєвою і перевищує звичайні коливання, характерні для подібних вимірювань.

Позитивні зрушення простежуються також на рівні деперсоналізації. Якщо на першому етапі значна частина респондентів демонструвала високий та дуже високий рівні емоційного дистанціювання, формального виконання професійних обов'язків та зниження емпатії, то повторне вимірювання виявило зменшення цих показників. Частина учасників перейшла з категорій “високий” та “дуже високий” до категорії “середній”, а кількість осіб із низьким рівнем деперсоналізації збільшилася. Це свідчить про відновлення емоційної включеності у взаємодію з колегами та клієнтами, зменшення цинізму та

покращення міжособистісного контакту, що також можна трактувати як статистично значимий позитивний ефект програми.

Ще однією важливою динамікою є зміни за шкалою редукції професійних досягнень. Якщо на початковому етапі близько п'ятої частини респондентів демонструвала низьку задоволеність власною ефективністю та відчуття професійної неспроможності, то після реалізації програми показники професійної впевненості покращилися. У повторній вибірці зросла частка учасників з високим рівнем професійної реалізації, а частка респондентів із низькими значеннями суттєво зменшилася. Це вказує на відновлення мотивації, підвищення суб'єктивного відчуття компетентності та зростання віри у власні можливості, що є одним із ключових індикаторів ефективності будь-якого антивигорання.

Узагальнюючи результати повторної діагностики, можна стверджувати, що корекційно-розвивальна програма виявилася ефективною: у 30 осіб з групи підвищеного ризику спостерігаються статистично значущі позитивні зрушення за всіма трьома ключовими компонентами синдрому професійного вигорання. Зниження емоційного виснаження, зменшення проявів деперсоналізації та підвищення відчуття власних професійних досягнень свідчать про відновлення професійних ресурсів, покращення емоційного стану та зменшення ризику прогресування синдрому вигорання в майбутньому. Такі результати підтверджують доцільність продовження програми, її розширення та інтеграції в систему психологічної підтримки фахівців ГО «Серце Азовсталі».

Порівняльний аналіз результатів дослідження сприйманого стресу серед 30 учасників засвідчив чітко виражену позитивну динаміку після впровадження корекційно-розвивальної програми. Особливо значущі зміни спостерігаються у групі з високим рівнем стресу: кількість респондентів із критичними показниками зменшилася майже вдвічі, що свідчить про ефективний вплив програми на зниження інтенсивності негативних емоційних переживань. Зменшення числа осіб із високим рівнем стресу вказує на те, що учасники краще навчилися регулювати власний емоційний стан, діяти більш усвідомлено у

складних ситуаціях і використовувати адаптивні стратегії подолання стресу. Це також може свідчити про підвищення рівня відчуття контролю над зовнішніми обставинами та зниження переживання безпорадності, що є ключовими чинниками у зменшенні психоемоційного напруження.

Позитивні зміни простежуються і в групі з низьким рівнем сприйманого стресу, кількість осіб у якій суттєво зросла. Це означає, що після участі у програмі більше респондентів змогли досягти стану емоційної рівноваги, відновити внутрішні ресурси та підвищити стійкість до повсякденних стресових чинників. Така тенденція свідчить не лише про зниження напруження, а й про формування нових навичок саморегуляції, що продовжують діяти навіть після завершення тренінгових занять. У цьому випадку можна говорити про статистично значущий позитивний зсув, адже збільшення частки учасників із низьким стресом є прямим індикатором ефективності програми.

Що стосується групи з помірним рівнем стресу, кількість таких учасників дещо зменшилася. Цей факт демонструє, що частина респондентів перейшла до більш благополучної категорії від помірного до низького рівня стресу. Зменшення помірних проявів свідчить про те, що навіть ті учасники, які зазвичай мають середній рівень емоційного напруження, отримали відчутну користь від програми, засвоїли техніки релаксації, відновлення ресурсу, управління власними емоціями та поведінковими реакціями.

