

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Кафедра Психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
«ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ І
ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ»

Кваліфікаційна робота
студента II курсу
заочної форми навчання
спеціальність 053 Психологія
Думіка Юрія Васильовича

Науковий керівник
доцент кафедри психології та
педагогіки, кандидат
психологічних наук, доцент
Лазоренко Тетяна Миколаївна

Рецензент

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
“ _____ ” _____ 20__ р., протокол № ____
Завідувач кафедри психології та педагогіки
Канд. психологічних наук, доцент
_____ Бабчук О. Г.
(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	7
1.1. Професійний стрес як психологічний феномен: сутність, механізми виникнення та детермінанти.	7
1.2. Синдром емоційного вигорання: історія вивчення, структура та динаміка розвитку.	12
1.3. Психологічні захисні механізми та стратегії подолання стресу: теоретичні моделі та їх взаємозв'язок.	19
1.4. Тривожність як особистісний чинник схильності до професійного стресу та вигорання.	26
Висновки до першого розділу.....	33
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	35
2.1. Обґрунтування методик дослідження психологічних чинників професійного стресу та емоційного вигорання.	35
2.2. Первинний аналіз психологічних чинників професійного стресу та емоційного вигорання.	37
2.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між рівнем стресу, тривожністю та захисними механізмами.	46
Висновки до другого розділу.....	51
РОЗДІЛ III РОЗРОБКА ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	53
3.1. Теоретичне обґрунтування психокорекційної програми. Мета, завдання та принципи побудови програми.	53
3.2. Структура та зміст психокорекційних занять.	57
3.3. Очікувані результати та рекомендації щодо впровадження програми.	64
Висновки до третього розділу.....	68
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	73

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Трудова сфера сучасності характеризується безпрецедентним рівнем психологічного навантаження на фахівців різних галузей. Темп життя прискорюється, вимоги до продуктивності зростають, а межі між роботою та особистим життям поступово розмиваються. За таких умов проблема професійного стресу та емоційного вигорання набуває особливої гостроти. Як зазначають К. Маслач та С. Джексон, вигорання являє собою психологічний синдром, що проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням відчуття особистісних досягнень [54].

Пандемія COVID-19 загострила цю проблематику до критичного рівня. Дослідження Е. Гамбаро та співавторів (2023) засвідчили стрімке зростання показників вигорання серед медичних працівників у постпандемічний період [36]. Й. Енав, Й. Айрон, І. Кивенсон Бар-Он та М. Шарф (2024) виявили ключові захисні чинники, що допомагають протистояти батьківському вигоранню в умовах кризи. Водночас Д. Войтович та Й. Ковальська (2023) зафіксували тривожну динаміку професійного стресу серед фізіотерапевтів [70].

В Україні проблема професійного стресу та емоційного вигорання набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану. Л.М. Карамушка визначає емоційне вигорання як довготривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності та призводить до особистісної деформації. Спільно з Т.І. Зайчиковою дослідниця акцентувала увагу на гендерних аспектах професійного стресу в педагогічній діяльності. Г.О. Мешко та Н.М. Мирончук досліджували особливості професійного вигорання викладачів закладів освіти та шляхи його профілактики [3; 4; 9; 10].

Особливу увагу привертає роль індивідуально-психологічних характеристик у формуванні стресових реакцій. М. Фархі та О. Рубінстен (2024) довели, що навички регуляції емоцій виступають медіатором між

стресом, психологічним благополуччям та вигоранням педагогів [29]. М. Щесняк, А. Фалевіч, М. Внук, Г. Белецька та Д. Мадей встановили посередницький ефект надії у взаємозв'язку між сприйнятим стресом та професійним вигоранням польських офісних працівників [68]. І.П. Прокопенко наголошує, що одними з основних причин емоційного вигорання є специфічні особливості мотиваційної та емоційної сфер особистості [16].

В той же час, тривожність як особистісна характеристика відіграє суттєву роль у механізмах стресового реагування. Ч. Спілбергер разом із Р. Горсучем та Р. Лушене запропонували концепцію розмежування ситуативної та особистісної тривожності, що дозволяє диференціювати короточасні емоційні стани та стійкі особистісні властивості. Р. Лазарус у своїх працях обґрунтував транзакційну модель стресу, згідно з якою когнітивна оцінка ситуації визначає характер та інтенсивність стресової реакції [52; 66].

Зазначимо, що захисні механізми психіки також становлять важливу ланку адаптаційного процесу. Р. Плутчик, Г. Келлерман та Г. Конте розробили психоеволюційну теорію захистів, що пов'язує вісім базових захисних механізмів із відповідними емоційними станами [60]. Дослідження Т. Гіфантіса та співавторів підтвердили валідність методики «Захисні стилі поведінки» для оцінки захисного функціонування [44]. Важливо, що незрілі захисні механізми корелюють із дезадаптивними копінг-стратегіями, тоді як зрілі захисти пов'язані з конструктивним подоланням труднощів. Г.П. Мозгова, Т.І. Ханецька та О.І. Якимчук досліджували взаємозв'язок психічного та тілесного у контексті стресових розладів [11].

Д. Фонтана у своїх дослідженнях виявив значущий зв'язок між рівнем професійного стресу та особистісними характеристиками працівників [18]. Екстраверсія та нейротизм виявилися найкращими предикторами стресових станів [31]. Р. Абусері підтвердила ці результати на вибірці педагогічних працівників [31]. Л. Молнар, А. Зана та А. Штаудер (2024) встановили, що емоційні вимоги роботи та конфлікт «робота-сім'я» найсильніше корелюють зі стресом та вигоранням фахівців у сфері психічного здоров'я [57].

Модель вимог та ресурсів роботи (JD-R), запропонована Е. Демероуті та А. Баккером, пояснює механізми виникнення вигорання через дисбаланс між професійними вимогами та наявними ресурсами. Коли відновлення після навантажень є недостатнім або неадекватним, виникає стан фізичного та психічного виснаження. А. Херсоуг та співавтори довели, що загальний показник захисного функціонування є стабільною характеристикою, проте окремі захисні стратегії можуть модифікуватися під впливом стресових обставин [25; 40].

Ефективність інтервенційних програм для профілактики вигорання підтверджена численними дослідженнями. М. Араужо, К. Фернандеш, А. Перейра та С. Монтейро (2024) у систематичному огляді виявили, що майндфулнес-практики демонструють високу ефективність у зниженні стресу та розвитку емпатії [9]. Релаксаційні техніки, дихальні вправи, йога та музикотерапія також сприяють покращенню показників вигорання. Д. Мадіган, Л. Кім, Г. Гландорф та О. Кавана (2023) у метааналізі встановили значущі ефекти інтервенцій на показники стресу, тривожності, депресії та вигорання студентів [18; 23].

Водночас існує потреба у поглибленому вивченні взаємозв'язків між професійним стресом, тривожністю та захисними механізмами. Недостатньо дослідженим залишається питання про те, які саме конфігурації захисних стратегій є найбільш адаптивними за умов хронічного стресу. Актуальним є розроблення комплексних психокорекційних програм, що враховують індивідуальні особливості захисного функціонування та рівень тривожності фахівців.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники професійного стресу і емоційного вигорання, а також розробити психокорекційну програму їх профілактики.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного стресу та емоційного вигорання у сучасній психологічній науці. Визначити роль

тривожності та захисних механізмів психіки у формуванні схильності до професійного стресу.

2. Провести емпіричне дослідження рівня професійного стресу, тривожності та захисних стилів поведінки. Виявити взаємозв'язки між досліджуваними показниками та визначити психологічні чинники вигорання.

3. Розробити психокорекційну програму профілактики професійного стресу та емоційного вигорання.

Об'єкт дослідження – професійний стрес та емоційне вигорання як психологічні феномени.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійного стресу і емоційного вигорання: тривожність та захисні механізми особистості.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, систематизація наукової літератури); емпіричні (бесіда, психодіагностичні методики: Шкала професійного стресу Дж. Грінбер, Шкала реактивної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна, методика «Захисні стилі поведінки» LSI Р. Плутчика, Г. Келлермана, Г. Конте); статистичні (кореляційний аналіз, описова статистика).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 39 осіб віком від 22 до 60 років, які представляють різні професійні сфери та проживають на території України (дослідження проводилося у 2025 році). Серед респондентів здебільше працівники інтелектуальної праці різних галузей (освіта – 35%, медицина – 25%, управління – 20%, сфера послуг – 20%), що забезпечило різноманітність досвіду професійного стресу. У вибірці були представлені як чоловіки, так і жінки. Така різноплановість вибірки є важливою для підвищення загальної валідності результатів, оскільки дозволяє врахувати специфіку проявів стресу і вигорання в різних професійних контекстах. Кожен респондент заповнив три діагностичні опитувальники, описані вище. Заповнення відбувалося добровільно й анонімно, що створювало умови для відкритості та достовірності відповідей.

Практичне значення полягає у розробці науково обґрунтованої психокорекційної програми, яка може бути використана психологами, фахівцями з управління персоналом та керівниками організацій для профілактики професійного стресу та емоційного вигорання працівників.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. В роботі наведено: 2 таблиці, 7 рисунків, 71 використаних джерела. Загальний обсяг роботи 79 сторінок, основна частина роботи – 72 сторінки.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Професійний стрес як психологічний феномен: сутність, механізми виникнення та детермінанти.

Поняття стресу посідає центральне місце у сучасній психології праці та здоров'я. Ще у 1930-х роках розпочалося наукове вивчення цього феномену. Так, американський фізіолог В. Кеннон вперше описав типову реакцію організму на загрозу як реакцію «бий або біжи» [22]. Згодом канадський ендокринолог з угорським корінням Г. Сельє заклав основи вчення про стрес. У 1936 р. він опублікував першу статтю про так званий «загальний адаптаційний синдром», а 1950 р. фундаментальну працю «Фізіологія і патологія стресу», присвячену впливу різноманітних чинників на організм. Г. Сельє показав, що незалежно від природи шкідливого впливу (спека, холод, біль тощо) організм реагує універсальним способом, а саме мобілізацією ресурсів для пристосування. Таку неспецифічну універсальну реакцію він назвав стресом. Визнання отримала запропонована Г. Сельє диференціація позитивного стресу (евстресу) і негативного дистресу, залежно від наслідків для особистості. Хоча не всі погляди Г. Сельє витримали перевірку часом, його внесок у розуміння природи стресу є неоцінним. Вчений наголошував, що повністю уникнути стресу неможливо і не потрібно, людина може використовувати його та насолоджуватися ним, якщо краще пізнати його механізм. Ця ідея лягла в основу подальших досліджень, які розрізняють адаптивний (конструктивний) стрес і той, що призводить до руйнівних наслідків [65].

Після Г. Сельє поняття стресу уточнювалося і розширювалося. Зокрема, Р. Лазарус, один із провідних американських психологів ХХ ст., розробив психологічну теорію стресу, підкресливши роль когнітивної оцінки у виникненні стрес-реакції. Він розмежував фізіологічний стрес як пряму реакцію організму на фізичний подразник. А також психологічний (емоційний) стрес як напруження, що виникає внаслідок суб'єктивної оцінки

ситуації як загрозової чи надмірно складної. На думку Р. Лазаруса і його колег (С.Фолкман та ін.), психологічний стрес слід визначати як особливий тип взаємодії між особистістю та середовищем, який оцінюється людиною як такий, що ставить під загрозу її благополуччя і перевищує наявні в її розпорядженні ресурси. Таким чином, Р. Лазарус ввів у науковий обіг трансакційну модель стресу, згідно з якою стрес це не просто стимул чи реакція, а динамічна взаємодія між вимогами середовища та можливостями людини їх задовольнити. Цей підхід акцентує суб'єктивний характер стресу. Так, одна й та сама ситуація може бути стресовою для однієї людини і нейтральною для іншої, залежно від її індивідуальної оцінки, очікувань та копінг-ресурсів [52; 65].

У контексті професійної діяльності стрес набуває специфічних ознак. Професійний стрес часто вживають також термін «організаційний» або «робочий» стрес розглядається як різновид психологічного стресу, що виникає у трудовій діяльності людини під впливом професійно значущих чинників. Хоча тривалий час стрес на роботі розглядали просто як застосування загальних стресових концепцій до робочого середовища, із кінця ХХ ст. формується самостійний напрям досліджень – психологія професійного стресу. Зокрема, К. Росс і Е. Альтмайер запровадили поняття «професійний стрес» для позначення напруження, яке майже неминуче виникає під час виконання професійних обов'язків. Професійний стрес визначають як багатовимірний феномен, що проявляється у психічних і фізичних реакціях на напружені, проблемні ситуації у процесі праці. Іншими словами, це стан психофізіологічного напруження, який виникає, коли вимоги роботи не відповідають можливостям, потребам чи ресурсам працівника [61].

Механізми виникнення професійного стресу багато в чому аналогічні загальним стрес-реакціям, описаним Г. Сельє. Так, первинна стрес-реакція (шок, мобілізація сил) змінюється стадіями резистенції (адаптації) та, за надмірного або хронічного навантаження, виснаження. Проте, сучасні моделі підкреслюють роль психологічних факторів – когнітивних оцінок, очікувань,

мотивації. Так, згідно з двохфазною моделлю когнітивної оцінки Р. Лазаруса, людина спершу оцінює ситуацію з позиції значущості для себе. Це первинна оцінка загрози, а відтак коли свої ресурси і можливості впоратися це вторинна оцінка можливості. Професійний стрес виникає, коли працівник оцінює робочі вимоги як такі, що становлять загрозу благополуччю та перевищують його вміння чи ресурси. Наприклад, високі навантаження за браку часу чи підтримки будуть сприйматися як стресор, якщо людина вважає, що не здатна виконати поставлені завдання належним чином [65].

Детермінанти професійного стресу, це конкретні чинники, що провокують напруження на роботі. Дослідження в цій галузі започаткували в 1960–70-х роках західні психологи. Класичний підхід до аналізу стресорів запропонував М. Герберт і Т. Кокс, які звернули увагу на роль організаційних факторів (умови праці, рольовий конфлікт, стиль керівництва) у виникненні стресу на робочому місці. Науковці виділили низку типових професійних стресорів. Так, це і надмірне робоче навантаження (перевантаження ролі), рольова неоднозначність і конфлікт ролей, дефіцит контролю за результатами своєї праці, несправедливість в оцінці й винагороді, міжособистісні конфлікти в колективі, небезпечні або дискомфортні умови праці тощо. До цього переліку додаються сучасні стресори інформаційної епохи: постійні дедлайни, надлишок інформації, необхідність освоювати нові технології, страх втратити роботу на тлі конкуренції тощо (див. Рис. 1.1). Серед психологічних детермінант особливо виділяють ціннісно-мотиваційні та особистісні чинники: висока відповідальність, прагнення до досконалості (перфекціонізм), потреба постійно доводити свою компетентність. Так, Х. Сельє ще вказував на «стрес досягнення», притаманний амбітним працівникам, і «стрес невдачі», що виникає внаслідок страху помилки.

У наукових працях українських психологів також висвітлено багатовимірність професійного стресу. Вітчизняні дослідники підкреслюють, що не можна розглядати професійний стрес ізольовано від загального життєвого контексту людини. М. Ковалів (2014), досліджуючи стрес

керівників органів внутрішніх справ, відзначав вплив як суто професійних чинників (ненормований робочий час, небезпека служби, надлишок бюрократичної роботи), так і особистісних особливостей та позаслужбових проблем на стресове реагування управлінців [6].



Рис.1.1. Порівняння класичних та сучасних детермінант професійного стресу.

Л. Наугольник (2015) у підручнику «Психологія стресу» наголошує, що професійний стрес детермінований комплексом організаційних,

соціально-психологічних та індивідуальних факторів [12]. Зокрема, до професійних стресорів відносять: перевантаження роботою, нечіткість повноважень та обов'язків, неадекватну поведінку колег чи керівництва, довгий і виснажливий шлях до роботи, низьку оплату праці, монотонність діяльності та відсутність перспектив зростання. Цей перелік узагальнює багато емпіричних досліджень, проведених українськими науковцями. О. Бандурка, І. Конопльов, Л. Казміренко, Т. Проценко та інші вивчали специфіку стресів у діяльності правоохоронців [2; 5]. О. Марковець (2005) аналізував чинники стресу у педагогів [8]. О. Григор'єва і Г. Кокощук (2003) досліджували професійне вигорання як наслідок хронічного стресу в учителів. Ці дослідження підтверджують універсальність феномену професійного стресу. Представники «стресонебезпечних» професій такі як лікарі, учителі, правоохоронці, соціальні працівники тощо регулярно стикаються з ситуаціями підвищеної відповідальності та емоційного навантаження, що провокує стійке напруження психіки.

Варто зазначити, що в науковій літературі сформувалися різні моделі професійного стресу, які по-різному пояснюють механізми його впливу на людину. Наприклад, модель «стимул–реакція», спадкоємцем якої є підхід Г. Сельє, трактує стрес як суто реакцію організму на зовнішні вимоги. Натомість когнітивно-трансакційна модель Р. Лазаруса розглядає стрес як процес, що включає оцінку та копінг. Існує також модель вимог-контролю (Р. Карсеком, 1979), згідно з якою найбільший стрес на роботі переживають особи в умовах високих вимог та низького контролю над ситуацією. Інша відома теорія модель дисбалансу «зусилля – винагорода» (Й. Зігріст, 1996) пояснює стрес тим, що працівник віддає багато сил, але отримує недостатню винагороду (матеріальну чи моральну), що підриває мотивацію і викликає психічне виснаження. Кожна з моделей висуває свої акценти. Так, одні підкреслюють об'єктивні умови праці, інші, суб'єктивні інтерпретації та очікування. Сучасні дослідники намагаються інтегрувати різні підходи, пропонуючи цілісні рамки аналізу професійного стресу, які враховують як стресори (вимоги, труднощі),

так і медіатори (особистісні ресурси, соціальну підтримку) та наслідки (психосоматичні симптоми, зниження працездатності тощо) [25; 41].

Отже, сутність професійного стресу полягає у специфічній напруженій реакції людини на вимоги та ситуації, пов'язані з її роботою. Механізми виникнення цього феномену включають як загальнобіологічні процеси адаптації (Г. Сельє), так і тонкі психологічні процеси оцінювання та суб'єктивного переживання ситуацій (описані Р. Лазарусом та ін.). А детермінанти професійного стресу охоплюють широкий спектр факторів – від умов праці й організації робочого середовища до індивідуальних характеристик та очікувань особистості. Різноманітність підходів до професійного стресу зумовлює і множинність наслідків, що його супроводжують. Одним з найважчих і найбільш досліджуваних наслідків хронічного професійного стресу є синдром емоційного вигорання. Саме до аналізу феномену вигорання ми переходимо у наступному підрозділі, оскільки розуміння природи професійного стресу створює базу для усвідомлення механізмів формування вигорання.

