МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Профілактика вигорання у психотерапевтів під час війни

Здобувача вищої освіти
другого(магістерського) рівня
ПСМз-21-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу» _____ **Л. Ю. Тимофєєва**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник _____ **О. Г. Льовкіна**
підпис наукового керівника д.філос.н., професор

Гарант освітньо-
професійної програми _____ **О.О. Нежинська**
підпис керівника ОПП к.психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та суспільних дисциплін
протокол від «1» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри _____ **І.О. Пєтухова**,
підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 13 17.01.24 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 22.11.2023 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 81 09.02.24 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологі
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри
психології, педагогіки
та суспільних дисциплін
_____ І. О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти
Тимофєєвої Любої Юріївни

Затверджена наказом ректора від 17.11.2022 № 1216
Термін подачі закінченої роботи: 25.12.2023
Цільова установка полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми емоційного вигорання психотерапевтів. Здійснюється короткий огляд низки теоретико-практичних підходів присвячених проблемі емоційного вигорання. Зокрема, розглянути проблему професійного вигорання психотерапевтів в період воєнних дій.
У такому ключі особливої актуальності набуває проблема збереження ментального здоров'я спеціалістів, які , як ми звикли, завжди повинні бути в ресурсі для того, щоб допомагати іншим відходити від жахів сьогодення.
Мета роботи полягає у вивченні і встановленні кроків формування успішної команди та розгляд роботи команди у кризовому середовищі.
Об'єктом дослідження є профілактика емоційного вигорання психотерапевтів.
Предметом дослідження є психологічне здоров'я психотерапевтів під час війни.
База дослідження виступає центр психотерапії Альтер Его.
1. Вихідні дані до роботи результати психодіагностичного дослідження, тренінгова програма.
2. Перелік графічного матеріалу: 5 таблиць, 6 додатків.

Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	30.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
6.	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
7.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	16.11.2023	16.11.2023
8.	Попередній захист роботи	22.11.2023	22.11.2023
9.	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	20.12.2023	20.12.2023
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	17.01.2024	25.12.2023
11.	Захист роботи	31.01.2024	06.01.2024

4. Дата видачі завдання «19» грудня 2022 р.

5. Керівник кваліфікаційної роботи О. Г. Льовкіна

6. Гарант освітньо-професійної програми О.О. Нежинська

7. Завдання до виконання отримав

здобувач вищої освіти Л.Ю.Тимофєєва

АНОТАЦІЯ

«Профілактика вигорання у психотерапевтів під час війни» Мета роботи дослідження полягає у вивченні особливостей емоційного та професійного вигорання та профілактика його шляхом тренінгової програми. Завданнями роботи є: проаналізувати теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми емоційного вигорання психотерапевтів, емпірично дослідити рівень емоційного вигорання психотерапевтів які проводять консультації під час війни, розробка тренінгу для зниження симптомів емоційного вигорання та підвищення рівня стресостійкості, апробація тренінгової програми та рекомендації, щодо її впровадження.

Предметом дослідження є психологічне здоров'я психотерапевтів під час війни.

Об'єктом дослідження є профілактика емоційного вигорання психотерапевтів.

Базою дослідження виступає центр психотерапії Альтер Его. За результатами дослідження сформульовані висновки, які довели позитивну ефективність тренінгової програми для підвищення рівня стресостійкості. Одержані результати можуть бути використані для підвищення рівня стресостійкості не тільки серед психотерапевті, а і можливе розширення програми на інші категорії професій типу «людина-людина». Кваліфікаційна робота містить 85 сторінок, 5 таблиць, список використаних джерел з 83 найменувань, 6 додатків.

Ключові слова: профілактика вигорання, емоційне вигорання психотерапевтів, фактор війни, тренінг стресостійкості.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2023

Рік захисту роботи: 2024

ANNOTATION

"Prevention of burnout in psychotherapists during war"

The purpose of the research is to study the features of emotional and professional burnout and its prevention through a training program.

The tasks of the work are: to analyze the theoretical and methodological approaches to the study of the problem of emotional burnout of psychotherapists, to empirically investigate the level of emotional burnout of psychotherapists who conduct consultations during the war, the development of training to reduce the symptoms of emotional burnout and increase the level of stress resistance, approbation of the training program and recommendations for its implementation .

The subject of the study is the psychological health of psychotherapists during the war.

The object of the study is the prevention of emotional burnout of psychotherapists.

The basis of the study is the Alter Ego psychotherapy center.

Based on the results of the study, conclusions were formulated that proved the positive effectiveness of the training program for increasing the level of stress resistance.

The obtained results can be used to increase the level of stress resistance not only among psychotherapists, but also the possible extension of the program to other categories of "person-to-person" professions.

The thesis includes: 85 pages, 5 tables, a list of used sources with 83 names, 6 appendices.