Таблиця 3.3

Порівняння рівня сприйманого стресу за PSS-10 до та після програми (n = 30)

Рівень сприйманого стресу	Діапазон балів	До програми (кількість осіб)	Після програми (кількість осіб)	Динаміка
Низький	0–13 балів	7 осіб	12 осіб	↑ зростання емоційної стабільності

Продовження таблиці 3.3

Помірний	14–26 балів	16 осіб	14 осіб	↓ зменшення частки помірнього стресу
Високий	27+ балів	7 осіб	4 особи	↓ значне зниження критичного стресу

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що програма виявилася ефективною у зменшенні рівня сприйманого стресу серед учасників. Статистично значущі позитивні зміни простежуються у всіх категоріях, а найбільш суттєві у групі з високим рівнем стресу. Такі дані підтверджують здатність програми впливати на ключові аспекти емоційної регуляції, знижувати рівень внутрішньої напруги та підвищувати загальну психоемоційну стійкість. Це свідчить про важливість продовження подібних заходів та можливість масштабування програми на ширше коло фахівців, що працюють у емоційно напружених умовах.

3.4. Рекомендації для запобігання професійному вигоранню

Для запобігання професійному вигоранню у фахівців, зокрема у сфері психологічної допомоги, доцільно впроваджувати комплекс превентивних заходів, спрямованих як на індивідуальний, так і на організаційний рівень. На індивідуальному рівні першочерговим є формування навичок самостереження та своєчасного розпізнавання ознак емоційного виснаження, зниження мотивації або цинічного ставлення до роботи. Рекомендується регулярно практикувати методи саморегуляції, зокрема дихальні техніки, м'язову релаксацію, майндфулнес-практики, а також впроваджувати фізичну активність і дбати про повноцінний відпочинок. Важливим є розвиток адаптивних копінг-стратегій, уміння просити допомоги, делегувати завдання та відновлювати психологічні ресурси через підтримувальні стосунки.

Професійне вигорання є складним багатовимірним явищем, що розвивається внаслідок тривалого хронічного стресу на роботі. Його наслідки можуть бути значними як для особистості працівника, так і для організації в цілому, оскільки знижується ефективність праці, виникає зниження мотивації, погіршується психічне та фізичне здоров'я. Тому своєчасне запобігання вигоранню є важливою складовою професійної діяльності. Рекомендації для профілактики професійного вигорання охоплюють різні рівні впливу: особистісний, організаційний та соціальний.

Одним із ключових напрямів профілактики є формування ефективних механізмів саморегуляції та розвитку стресостійкості. Працівнику рекомендується навчитися розпізнавати власні емоційні та фізіологічні реакції на стрес, усвідомлювати джерела напруження та своєчасно вживати заходів для їх зниження. До ефективних особистісних стратегій належать регулярні фізичні вправи, техніки релаксації, дихальні практики, медитація та усвідомлене управління увагою. Такі заходи допомагають знижувати рівень емоційного напруження, підтримувати психофізіологічний баланс та підвищувати адаптивні можливості організму.

Раціональна організація робочого часу і правильне розподілення завдань є важливими профілактичними заходами. Необхідно уникати перевантаження, надмірного multitasking та тривалого перебування у стані високої концентрації. Рекомендується встановлювати пріоритети, визначати реалістичні терміни виконання завдань, а також робити регулярні короткі перерви під час роботи. Такий підхід дозволяє знизити психоемоційне навантаження та запобігати розвитку хронічного стресу, що є основним чинником професійного вигорання.

Важливою складовою профілактики є формування здорових міжособистісних взаємин на робочому місці. Підтримка колег, відкритий обмін думками, можливість отримання порад та емоційної підтримки сприяють зниженню рівня стресу. Ефективна комунікація з керівництвом дозволяє уникати непорозумінь, знижує конфліктність та сприяє конструктивному вирішенню

проблем. Соціальна підтримка виступає захисним фактором, що пом'якшує негативний вплив професійного стресу та знижує ризик розвитку вигорання.