1.2. Синдром емоційного вигорання: історія вивчення, структура та динаміка розвитку.

Поняття «емоційне вигорання» (також «професійне вигорання») увійшло до наукового обігу відносно недавно, у другій половині XX ст. Його поява безпосередньо пов'язана з практичними спостереженнями за станом людей допомагаючих професій (лікарів, медсестер, психологів, соціальних працівників), які після тривалого інтенсивного спілкування з клієнтами починали втрачати енергію, мотивацію і емпатію. Історія вивчення вигорання традиційно відлічується з 1974 року, коли нью-йоркський психіатр Г. Фрейденбергер опублікував опис феномену «Burn-out» у волонтерів одного безкоштовного реабілітаційного центру. Г. Фрейденбергер образно охарактеризував цей стан як «згасання внутрішнього вогню» у самовідданих працівників, що віддавали себе професії до межі можливостей. Він відзначив

головні прояви синдрому: глибоке емоційне виснаження, втрата співчуття до клієнтів (черствість або деперсоналізація) та зниження задоволеності власними досягненнями. Хоча перші публікації Г. Фрейденбергера були радше описовими, вони привернули значну увагу науковців та практиків, оскільки відображали реальну проблему «вигорання» професіоналів, виснажених хронічним стресом на роботі [32].

Незалежно від Г. Фрейденбергера, приблизно в той же час феномен вигорання почала досліджувати американська соціальна психологиня К. Маслач, яка працювала з працівниками сфери соціальних послуг. К. Маслач у 1976 році ввела в науковий обіг термін «синдром вигорання» для позначення специфічного стану виснаження, що розвивається у працівників під впливом тривалих міжособистісних стресорів на роботі. На основі численних інтерв'ю та досліджень К. Маслач сформулювала трьохкомпонентну модель вигорання, яка стала класичною. Згідно з цією моделлю, вигорання включає три ключові симптоми (або компоненти) [54].

1. Емоційне виснаження – відчуття крайньої втоми, спустошеності, брак енергії та емоційних сил. Працівник почувається «на межі», не може більше емоційно віддаватися роботі. Це центральний, базовий компонент вигорання.

2. Деперсоналізація (або цинізм) – формування негативного, байдужого або відчуженого ставлення до клієнтів, колег або роботи загалом. Людина може трактувати підопічних чи пацієнтів не як особистостей, а як безликі об'єкти, демонструючи холодність, грубість або сарказм. Це є наслідком захисного «оцінювання» почуттів через перевтому.

3. Редукція особистих досягнень (зниження професійної ефективності) – відчуття некомпетентності, знецінення власних успіхів, незадоволеність собою як професіоналом. Людина, що вигоряє, схильна применшувати свої досягнення, відчувати провину або думати, що не справляється з роботою належним чином.

У 1981 році К. Маслач разом із колегою С. Джексоном розробили опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI) – перший стандартизований інструмент для вимірювання рівня вигорання, побудований відповідно до трикомпонентної моделі. Вони також уточнили визначення феномену: «вигорання – це тривала відповідь працівника на хронічні міжособистісні стресори на роботі». Така відповідь проявляється через поступове наростання емоційного виснаження, розвиток цинічного ставлення і зниження професійних успіхів. Запропонована К. Маслач концепція одержала широку підтримку і породила хвилю досліджень в різних країнах та професіях [54].

Структура синдрому вигорання, таким чином, у класичному розумінні є трикомпонентною (виснаження – деперсоналізація – редукція досягнень). Ця трифакторна модель залишається найбільш впливовою, проте існують і інші підходи. З історико-наукової точки зору можна виділити кілька етапів і варіацій у трактуванні структури та змісту вигорання:

Одновимірні підходи: ранні дослідники (1970-і роки) іноді ототожнювали вигорання з професійним стресом загалом або з окремим його проявом – найчастіше з емоційним виснаженням. Наприклад, С. Маллах та інші використовували термін «burnout» як синонім психічного виснаження від роботи. Такий підхід критикували за звуженість, адже він не враховував соціально-психологічні аспекти (ставлення до клієнтів та самозадоволення).

Багатовимірні моделі: саме К. Маслач розширила трактування вигорання, додавши до виснаження міжособистісний компонент (деперсоналізацію) та самооціночний компонент (редукцію успіхів). Паралельно інші автори пропонували схожі багатовимірні концепції. Наприклад, ізраїльські психологи А. Пинес та Е. Аронсон (1988) описували вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, викликаного тривалим перебуванням у емоційно вимогливих ситуаціях [58]. Німецький дослідник М. Бюріш (1994-2006) узагальнив десятки визначень вигорання і підтвердив тривимірність цього синдрому на основі метааналізу [62].

Альтернативні моделі в яких деякі психологи пропонували додаткові компоненти чи інші структурні схеми. Приміром, Дж. Грінберг включав у вигорання п'ять стадій (моделюючи поступове наростання напруги): «медовий місяць» (висока мотивація без ознак стресу), «пробуксовування» (поява втоми), «хронічні симптоми» (виражений стрес, соматичні скарги), «криза» (різке зниження ефективності, цинізм) і «провал» (повний занепад сил і інтересу) [37]. В. Шауфелі та ін. (1998) пропонували розглядати вигорання як процес, що може мати різну тривалість і інтенсивність залежно від особистості і ситуації. Існували також моделі з двома компонентами – наприклад, деякі дослідники у Франції і Канаді зводили вигорання до виснаження та цинізму, розглядаючи зниження успішності як наслідок перших двох. Проте трикомпонентна модель Маслач найкраще підтверджена емпірично і дозволяє цілісно охопити феномен [62].

Розвиваючись як наукова концепція, синдром вигорання отримав визнання не лише в академічних колах, але і на рівні міжнародних організацій. У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) включила «вигорання» до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) як феномен, пов'язаний із професійною діяльністю (хоча і не як окрему медичну діагнозу). ВООЗ визначає вигорання як стан, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися. Наголошено три ознаки: відчуття виснаження, ментальне дистанціювання або негативізм щодо роботи, та зниження професійної ефективності. Таке офіційне визначення фактично узгоджується з моделлю К. Маслач і підкреслює зв'язок вигорання саме з робочими стресорами [62].

Динаміка розвитку вигорання – ще один важливий аспект, що привертав увагу дослідників. Практичний досвід показав, що вигорання не виникає раптово, а формується поступово, проходячи певні стадії. Різні автори пропонували свої періодизації. Одна з перших моделей стадій належить самому Г. Фрейденбергеру, який у 1970-х описав 12 послідовних етапів вигорання – від надмірного ентузіазму й бажання «згоріти на роботі»

(парадоксально) через нехтування власними потребами та зростання цинізму до повної апатії і депресії. Подібно, А. Едельвіч і А. Бродські (1980) виділили чотири стадії: 1) ентузіазм – працівник сповнений ідеалізму та очікувань; 2) стагнація – поступове розчарування, усвідомлення обмежень; 3) фрустрація – наростання невдоволення собою, клієнтами, системою; 4) апатія – втрата інтересу і мотивації, механічне виконання роботи. Дж. Грінберг згаданий вище також пропонував п'ятистадійну динаміку, котра фактично деталізує процес від перших ознак перевтоми до кризового стану [37].

Попри різні назви і кількість фаз, більшість моделей сходяться на тому, що спочатку має місце попереджувальна фаза (коли людина ще мотивована, але закладаються передумови перенапруження, наприклад, завищені очікування, тенденція брати надмірну відповідальність). Далі настає фаза ранніх ознак, епізодична втома, зниження задоволення роботою, поява цинічних думок. Якщо стрес триває, розвивається виражена фаза як типові симптоми трьох компонентів, які починають домінувати в поведінці. Нарешті, хронічна (необоротна) фаза як глибоке вигорання з ризиком психосоматичних розладів, депресії, звільнення з роботи. Ці стадії можуть розтягуватися на роки, а можуть пройти швидше – залежно від інтенсивності стресорів та особистісних ресурсів.

Варто підкреслити, що розвиток вигорання має поступовий і часто непомітний характер. Спочатку працівник може навіть не усвідомлювати проблеми, пояснюючи свою втому об'єктивними причинами (багато роботи, складні клієнти тощо). Лише оглянувшись назад, він розуміє, що змінився його підхід до роботи і життя. К. Маслач образно назвала вигорання «ерозією людської душі», яка відбувається непомітно.

Іншими словами, це не одномоментний «зрив», а процес деградації мотивації і особистісних цінностей під впливом хронічного стресу. Цей процес може перериватися (наприклад, після відпустки або зміни роботи симптоми тимчасово послаблюються) або прискорюватися (в періоди пікового навантаження).

Причини та детермінанти вигорання значною мірою збігаються з причинними факторами професійного стресу, про які йшлося в попередньому підрозділі. Професійне вигорання фактично розглядається як наслідок тривалого професійного стресу. Згідно з К. Масlach, вигорання виникає, коли має місце хронічна невідповідність між людиною та роботою за шістьма основними параметрами: робоче навантаження, контроль (автономність у роботі), винагорода (як матеріальна, так і соціальна), спільнота (підтримка колег, позитивні стосунки), справедливість (рівне і чесне ставлення) та цінності (узгодженість між особистими цінностями працівника і цінностями організації) [54].

Якщо дисбаланс за одним або кількома з цих параметрів зберігається довго, ризик вигорання зростає в рази. Наприклад, постійне надмірне навантаження при відсутності відпочинку призводить до виснаження ресурсів; брак контролю і надмірна зарегульованість роботи породжує почуття безсилля і цинізм; недостатнє визнання та нагорода спричиняє зниження почуття професійної вартості; токсична атмосфера в колективі чи конфлікти ведуть до емоційного виснаження і деперсоналізації; відчуття несправедливості або конфлікту цінностей (наприклад, робота змушує йти проти совісті) підточує мотивацію і зміст роботи. Таким чином, вигорання як полідетерміноване явище, коріння якого лежить як у організаційному контексті, так і в індивідуально-психологічних особливостях.

Наукові публікації пропонують багатий огляд факторів, що сприяють або протидіють вигоранню. Серед негативних чинників часто називають: надлишкову емпатію та самовіддачу (особи, схильні «згоряти» за ідею, ризикують вигоріти фізично й емоційно), перфекціонізм і трудоголізм (прагнення робити ідеально і працювати без перепочинку), особистісну тривожність і недовірливість (схильність постійно хвилюватися про результати, брати близько до серця невдачі).

До позитивних ресурсів, що стримують вигорання, належать: стресостійкість (уміння керувати своїм стресом), позитивне мислення,

соціальна підтримка, навіки саморегуляції і тайм-менеджменту, професійна мотивація (орієнтація на розвиток, усвідомлення сенсу праці). Баланс між вимогами і ресурсами багато в чому визначає, чи призведе професійний стрес конкретної людини до вигорання, чи ні.

У контексті України дослідження синдрому вигорання розгорнулися з 1990-х років. Українські науковці, як-от Т. Велика, Н. Побірченко, Л. Орбан-Лембрик, вивчали вигорання у педагогів, медиків, держслужбовців. Т. Большакова (2005) здійснила історико-психологічний аналіз становлення концепції вигорання, виділивши декілька етапів: від ототожнення зі стресом до розробки самостійних моделей і методів вимірювання [13; 15].

Емпіричні роботи українських психологів підтверджують наявність синдрому вигорання у багатьох галузях: наприклад, дослідження серед викладачів ВНЗ показують, що понад половина з них мають середній або високий рівень вигорання; серед лікарів окремих спеціальностей цей показник може сягати 60-70%. Особливу увагу приділяють останнім часом екстремальним професіям: військовим, поліцейським, рятувальникам.

Отже, синдром емоційного вигорання пройшов шлях від появи як нової наукової метафори в 1970-х – до визнання як одного з ключових чинників, що впливають на якість трудового життя і психічне здоров'я працівників. Його історія вивчення демонструє поступовий розвиток: від простих описів (Г. Фрейденбергер) – до складних багатовимірних моделей (К. Маслач та ін.), від вузько галузевих спостережень – до широкого міждисциплінарного інтересу. Структура вигорання в сучасному розумінні включає щонайменше три компоненти (виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень), але є і більш комплексні погляди з додатковими факторами. Динаміка розвитку синдрому носить поетапний характер, що важливо для раннього виявлення і профілактики: знаючи типові стадії, можна вчасно розпізнати наближення кризи. Узагальнюючи різні концепції, можна сказати, що вигорання – це особливий вид професійного стресу, або точніше, його кумулятивний ефект,

який накопичується і проявляється у зміні ставлення людини до роботи, оточуючих і себе.

На завершення цього підрозділу слід підкреслити, що професійне вигорання нерозривно пов'язане зі стресом, але є більш складним психологічним утворенням. Воно поєднує в собі і реакцію на стрес (виснаження), і своєрідні захисно-дезадаптивні зміни особистості (цинізм, зниження самооцінки). Розуміння структурних компонентів і динаміки вигорання підводить нас до питання чому одні люди більш схильні вигорати під впливом стресу, а інші – успішно йому протистояти. Відповідь значною мірою криється у психологічних механізмах подолання стресу та захисних стратегіях, а також в індивідуальних рисах особистості. Наступний підрозділ саме і присвячений аналізу того, як люди справляються зі стресом, свідомо чи несвідомо. А також як ці способи пов'язані між собою, що у підсумку впливає на розвиток чи попередження вигорання.

1.3. Психологічні захисні механізми та стратегії подолання стресу: теоретичні моделі та їх взаємозв'язок.

Зіткнувшись зі стресовими обставинами, людина не лише пасивно переживає їх, а й активно реагує, тобто прагне зменшити напруження, пристосуватися або захистити свою психіку. У психології описано два основних способи такої адаптації. Це механізми психологічного захисту та копінг-стратегії подолання стресу. Вони істотно різняться між собою природою і рівнем усвідомленості, але водночас переслідують спільну мету як збереження психічної рівноваги особистості в умовах надмірного навантаження чи загрози. В цьому підрозділі розглянемо теоретичні моделі захисних механізмів і копіngu, а також їх взаємозв'язок у процесі реагування на стрес.

Механізми психологічного захисту походять із психоаналітичної теорії Зигмунда Фрейда та розробок його послідовників. У класичному розумінні,

захисні механізми – це несвідомі психологічні реакції, які Его застосовує для зменшення тривоги та внутрішнього конфлікту, спричинених неприпустимими імпульсами чи травматичними переживаннями [34].

Донька З. Фрейда, Анна Фрейд, у праці «Его та механізми захисту» (1937) вперше систематизувала і описала основні види захистів: витіснення (недопущення болісних думок до свідомості), заперечення (відмова усвідомити неприємну реальність), раціоналізація (пошук виправдань задля зняття провини чи тривоги), проєкція (приписування власних неприпустимих почуттів іншим), регресія (повернення до більш примітивних форм поведінки), сублімація (перетворення соціально неприйнятних імпульсів на прийнятні форми діяльності) тощо [33]. Ці механізми діють неусвідомлено і автоматично, «спотворюючи» реальність або внутрішні уявлення, аби знизити гостроту негативних емоцій. Наприклад, людина, що переживає надмірний робочий стрес, може витіснити своє незадоволення (не зізнається собі, що зненавиділа роботу), або раціоналізувати його («всім важко, це нормальна ситуація, нарікати нема на що»), або проєктувати («колеги поведуться вороже, створюють мені проблеми», тоді як власну агресію до роботи вона не усвідомлює). Теорія захистів розвивалася в працях психологів різних напрямів: Г. Гартманн, К. Хорні, Г. Саллівен теж внесли вклад у розуміння того, як особистість автоматично підтримує гомеостаз психіки [43; 67].

Слід зазначити, що захисні механізми мають адаптивну функцію. У короткостроковій перспективі вони дійсно зменшують тривогу і дозволяють особистості діяти, не руйнуючись під тиском стресу. Однак зловживання захистами може призводити до викривлення сприйняття реальності, невирішених внутрішніх конфліктів і психосоматичних симптомів. Американський психіатр Джордж Вайянт, вивчаючи захисти упродовж життя людей, класифікував їх за рівнем зрілості: від примітивних (проєкція, дисоціація), через невротичні (витіснення, реактивне утворення), а до зрілих (сублімація, гумор, придушення). Зрілі захисти вважаються більш прийнятними, бо менше спотворюють реальність і навіть можуть сприяти

творчій активності. Наприклад, як-то сублімація агресії у спорт чи мистецтво, гумор як спосіб поглянути на проблему. Д. Вайянт у книзі «Мудрість Его» (1993) наголошував, що захисні механізми є невід’ємною складовою нормального функціонування психіки, але стійке використання переважно примітивних захистів може свідчити про психологічні проблеми [69].

У контексті професійного стресу психологічні захисти проявляються у характерних формах. Практика показує, що працівники в стресових професіях нерідко вдаються до відсторонення як захисту від болю, це близько до поняття деперсоналізації при вигоранні. Інший приклад заперечення перевтоми, коли людина вперто ігнорує сигнали втоми, аж поки не стається нервовий зрив або хвороба. Раціоналізація часто зустрічається у керівників коли тиск і тривога це нормальна ціна успіху, розслаблятися ніколи. Гумор також один із зрілих захистів допомагає багатьом впоратися з важкими ситуаціями. Недарма у медиків і рятувальників поширені жарти на «чорні» теми як спосіб зняти напругу. В цілому, захисти діють швидко і несвідомо, вони першими «стають на шляху» руйнівного впливу стресора, пом’якшуючи удар.

На відміну від них, копінг-стратегії (від англ. to cope – долати, справлятися) це свідомі способи подолання стресових ситуацій, які використовує людина. Поняття «копінг» увійшло в психологію у 1960–70-х роках, паралельно з розвитком когнітивних теорій стресу. Одним з основоположників вивчення копіngu став згаданий вище Річард Лазарус, який у співавторстві з Сьюзан Фолкман написали працю «Стрес, оцінка та подолання» (1984) [52].

Копінг-поведінка визначається як сукупність свідомих когнітивних, емоційних і поведінкових зусиль, спрямованих на те, щоб впоратися з внутрішніми або зовнішніми вимогами, які оцінюються людиною як надмірні або такі, що перевищують її ресурси. Інакше кажучи, коли виникає стресова ситуація, людина може обрати різні стратегії дій: спробувати змінити ситуацію, змінити своє ставлення до неї або якось полегшити свій стан, поки проблема не вирішиться.