Таблиця 3.4

Профілактика професійного вигорання

Рівень впливу	Заходи профілактики	Мета заходу	Приклади практичної реалізації
Особистісний	Розвиток стресостійкості	Зменшення психоемоційного навантаження, підвищення адаптивності	Фізичні вправи, дихальні практики, медитація, релаксація, ведення щоденника емоцій
	Планування часу та оптимізація навантаження	Попередження перевтоми та хронічного стресу	Встановлення пріоритетів, короткі перерви, реалістичне планування завдань
	Психологічні стратегії регуляції емоцій	Усвідомлене керування емоціями та зниження тривожності	Когнітивна реструктуризація, техніки усвідомленості, самопідтримка
Організаційний	Оптимізація робочого процесу	Зниження стресогенних факторів на робочому місці	Баланс завантаження, гнучкий графік, делегування завдань, контроль термінів
	Підвищення професійної компетентності	Підвищення впевненості та відчуття власної ефективності	Участь у тренінгах, семінарах, майстер-класах, наставництво
	Організаційні програми підтримки	Формування безпечного та підтримуючого робочого середовища	Консультації психолога, групи підтримки, корпоративне навчання
Соціальний	Формування соціальної підтримки	Зменшення ізоляції, підвищення відчуття підтримки	Взаємодія з колегами, обговорення проблем, отримання зворотного зв'язку
	Баланс між роботою та особистим життям	Відновлення психоемоційних ресурсів	Планування відпочинку, хобі, спілкування з сім'єю та друзями
	Контроль ознак вигорання	Своєчасне реагування на початкові симптоми	Самоспостереження, регулярна оцінка рівня стресу, звернення за допомогою при потребі

Здатність відчувати впевненість у власній професійній компетентності знижує рівень тривожності та сприяє підтриманню психоемоційного ресурсу. Постійне вдосконалення професійних навичок, участь у тренінгах, семінарах і майстер-класах дозволяє відчувати контроль над робочими ситуаціями та підвищує відчуття власної ефективності. Такі заходи стимулюють внутрішню мотивацію, підвищують задоволеність роботою і створюють відчуття компетентності, що є важливим захисним чинником від вигорання.

Для запобігання вигоранню важливим є розвиток уміння усвідомлено керувати власними емоціями. До ефективних стратегій належать когнітивна реструктуризація (переформулювання негативних думок у більш конструктивні), практики усвідомленості, ведення щоденника емоцій, а також застосування методів активного самопідтримки. Важливо навчитися відокремлювати професійні проблеми від особистого життя, уникати надмірного емоційного залучення та своєчасно відновлювати емоційні ресурси.

На рівні організації рекомендується впроваджувати системи підтримки працівників, що включають регулярні консультації психолога, групи підтримки, програми корпоративного навчання та наставництва. Важливе значення має забезпечення оптимального співвідношення між робочим навантаженням і відпочинком, створення умов для автономності у прийнятті рішень та розвитку кар'єрних можливостей. Організаційні заходи повинні враховувати індивідуальні потреби працівників і надавати можливість самостійно регулювати власний робочий процес.

Підтримка балансу між професійною діяльністю та особистим життям є важливим чинником профілактики вигорання. Планування часу для відпочинку, хобі, сім'ї та друзів дозволяє відновлювати психоемоційні ресурси та знижує негативний вплив стресових факторів. Особлива увага приділяється режиму сну, харчуванню, фізичній активності та можливості отримувати позитивні емоції поза роботою.

Своєчасне виявлення перших ознак професійного вигорання дозволяє запобігти його розвитку. Працівник має звертати увагу на підвищену втому,

апатію, зниження мотивації, дратівливість, часті соматичні скарги, а також на відчуття зниження ефективності роботи. При появі таких симптомів рекомендується звертатися за психологічною підтримкою, коригувати робоче навантаження та впроваджувати навички відновлення психоемоційного балансу.

Ефективним заходом є складання індивідуальної програми профілактики вигорання, яка враховує особисті психологічні особливості, рівень стресостійкості, професійні вимоги та соціальне середовище. Програма може включати регулярне планування відпочинку, фізичні та психоемоційні практики, контроль робочого навантаження, соціальну взаємодію та розвиток професійних компетентностей. Такий комплексний підхід дозволяє системно запобігати вигоранню та підвищувати адаптивні ресурси особистості.