В теорії копіngu виділяють основні типи стратегій. Класичне розрізнення (Р. Лазарус і С. Фолкман) це проблемно-фокусований копінг та емоційно-фокусований копінг. Проблемно-орієнтована стратегія має на меті діяти на сам стресор: наприклад, якщо людина перевантажена роботою, вона може навчитись тайм-менеджменту або попросити допомоги – тобто реально зменшити вимоги. Емоційно-орієнтована стратегія спрямована на регуляцію власного емоційного стану: наприклад, техніки релаксації, відволікання, переоцінка ситуації, пошук емоційної підтримки, щоб знизити тривогу і напругу, не змінюючи об'єктивно ситуації. Пізніші дослідники додали також уникнення як окрему стратегію копіngu, як втечу від проблеми, заперечення її існування або відволікання на інші справи [52].

Так, Е. Ендлер і Дж. Паркер (1990) запропонували три стилі копіngu: орієнтований на задачу (аналог проблемно-фокусованого), на емоції та на уникнення (включаючи соціальне відволікання або зайняття іншими діями) Багатовимірні опитувальники копінг-поведінки (напр. Ч. Карвера, 1989) виділяють до 15 різних стратегій: активне планування, пошук підтримки, позитивна переоцінка, прийняття, уникнення, вживання психоактивних речовин, гумор та інші – які можна згрупувати у згадані вектори [23].

Принципово важливо, що копінг-стратегії зазвичай усвідомлювані та довільні. Людина обирає той чи інший спосіб дій, виходячи з ситуації та власного досвіду. Ефективність копіngu залежить від адекватності стратегії вимогам ситуації. Наприклад, якщо проблему реально можна вирішити, доцільніше застосувати проблемно-фокусований копінг (шукати шляхів вирішення). Якщо ж ситуація неконтрольована, скажімо, неминуча зміна в організації, більш ефективним буде емоційно-фокусований копінг (опрацювати свої переживання, пристосуватися). Деякі стратегічні лінії вважаються умовно «конструктивними». Наприклад, активне вирішення проблеми, пошук підтримки, позитивне мислення, оскільки в довгостроковій перспективі вони знижують негативні наслідки стресу. Інші, «неконструктивними», це передусім уникання, зловживання алкоголем чи

іншими речовинами, агресивні спалахи, бо вони лише тимчасово полегшують стан, але не усувають проблему і можуть породжувати додаткові труднощі.

Зважаючи на ці визначення, постає питання який взаємозв'язок між захисними механізмами та копінг-стратегіями? Адже обидва явища це реакції на стрес, які полегшують психологічний дискомфорт. Сучасні психологи дивляться на це питання з різних боків. Ряд авторів пропонує розглядати захисти і копінг як єдину континуумну систему адаптивної поведінки, де на нижчому (неусвідомленому) рівні працюють захисти, а на вищому (усвідомленому), копінг. Так, український дослідник Л. Орбан-Лембрик зазначала, що в процесі адаптації до стресу особистість спершу може автоматично «включати» захисти, а згодом, усвідомивши проблему, переходити до свідомих стратегій її вирішення [13]. Інші психологи, навпаки, наголошують на якісній відмінності між цими феноменами. У статті Л. Паливоди (2023) прямим текстом зазначено, що хоча і механізми захисту, і копінг служать для подолання кризи, межа між ними полягає в усвідомленості та тривалості ефекту [14].

Захисні механізми ірраціональні і дають тимчасове полегшення, тоді як копінг-стратегії свідомі цілеспрямовані дії, що дозволяють вирішити проблему надовше. Окрім того, процеси мають різну спрямованість: захисти діють на рівні внутрішнього світу, «перекроюючи» сприйняття, щоб заспокоїти Я, а копінг спрямований назовні, на відновлення взаємодії людини із середовищем. Іншими словами, захисти заспокоюють душу, а копінг змінюють або ситуацію, або саму людину більш реалістично.

Попри ці відмінності, у реальному житті захисти та копінг часто переплітаються. Наприклад, людина, котра втратила роботу, може спершу вдатися до захисту – заперечувати серйозність проблеми. «Та нічого, відпочину поки», а потім відчувати наростання тривоги і усвідомлено обрати стратегію. Наприклад, активний пошук роботи як проблемно-фокусований копінг. Або інша ситуація: медсестра після важкої зміни згортає емоції і йде додому дивитися кіно чи займатися хобі (свідома стратегія відволікання для

емоційного розрядження). У подоланні серйозних стресів ці два рівні часто діють паралельно: несвідомий захист пом'якшує найгостріші почуття, поки свідомість мобілізує ресурси для вирішення проблеми.

Теоретики досліджували й кореляції між схильністю до певних захистів і вибором копінгів. Виявлено, що люди, які хронічно користуються примітивними захистами (напр. постійно заперечують свої помилки або проєктують агресію на інших), менш схильні звертатися до конструктивного проблемно-орієнтованого копінгу. Натомість особи зі зрілими захистами, як от гумор чи сублімація, частіше використовують активні стратегії подолання (планування, пошук підтримки тощо). По суті, зрілі захисти зближуються з копінг-стратегіями. Наприклад, придушення (свідоме відкладання тривожної думки, щоб діяти спокійно) – це вже півкроку до свідомого копінгу, оскільки людина усвідомлює свою емоцію, але контролює її. Деякі автори пропонували термін «копінг-механізми» як широкий клас усіх адаптивних реакцій, включно з захистами. Проте в академічній психології прийнято розмежовувати ці поняття, щоб підкреслити різницю у свідомому контролі.

Для повноти слід згадати також про ефективність та наслідки обох видів реакцій. Ефективне управління стресом зазвичай пов'язують з адекватним копінгом. Якщо людина опановує конструктивні стратегії, вона здатна контролювати і мінімізувати негативні впливи стресорів. Натомість надмірне покладання на несвідомі захисти може привести до «пастки». Проблема не вирішується, психіка витрачає енергію на підтримання захисту, що зрештою може посилити внутрішній дискомфорт. Показово, що у клінічній психології деякі неврози розглядаються як результат жорстких, нефункціональних захистів, які заважають людині гнучко адаптуватися.

Значний інтерес становлять теоретичні моделі, що інтегрують захист і копінг у поясненні адаптації до стресу. Одна з таких – концепція психологічного стрес-менеджменту: вона розглядає поведінковий компонент подолання стресу як ключовий для успішної адаптації. На думку її авторів, найкращий результат дає комбінація: мінімізація потреби у захистах (тобто

відкритість до усвідомлення проблем) та використання гнучкого репертуару копінг-стратегій, залежно від ситуації. Якщо особистість усвідомлює свої типові захисні реакції, вона може перевести деякі з них у площину свідомих дій. Наприклад, відчувши спокусу заперечувати проблему, людина зусиллям волі приймає реальність і вирішує діяти (це вже початок конструктивного копіngu замість захисту). Таким чином, розвиток самосвідомості та навичок саморегуляції дозволяє особистості спиратися більше на копінг, ніж на примітивний захист, що підвищує ефективність подолання стресу в довготривалій перспективі.

У підсумку, психологічні захисні механізми і копінг-стратегії це дві сторони адаптивної відповіді на стрес. Захисти діють швидко, часто неусвідомлено, мають тимчасовий ефект і спрямовані «всередину» на редукцію тривоги, навіть ціною певного самообману. Копінги усвідомлені, довготриваліші за ефектом, спрямовані «назовні» або на проблему, або на власний емоційний стан, але без суттєвого спотворення реальності.

Обидва підходи необхідні, проте надмірне покладання на захисти за рахунок конструктивного копіngu може вести до дезадаптації. У випадку професійного вигорання спостерігаємо, що людина часто несвідомо захищається від надмірного стресу (стає цинічною, байдужою, як захист від емоційного болю), але якщо не включає свідомі стратегії відновлення (відпочинок, зміна роботи, опанування навичок стрес-менеджменту), то вигорання прогресує. Тому в сучасних програмах профілактики стресу і вигорання акцент робиться на навчанні копінг-стратегій, розвитку емоційного інтелекту та рефлексії, щоб особистість могла замінити дезадаптивні автоматичні реакції більш здоровими способами подолання труднощів.

Завершуючи теоретичний огляд цієї теми, можна зробити попередній висновок. Для повного розуміння, як люди справляються зі стресом, слід враховувати обидві площини, і глибинні психологічні захисти, і усвідомлені копінг-стратегії. Їх оптимальний баланс є запорукою психологічного благополуччя. У контексті нашого дослідження професійного стресу і

вигорання, це означає, що профілактика і подолання вигорання вимагає активізації зрілих захисних механізмів та формування ефективних копінг-навичок. Однак навіть за наявності таких умінь не всі люди однаково вразливі до стресу: значну роль відіграють стійкі особистісні риси. Однією з найважливіших серед них є тривожність як схильність до тривожного реагування. Наступний підрозділ буде присвячений аналізу тривожності як особистісного чинника, що підвищує (або знижує) ризик професійного стресу та вигорання.

1.4. Тривожність як особистісний чинник схильності до професійного стресу та вигорання.

Індивідуальні особливості людини значною мірою визначають, як вона реагує на професійні навантаження. Один з найвагоміших чинників психологічної вразливості до стресу є тривожність – схильність особистості до переживання тривоги, неспокою, хвилювання у різноманітних життєвих ситуаціях. У психології розрізняють тривогу як емоційний стан (ситуативну реакцію на загрозу) і тривожність як стійку індивідуальну рису. Саме остання, особистісна тривожність, цікава нам як чинник, що може підсилювати професійний стрес і прискорювати розвиток емоційного вигорання.

Класичне визначення цього поняття дав американський психолог Чарльз Спілбергер, який розробив у 1970-х роках Шкалу тривожності (STAI) для вимірювання двох аспектів: ситуативної тривоги (реакції «тут і тепер») та особистісної тривожності як загальної схильності відчувати тривогу. Особистісна тривожність розглядається як властивість індивіда, що виражається в постійній готовності сприймати широкий спектр ситуацій як загрозливі та відповідати на них станами тривоги. Іншими словами, це тенденція часто турбуватися, хвилюватися навіть за відсутності явних об'єктивних причин. Люди з високою тривожністю зазвичай переживають напруження і неспокій у буденних обставинах, очікують негативного розвитку подій, схильні до страхів щодо майбутнього [66].

Витоки наукового інтересу до тривожності сягають ще часів психоаналізу: З. Фройд у 1926 р. написав працю «Гальмування, симптом і тривога», де намагався пояснити природу тривоги як сигналу про внутрішню небезпеку (конфлікт між Воно та Над-Я). Пізніше психологи різних шкіл трактували тривожність по-різному: К. Хорні ввела поняття «основна тривога» у теорії неврозів (як почуття безпорадності дитини у ворожому світі), Р. Мей говорив про екзистенціальну тривогу як невід'ємну частину людського буття, Г. Айзенк включив тривожність як компонент фактора нейротизм у своїй теорії особистості. В українській і радянській психології питання тривожності розробляли, зокрема, Г. Костюк, О. Запорожець, а також Ю. Швалб, котрий розглядав феномен шкільної тривожності [17; 24; 28; 34; 43].

З практичної точки зору, тривожність це показник психологічного неблагополуччя особистості. Помірний рівень тривоги може бути нормальною реакцією (властивою багатьом людям перед екзаменом, виступом тощо), але хронічно висока тривожність створює постійний внутрішній стресовий фон, виснажує нервову систему і погіршує адаптацію. На фізіологічному рівні такі люди мають підвищену збудливість автономної нервової системи (частіше серцебиття, пітливість, м'язове напруження). На когнітивному як схильність до негативних інтерпретацій (песимістичні очікування, гіпертрофоване почуття небезпеки). А на емоційному як часті страхи, хвилювання, невпевненість.

У контексті професійного стресу, особистісна тривожність виступає своєрідним каталізатором: вона знижує стресостійкість. Дослідження показують, що люди з високою тривожністю значно гостріше реагують на робочі навантаження та конфлікти, гірше переносять невизначеність та тиск дедлайнів.

За даними окремих досліджень, ризик вигоріти у працівників з високою тривожністю у кілька разів вищий, ніж у їхніх менш тривожних колег. Наприклад, експерти з психологічної підтримки відзначають, що хронічна тривожність, особливо пов'язана з роботою, часто стає тригером вигорання. За

однією з оцінок, співробітники з дуже високим рівнем тривожності у 3,5 рази частіше стикаються з синдромом вигорання, ніж ті, хто за природою спокійніший. Це пояснюється тим, що тривожні люди фактично живуть у стані постійної мобілізації, ніби постійно чекають загрози. Вони швидше входять у фазу виснаження при хронічному стресі, оскільки їхня психіка менш економно витрачає ресурси (частина сил йде на внутрішнє хвилювання).

Варто розглянути механізм детальніше. Тривожна особистість схильна до так званого «стилю сприйняття загрози». Вона частіше помічає потенційні небезпеки, сильніше концентрується на негативних аспектах ситуації. На роботі це може проявлятися, скажімо, в тому, що працівник постійно боїться зробити помилку, переживає з приводу оцінки з боку керівництва чи клієнтів, драматизує наслідки можливих невдач. Така установка призводить до підвищеного внутрішнього напруження навіть за відсутності реальних проблем. Отже, запускає стрес-реакцію частіше і сильніше, ніж у людей з низькою тривожністю. Як зазначають психологи, помірна або низька тривожність сприяє стресостійкості, тоді як надмірна, обмежує здатність ефективно долати стрес.

Дійсно, коли людина спокійна, вона раціональніше аналізує проблему і краще контролює свої дії; коли ж охоплена тривогою, її когнітивні ресурси частково блокуються (через настирливі переживання), що заважає конструктивному копінгу.

Існують цікаві дані щодо взаємозв'язку тривожності з фізіологічною реактивністю. Деякі дослідження свідчать, що у ситуації гострого стресу (наприклад, екзамен, публічний виступ) люди з високою тривожністю демонструють більш інтенсивні соматичні реакції як вищий підйом адреналіну, кортизолу, сильніше серцебиття. Це підтверджує тезу про їхню знижену «фізіологічну межу» стресостійкості. Вони ніби від народження налаштовані на високу тривогу (тут можна згадати концепцію «боязливого темпераменту» Дж. Кагана. Так, приблизно 15% дітей з раннього дитинства

демонструють високу поведінкову стриманість, сором'язливість і схильність до тривоги, надалі багато з них стають тривожними дорослими.

Емоційне вигорання та тривожність також не випадково часто йдуть поруч. Однією зі складових вигорання є відчуття внутрішньої напруженості, занепокоєння, яке працівник не може подолати. Як показали дослідження в галузі освіти, значний відсоток педагогів, які мають високий рівень вигорання, одночасно характеризуються хронічно високою особистісною тривожністю.

В. Бойко у своєму опитувальнику визначав стадії вигорання, одна з яких називалась «напруження» і включала показник тривожності та відчуття загнаності. Варто відзначити, що і незалежні українські дослідження підтвердили: висока тривожність педагога є несприятливою рисою, що прискорює вигорання. Ба більше, тривожність вчителя має ще й небезпечні наслідки для його професійної діяльності. Тривожний педагог не може створити в класі позитивний емоційний клімат, його постійне напруження передається учням і шкодить навчальному процесу

Український психолог В. І. Золотаренко ввів поняття «професійна тривожність учителя», підкреслюючи, що причини тривоги педагогів специфічні. Це комбінація факторів, пов'язаних з дидактичними труднощами, бюрократичним тиском, проблемами дисципліни та комунікації у школі. Тобто в кожній професії можуть бути свої «фокусні» стресори, які особливо тривожать працівників. Проте загальний принцип той самий: якщо людина має внутрішню схильність хвилюватися, вона більш вразлива до цих стресорів.

Не можна не згадати і про зв'язок тривожності з іншими особистісними рисами, що впливають на стрес. Часто високотривожні люди мають також підвищений нейротизм (за теорією Великої п'ятірки Коста і МакКрея), що означає емоційну нестабільність, схильність до різких перепадів настрою, образливість. Нейротизм корелює з вигоранням: низка досліджень виявили, що працівники з високим нейротизмом більш схильні до емоційного виснаження та цинізму [62]. Фактично особистісна тривожність є одним зі складників нейротизму. Інший прояв, тип А поведінки (описаний М.

Фрідманом і Р. Розенманом) теж пов'язаний з тривожністю. типові «типи А» (нетерплячі, честолюбні трудоголіки) характеризуються постійною внутрішньою напругою, небезпідставно вважається, що вони мають вищий ризик і вигорання, і коронарних захворювань [35].

Водночас помірна тривога може мати і стимулюючий ефект. Існує відома закономірність Йеркса-Додсона (1908) про зв'язок між рівнем активації (в т.ч. тривоги) і продуктивністю. При низькому і дуже високому рівнях активації ефективність низька, а на середньому, оптимальна. Це означає, що трохи хвилювання перед відповідальним завданням може навіть підвищити увагу, сконцентрувати сили. Але у високотривожних осіб рівень хвилювання майже завжди перевищує оптимальний, переходячи у гальмівну зону як паніка або ступор. Тому для них складно використати тривогу як «мотиваційне підживлення», вона радше паралізує [71].

З точки зору копінг-поведінки, про яку йшлося в попередньому розділі, тривожні люди частіше використовують не найефективніші стратегії. Вони можуть схилитися до уникання, бо стрес їх лякає, або до емоційно-фокусованих копінгів, але рідше беруться холоднокровно вирішувати проблему, оскільки тривога підточує їхню віру у власні сили. Високотривожні працівники нерідко шукають підтвердження своїх страхів, зациклюються на переживаннях (феномен «тривожного мислення»), що теж заважає активно діяти. Цей факт має практичний висновок: психологічна допомога тривожним спеціалістам, схильним до вигорання, повинна включати методи зниження особистісної тривожності. Наприклад, когнітивно-поведінкові техніки роботи з негативними думками, тренінги впевненості поряд зі стрес-менеджментом.

Емпіричні дані в Україні підтверджують негативну роль високої тривожності. Дослідження серед студентів і вчителів (наприклад, роботи І.В. Сергєєвої) показали, що до 75% молодих педагогів мають високий рівень особистісної тривожності, що корелює зі значним професійним стресом і першими ознаками вигорання (емоційною виснаженістю). Ця «епідемія

тривожності» серед педагогів вважається тривожним симптомом системи освіти, яка висуває суперечливі вимоги і створює атмосферу невизначеності.

Подібні тенденції спостерігалися і серед медичних працівників: ті з них, хто має тривожний тип особистості, частіше відзначають симптоми психічного виснаження, порушення сну, психосоматичні скарги на фоні роботи.

З іншого боку, наявність здорового рівня тривоги це природний механізм безпеки. Абсолютно безтривожна людина може не реагувати належно на реальні загрози, і це також погано. Ідеально оптимальна тривожність або, як кажуть, стресостійкість, яка включає здатність керувати своїми тривожними реакціями. Особи з розвинутою стресостійкістю (*hardiness*) мають відносно нижчу базову тривожність, але головне вони сприймають стресові події як виклики, що можна подолати, а не як некеровані катастрофи. Вони менш схильні до вигорання, оскільки психофізіологічно витриваліші і психологічно гнучкіші.

Підсумовуючи, особистісна тривожність є важливим чинником, що детермінує схильність до професійного стресу і вигорання. Висока тривожність фактично знижує «поріг» толерантності до стресорів: те, повз що спокійна людина пройде без значних переживань, тривожна сприйме болісно і, можливо, застрягне у цьому переживанні. Тому в колективах можна помітити, що за однакових умов хтось почувається впевнено, а хтось постійно на межі нервового зриву, останнього, найімовірніше, відрізняє саме високий рівень тривожності. Для психологічної служби на підприємствах це сигнал: варто здійснювати моніторинг тривожності персоналу, оскільки ті працівники, що демонструють підвищену тривожність, потребують превентивної підтримки щоб не допустити розвитку у них хронічного стресу і вигорання.

Навіть при відборі на посади, пов'язані з інтенсивним стресом (авіадиспетчери, хірурги, військові), зазвичай враховують показник тривожності, надмірно тривожні кандидати можуть не пройти професійний відбір через прогнозовано нижчу стійкість до навантажень.

Для повноти картини зазначимо, що зв'язок тривожності з вигоранням не є фатально однозначним, він опосередковується багатьма факторами. Наприклад, емоційний інтелект і навички саморегуляції можуть значно пом'якшувати негативний вплив тривожності. Тривожна, але високоусвідомлена людина може навчитися розпізнавати ранні сигнали свого хвилювання і використовувати копінг-стратегії, аби запобігти переростанню тривоги в дистрес. Також важливе значення має соціальна підтримка. У дружньому, згуртованому колективі навіть тривожний працівник почуватиметься захищеніше і менш вигорятиме, ніж у конкурентному чи конфліктному оточенні.

Отже, тривожність як особистісна риса діє як фоновий модифікатор процесу стресу та вигорання. Висока тривожність посилює стресову реакцію, прискорює настання виснаження і сприяє формуванню негативних установок які лежать в основі вигорання. Водночас низька або помірна тривожність асоціюється з кращою стресостійкістю та меншою ймовірністю розвитку вигорання. У практичній психології праці це означає, що програми профілактики вигорання повинні включати роботу з особистісною тривожністю, навчання технік релаксації, корекцію когнітивних установок, розвиток впевненості.

Завершуючи цей підрозділ, підкреслимо взаємозв'язок професійного стресу та психологічних захистів та копінгів і тривожності. Отже, тривожність впливає на те, як людина буде використовувати захисні механізми чи копінг. Так, надміру тривожна швидше піде в неусвідомлені захисти або неефективні копінг, а вибір стратегії впливає на інтенсивність стресу і перспективу вигорання. Таким чином, розуміння ролі тривожності доповнює загальну картину чинників професійного вигорання, окрім об'єктивних умов роботи і соціального оточення, важливими є індивідуально-психологічні риси. В наступному розділі ці теоретичні висновки знайдуть застосування у побудові моделі дослідження та інтерпретації емпіричних даних щодо професійного стресу і вигорання.

Висновки до першого розділу

В першому розділі магістерської роботи:

1. **проаналізовано** основні вітчизняні та зарубіжні теоретичні підходи до вивчення професійного стресу та емоційного вигорання у психологічній науці, що дозволило уточнити зміст і визначення цих феноменів;
2. **показано, що** професійний стрес та емоційне вигорання є взаємопов'язаними, але різними за сутністю психологічними явищами; при цьому професійний стрес постає як реакція на надмірні чи несприятливі робочі вимоги, тоді як емоційне вигорання розвивається внаслідок хронічного стресу й характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності;
3. **описано** основні психологічні характеристики, прояви та динаміку розвитку професійного стресу й емоційного вигорання (стадії виникнення і прогресування, типові емоційно-поведінкові реакції на стресові чинники та поступове виснаження ресурсів особистості);
4. **виділено критерії** диференціації психологічних чинників професійного стресу і емоційного вигорання, зокрема, розподіл на особистісні, соціально-психологічні та організаційні фактори, що дозволило систематизувати їх різновиди за походженням і характером впливу;
5. **розглянуто** ключові психологічні чинники, які детермінують виникнення та розвиток професійного стресу й емоційного вигорання; до них належать індивідуально-психологічні особливості особистості (рівень емоційної стійкості, особливості coping-стратегій, мотиваційно-ціннісні орієнтації) та характеристики професійного середовища (інтенсивність і характер робочого навантаження, соціально-психологічний клімат у колективі, наявність підтримки тощо);
6. **побудовано** цілісну теоретичну модель взаємозв'язку між професійним стресом і емоційним вигоранням, яка відображає системну

взаємозалежність та сукупність психологічних чинників впливу на розвиток цих станів;

7. **показано, що** професійний стрес та емоційне вигорання утворюють єдину систему взаємопов'язаних психологічних станів, розвиток яких зумовлений комплексною дією особистісних і зовнішніх чинників; це створює концептуальне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження психологічних чинників зазначених явищ.

РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Обґрунтування методик дослідження психологічних чинників професійного стресу та емоційного вигорання.

Для емпіричного дослідження психологічних чинників професійного стресу і емоційного вигорання було добірно комплекс психодіагностичних методик, які відповідають меті і завданням роботи. Враховуючи теоретичні положення про роль тривожності та захисних механізмів у виникненні стресу і вигорання, обрані методики дозволяють всебічно оцінити рівень професійного стресу, індивідуальну тривожність та особливості психологічних захистів особистості. Нижче подано обґрунтування вибору кожної методики та її коротка характеристика.

По – перше, шкала професійного стресу Дж. Грінберга. Дана методика призначена для кількісної оцінки рівня професійного (робочого) стресу. Опитувальник розроблено Дж. Грінбергом і адаптовано для використання в Україні; він містить перелік тверджень щодо самопочуття та поведінкових реакцій у робочому середовищі. Респонденту пропонується оцінити частоту або інтенсивність переживання зазначених станів. У результаті підраховується інтегральний показник професійного стресу: що вищий бал, то вищий рівень переживаного стресу на роботі. Методика дозволяє класифікувати рівень стресу за градаціями низький, середній та високий, що в нашому дослідженні використовувалося для інтерпретації результатів (низький рівень < 15 балів; середній 15–25; високий > 25) [37].

Вибір цієї шкали обумовлений її спрямованістю саме на професійну сферу та можливістю раннього виявлення ознак емоційного напруження, яке потенційно веде до вигорання.

По – друге, шкала реактивної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера -Ю. Ханіна. Для оцінки тривожності як особистісного чинника було застосовано всесвітньо відому методику STAI (State-Trait Anxiety Inventory) у

адаптації Ю. Ханіна. Цей опитувальник складається з двох підшкал, що вимірюють: а) ситуативну (реактивну) тривожність як поточний рівень напруження, тривоги «тут і зараз», і б) особистісну тривожність як схильність індивіда відчувати тривогу загалом, як стійку характеристику. Кожна підшкала містить по 20 тверджень, за якими респондент оцінює своє самопочуття. Підсумкові бали інтерпретуються за стандартними діапазонами: низький рівень тривожності (≤ 30 балів), середній (31–44 бали) та високий (≥ 45 балів) [66].

Застосування цієї методики у дослідженні зумовлено необхідністю виміряти внутрішню емоційну напругу особистості, адже високий рівень особистісної тривожності розглядається як можливий фактор ризику професійного стресу та вигорання. Водночас оцінка ситуативної тривожності показує, наскільки напружено та тривожно почувається людина в даний момент (наприклад, під впливом робочих обставин), що теж важливо для розуміння її стресового стану.

По – третє, Методика «Захисні стилі поведінки» (Life Style Index, LSI) Р. Плутчика, Г. Келлермана, Г. Конте. Даний опитувальник використовується для виявлення домінуючих психологічних захисних механізмів особистості. Методика побудована на концепції восьми базових механізмів психічного захисту: заперечення, витіснення, регресія, компенсація, проєкція, заміщення, інтелектуалізація та реактивне утворення. LSI складається з тверджень, що описують типові думки та реакції людини в стресових ситуаціях; респондент зазначає, наскільки погоджується з кожним із них. За підсумками опитування визначається вираженість (у відсотках) кожного з 8 захисних механізмів для особистості респондента. Отримані значення дозволяють зрозуміти, які стилі психологічного захисту найбільш притаманні індивіду: низький рівень використання механізму ($< 40\%$), середній (40–60%) чи високий ($> 60\%$) [44].

Обґрунтування вибору «Захисні стилі поведінки» у нашому дослідженні полягає в тому, що стратегія подолання стресу та несвідомі захисні реакції особистості відіграють значну роль у розвитку емоційного вигорання.

Вимірявши профіль захисних механізмів, ми можемо виявити, чи сприяють певні неадаптивні стилі (наприклад, заперечення проблем або регресивні реакції) посиленню професійного стресу і вигорання, або ж, навпаки, наявність більш зрілих захистів (таких як інтелектуалізація) допомагає людині краще справлятися зі стресом. Таким чином, методика LSI доповнює картину досліджуваних чинників, даючи змогу оцінити індивідуально-психологічні особливості реагування на стресові ситуації.

Загалом, наведені методики в комплексі забезпечують всебічне вимірювання ключових змінних нашого дослідження. Шкала Грінберга дає уявлення про рівень стресового навантаження, опитувальник Спілбергера-Ханіна висвітлює внутрішній емоційний фон і схильність до тривоги, а методика «Захисні стилі поведінки» розкриває характерні способи психологічного захисту особистості. Такий підхід дозволяє пов'язати об'єктивні показники стресу з суб'єктивними чинниками (тривожністю та стилями захисту) та надати ґрунт для подальшого аналізу їх взаємозв'язків у контексті емоційного вигорання.

2.2. Первинний аналіз психологічних чинників професійного стресу та емоційного вигорання.

У дослідженні взяли участь 39 осіб віком від 22 до 60 років, які представляють різні професійні сфери та проживають на території України (дослідження проводилося у 2025 році). Серед респондентів здебільше працівники інтелектуальної праці різних галузей (освіта – 35%, медицина – 25%, управління – 20%, сфера послуг – 20%), що забезпечило різноманітність досвіду професійного стресу. У вибірці були представлені як чоловіки, так і жінки. Така різноплановість вибірки є важливою для підвищення загальної валідності результатів, оскільки дозволяє врахувати специфіку проявів стресу і вигорання в різних професійних контекстах. Кожен респондент заповнив три діагностичні опитувальники, описані вище. Заповнення відбувалося

добровільно й анонімно, що створювало умови для відкритості та достовірності відповідей (див. Табл.2.1.).

Таблиця 2.1.

Первинні дані показників психологічних чинників професійного стресу та емоційного вигорання в загальній вибірці (n=39).

Шкала	N	M	σ	CV %	Me	Mo	Min	Max	Низький %	Середній %	Високий %
Ситуативна тривожність	39	37,95	11,22	29,6	39	39	9	58	17,9	48,7	33,3
Особистісна тривожність	39	44,18	13,45	30,4	47	47	12	66	15,4	20,5	64,1
Заперечення	39	28,74	10,18	35,4	27	30	9	55	87,2	12,8	0
Витіснення	39	34,54	10,37	30	36	36	10	60	64,1	35,9	0
Регресія	39	30,13	10,47	34,7	31	25	5	52	84,6	15,4	0
Компенсація	39	42,44	7,91	18,6	42	40	28	67	30,8	66,7	2,6
Проекція	39	34,59	15,14	43,8	34	32	5	72	66,7	25,6	7,7
Заміщення	39	26,08	10,89	41,8	26	24	8	50	87,2	12,8	0
Інтелектуалізація	39	43,15	8,73	20,2	43	43	20	58	33,3	66,7	0
Реактивне утворення	39	38,23	10,44	27,3	38	28	12	67	59	38,5	2,6
Професійний стрес	39	16,67	5,45	32,7	16	12	5	29	38,5	51,3	10,3

Примітка: X – середнє значення показника у вибірці; σ – середнє квадратичне відхилення; CV – коефіцієнт варіативності; Me – медіана; Mo – мода; max – максимальнє значення показника у вибірці; min – мінімальнє значення показника у вибірці.

За результатами Шкали професійного стресу Грінберга, середній бал по вибірці становить 16,67 ($\sigma = 5,45$), що відповідає середньому рівню стресу. Це означає, що в цілому опитані працівники відчують помірний стрес на

роботі. Водночас, показники варіюють у досить широкому діапазоні: мінімальне значення становило 5 балів, максимальне – 29 балів із можливих 30. Отже, частина респондентів майже не зазнає стресу в професійній діяльності, тоді як інші – навпаки, відчують його дуже гостро. Розподіл респондентів за рівнями стресу демонструє, що 38,5% опитаних мають низький рівень професійного стресу, 51,3% – середній рівень, і ще 10,3% респондентів переживають високий рівень стресу (див. Рис. 2.1.).

Іншими словами, у кожного десятого учасника спостерігається виражений стресовий стан, який може нести ризики розвитку синдрому емоційного вигорання. У більшості (понад половини) працівників стрес проявляється помірно: вони відчують певне навантаження та напруження, але воно ще не сягає критичного рівня. Позитивним є той факт, що у майже 40% людей рівень стресу низький. Ймовірно, ці люди або мають ефективні стратегії подолання, або працюють у відносно комфортних умовах. В цілому така картина вказує на необхідність профілактики. Навіть середній рівень хронічного стресу, якщо його ігнорувати, з часом може перерости у вигорання (див. Рис. 2.1.).

Це помірно оптимістичний результат, адже невелика частка респондентів відчуває виражене перевантаження, яке могло б свідчити про пряме емоційне вигорання. Водночас, більше ніж у половини опитаних стрес присутній на середньому рівні, що вказує на поширеність стресових факторів у повсякденній роботі.

Розподіл рівнів професійного стресу (шкала Дж. Грінберга)

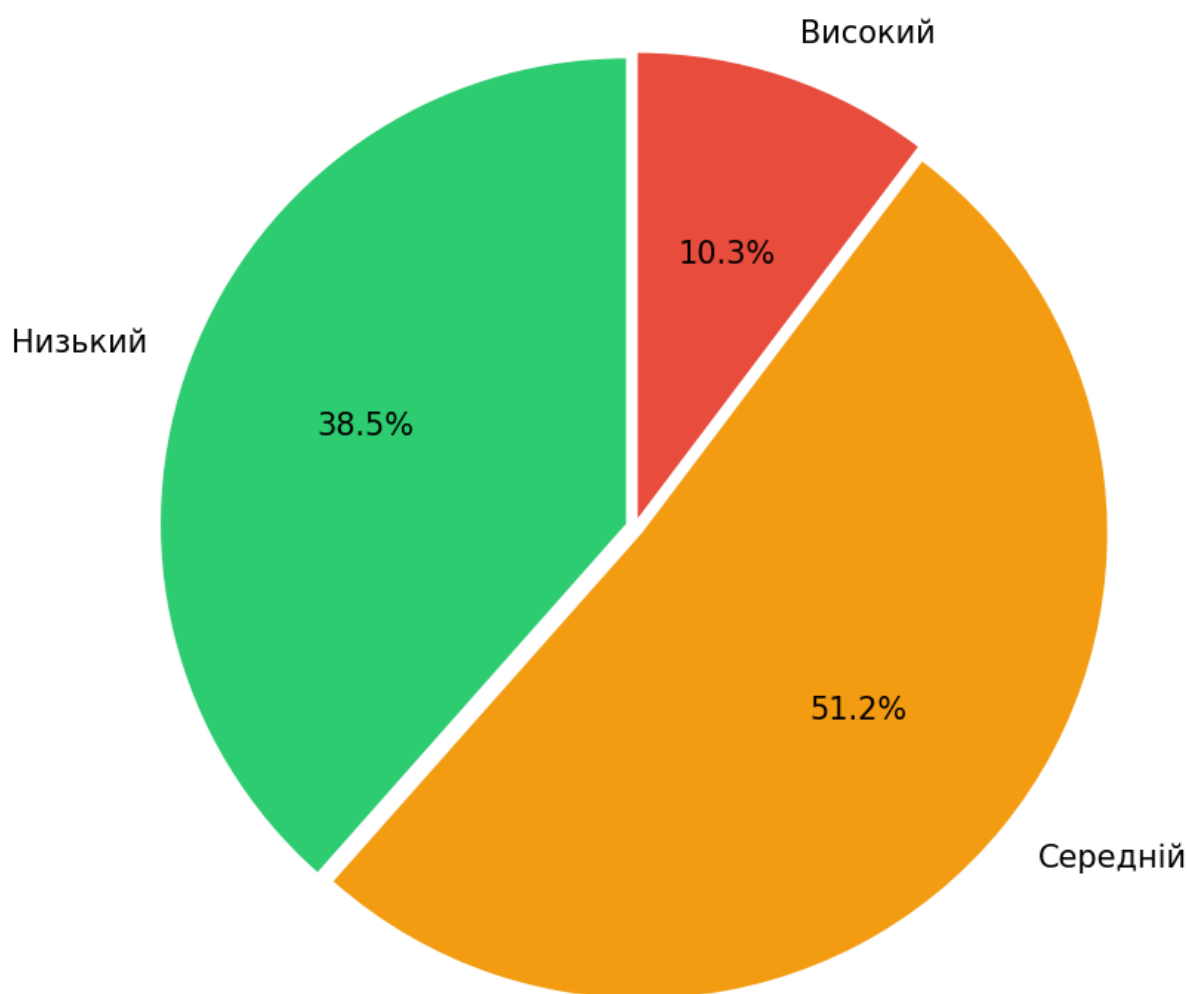


Рис. 2.1. Розподіл рівнів професійного стресу серед респондентів (у відсотках) ($n=39$).

Оцінка за шкалою Спілбергера–Ханіна показала, що в нашій вибірці переважає підвищений рівень тривожності, насамперед особистісної. Середній бал ситуативної (реактивної) тривожності становить 37,95 ($\sigma = 11,22$), що відповідає середньому рівню за класифікацією. Близько половини учасників (48,7%) мають середній рівень реактивної тривожності, ще третина – високий (33,3%), і лише 17,9% опитаних відчувають низький рівень ситуативної тривоги. Це означає, що приблизно у третини респондентів на

момент опитування спостерігалася виражена напруженість, хвилювання або занепокоєння. Такий стан може бути як реакцією на актуальні робочі навантаження (щобуло підтверджено в бесідах з респондентами), так і відображенням загальної напруженої ситуації у житті (див. Рис. 2.2.).