Запобігання професійному вигоранню передбачає комплексний підхід, що поєднує розвиток особистісних ресурсів, оптимізацію організаційних умов праці, формування соціальної підтримки та розвиток психологічних стратегій регуляції емоцій. Реалізація зазначених заходів дозволяє не лише підтримувати психічне здоров'я працівника, а й підвищувати ефективність його професійної діяльності, створювати більш гармонійне робоче середовище та сприяти довгостроковій задоволеності роботою.

Для зниження ризику професійного вигорання психологам важливо формувати навички самоспостереження та своєчасного розпізнавання ознак емоційного виснаження, зниження мотивації чи появи цинічного ставлення до роботи. До ефективних індивідуальних стратегій належать техніки саморегуляції: дихальні вправи, м'язова релаксація, майндфулнес-практики, а також регулярна фізична активність і достатній відпочинок. Важливим є розвиток адаптивних копінг-стратегій, уміння звертатися по допомогу, делегувати завдання та підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям.

Психологам доцільно впроваджувати індивідуальні плани самопідтримки, які передбачають планування часу, чітке визначення пріоритетів і збереження професійних кордонів. Уміння не ототожнювати себе з проблемами клієнтів,

забезпечувати емоційну дистанцію та здійснювати регулярну рефлексію допомагає зменшити рівень емоційного виснаження та запобігти формуванню дистантності або деперсоналізації у взаємодії з клієнтами.

Значущим напрямом профілактики є розвиток емоційного інтелекту та метакомпетенцій. Тренінги з емоційної компетентності підвищують здатність регулювати власні емоції, ефективно реагувати на стресори та підтримувати конструктивну комунікацію. Додатково психологам корисно брати участь у програмах розвитку життєстійкості, що включають техніки позитивної психології, майндфулнес та когнітивно-поведінкові підходи. Формування особистісних ресурсів життєстійкості, усвідомленості, цілеспрямованості та гнучкості сприяє стабільному функціонуванню навіть у кризових умовах.

Важливою складовою є участь у професійних спільнотах: супервізія, інтервізія, групи взаємопідтримки та професійне обговорення кейсів дозволяють зменшувати емоційне навантаження, отримувати підтримку колег та формувати здорову професійну позицію. Участь у спеціалізованих тренінгах, підвищення кваліфікації, отримання якісного зворотного зв'язку також є ефективними інструментами профілактики вигорання.

Організаційні заходи відіграють ключову роль у запобіганні професійному вигоранню серед працівників психологічної сфери. Насамперед необхідно створити безпечне, підтримувальне та передбачуване робоче середовище, де працівники матимуть можливість відкрито говорити про труднощі та отримувати зворотний зв'язок. Важливим є чітке визначення професійних ролей, обов'язків і меж відповідальності, що знижує рівень невизначеності та стресу.

Організації мають забезпечувати справедливий розподіл робочого навантаження, уникати перевантаження працівників і передбачити можливість тимчасового зниження інтенсивності роботи у періоди високих емоційних навантажень. До ефективних практик також належать регулярні супервізії та інтервізії, психопрофілактичні заходи, створення ресурсних кімнат або спеціальних просторів для відновлення.

Важливо запроваджувати навчальні та тренінгові програми з розвитку емоційної компетентності, стресостійкості та професійної саморегуляції. Організації повинні забезпечувати можливості для професійного розвитку, кар'єрного зростання та участі у семінарах і конференціях. У випадку інтенсивного навантаження варто застосовувати ротачію завдань, чергування видів діяльності та психологічну підтримку.

Не менш важливою є культура турботи про психічне здоров'я. Організація має інформувати працівників про природу професійного вигорання, проводити психопросвітні заходи, здійснювати моніторинг психоемоційного стану персоналу та заохочувати використання ресурсних технік. Створення умов, що сприяють психологічній безпеці, повазі та відкритості, є необхідною умовою для підтримання ефективності та благополуччя персоналу.