Ще більш показовими є результати за особистісною тривожністю. середній бал – 44,18 ($\sigma = 13,45$), тобто майже досягає межі високого рівня. Детальніший аналіз свідчить, що переважна більшість опитаних (64,1%) характеризується високим рівнем особистісної тривожності. Середній рівень особистісної тривоги виявлено у 20,5% респондентів, і лише 15,4% мають низьку тривожність як стійку рису. Іншими словами, майже дві третини учасників за своєю природою схильні постійно переживати хвилювання, невпевненість або напруженість. Це тривожний сигнал у буквальному сенсі: високотривожні люди більш уразливі до стресогенних впливів, оскільки вони схильні інтенсивніше реагувати на труднощі та загрози. В робочому контексті така особистісна особливість може означати більшу ймовірність суб'єктивного переживання стресу, навіть за помірних об'єктивних навантажень. Той факт, що більшість вибірки має високий рівень тривожності, підкреслює актуальність проблеми (див. Рис. 2.2.).

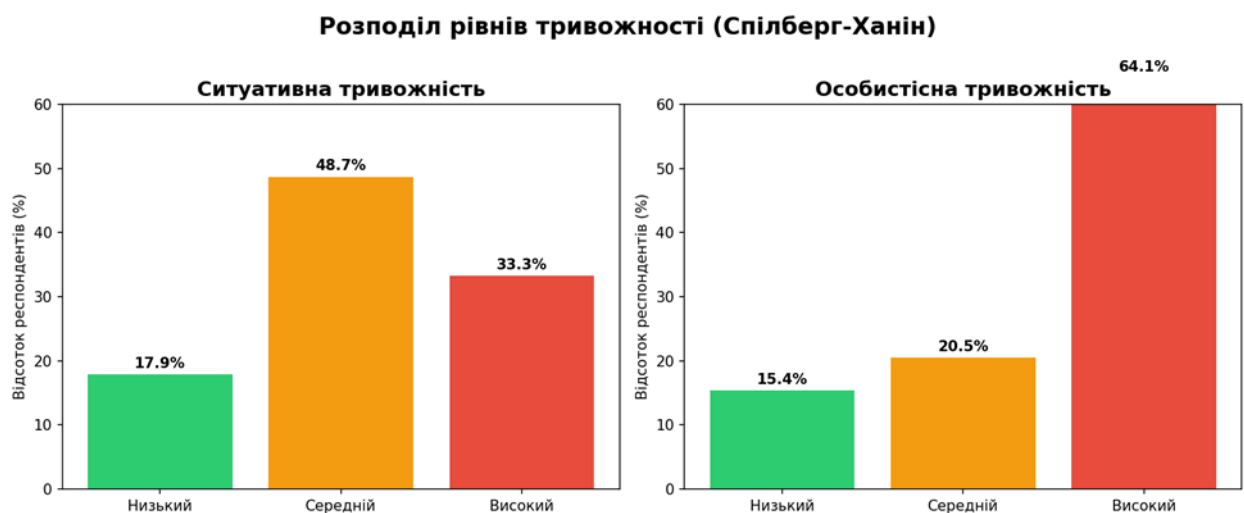


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за рівнями ситуативної та особистісної тривожності в досліджуваній вибірці ($n=39$).

Результати за методикою «Захисні стилі поведінки» дали змогу визначити, які захисні механізми найчастіше застосовують наші респонденти у повсякденному житті та професійній діяльності. Аналіз середніх показників і розподілу рівнів використання захистів виявив цікаві тенденції. Найбільш вираженими захисними стилями у вибірці є інтелектуалізація та компенсація. Зокрема, інтелектуалізація в середньому становить 43,15% ($\sigma = 8,73$), а компенсація – 42,44% ($\sigma = 7,91$). Це найвищі середні значення серед усіх восьми механізмів, і вони знаходяться в діапазоні середнього рівня за критеріями методики. У двох третин респондентів (66,7%) рівень інтелектуалізації є середнім, ще у 33,3% – низьким, і ніхто не набрав високого показника за цим механізмом. Схожа ситуація з компенсацією: у 66,7% середній рівень, у 30,8% – низький, і лише 2,6% учасників продемонстрували високий рівень схильності до компенсації (див. Рис2.3.).

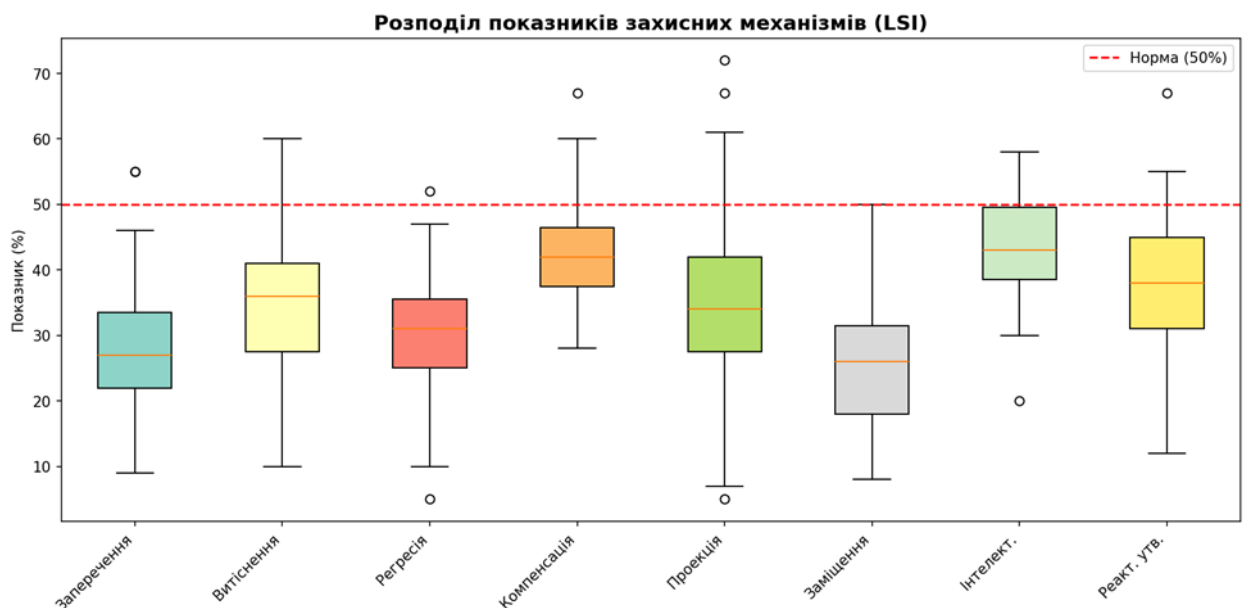


Рис. 2.3. Розподіл показників захисних механізмів досліджуваній вибірці ($n=39$).

Таким чином, можна сказати, що більшість респондентів вдається до інтелектуалізації та компенсації як до способів впоратися зі стресом. Інтелектуалізація передбачає раціональне осмислення ситуації,

«відсторонене» аналізування своїх переживань, що, ймовірно, допомагає нашим респондентам знизити емоційне напруження, пояснюючи собі події логічно. Компенсація ж проявляється в тому, що людина намагається компенсувати свої слабкі місця або невдачі в одній сфері досягненнями в іншій, це теж доволі конструктивна стратегія, яка може знижувати почуття професійної неспроможності й тим самим стримувати розвиток вигорання.

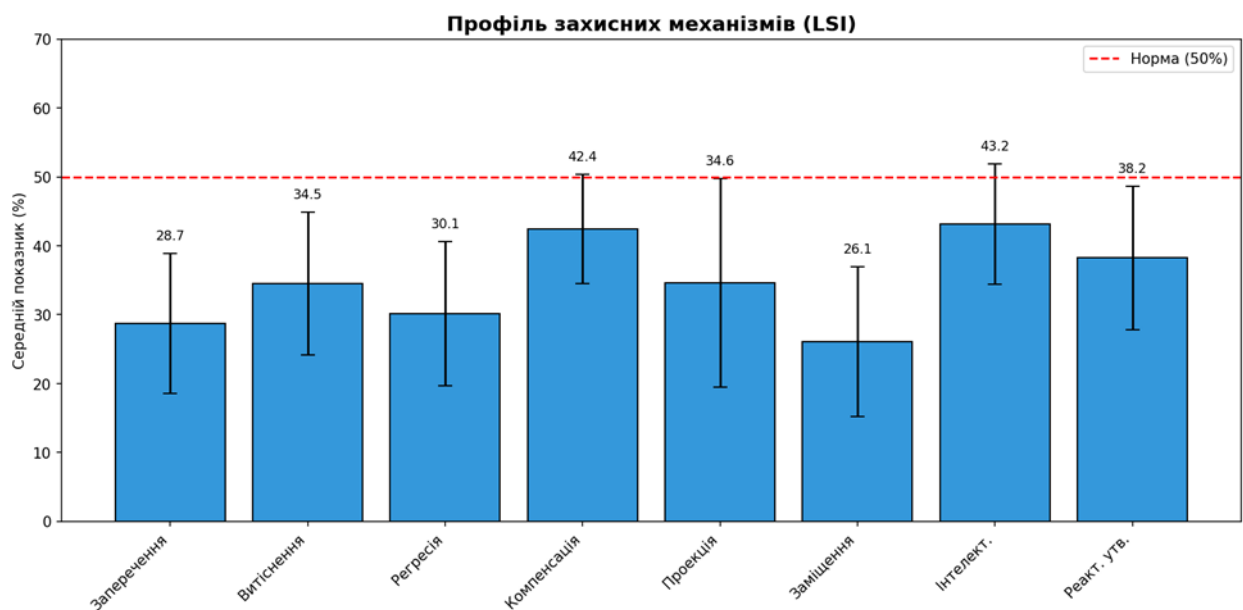


Рис. 2.4. Профіль захисних механізмів досліджуваній вибірці ($n=39$).

На противагу цьому, деякі інші захисні механізми виявилися слабо вираженими у більшості учасників. Найнижчі середні показники зафіксовано для заміщення (26,08%, $\sigma = 10,89$), заперечення (28,74%, $\sigma = 10,18$) та регресії (30,13%, $\sigma = 10,47$). Переважна більшість респондентів майже не використовує ці стилі захисту. Зокрема, 84–87% опитаних показали низький рівень за шкалами заміщення, заперечення і регресії, і жодна особа не потрапила до категорії високого рівня за цими механізмами. Проекція та реактивне утворення мали дещо вищі показники, але все ж у рамках низького-середнього рівня. Середній бал за проєкцією – 34,59% ($\sigma = 15,14$), причому 66,7% респондентів у низькій категорії, 25,6% – у середній, лише 7,7% – у високій. Для реактивного утворення середнє значення становить 38,23% ($\sigma = 10,44$), із них 59,0% вибірки мають низький рівень цього захисту, 38,5% – середній і

тільки 2,6% – високий. Витіснення як захисний механізм посіло проміжну позицію: його середній показник 34,54% ($\sigma = 10,37$), більшість (64,1%) теж в межах низького рівня, але значна частка (35,9%) має середній рівень витіснення. Жоден учасник не продемонстрував високого використання витіснення (див. Рис.2.4.).



Рис. 2.5. Радарна діаграма захисних механізмів досліджуваній вибірці ($n=39$).

Отриманий профіль захисних стилів показує, що наші респонденти схильні опиратися на доволі адаптивні способи психічного захисту (див. Рис 2.5.). Інтелектуалізація, як відносно «зрілий» механізм, і компенсація, яка теж може розглядатися як конструктивна стратегія, є більш розповсюдженими. Натомість примітивні або малоефективні захисти (такі як заперечення

проблем чи відхід у дитячі моделі поведінки через регресію) застосовуються рідко. Це може свідчити про певний рівень усвідомленості та психологічної культури в нашій вибірці: люди, можливо, прагнуть зрозуміти та вирішити проблеми, а не просто витіснити чи заперечити їх. Однак, слід зазначити, що навіть «кращі» захисні механізми не гарантують відсутності стресу, вони лише пом'якшують його вплив. Наприклад, надмірна інтелектуалізація може призводити до відчуження від власних емоцій, а компенсація – до перенапруження в спробах всюди досягти успіху. Тому баланс захистів теж важливий: оптимально, коли людина може гнучко використовувати різні стратегії залежно від ситуації.

Отже, первинний аналіз отриманих даних дозволяє окреслити психологічний портрет середньостатистичного учасника нашого дослідження. В цілому, респондент відчуває помірний рівень професійного стресу, одночасно має схильність до підвищеної тривожності (особливо як стабільної риси особистості) та використовує переважно раціональні або помірно адаптивні захисні стратегії. Іншими словами, більшість опитаних переживають на роботі певне навантаження і емоційне виснаження, але стараються справитися з ними через усвідомлення проблем і компенсування труднощів, а не через заперечення чи інші дезадаптивні реакції. Водночас, насторожує високий відсоток людей з хронічно підвищеною тривожністю – для них навіть повсякденні робочі ситуації можуть ставати джерелом сильного стресу. Помітно й те, що деякі респонденти (близько 10%) вже знаходяться в зоні високого стресу, що є критичним сигналом щодо ризику вигорання. Особливо важливим психологічним чинником вигорання, виявленим у ході цього етапу аналізу, можна вважати особистісну тривожність (як загальну тенденцію переживати тривогу) та пов'язані з нею механізми захисту.

Наші дані вказують на те, що респонденти з вищими рівнями стресу схильні вдаватися до такого захисту, як регресія, значно частіше (у них цей показник вищий, ніж у тих, хто менше стресує). Навпаки, ті, хто менше піддається стресу, можливо, ефективніше використовують інтелектуалізацію

чи інші конструктивні стратегії або ж мають нижчу базову тривожність. Виявлені на цьому етапі тенденції підтверджують нашу гіпотезу про взаємозв'язок між психологічними особливостями особистості та її стійкістю до професійного стресу. Для більш точного розуміння цих взаємозв'язків необхідно провести кореляційний аналіз, результати якого будуть представлені у наступному підрозділі.

Підсумовуючи описову статистику: респонденти в цілому характеризуються помірним рівнем професійного стресу, підвищеною особистісною тривожністю та переважно зрілими/помірно зрілими захисними механізмами. Більшість не вдається до крайніх форм психологічного захисту, а радше використовує відносно адаптивні стратегії (інтелектуалізації та компенсації). Однак, значна частка людей має високий рівень тривожності як риси, що потенційно може становити ризик, адже така особистісна особливість у несприятливих умовах здатна трансформуватися в хронічний стрес і зрештою у вигорання.

2.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між рівнем стресу, тривожністю та захисними механізмами.

Для обробки отриманих результатів дослідження було використано програму SPSS–21 за допомогою якого на всіх етапах статистичного аналізу нами зроблено огляд даних, створено таблиці і вираховувалась статистика. Так, кореляційний аналіз – це перевірка гіпотез про зв'язки між змінними з використанням коефіцієнта кореляції. Коефіцієнт кореляції Пірсона може бути застосованим для вивчення взаємозв'язку двох метричних змінних, та визначає наскільки пропорційна їх змінність.

Наступним кроком ми проаналізували, як між собою пов'язані вимірювані показники, з особливим акцентом на пошук психологічних чинників професійного стресу і вигорання. Зокрема, нас цікавило: (1) чи справджується гіпотеза про те, що тривожність підвищує схильність до професійного стресу; (2) які захисні механізми можуть слугувати «буфером»

або, навпаки, каталізатором стресу; (3) які конфігурації зв'язків існують між тривожністю та захистами.

Таблиця 2.2.

Статистично достовірні зв'язки між рівнем стресу, тривожністю та захисними механізмами (n=39).

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Ситуативна тривожність	1.00 0	0.52 2**	0.14 8	0.14 6	0.25 0	0.00 5	0.44 0**	0.35 3*	- 0.01 9	0.17 0	- 0.31 5
2. Особистісна тривожність	0.52 2**	1.00 0	0.45 5**	0.32 1*	0.55 1**	0.13 0	0.70 7**	0.07 4	0.18 0	0.48 1**	0.00 3
3. Заперечення	0.14 8	0.45 5**	1.00 0	0.30 8	0.46 5**	0.35 3*	0.25 0	0.34 9*	0.32 1*	0.48 6**	0.19 5
4. Витіснення	0.14 6	0.32 1*	0.30 8	1.00 0	0.18 4	0.27 4	0.14 4	0.24 9	0.21 0	0.26 9	0.14 2
5. Регресія	0.25 0	0.55 1**	0.46 5**	0.18 4	1.00 0	0.21 4	0.35 0*	0.22 8	0.11 8	0.47 7**	0.47 5**
6. Компенсація	0.00 5	0.13 0	0.35 3*	0.27 4	0.21 4	1.00 0	- 0.02 1	- 0.06 9	0.04 3	0.22 8	0.16 0
7. Проекція	0.44 0**	0.70 7**	0.25 0	0.14 4	0.35 0*	- 0.02 1	1.00 0	0.13 6	0.06 9	0.21 5	0.02 6
8. Заміщення	0.35 3*	0.07 4	0.34 9*	0.24 9	0.22 8	- 0.06 9	0.13 6	1.00 0	- 0.00 6	0.11 6	0.00 8
9. Інтелектуалізація	- 0.01 9	0.18 0	0.32 1*	0.21 0	0.11 8	0.04 3	0.06 9	- 0.00 6	1.00 0	0.31 1	0.03 8
10. Реактивне утворення	0.17 0	0.48 1**	0.48 6**	0.26 9	0.47 7**	0.22 8	0.21 5	0.11 6	0.31 1	1.00 0	0.13 2
11. Професійний стрес	- 0.31 5	0.00 3	0.19 5	0.14 2	0.47 5**	0.16 0	0.02 6	0.00 8	0.03 8	0.13 2	1.00 0

Примітка: * – кореляція статистично достовірна на рівні $p=0,05$;

** – кореляція статистично достовірна на рівні $p=0,01$.

Отримані кореляції виявилися досить показовими. Перш за все, рівень професійного стресу (за Грінбергом) статистично значуще пов'язаний лише з

одним із розглянутих чинників – а саме, з регресією як захисним механізмом. Коефіцієнт Пірсона між показником стресу та рівнем регресії склав $r = 0.475$ (при $p < 0.01$). Це середньої сили прямий позитивний зв'язок: чим сильніше людина схильна до регресії (несвідомо впадати в інфантильні, дитячі моделі поведінки під тиском), тим вищий у неї рівень професійного стресу. Інакше кажучи, ті респонденти, які уникають вирішення проблем, повертаючись до інфантильних реакцій (наприклад, пасивність, залежна поведінка, емоційні зриви як у дитини), на практиці відчувають більше стресу на роботі. Це дуже цікавий результат, що підкреслює роль захисних механізмів: регресія виявляється психологічним чинником, який фактично підживлює стрес. Можна припустити, що такий захист не дозволяє ефективно долати професійні труднощі – проблеми накопичуються, відповідальність уникається, конфлікти залишаються невирішеними, і все це веде до зростання стресу. Відтак, регресія може виступати своєрідним провісником емоційного вигорання: якщо людина систематично вдається до цього механізму, її стрес буде зростати, і зрештою ресурси виснажаться, приводячи до вигорання.

Інші захисні механізми не продемонстрували значущої прямої кореляції з рівнем стресу. Проте деякі тенденції заслуговують на увагу. Наприклад, коефіцієнт кореляції між стресом і компенсацією виявився $r = 0.160$ (незначущий), з проекцією $r = 0.026$ (фактично нульовий зв'язок), з інтелектуалізацією $r = 0.038$ (незначущий), з реактивним утворенням $r = 0.132$ (незначущий). Це говорить про те, що ані зріліші захисти, ані інші примітивні (крім регресії) прямо не пов'язані з переживанням стресу в нашій вибірці. Особливо цікаво, що навіть проекція – досить дезадаптивний механізм – не має тут ефекту: тобто схильність людини знімати напругу, перекладаючи вину назовні, сама по собі не веде ані до збільшення, ані до зменшення суб'єктивного стресу. Ймовірно, проекція може впливати опосередковано (наприклад, через погіршення стосунків у колективі), але це не було зафіксовано простим кореляційним зв'язком. Інтелектуалізація та компенсація, як потенційно більш адаптивні стилі, теж не показали помітного

зв'язку зі стресом – можна припустити, що вони виконують свою захисну функцію (знижують тривогу), не впливаючи безпосередньо на рівень робочого напруження, або ж їхній вплив нейтралізується іншими факторами.

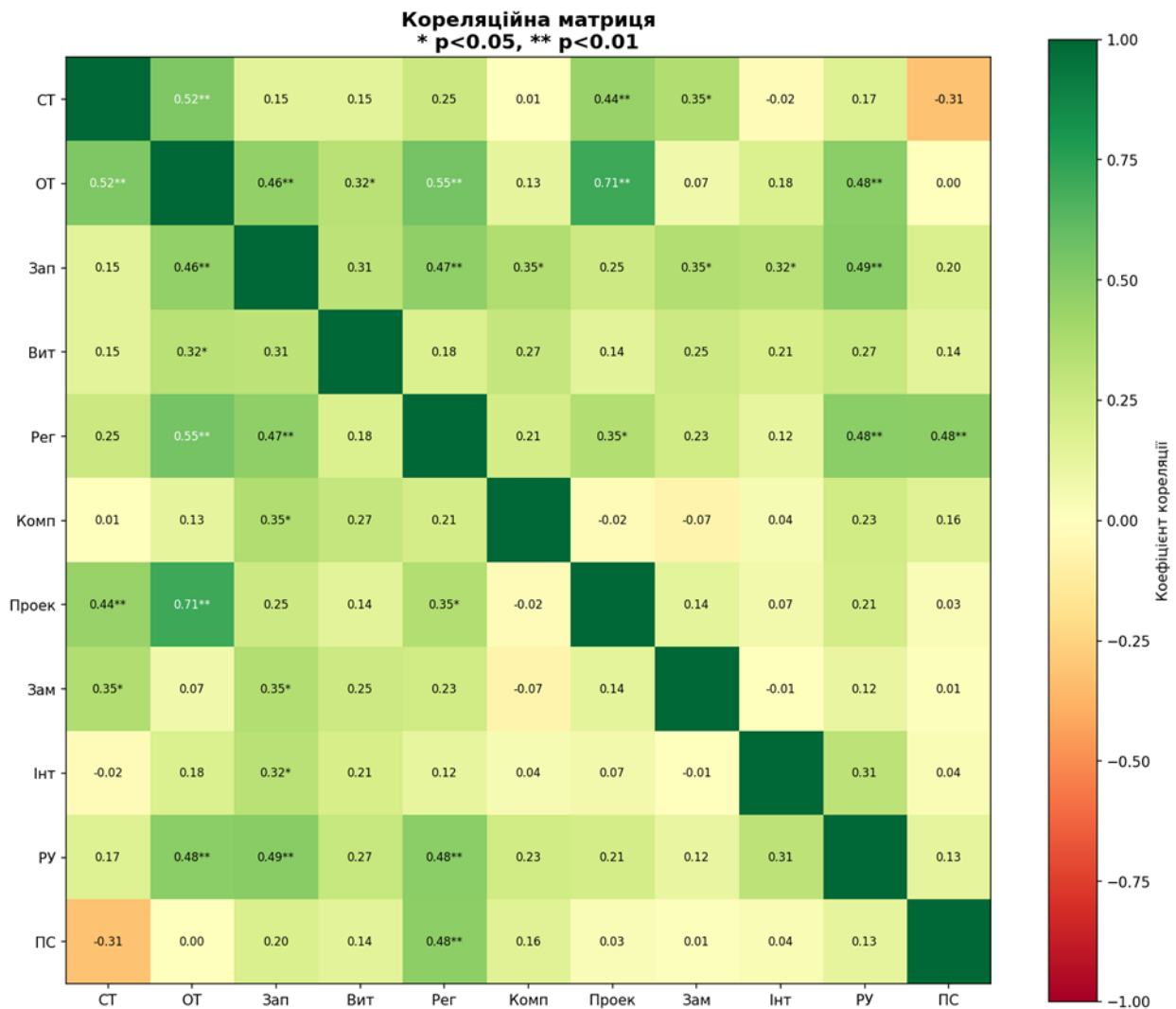


Рис. 2.6. Кореляційна матриця, що відображає взаємозв'язки між рівнем стресу, тривожністю та захисними механізмами ($n=39$).

Результати щодо тривожності виявилися дещо несподіваними. Згідно з гіпотезами і літературними даними, ми очікували, що особистісна тривожність позитивно корелюватиме з професійним стресом (тобто люди з хронічно високою тривожністю мали б сильніше вигоряти і більше страждати від стресу). Однак, у нашій вибірці особистісна тривожність не показала статистично значущого зв'язку зі стресом ($r = 0.003$, $p > 0.05$, фактично нульова кореляція). Більш того, ситуативна тривожність мала негативну кореляцію зі стресом ($r = -0.315$), хоча теж несуттєву за рівнем значущості.

Іншими словами, на рівні простого лінійного зв'язку тривожність як така не визначає, хто більше стресує на роботі. Цей результат потребує обережної інтерпретації. Він не означає, що тривожність не важлива для вигорання – скоріше, він вказує на непрямий характер її впливу та на особливості вибірки. Треба врахувати, що в нашому дослідженні рівень тривожності у більшості респондентів і так був високим (мала варіативність показника): коли 64% учасників мають приблизно однаково високий рівень особистісної тривоги, статистично важко вловити кореляцію з іншою змінною (стресом), оскільки розподіл однорідний. Фактично, тривожні були майже всі і ті, хто відчуває високий стрес, і ті, у кого стрес помірний.

Крім того, можливо, що тривожність проявляє свій вплив опосередковано через те, як людина справляється зі стресом. Наші дані підтримують цю ідею: особистісна тривожність сильно корелює з рядом захисних механізмів. Зокрема, виявлено високі кореляції між особистісною тривожністю та проекцією ($r = 0.707$, $p < 0.01$), між тривожністю та регресією ($r = 0.551$, $p < 0.01$), а також значущі зв'язки з реактивним утворенням ($r = 0.481$, $p < 0.01$) і запереченням ($r = 0.455$, $p < 0.01$). Отже, хронічно тривожні особистості схильні несвідомо використовувати більш дезадаптивні захисти – вони частіше проєктують свої переживання назовні, частіше вдаються до регресивних поведінкових патернів, схильні заперечувати проблеми чи демонструвати протилежні реакції. Ці захисні механізми, у свою чергу, не є нейтральними: ми вже бачили, що регресія безпосередньо пов'язана з підвищенням стресу. Проекція і реактивне утворення хоч і не показали прямого зв'язку зі стресом, але можуть ускладнювати соціальну ситуацію (наприклад, проекція може призводити до конфліктів, а постійне “натягнуте” доброзичливе маскування справжніх емоцій – до втоми у стосунках). Таким чином, ми можемо припустити таку картину: висока тривожність створює передумови для вигорання, але не прямо, а через вибір неефективних захисних стратегій. Тривожна людина, відчуваючи постійне напруження, не завжди здатна конструктивно його подолати – вона, швидше, автоматично застосовує

захисти, щоб заглушити тривогу. Якщо ці захисти незрілі (як-от регресія чи проекція), проблема не вирішується, а накопичується, що в результаті і проявляється у високому рівні стресу та може призвести до вигорання.

Підтримкою цієї інтерпретації є і відсутність позитивного зв'язку між зрілими захистами та стресом. Наприклад, інтелектуалізація не корелює з високим стресом – і це очікувано, адже раціональне осмислення проблеми часто дозволяє тримати стрес під контролем. Компенсація теж не веде до зростання стресу – навпаки, вона може давати особистості відчуття успішності в інших сферах, знижуючи негативний вплив робочих негараздів. Отже, якщо тривожна людина навчиться користуватися більш зрілими копінг-стратегіями замість автоматичних примітивних захистів, негативний вплив тривожності на стрес може бути зменшений. Це має велике значення для практики: психологічні інтервенції, спрямовані на розвиток навичок подолання стресу і усвідомлення своїх захисних реакцій, потенційно здатні убезпечити тривожних працівників від вигорання.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи:

- **обґрунтовано вибір і застосовано** комплекс психодіагностичних методик для емпіричного дослідження психологічних чинників професійного стресу та емоційного вигорання, який включає Шкалу професійного стресу Дж. Грінберга, Шкалу реактивної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера–Ю. Ханіна та методику «Захисні стилі поведінки» (LSI) Р. Плутчика, Г. Келлермана, Г. Конте;
- **здійснено емпіричне дослідження** на вибірці з 39 респондентів віком від 22 до 60 років, які представляють різні професійні сфери, що забезпечило різноманітність досвіду професійного стресу та підвищило валідність результатів;

- **встановлено, що** в досліджуваній вибірці переважає середній рівень професійного стресу ($M=16,67$; 51,3% респондентів), при цьому 10,3% учасників перебувають у зоні високого стресу, що свідчить про критичний ризик розвитку синдрому емоційного вигорання;
- **виявлено, що** переважна більшість респондентів (64,1%) характеризується високим рівнем особистісної тривожності ($M=44,18$), що підкреслює актуальність проблеми та вказує на підвищену вразливість учасників до стресогенних впливів;
- **визначено профіль** захисних механізмів досліджуваної вибірки, в якому домінують відносно адаптивні стилі захисту – інтелектуалізація ($M=43,15\%$) та компенсація ($M=42,44\%$), тоді як примітивні захисти (заперечення, регресія, заміщення) виявилися слабо вираженими у більшості учасників;
- **проведено кореляційний аналіз** за методом Пірсона, який виявив статистично значущий прямий зв'язок між рівнем професійного стресу та регресією як захисним механізмом ($r=0,475$, $p<0,01$), що підтверджує роль дезадаптивних захистів у підсиленні стресового навантаження;
- **встановлено, що** особистісна тривожність, хоча і не має прямої кореляції з професійним стресом ($r=0,003$), демонструє високі кореляційні зв'язки з дезадаптивними захисними механізмами – проекцією ($r=0,707$, $p<0,01$), регресією ($r=0,551$, $p<0,01$), реактивним утворенням ($r=0,481$, $p<0,01$) та запереченням ($r=0,455$, $p<0,01$), що свідчить про опосередкований характер впливу тривожності на професійний стрес через вибір неефективних захисних стратегій;
- **показано, що** адаптивні захисні механізми (інтелектуалізація, компенсація) не корелюють з високим рівнем професійного стресу, що підтверджує їхню потенційну роль як протективних факторів у профілактиці емоційного вигорання та створює підґрунтя для розробки психологічних інтервенцій, спрямованих на розвиток конструктивних копінг-стратегій.

РОЗДІЛ III РОЗРОБКА ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Теоретичне обґрунтування психокорекційної програми. Мета, завдання та принципи побудови програми.

Розробка психокорекційної програми ґрунтується на результатах емпіричного дослідження (Розділ II) та сучасних наукових підходах до проблеми стресу й вигорання. Як показали результати дослідження, більшість учасників переживають середній рівень професійного стресу, а близько 10% – високий, що створює критичний ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Виявлено також, що 64,1% респондентів мають високий рівень особистісної тривожності, що свідчить про їх підвищену вразливість до стресу. Важливим психологічним чинником виявились захисні механізми: у вибірці домінують відносно адаптивні стилі захисту (інтелектуалізація, компенсація), тоді як примітивні захисти (заперечення, регресія тощо) слабо виражені. Однак кореляційний аналіз засвідчив, що саме використання дезадаптивних захистів (зокрема регресії) пов'язане з вищим рівнем стресу і тривожності. Таким чином, отримані дані вказують на необхідність цілеспрямованої роботи із психологічними чинниками професійного стресу – зниження надмірної тривожності, формування ефективних копінг-стратегій та корекція неефективних захисних механізмів.

Теоретичною основою програми є розуміння професійного стресу та вигорання як наслідку хронічного стресового впливу і неефективного подолання стресу. Згідно з концепцією stress and coping Р. Лазаруса і С. Фолкмана (1984), рівень стресу залежить не тільки від об'єктивних навантажень, але й від когнітивної оцінки ситуації та стратегій подолання, які застосовує індивід [52]. Емоційне вигорання розглядається сучасними дослідниками як довготривала реакція на професійний стрес, що характеризується емоційним виснаженням, цинизмом (деперсоналізацією) та зниженням професійної ефективності. Доведено, що вигорання виникає під

впливом накопичення стресу та виснаження особистісних ресурсів фахівця. Тому важливою умовою профілактики є активне відновлення ресурсів і навчання навичкам стрес-менеджменту. Зокрема, дослідження С. Хобфолла (1989) в межах теорії консервації ресурсів показує, що людина протистоїть стресу, зберігаючи і примножуючи свої ресурси (енергію, час, підтримку тощо). Втрата ресурсів без їх поповнення веде до виснаження та вигорання. Таким чином, програма повинна бути спрямована на розвиток умінь зберігати та поновлювати психологічні ресурси [41].

Особливу увагу в теоретичному обґрунтуванні програми приділено ролі копінг-стратегій та захисних механізмів. Адаптивні копінг-стратегії (такі як активне розв'язання проблем, когнітивне переосмислення, пошук соціальної підтримки) можуть істотно зменшувати вплив стресорів на самопочуття (підтверджено в роботах Р. Лазаруса, 1991; А. Маккрей, 2000, тощо). Натомість неусвідомлені захисні механізми особистості, особливо примітивного рівня, часто лише тимчасово полегшують переживання, але не вирішують проблему, а подекуди й підсилюють внутрішню напругу. Дж. Вайллант (1994) зазначав, що «незрілі» (дезадаптивні) захисти (наприклад, заперечення реальності, регресія до інфантильних моделей поведінки або проекція власних негативних переживань на інших) у довгостроковій перспективі погіршують психологічну адаптацію [69]. Натомість «зрілі» (адаптивні) механізми (інтелектуалізація, гумор, сублімація, компенсація) допомагають особистості впоратися зі стресом більш конструктивно і зберегти емоційну рівновагу. Емпірично встановлений у Розділі II зв'язок між високим стресом та регресією як захистом підтверджує цю тезу. Отже, програму доцільно зорієнтувати на усвідомлення учасниками власних захисних реакцій та заміну неефективних з них на більш конструктивні способи реагування.

Також у розробці програми враховано роль особистісної тривожності. Високий рівень особистісної тривожності, за Ч. Спілбергером, означає схильність людини сприймати широке коло ситуацій як загрозливі та реагувати підвищеною тривогою [66]. Наші отримані дані показали, що такі

особи частіше використовують дезадаптивні механізми (проекцію, реактивні утворення тощо) і, хоча пряма кореляція тривожності з рівнем стресу не виявлена, тривожність побічно сприяє вигоранню через неефективні стратегії. Тому в програмі важливо включити методи роботи з тривожністю – навчити технік релаксації, саморегуляції та когнітивного опрацювання тривожних думок, щоби підвищити стресостійкість тривожних учасників.

Мета програми полягає у профілактиці професійного стресу та емоційного вигорання шляхом розвитку в учасників конструктивних копінг-стратегій, навичок саморегуляції й управління стресом, а також підвищення рівня усвідомлення власних психологічних реакцій. Кінцевою ціллю є зниження суб'єктивного переживання стресу на роботі, зменшення ризику розвитку синдрому вигорання та зміцнення психологічного благополуччя фахівців.

Виходячи з поставленої мети, визначено такі завдання програми.

1. Надати учасникам психоедукацію щодо природи професійного стресу та синдрому вигорання (причини, симптоми, наслідки). Розвинути розуміння власних стресових факторів і сигналів перевтоми.

2. Сформувати навички самоспостереження та усвідомлення власних емоційних станів. Допомогти ідентифікувати типові неефективні стратегії подолання стресу, якими користуються учасники (у тому числі захисні механізми), та усвідомити їх вплив.

3. Навчити методів психологічної саморегуляції для зниження рівня напруги і тривожності. Зокрема, опанувати техніки релаксації (діафрагмальне дихання, прогресивна м'язова релаксація за Джекобсоном тощо) і методи відновлення емоційної рівноваги в напружені моменти.

4. Розвинути когнітивні копінг-навички такі як уміння конструктивно переосмислювати стресові ситуації, долати негативні автоматичні думки, замінювати деструктивні переконання більш адаптивними. Це сприятиме зниженню впливу когнітивних спотворень на тривогу і стрес.

5. Відпрацювати поведінкові стратегії управління стресом: навички тайм-менеджменту, постановки реалістичних цілей, пріоритизації завдань. Також навички асертивної поведінки (уміння відмовляти, делегувати) і пошуку соціальної підтримки у складних робочих ситуаціях.

6. Сприяти розвитку адаптивних захисних механізмів та копінг-стилів. Зокрема, заохочувати використання інтелектуалізації (раціонального аналізу проблеми замість емоційного уникнення), компенсації (знаходження позитивних активностей поза роботою для відновлення ресурсу), гумору як способу розрядки. Водночас зменшувати залежність від неусвідомлених примітивних захистів.

7. Підвищити мотивацію учасників до збереження власного психічного здоров'я та профілактики вигорання в майбутньому. Сформуванню установки на регулярне використання набутих навичок у повсякденній професійній діяльності.

8. Закріпити отримані знання і вміння через практичні вправи, групове обговорення та зворотний зв'язок. Створити підґрунтя для довготривалого підтримання змін, отриманих під час проходження програми.

Принципи побудови програми визначають логіку та методологію її реалізації. Програма базується на таких ключових принципах.