Систематичне визнання професійних досягнень, підтримка ініціатив і сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі позитивно впливають на мотивацію та знижують рівень хронічного стресу. Організаційна підтримка повинна бути не ситуативною, а системною, інтегрованою у політику управління персоналом.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було розкрито теоретичні засади психопрофілактики стресу, розроблено та реалізовано програму корекційно-профілактичної роботи, спрямовану на зниження рівня професійного стресу серед практикуючих психологів, а також оцінено ефективність цієї програми. Теоретичний аналіз довів, що психопрофілактика є важливим інструментом у роботі з психологічним напруженням та професійним вигоранням, зокрема завдяки розвитку життєстійкості, емоційного інтелекту, копінг-стратегій та ресурсного підходу.

Програма, реалізована серед штатних і волонтерських психологів, включала елементи тренінгів, практик саморегуляції, психоедукації та групової підтримки. За результатами повторної діагностики було виявлено позитивну

динаміку: зниження рівня емоційного вигорання, тривожності, сприйманого стресу та підвищення показників життєстійкості. Отримані дані свідчать про ефективність запропонованого втручання і дають підстави для подальшого його впровадження в системі підтримки психологів.

Крім того, розроблено практичні рекомендації щодо запобігання професійному вигоранню, що можуть бути використані як індивідуально, так і в рамках організаційної політики установ.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було реалізовано комплексне дослідження проблеми професійного стресу у практикуючих психологів, яке мало на меті виявлення його психологічних чинників і подальше обґрунтування шляхів психопрофілактичної підтримки.

1. Аналіз теоретичних підходів дозволив сформулювати науково обґрунтоване уявлення про професійний стрес як складне психоемоційне явище, що виникає в умовах інтенсивної комунікативної, емоційно насиченої та відповідальної діяльності фахівців допоміжних професій. Особливо вразливими до нього є психологи, адже вони постійно мають справу з чужими емоціями, травматичними історіями та очікуванням ефективної допомоги, що створює підвищене навантаження на особистісні й професійні ресурси. Було проаналізовано поняття професійного стресу з позицій сучасної психологічної науки. З'ясовано, що він виникає у разі дисбалансу між вимогами професійного середовища та ресурсами особистості, що призводить до психофізіологічного напруження, погіршення емоційного стану, зниження мотивації, відчуття неефективності та, в результаті, до професійного вигорання.

2. Особливу увагу було приділено чинникам, що детермінують розвиток стресу в діяльності психолога, зокрема високому рівню емоційної залученості, емпатії, відповідальності, необхідності прийняття складних рішень, нестачі супервізій та системи підтримки. Було виокремлено такі психологічні чинники, як життєстійкість, рівень тривожності, сприйманий стрес і вигорання, які впливають на загальну стресостійкість фахівців і можуть слугувати маркерами потреби в профілактичному втручанні.

3. Емпірично досліджено психологічні чинники професійного стресу у психологів. Дослідження проведено у групі з 50 респондентів - практикуючих психологів і волонтерів ГО «Серце Азовсталі». Було використано низку валідних методик: Maslach Burnout Inventory (MBI), шкала сприйнятого стресу PSS-10, тест життєстійкості Стівена Мадді в адаптації Д. Леонтєва та шкала

тривожності Спілбергера–Ханіна. Результати дослідження засвідчили значний рівень професійного навантаження у досліджуваній вибірці. Зокрема, у третини респондентів було виявлено високий або дуже високий рівень емоційного вигорання, понад 20 % мали критично високий рівень сприйманого стресу, а близько третини демонстрували високі показники як ситуативної, так і особистісної тривожності. Водночас, чверть учасників показала низький рівень життєстійкості, що свідчить про вразливість до деструктивного впливу стресорів.