Принцип науковості передбачає використання методів, ефективність яких підтверджена емпіричними дослідженнями. Всі техніки та вправи базуються на доказових практиках сучасної психології. Зокрема, когнітивно-поведінкові методи мають солідну базу досліджень, що підтверджують їхню результативність [42].

Принцип системності означає комплексний вплив на різні аспекти проблеми. Програма працює одночасно з когнітивним, емоційним та поведінковим компонентами стресу. Така багаторівнева інтервенція забезпечує стійкіші результати [56].

Принцип активності учасників підкреслює важливість їхньої суб'єктної позиції. Учасники не просто отримують інформацію, а активно вправляються у нових навичках. Досвід показує, що практичне застосування дає кращі результати, ніж пасивне засвоєння знань [50].

Принцип індивідуалізації враховує унікальність кожної особистості. Хоча програма має загальну структуру, вона допускає адаптацію під потреби конкретних учасників. Ведучий може коригувати акценти залежно від індивідуальних особливостей групи.

Принцип поетапності забезпечує послідовний розвиток навичок від простих до складних. Спочатку учасники опановують базові техніки, потім переходять до більш комплексних стратегій. Така градація складності допомагає уникнути перевантаження.

Принцип безпеки створює атмосферу довіри та психологічного комфорту. Учасники мають право відмовитися від будь-якої вправи, якщо відчувають дискомфорт. Конфіденційність та повага до меж кожної людини є обов'язковими.

Принцип рефлексивності передбачає постійне усвідомлення власних процесів. Учасники регулярно аналізують свій досвід, що сприяє глибшому засвоєнню матеріалу. Рефлексія є важливою частиною навчання дорослих [63].

3.2. Структура та зміст психокорекційних занять.

Програма складається з трьох тематичних блоків, кожен з яких вирішує специфічні завдання. Послідовність блоків відображає логіку руху від усвідомлення проблеми до опанування практичних навичок її вирішення. Розглянемо детально зміст кожного блоку та окремих занять.

Блок 1. Усвідомлення та розуміння стресу (заняття 1-4). Цей блок спрямований на формування адекватного розуміння природи стресу та

вигорання. Учасники знайомляться з теоретичними основами та вчаться розпізнавати власні стресові реакції.

Заняття 1. Знайомство з групою та введення в тему професійного стресу.

Перше заняття створює основу для подальшої роботи. Воно починається з процедури знайомства, де учасники представляються та діляться своїми очікуваннями. Ведучий пояснює правила групової роботи та принципи конфіденційності. Потім відбувається презентація програми з окресленням її мети та структури. Основна частина заняття присвячена поняттю професійного стресу. Ведучий розповідає про фізіологічні та психологічні механізми стресової реакції. Використовується модель стресу Сельє Г. (1982), яка пояснює стадії розвитку стресу. Учасники дізнаються про різницю між конструктивним та деструктивним стресом. Практична вправа передбачає складання індивідуальної карти стресових факторів. Кожен учасник визначає основні джерела стресу у своєму професійному житті. Відбувається обговорення в малих групах, де учасники діляться досвідом. Це допомагає зрозуміти, що проблема стресу є поширеною та не свідчить про особисту слабкість.

Заняття 2. Емоційне вигорання та його стадії.

Друге заняття фокусується на феномені емоційного вигорання. Використовується трикомпонентна модель вигорання Масlach–Джексон (1981), яка виділяє три компоненти вигорання [54]. Учасники дізнаються про емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Важливою частиною є розпізнавання ранніх ознак вигорання. Ведучий представляє перелік симптомів на різних стадіях процесу. Учасники заповнюють опитувальник самооцінки ризику вигорання. Це допомагає кожному визначити свій поточний стан та зони ризику. Практична частина включає вправу з аналізу конкретних ситуацій. Учасники розглядають кейси професіоналів на різних стадіях вигорання. Вони вчаться ідентифікувати

симптоми та розуміти динаміку розвитку проблеми. Обговорення в групі дозволяє побачити різні перспективи.

Заняття 3. Роль тривожності у розвитку професійного стресу.

Третє заняття присвячене тривожності як ключовому чиннику вразливості до стресу. Ведучий пояснює різницю між ситуативною та особистісною тривожністю. Використовуються результати нашого дослідження, які показали високий рівень тривожності у більшості респондентів. Учасники знайомляться з когнітивною моделлю тривоги [20]. Вони дізнаються, як автоматичні думки впливають на емоційний стан. Особлива увага приділяється когнітивним спотворенням, які посилюють тривогу. До них належать катастрофізація, надмірне узагальнення, персоналізація тощо. Практична вправа передбачає ведення щоденника автоматичних думок. Учасники вчаться фіксувати ситуації, що викликають тривогу, та аналізувати свої думки. Вони визначають типові когнітивні спотворення у власному мисленні. Це перший крок до когнітивної реструктуризації.

Заняття 4. Психологічні захисні механізми та їх роль у подоланні стресу.

Четверте заняття розкриває тему захисних механізмів. Ведучий пояснює концепцію психологічного захисту за Фрейдом З. та її подальший розвиток. Учасники дізнаються про різні типи захистів та їхні функції. Особлива увага приділяється результатам дослідження, які показали зв'язок регресії з високим рівнем стресу. Учасники дізнаються про дезадаптивні захисти, які можуть погіршувати ситуацію. Водночас розглядаються більш зрілі механізми, такі як інтелектуалізація та сублімація. Практична частина включає тестування за методикою LSI та інтерпретацію результатів. Кожен учасник отримує свій профіль захисних механізмів. Відбувається рефлексія щодо того, як ці захисти проявляються в повсякденному житті. Учасники обговорюють, які стратегії вони хотіли б змінити.

Блок 2. Розвиток навичок саморегуляції (заняття 5-8). Цей блок зосереджений на практичному опануванні технік управління стресом. Учасники вчаться розпізнавати свої емоції та регулювати їх конструктивними способами.

Заняття 5. Техніки релаксації та дихальні вправи.

П'яте заняття вводить базові техніки фізіологічної релаксації. Ведучий пояснює зв'язок між тілесною напругою та емоційним станом. Використовується підхід прогресивної м'язової релаксації, адаптований до сучасних умов. Учасники опановують різні дихальні техніки. Починають з простого діафрагмального дихання, потім переходять до ритмічного дихання та дихання з подовженим видихом. Кожна техніка має специфічний вплив на нервову систему. Практика показує швидкий ефект зниження тривоги. Важливою є вправа з прогресивної м'язової релаксації. Учасники послідовно напружують та розслабляють різні групи м'язів. Це допомагає усвідомити різницю між напругою та розслабленням. Після практики відбувається обговорення відчуттів та складнощів.

Заняття 6. Практика усвідомленості (mindfulness).

Шосте заняття присвячене практиці усвідомленості. Ведучий розповідає про концепцію mindfulness та її застосування для зниження стресу. Учасники дізнаються про принципи безоціночної уваги до поточного моменту. Практична частина включає базові медитації усвідомленості. Починають з короткої медитації на дихання тривалістю 5 хвилин. Потім практикують сканування тіла, де увага послідовно переміщається по всіх частинах тіла. Завершують медитацією на звуки довкілля. Особлива увага приділяється вправі усвідомленого спостереження за думками. Учасники вчаться не ототожнюватися з думками, а спостерігати їх як явища, що приходять і йдуть. Це важлива навичка для роботи з тривожними думками. Домашнє завдання передбачає щоденну практику 10 хвилин.

Заняття 7. Когнітивна реструктуризація.

Сьоме заняття розвиває навички зміни дисфункціональних думок. Учасники повертаються до щоденників автоматичних думок із заняття 3. Ведучий демонструє техніку оспорування ірраціональних переконань за методом [26]. Практикується метод сократівського діалогу. Учасники вчаться ставити собі запитання про докази на користь та проти тривожної думки. Вони оцінюють реалістичність своїх прогнозів та катастрофічних сценаріїв. Відпрацьовується пошук альтернативних, більш збалансованих інтерпретацій. Важливою є вправа з переформулювання думок. Учасники беруть свої типові тривожні думки та створюють більш реалістичні версії. Наприклад, думку про неминучу катастрофу замінюють на визнання невизначеності та власних ресурсів. Відбувається обмін досвідом у парах.

Заняття 8. Емоційна регуляція та робота з гнівом.

Восьме заняття присвячене навичкам роботи з інтенсивними емоціями. Ведучий представляє модель емоційної регуляції [39]. Учасники дізнаються про різні стратегії модуляції емоцій та їхню ефективність. Особлива увага приділяється гніву та роздратуванню як типовим реакціям на професійний стрес. Учасники вчаться розпізнавати ранні сигнали наростання гніву. Практикуються техніки когнітивного переоцінювання стресових ситуацій. Відпрацьовується конструктивне вираження незадоволення. Практична вправа включає рольову гру з опрацювання конфліктних ситуацій. Учасники програють типові робочі конфлікти та вчаться застосовувати асертивну комунікацію. Відпрацьовуються Я-повідомлення та техніки активного слухання. Це допомагає знизити частоту конфліктів як джерела стресу.

Блок 3. Розвиток адаптивних копінг-стратегій (заняття 9-12). Цей блок інтегрує набуті навички та розвиває комплексні стратегії подолання стресу. Учасники вчаться гнучко застосовувати різні підходи залежно від ситуації.

Заняття 9. Проблемно-орієнтоване та емоційно-орієнтоване подолання стресу.

Дев'яте заняття розкриває різні типи копінг-стратегій за класифікацією [30]. Учасники дізнаються про проблемно-орієнтований копінг, спрямований

на зміну ситуації. Також розглядається емоційно-орієнтований копінг для ситуацій, що не підлягають зміні. Практична частина включає аналіз конкретних стресових ситуацій. Учасники вчаться оцінювати ситуацію та вибирати адекватну стратегію. Якщо ситуація контрольована, застосовують проблемне вирішення. Якщо контроль неможливий, фокусуються на емоційній регуляції. Відпрацьовується метод систематичного вирішення проблем. Учасники вчаться чітко формулювати проблему, генерувати альтернативи, оцінювати варіанти та приймати рішення. Складається індивідуальний план дій для актуальної робочої проблеми. Обговорюються можливі перешкоди та способи їх подолання.

Заняття 10. Управління часом та встановлення меж.

Десяте заняття присвячене тайм-менеджменту як важливій складовій профілактики вигорання. Ведучий представляє принципи ефективного планування та пріоритезації завдань. Використовується матриця Ейзенхауера для розподілу справ за важливістю та терміновістю. Особлива увага приділяється навичці відмови та встановлення меж. Учасники вчаться розпізнавати ситуації надмірного навантаження. Практикуються асертивні способи відмовити у нереалістичних вимогах. Відпрацьовуються формулювання, що дозволяють зберегти стосунки. Практична вправа передбачає аналіз типового робочого тижня. Учасники виявляють поглиначі часу та неефективні звички. Складається оптимізований розклад з урахуванням особистих ритмів продуктивності. Плануються регулярні перерви та час для відновлення.

Заняття 11. Підтримка балансу між роботою та особистим життям.

Одинадцяте заняття фокусується на важливості життєвого балансу. Ведучий розповідає про дослідження, що підтверджують зв'язок між балансом та самопочуттям [38]. Учасники аналізують розподіл своєї енергії між різними сферами життя. Практикується вправа з колесом життєвого балансу. Учасники оцінюють задоволеність різними сферами життя. Виявляються занедбані області, що потребують уваги. Кожен розробляє індивідуальний план

відновлення балансу. Важливою є робота з ресурсами відновлення. Учасники складають список занять, що приносять радість та відновлюють енергію. Обговорюються бар'єри, що заважають регулярному відпочинку. Розробляються стратегії інтеграції ресурсних активностей у повсякденне життя.

Заняття 12. Підсумкове заняття та профілактика рецидивів.

Останнє заняття присвячене інтеграції отриманого досвіду. Учасники повторно проходять первинні методики для оцінки змін. Відбувається порівняння результатів до і після програми. Обговорюються досягнення кожного учасника. Важливою частиною є розробка індивідуального плану підтримки результатів. Кожен учасник визначає ключові навички, які хоче продовжити розвивати. Складається розклад регулярної практики освоєних технік. Обговорюються можливі ризики повернення старих патернів. Практикується вправа з візуалізації майбутнього. Учасники уявляють себе через рік та описують, як вони справляються зі стресом. Визначаються індикатори, що сигналізують про необхідність додаткової підтримки. Обговорюються можливості звернення за професійною допомогою. Завершується програма церемонією закриття. Учасники діляться зворотним зв'язком про програму. Відбувається ритуал прощання з групою. Ведучий підкреслює важливість продовження самостійної практики для закріплення результатів.

Отже, структура запропонованої програми відповідає перевіреним підходам і враховує як наукові рекомендації, так і специфічні потреби, виявлені у наших респондентів (наприклад, наголос на роботу з тривожністю та усвідомлення захисних механізмів). Це створює передумови для успішної реалізації програми на практиці.

3.3. Очікувані результати та рекомендації щодо впровадження програми.

Отже, структура запропонованої програми відповідає перевіреним підходам і враховує як наукові рекомендації, так і специфічні потреби, виявлені у наших респондентів (наприклад, наголос на роботу з тривожністю та усвідомлення захисних механізмів). Це створює передумови для успішної реалізації програми на практиці. Реалізація запропонованої психокорекційної програми передбачає досягнення комплексу позитивних змін у учасників. Очікувані результати базуються на емпіричних даних про ефективність когнітивно-поведінкових інтервенцій та практиках усвідомленості.

На когнітивному рівні очікується зміна дисфункціональних переконань щодо стресу та власних можливостей. Учасники мають навчитися розпізнавати когнітивні спотворення у своєму мисленні. Розвинеться здатність до більш реалістичної оцінки стресових ситуацій. Знизиться схильність до катастрофізації та надмірного узагальнення.

На емоційному рівні передбачається зниження рівня особистісної тривожності. Учасники мають навчитися краще регулювати інтенсивні емоції. Очікується підвищення емоційної стійкості до стресових впливів. Зросте здатність усвідомлювати та приймати власні емоції без надмірної ідентифікації з ними.

На поведінковому рівні очікується розширення репертуару копінг-стратегій. Учасники мають опанувати конкретні техніки релаксації та саморегуляції. Сформуються навички ефективного планування та управління часом. Покращиться здатність встановлювати межі та відмовляти у надмірних вимогах.

Щодо показників професійного функціонування, передбачається зниження рівня професійного стресу. Має знизитися ризик розвитку емоційного вигорання. Очікується підвищення задоволеності роботою та професійної ефективності. Покращатимуться стосунки з колегами завдяки розвитку комунікативних навичок.

На рівні психологічних захистів очікується трансформація дезадаптивних механізмів. Зокрема, має знизитися використання регресії як провідної стратегії подолання стресу. Натомість зросте застосування більш зрілих захистів. Учасники навчатимуться усвідомлювати свої автоматичні захисні реакції.

Оцінка ефективності програми здійснюється через порівняння результатів психодіагностики до та після інтервенції. Використовуються ті самі методики, що і в дослідженні. Шкала професійного стресу Грінберга покаже зміни у переживанні робочого навантаження. Шкала Спілбергера-Ханіна дозволить оцінити динаміку тривожності. Особливо важливим є показник особистісної тривожності як стійкої характеристики. Методика «Захисні стилі поведінки» покаже зміни у профілі захисних механізмів. Очікується зниження показників дезадаптивних захистів.

Додатково рекомендується проведення опитування задоволеності програмою. Учасники оцінюють корисність окремих занять та технік. Збирається зворотний зв'язок щодо організації та ведення програми. Це дозволить внести корективи для майбутніх груп. Важливим критерієм є стійкість результатів у часі. Рекомендується проведення катamnестичного обстеження через 3 та 6 місяців після завершення програми. Це покаже, наскільки учасники продовжують застосовувати освоєні навички. Також можна оцінити необхідність додаткової підтримки.

Для успішного впровадження програми важливо дотримуватися низки організаційних вимог. Перш за все, необхідно забезпечити відповідне приміщення. Простір має бути достатнім для групової роботи та вправ. Бажано мати можливість трансформувати розташування меблів. Вимоги до ведучого включають професійну психологічну освіту. Необхідний досвід групової роботи та знання когнітивно-поведінкових методів. Бажаним є особистий досвід практики усвідомленості. Ведучий має володіти навичками фасилітації групових процесів.

Формування групи передбачає попереднє індивідуальне інтерв'ювання кандидатів. Важливо з'ясувати мотивацію та готовність до регулярної участі. Необхідно виключити гострі психічні розлади, що потребують індивідуальної терапії. Оптимальна гомогенність групи за віком та професійною сферою сприяє кращій динаміці. Організаційні аспекти включають забезпечення регулярності зустрічей. Бажано встановити фіксований день та час, зручний для всіх учасників. Важлива домовленість про обов'язковість відвідування та попередження про пропуски. Два послідовних пропуски без поважної причини можуть бути підставою для виключення. Матеріально-технічне забезпечення передбачає наявність необхідних методичних матеріалів. Кожен учасник має отримати робочий зошит з описом вправ та місцем для записів. Необхідні бланки методик для діагностики. Корисним є аудіозаписи медитацій для домашньої практики. Адаптація програми під специфіку організації може передбачати зміну акцентів. Для медичних працівників варто приділити більше уваги емоційному вигоранню та співчуттю до себе. Для вчителів важливою є робота з професійною деформацією. Для менеджерів корисно розширити блок управління часом.

Інтеграція програми в корпоративну культуру підвищує її ефективність. Підтримка керівництва створює сприятливі умови для участі. Корисним є інформування колег про участь у програмі для формування підтримуючого середовища. Можливе створення системи менторства, де випускники програми підтримують нових учасників.

Супервізія ведучого є важливою складовою якісної реалізації програми. Регулярні консультації з досвідченим супервізором допомагають вирішувати складні ситуації. Обговорення групової динаміки попереджає вигорання самого ведучого. Супервізія також забезпечує дотримання етичних стандартів. Етичні аспекти включають забезпечення конфіденційності. Учасники мають підписати угоду про нерозголошення особистої інформації інших членів групи. Ведучий зобов'язаний дотримуватися професійних

етичних норм. Особлива увага приділяється безпеці учасників у процесі емоційно насичених вправ.

Важливо розуміти обмеження групової психокорекційної роботи. Програма не є психотерапією і не замінює індивідуальної роботи у випадку клінічних розладів. Учасники з діагностованими тривожними розладами потребують паралельної індивідуальної терапії. Протипоказаннями до участі є гострі психотичні стани. Також не рекомендується участь людей у стані важкої депресії з суїцидальними думками. Активна залежність від психоактивних речовин є підставою для відкладення участі. У цих випадках необхідна попередня індивідуальна терапія. Групова форма має свої обмеження для деяких категорій учасників. Люди з вираженою соціальною тривожністю можуть відчувати значний дискомфорт. Для них варто розглянути можливість індивідуального формату. Також складнощі можуть виникати у людей з травматичним досвідом групової взаємодії.