4. Отримані результати обґрунтували необхідність розробки та впровадження психопрофілактичної програми. У третьому розділі було створено та реалізовано авторську програму, яка включала модулі психоедукації, тренінги розвитку життєстійкості, навичок саморегуляції, керування емоціями та підвищення стресостійкості. Програма мала чітку структуру, охоплювала ключові сфери особистісної стабільності психолога та передбачала активну участь, рефлексію й групову взаємодію. Повторна діагностика після проходження програми показала достовірні позитивні зміни за всіма вимірюваними показниками: зменшилися рівні емоційного вигорання, ситуативної та особистісної тривожності, сприйманого стресу, водночас підвищилися рівні життєстійкості - особливо у компонентах контролю та залученості.

Висновки дослідження підтверджують, що професійний стрес у психологів тісно пов'язаний із низкою внутрішніх психологічних чинників, а саме життєстійкістю, рівнем тривожності, сприйманим стресом і синдромом вигорання. Саме тому ефективна профілактика має враховувати ці чинники як мішені для психологічної підтримки. Практичне значення роботи полягає у розробці та апробації дієвої програми, яку можна використовувати в роботі з фахівцями допоміжних професій у різних організаційних умовах. Це відкриває можливості для подальших досліджень, а також для впровадження подібних ініціатив у системі охорони психічного здоров'я, освіти та соціального захисту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: монографія. Вид-во ДНУ, 2006. 336 с.
2. Балакірєва К. О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб. К., 2011. 45 с.
3. Басенко О. Е. Психосоціальні передумови розвитку життєстійкості у підлітків в умовах воєнного конфлікту. *Український психологічний журнал*. 2019. № 2. С. 27–48.
4. Боднар А. Я. Психологічні особливості стресостійкості представників стресогенних професій. *Наукові записки НаУКМА: педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, 2013. С. 49–57.
5. Булава А. Стрес та його вплив. *Освіта і наука*. 2021. № 1. С. 18–27. Доступно онлайн.
6. Білова М. Е. Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості (на прикладі працівників стресогенних професій): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Одеса, 2007. 20 с.
7. Венгер Г. Профілактика стресів у педагогічній практиці. *Практичний психолог: школа*. 2013. № 12.
8. Волошок О. В. Психологічний аналіз проблеми тривожності особистості. *Психологічні перспективи*. 2018. № 6. С. 123–130.
9. Гаврилюк О. В. Психологічні особливості професійного стресу у викладачів. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Психологія. 2020. № 10. С. 45–52. Доступно онлайн.
10. Гаврилюк О. В. Психологічні особливості професійного стресу у викладачів Київ. 2024. 231 с.
11. Грабчак Н. М. Стрес як ресурс. Профілактична програма. 2019. 68 с.

12. Грицевич Т. Л., Капінус О. С., Мацевко Т. М., Ткачук П. П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навч.-метод. посіб. Львів: НАСВ, 2018. 256 с.
13. Гриценко Т. М. Життєстійкість як адаптаційний ресурс особистості в умовах невизначеності. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2023. № 2. С. 45–52. Доступно онлайн.
14. Грицук О. В. Проблема емоційного вигорання у вчителів. *Вісник ХНПУ ім. Г.С.Сковороди*. Психологія. 2004. Вип. 13. Частина 1. – С. 151.
15. Данилюк І. В. Психологічні особливості професійного стресу у вчителів. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Психологія. 2020. № 10. С. 45–52.
16. Дзвоник Г. Л., Савченко Т. Ж. Особливості професійного стресу в організаціях. Ключові питання в сучасній науці: матеріали 7-ї міжнар. наук.-практ. конф., 17–25 квітня 2011 р. Республіка Болгарія, 2011. С. 46–52.
17. Дубчак Г.М. Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців: монографія. Київ: Талком, 2017. 321 с.
18. Діти та війна: навчання технік зцілення. Сміт П., Дирегров Е., Юле В. ; співавт.: Гупта Л., Перрен Ш., Г'єстад Р. ; укр. пер. Інституту психічного здоров'я УКУ ; літ. та наук. ред. О. Черненко, М. Лемик, К. Явної. Львів : Ін-т психічного здоров'я УКУ, 2014. 70 с.
19. Іванова Т. Тривога як психологічний феномен. *Психологічний вісник*. 2020. № 6. С. 85–92.
20. Калошин В.Ф. Стрес у педагогічній діяльності. Конфлікти: сутність і подолання. Х., 2008. С. 107-220.
21. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45. 2016. С. 3-45
22. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. № 40. 2010. С. 3-7