Подальший розвиток програми може включати створення онлайн-версії. Це розширить доступність для людей з обмеженими можливостями відвідування. Онлайн-формат дозволить залучити учасників з різних регіонів. Необхідно адаптувати вправи під специфіку дистанційної роботи. Перспективним є створення мобільного додатку для підтримки практики між заняттями. Додаток може містити нагадування про вправи та трекер прогресу. Корисними будуть аудіогіди для медитацій та релаксації. Можлива інтеграція щоденника настрою для моніторингу емоційного стану. Розробка спеціалізованих версій програми для різних професійних груп є актуальним напрямком. Медичні працівники, вчителі, соціальні працівники мають специфічні стресори. Програми з урахуванням професійної специфіки будуть більш ефективними. Важливо залучати представників цих професій до адаптації змісту.

Інтеграція елементів позитивної психології може збагатити програму. Вправи на розвиток вдячності та оптимізму доповнять когнітивно-поведінковий підхід. Робота з сильними сторонами особистості підвищить

самоефективність. Це створить більш збалансований фокус між проблемами та ресурсами.

Підсумовуючи, запропонована психокорекційна програма базується на результатах емпіричного дослідження та доказових практиках. Вона спрямована на комплексну роботу з факторами професійного стресу та вигорання. Програма може бути ефективним інструментом профілактики для працівників різних сфер.

Висновки до третього розділу.

У третьому розділі магістерської роботи розроблено комплексну психокорекційну програму профілактики професійного стресу та емоційного вигорання, що базується на результатах емпіричного дослідження та сучасних доказових практиках психологічної інтервенції:

- **обґрунтовано** теоретичну базу програми, яка інтегрує когнітивно-поведінковий підхід, практики усвідомленості та концепції стрес-менеджменту. Визначено мету як зниження професійного стресу через розвиток адаптивних копінг-стратегій та зниження тривожності;
- **сформульовано** шість ключових завдань програми, які охоплюють підвищення обізнаності про стрес, розвиток навичок саморегуляції, формування адаптивних стратегій подолання та усвідомлення психологічних захистів;
- **визначено** принципи побудови програми, включаючи науковість, системність, активність учасників, індивідуалізацію, поетапність, безпеку та рефлексивність. Ці принципи забезпечують ефективність та етичність психокорекційної роботи;
- **розроблено** структуру програми з 12 занять тривалістю 90 хвилин кожне, організованих у три тематичні блоки. Перший блок спрямований на усвідомлення стресу, другий розвиває навички саморегуляції, третій формує адаптивні копінг-стратегії;

- **детально описано** зміст кожного заняття з конкретними вправами та техніками. Програма включає когнітивну реструктуризацію, техніки релаксації, практики усвідомленості, емоційну регуляцію та управління часом;
- **визначено** очікувані результати на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях. Передбачається зниження тривожності, розширення копінг-стратегій, трансформація дезадаптивних захистів та покращення професійного функціонування;
- **запропоновано** критерії оцінки ефективності програми через порівняння показників психодіагностики до та після інтервенції. Рекомендовано катamnестичне обстеження через 3 та 6 місяців для оцінки стійкості результатів;
- **надано** практичні рекомендації щодо впровадження програми, включаючи вимоги до приміщення, кваліфікації ведучого, формування групи та організаційні аспекти. Визначено етичні принципи та необхідність супервізії;
- **окреслено** обмеження та протипоказання до участі у програмі. Підкреслено, що групова психокорекція не замінює індивідуальної терапії при клінічних розладах;
- **визначено** перспективи розвитку програми, включаючи створення онлайн-версії, розробку мобільного додатку, адаптацію для різних професійних груп та інтеграцію елементів позитивної психології.

ВИСНОВКИ

Проаналізовано теоретичні підходи до вивчення професійного стресу та емоційного вигорання в психологічній науці, що дозволило уточнити їх визначення як взаємопов'язаних, але відмінних феноменів: професійний стрес як реакцію на робочі вимоги, а емоційне вигорання як хронічний наслідок з емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням ефективності; це створює основу для розуміння їх динаміки, стадій розвитку та емоційно-поведінкових проявів.

Виділено психологічні чинники професійного стресу та емоційного вигорання, диференційовані за критеріями (особистісні, соціально-психологічні, організаційні), включаючи індивідуальні особливості (емоційна стійкість, coping-стратегії, мотивація) та середовищні фактори (навантаження, клімат колективу, підтримка); це систематизує їх вплив і підкреслює комплексну детермінацію цих станів.

Побудовано теоретичну модель взаємозв'язку професійного стресу та емоційного вигорання як єдиної системи психологічних станів, зумовленої взаємодією особистісних і зовнішніх чинників; модель забезпечує концептуальне підґрунтя для емпіричного дослідження та практичних інтервенцій, демонструючи перехід від стресу до вигорання через хронічне виснаження ресурсів.

Обґрунтовано та застосовано психодіагностичний комплекс (Шкала професійного стресу Дж. Грінберга, Шкала тривожності Ч. Спілбергера–Ю. Ханіна, LSI Р. Плутчика, Г. Келлермана, Г. Конте) для емпіричного вивчення на вибірці 39 респондентів (вік 22–60 років, різні професії), що забезпечило валідність результатів і виявило переважання середнього рівня стресу ($M=16,67$; 51,3%), високого ризику вигорання (10,3%) та високої особистісної тривожності ($M=44,18$; 64,1%).

Визначено профіль захисних механізмів вибірки з домінуванням адаптивних стилів (інтелектуалізація $M=43,15\%$, компенсація $M=42,44\%$) та

слабкою вираженістю примітивних (заперечення, регресія, заміщення); це вказує на потенціал адаптивних захистів як протективних факторів проти стресу та вигорання.

Проведено кореляційний аналіз (за Пірсоном), що виявив прямий зв'язок професійного стресу з регресією ($r=0,475$, $p<0,01$) та опосередкований вплив тривожності через дезадаптивні захисти (проекція $r=0,707$, регресія $r=0,551$, реактивне утворення $r=0,481$, заперечення $r=0,455$; всі $p<0,01$), тоді як адаптивні механізми не корелюють зі стресом, підтверджуючи їх роль у профілактиці.

Розроблено комплексну психокорекційну програму профілактики професійного стресу та емоційного вигорання на основі емпіричних даних, інтегруючи когнітивно-поведінковий підхід, усвідомленість і стрес-менеджмент; програма спрямована на зниження стресу та тривожності через розвиток адаптивних копінг-стратегій.

Сформульовано мету, шість завдань (підвищення обізнаності, саморегуляція, адаптивні стратегії, усвідомлення захистів) та принципи програми (науковість, системність, активність, індивідуалізація, поетапність, безпека, рефлексивність), що забезпечують її ефективність та етичність.

Створено структуру програми з 12 занять (по 90 хвилин) у трьох блоках (усвідомлення стресу, саморегуляція, копінг-стратегії), з детальними вправами (когнітивна реструктуризація, релаксація, усвідомленість, емоційна регуляція, управління часом); очікувані результати включають зниження тривожності, розширення стратегій, трансформацію захистів та покращення функціонування.

Запропоновано критерії оцінки ефективності (порівняння психодіагностики до/після, катамнез через 3–6 місяців), практичні рекомендації впровадження (приміщення, ведучий, група, етика, супервізія), обмеження (не замінює терапію при клінічних розладах) та перспективи (онлайн-версія, додаток, адаптація для професій, інтеграція позитивної психології).

Аналіз загальних висновків магістерської роботи свідчить про комплексний підхід до проблеми професійного стресу та емоційного вигорання, що поєднує теоретичний аналіз, емпіричне дослідження та практичну інтервенцію. Теоретична частина (перший розділ) встановлює фундамент, диференціюючи феномени та моделюючи їх взаємозв'язок, що підкреслює системну природу цих станів як результату взаємодії внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (організаційних) чинників. Це не лише уточнює дефініції, але й систематизує чинники, створюючи основу для емпірики, де високий рівень тривожності та роль дезадаптивних захистів (другий розділ) підтверджують теоретичні припущення про опосередкований вплив на стрес через неефективні стратегії. Емпіричні дані, з переважанням середнього стресу та адаптивних механізмів, вказують на потенціал профілактики, де адаптивні захисти виступають буфером проти вигорання, тоді як дезадаптивні посилюють вразливість.

Практичний аспект (третій розділ) логічно завершує роботу, трансформуючи висновки в програму, яка інтегрує доказові практики для розвитку копінг-стратегій, зниження тривожності та трансформації захистів.

Загалом, робота демонструє циклічність: від теорії до емпірики та інтервенції, підкреслюючи, що професійний стрес і вигорання не є ізольованими, а формують континуум, зумовлений комплексними факторами. Це створює перспективи для подальших досліджень, наприклад, лонгітюдних студій ефективності програми чи адаптації для специфічних професій, сприяючи профілактиці психологічного здоров'я в робочому середовищі. Обмеження, як-от невелика вибірка, вказують на необхідність розширення, але загальні висновки підтверджують актуальність теми в сучасній психології праці, пропонуючи інструменти для зниження ризиків емоційного виснаження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросюк В. Г., Казміренко Л. І., Медведєв В. С. Професійна психологія в органах внутрішніх справ. Загальна частина : курс лекцій. Київ : НАВСУ, 1995. 200 с.
2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України : теорія, досвід, шляхи удосконалення : монографія. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 116 с.
3. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. Київ : Фірма «ІНКОС», 2015. 366 с.
4. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. І. Синдром «професійного вигорання» та його вплив на педагогічну діяльність. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 1. С. 36–45.
5. Казміренко Л. І. Психологічні основи діяльності працівників органів внутрішніх справ : монографія. Київ : НАВСУ, 2008. 248 с.
6. Ковалів М. В. Професійний стрес керівника органу внутрішніх справ та його профілактика. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Психологічні науки*. 2013. Вип. 1. С. 129–137. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1246/1/1-2013kmvtpj.pdf> (дата звернення: 06.01.2026).
7. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. та ін. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум, 2012. 380 с.
8. Марковець О. Л. Проблема стресу в професійній діяльності вчителя. *Психологія : зб. наук. пр.* Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2001. Вип. 14. С. 420–425. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/3_2010/21.pdf (дата звернення: 06.01.2026).
9. Мешко Г. О. Вступ до педагогічної професії : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 200 с.
10. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Нові технології навчання*. 2018. Вип. 90. С. 163–168.

11. Мозгова Г. П., Ханецька Т. І., Якимчук О. І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне : навч. посіб. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. 312 с.
12. Наугольник Л. Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/Наугольник_психологія_стресу.pdf
13. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. Кн. 1. Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ : Либідь, 2004. 576 с.
URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/27765/1/Social-psychology.pdf> (дата звернення: 06.01.2026).
14. Паливода Л. І. Механізми психологічного захисту та копінг-стратегій у подоланні стресу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 4. С. 1–10. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/228> (дата звернення: 06.01.2026).
15. Побірченко Н. С. Емоційне вигорання педагогів : монографія. Умань : ПП Жовтий, 2011. 256 с.
16. Прокопенко І. П. Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців соціономічних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2019. Вип. 3. С. 142–149.
17. Швалб Ю. М. Психологічні засади соціального благополуччя особистості : монографія. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2010. 248 с.
18. Araújo M., Fernandes C., Pereira A., Monteiro S. Intervention programs targeting burnout in health professionals: A systematic review. *Iranian Journal of Public Health*. 2024. Vol. 53, No. 5. P. 997–1008. <https://doi.org/10.18502/ijph.v53i5.15580pdau>
19. Beck A. T. Cognitive therapy and the emotional disorders. New York : International Universities Press, 1979. 356 p.
20. Beck A. T., Emery G. Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective. New York : Basic Books, 1985. 384 p.

21. Butler A. C., Chapman J. E., Forman E. M., Beck A. T. The empirical status of cognitive-behavioral therapy: A review of meta-analyses. *Clinical Psychology Review*. 2006. Vol. 26, No. 1. P. 17–31.
22. Cannon W. B. The wisdom of the body. Rev. ed. New York : W. W. Norton & Company, 1939. 333 p.
23. Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 56, No. 2. P. 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267pubmed.ncbi.nlm.nih>
24. Costa P. T., McCrae R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1992. 101 p.
25. Demerouti E., Bakker A. B. The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2011. Vol. 37, No. 2. P. 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974lib.kneu>
26. Ellis A. Reason and emotion in psychotherapy. New York : Birch Lane Press, 1994. 428 p.
27. Enav Y., Iron Y., Kivenson Bar-On I., Scharf M. Protective factors against parental burnout during the COVID-19 pandemic. *Scientific Reports*. 2024. Vol. 14. Article 30415. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79020-y>
28. Eysenck H. J., Eysenck M. W. Personality and individual differences: A natural science approach. New York : Plenum Press, 1985. 424 p.
29. Farhi M., Rubinsten O. Emotion regulation skills as a mediator of STEM teachers' stress, well-being, and burnout. *Scientific Reports*. 2024. Vol. 14. Article 15615. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-63228-z>
30. Folkman S., Lazarus R. S. Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988. Vol. 54, No. 3. P. 466–475.
31. Fontana D., Abouserie R. Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 1993. Vol. 63, No. 2. P. 261–270. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1993.tb01056.x>
32. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, No. 1. P. 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.xscribd>

33. Freud A. The ego and the mechanisms of defence. London : Hogarth Press and Institute of Psycho-Analysis, 1937. 196 p.
34. Freud S. Inhibitions, symptoms and anxiety. London : Hogarth Press, 1936. 204 p.
35. Friedman M., Rosenman R. H. Type A behavior and your heart. New York : Knopf, 1974. 276 p.
36. Gambaro E. et al. Health workers' burnout and COVID-19 pandemic: 1-year after-results from a repeated cross-sectional survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023. Vol. 20, No. 12. Article 6087. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126087>
37. Greenberg J. S. Comprehensive stress management. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 2002. 458 p.
38. Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003. Vol. 63, No. 3. P. 510–531.
39. Gross J. J. Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*. 2002. Vol. 39, No. 3. P. 281–291.
40. Hersoug A. G. et al. The long-term effects of brief dynamic psychotherapy on defense mechanisms. *Journal of Nervous and Mental Disease*. 2002. Vol. 190, No. 9. P. 589–596.
41. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44, No. 3. P. 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
42. Hofmann S. G., Smits J. A. J. Cognitive-behavioral therapy for adult anxiety disorders: A meta-analysis. *Journal of Clinical Psychiatry*. 2008. Vol. 69, No. 4. P. 621–632.
43. Horney K. Our inner conflicts: A constructive theory of neurosis. New York : W. W. Norton & Company, 1945. 250 p.
44. Hyphantis T. et al. Assessing ego defense mechanisms by questionnaire: Psychometric properties and psychopathological correlates of the Greek version of the Plutchik's Life Style Index. *Journal of Personality Assessment*. 2011. Vol. 93, No. 6. P. 605–617. <https://doi.org/10.1080/00223891.2011.608759>

45. Jacobson E. Progressive relaxation. Chicago : University of Chicago Press, 1938. 493 p.
46. Kabat-Zinn J. Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. New York : Delta, 1990. 635 p.
47. Kabat-Zinn J. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 2003. Vol. 10, No. 2. P. 144–156.
48. Kagan J. Galen's prophecy: Temperament in human nature. New York : Basic Books, 1994. 376 p.
49. Kobasa S. C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. Vol. 37, No. 1. P. 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
50. Kolb D. A. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1984. 256 p.
51. Langelan S., Bakker A. B., van Doornen L. J. P., Schaufeli W. B. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*. 2006. Vol. 40, No. 3. P. 521–532. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
52. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York : Springer, 1984. 445 p.
53. Madigan D. J., Kim L. E., Glandorf H. L., Kavanagh O. Interventions to reduce burnout in students: A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Psychology of Education*. 2024. Vol. 39. P. 931–957. <https://doi.org/10.1007/s10212-023-00731-3>
54. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2, No. 2. P. 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
55. May R. The meaning of anxiety. Rev. ed. New York : W. W. Norton & Company, 1977. 426 p.
56. Meichenbaum D. Stress inoculation training: A preventative and treatment approach. In: Lehrer P. M., Woolfolk R. L., Sime W. S. (eds.). *Principles and practice of stress management*. New York : Guilford Press, 2007. P. 497–518.

57. Molnár L., Zana Á., Stauder A. Stress and burnout in the context of workplace psychosocial factors among mental health professionals during the later waves of the COVID-19 pandemic in Hungary. *Frontiers in Psychiatry*. 2024. Vol. 15. Article 1354612. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2024.1354612>
58. Pines A., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. New York : Free Press, 1988. 217 p.
59. Plutchik R. The nature of emotions. *American Scientist*. 2001. Vol. 89, No. 4. P. 344–350.
60. Plutchik R., Kellerman H., Conte H. R. A structural theory of ego defenses and emotions. In: Izard C. E. (ed.). *Emotions in personality and psychopathology*. New York : Plenum Press, 1979. P. 229–257.
61. Ross R. R., Altmaier E. M. Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work. London : Sage Publications, 1994. 196 p.
62. Schaufeli W. B., Enzmann D. The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London : Taylor & Francis, 1998. 230 p. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>
63. Schön D. A. The reflective practitioner: How professionals think in action. New York : Basic Books, 1983. 374 p.
64. Seligman M. E. P. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York : Free Press, 2011. 349 p.
65. Selye H. The stress of life. Rev. ed. New York : McGraw-Hill, 1976. 515 p.
66. Spielberger C. D., Gorsuch R. L., Lushene R. E. Manual for the State-Trait Anxiety Inventory. Palo Alto : Consulting Psychologists Press, 1970. 38 p.
67. Sullivan H. S. The interpersonal theory of psychiatry. New York : W. W. Norton & Company, 1953. 393 p.
68. Szczesniak M., Falewicz A., Wnuk M., Bielecka G., Madej D. The mediating effect of hope agency on perceived stress and professional burnout among Polish corporate employees. *Scientific Reports*. 2024. Vol. 14. Article 1859. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-51971-6>

69. Vaillant G. E. The wisdom of the ego. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1993. 336 p.

70. Wojtowicz D., Kowalska J. Analysis of the sense of occupational stress and burnout syndrome among physiotherapists during the COVID-19 pandemic. *Scientific Reports*. 2023. Vol. 13. Article 5743. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-32958-x>

71. Yerkes R. M., Dodson J. D. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*. 1908. Vol. 18, No. 5. P. 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>