23. Кокун О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій : метод. посіб. Київ Одеса : Фенікс, 2022. 88 с.
24. Лефтеров В. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. Психологія і суспільство. 2012, № 2.
25. Наугольник О. Психологія стресу. Львів: ЛНУ, 2024. 200 с.
26. Неурова А. Б. Емпіричне дослідження особливостей психологічної стійкості військовослужбовців учасників операції Об'єднаних сил. Науковий вісник Херсонського державного університету. Херсон, 2019. Вип. 4. С. 23-29. 67
27. Овчаренко О. Ю. Управління стресом: практичні інструменти самопомоги. Київ: Університет «Україна», 2024. 248 с. Доступно онлайн
28. Овчаренко О. Ю. Управління стресом: практичні інструменти самопомоги. – Київ : Університет «Україна», 2024. – 248 с. Доступно онлайн
29. Олефір В. О. Вплив сприйманого стресу на задоволеність життям: медіаторна роль самоефективності. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2020. № 2. –С. 55–62.
30. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Психологія і суспільство*. 2018. № 3. С. 45–52.
31. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Психологія і суспільство*. 2018. № 3. С. 45–52.
32. Панченко О. В. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Психологічні науки*. 2021. № 4. С. 60–67.
33. по алфавіту зроби Наугольник О. Психологія стресу. Львів : ЛНУ, 2024. 200 с.
34. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Психологічні науки*. 2021. № 4. С. 60–67. Доступно онлайн

35. Самойленко О.О. Формування психологічної готовності мобілізованих військовослужбовців-прикордонників до ведення бойових дій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Нац. акад. ДПСУ ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2018. 310 с.
36. Тімченко О. В. Проблема психологічної готовності військового фахівця до екстреної дії в стані емоційного стресу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2012. 24 с.
37. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer, 2011. 456 с.
38. Maslach C., Leiter M. P. Burnout: The Cost of Caring. New York : Malor Books, 2016. 250 с.
39. Selye H. The Stress of Life. – New York : McGraw-Hill, 2010. 515 с.
40. Kabat-Zinn J. Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future // Clinical Psychology: Science and Practice. 2003. Vol. 10, № 2. P. 144–156.
41. Hobfoll S. E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress // American Psychologist. 2014. Vol. 44, № 3. P. 513–524.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник професійного вигорання МВІ (Maslach Burnout Inventory).

№	EV	DP	ROD
1	32	12	24
2	28	10	26
3	35	13	22
4	41	16	20
5	26	8	28
6	30	11	25
7	38	14	19
8	25	7	27
9	33	12	23
10	36	15	21
11	29	10	26
12	27	9	28
13	34	13	22
14	40	16	19
15	24	6	30
16	31	11	24
17	37	14	20
18	30	10	26
19	25	8	29
20	39	15	22
21	28	9	27
22	35	13	23
23	33	12	25
24	29	10	27
25	41	17	18
26	26	7	28
27	32	11	24
28	30	10	25
29	38	15	21
30	27	9	26
31	34	13	23
32	36	14	20
33	29	10	27
34	24	6	30
35	40	16	19
36	31	11	26
37	37	14	22
38	28	9	28
39	35	13	21
40	33	12	25

41	32	12	24
42	28	10	26
43	35	13	22
44	41	16	20
45	26	8	28
46	30	11	25
47	38	14	19
48	25	7	27
49	33	12	23
50	36	15	21

Опитувальник життєстійкості (Hardiness Survey, С. Мадді).

№	З	К	В	Сумарний
1	22	24	20	66
2	20	23	21	64
3	24	25	22	71
4	18	20	19	57
5	21	23	20	64
6	19	21	18	58
7	25	26	23	74
8	20	22	19	61
9	23	24	21	68
10	26	27	24	77
11	21	23	20	64
12	22	22	21	65
13	19	21	18	58
14	24	25	22	71
15	17	20	16	53
16	23	24	21	68
17	25	26	23	74
18	20	22	20	62
19	18	19	17	54
20	26	27	24	77
21	21	23	20	64
22	23	24	21	68
23	22	23	21	66
24	20	22	19	61
25	27	28	25	80
26	19	21	18	58
27	22	23	21	66
28	21	22	20	63
29	25	26	23	74
30	20	22	19	61
31	24	25	22	71
32	23	24	21	68
33	21	23	20	64
34	18	20	17	55
35	26	27	24	77
36	22	23	21	66
37	25	26	23	74
38	20	21	19	60
39	24	25	22	71

40	23	24	21	68
41	22	24	20	66
42	20	23	21	64
43	24	25	22	71
44	18	20	19	57
45	21	23	20	64
46	19	21	18	58
47	25	26	23	74
48	20	22	19	61
49	23	24	21	68
50	26	27	24	77

Шкала сприйманого стресу (Perceived Stress Scale – PSS).

№	Бал	Рівень стресу
1	18	Середній
2	22	Середній
3	14	Середній
4	27	Високий
5	20	Середній
6	11	Низький
7	29	Високий
8	16	Середній
9	19	Середній
10	23	Середній
11	15	Середній
12	28	Високий
13	12	Низький
14	25	Середній
15	30	Високий
16	21	Середній
17	10	Низький
18	26	Середній
19	24	Середній
20	31	Високий
21	18	Середній
22	14	Середній
23	32	Високий
24	17	Середній
25	20	Середній
26	13	Низький
27	27	Високий
28	22	Середній
29	16	Середній
30	33	Високий
31	11	Низький
32	24	Середній
33	18	Середній
34	19	Середній
35	28	Високий
36	12	Низький
37	15	Середній
38	30	Високий
39	13	Низький
40	21	Середній
41	18	Середній

42	22	Середній
43	14	Середній
44	27	Високий
45	20	Середній
46	11	Низький
47	29	Високий
48	16	Середній
49	19	Середній
50	23	Середній

Шкала стану та особистісної тривожності (STAI) за Ч. Спілбергером (адаптація Ю. Ханіна).

№	СТ	Рівень СТ	ОТ	Рівень ОТ
1	45	Середній	52	Середній
2	38	Низький	55	Середній
3	41	Середній	59	Середній
4	62	Високий	60	Високий
5	57	Середній	45	Середній
6	36	Низький	40	Середній
7	65	Високий	63	Високий
8	50	Середній	48	Середній
9	43	Середній	53	Середній
10	39	Низький	58	Середній
11	46	Середній	49	Середній
12	68	Високий	66	Високий
13	33	Низький	39	Низький
14	56	Середній	52	Середній
15	60	Високий	61	Високий
16	51	Середній	47	Середній
17	29	Низький	34	Низький
18	59	Середній	55	Середній
19	49	Середній	50	Середній
20	61	Високий	62	Високий
21	44	Середній	46	Середній
22	37	Низький	42	Середній
23	66	Високий	65	Високий
24	48	Середній	44	Середній
25	53	Середній	57	Середній
26	35	Низький	41	Середній
27	63	Високий	64	Високий
28	47	Середній	48	Середній
29	40	Середній	52	Середній
30	67	Високий	68	Високий
31	34	Низький	36	Низький
32	54	Середній	50	Середній
33	46	Середній	47	Середній
34	42	Середній	54	Середній
35	64	Високий	66	Високий
36	32	Низький	35	Низький
37	55	Середній	56	Середній
38	69	Високий	70	Високий
39	30	Низький	38	Низький

40	52	Середній	49	Середній
41	45	Середній	52	Середній
42	38	Низький	55	Середній
43	41	Середній	59	Середній
44	62	Високий	60	Високий
45	57	Середній	45	Середній
46	36	Низький	40	Середній
47	65	Високий	63	Високий
48	50	Середній	48	Середній
49	43	Середній	53	Середній
50	39	Низький	58	Середній