Keywords: prevention of burnout, emotional burnout of psychotherapists, war factor, stress resistance tra ining.

Thess completion year: 2023

Defense year: 2024

ЗМІСТ

ВСТУП……7

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ….11

1.1. Історія виникнення та розвитку поняття емоційного та професійного вигорання та підходи до визначення вигорання як причини стресу……..11

1.2. Основні симптоми, причини та наслідки емоційного та професійного вигорання психологів…….....16

1.3. Фактор війни, як каталізатор вигорання психотерапевтів……...24

1.4. Стресостійкість як компонент профілактики вигорання……..26

Висновки до 1 розділу…….29

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ……...31

2.1. Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження: характеристика вибірки та методив дослідження……31

2.2. Ідентифікація показників ступеню вираженості рівнів переживань професійного стресу психологів……33

Висновки до 2 розділу…….36

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОТЕРАПЕВТІВ……...38

3.1. Тренінгова програма профилактики вигорання……38

3.2.Апробація програми підвищення рівня стресостійкості…….……..39

Висновки до 3 розділу……42

ВИСНОВКИ……43

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……...46

ДОДАТКИ……...57

ВСТУП

Актуальність теми. З початку війни кожен із нас відчуває стрес, ми переживаємо різні емоційні стани, які змінюються один за одним, хочемо ми того чи ні. Занепад сил відчувається не тільки психічно, але і фізично. Хтось пройшов через пекло війни та окупації, хтось виснажений нескінченними авіаударами по Україні, когось лякає чужина, і кожен невпевнений у майбутньому. Суспільство та соцмережі переходять від тріумфальних настроїв до песимізму, що, здається, надовго. Така психологічна гойдалка б'є по психіці людей. Тому дуже важливим є те, щоб наші спеціалісти: психологи та психотерапевти залишались ментально здоровими для того, щоб допомагати боротись саме з такими наслідками війни.

Актуальність мого дослідження у тому, що воно зможе допомагати психологам та психотерапевтам відновлюватись та завжди бути у «ресурсі» для допомоги як сьогодні так і розгрібати наслідки війни з воєнними, звичайними цивільними, переселенцями, людям які пережили полон і тим, хто пережив тортури. Дуже важливою є складова саме ментального здоров’я бо від неї залежить як фізичний стан так і наше майбутнє. Тому починати працювати над профілактикою ментального здоров’я наших спеціалістів треба уже сьогодні. Проблематика дослідження є дуже актуальною на сьогоднішній день, бо війна ще не закінчилась, а ми уже маємо великий відсоток спеціалістів психологічної сфери які уже мають емоційне та професійне вигорання.

Синдром емоційного вигорання - стан фізичного та психічного виснаження, а саме відповідь на емоційне перенапруження. Крім того, синдром емоційного вигорання може бути механізмом психологічного захисту як часткового або повного відключення емоцій у відповідь на травматичні впливи. Вважається, що жінки частіше за чоловіків стикаються з емоційним вигоранням. Але ні жінки, ні чоловіки не витримають того, що принесла нам війна з скаженою російською ордою.

Емоційне вигорання - стан значного притуплення емоцій - це захисний механізм, який включає психіка людини. Ми починаємо сприймати все з точки зору фактів і якомога менше залучаємося емоційно. Нам не завадить дивитися на смажених росіян, хоча раніше ці кадри викликали б у нас зовсім інші почуття. Ми більш спокійно реагуємо на обстріли, ніж рік тому. Ми входимо у фазу емоційної байдужості. Це нам потрібно, щоб вижити; це потрібно нашій психіці, щоб ми не збожеволіли. На цьому етапі наша ефективність знижується (порівняно з тим, що було до початку повномасштабного вторгнення). Ми все ще можемо виконувати рутинну роботу, яка допомагає нам жити і допомагає нашій психіці зняти емоції через діяльність. Але нам стає все важче робити щось складніше, створювати щось нове, імпровізувати, знаходити рішення, що називається працювати «на повну».

У мирний час природний для нас цикл із 7 днів на тиждень мав забезпечити нашому організму достатню емоційну напругу та дозволити відновитися у вихідні. Однак зараз ми переживаємо незвичний для нашого тіла ритм. Щодня відчуваючи на собі жахіття війни, люди перебувають у страшному ресурсному колапсі. Тому враховуючи усю проблематику зазначену на сьогодення, та що буде нас очікувати у майбутньому і дають підстави для того, щоб обрати саме таку тему нашого дослідження.

Об’єктом дослідження є профілактика емоційного вигорання психотерапевтів.

Предметом дослідження є психологічне здоров’я психотерапевтів під час війни.

Мета дослідження полягає у вивченні особливостей емоційного та професійного вигорання та профілактика його шляхом тренінгової програми.

Відповідно до мети дослідження були окреслені наступні **завдання:**

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми емоційного вигорання психотерапевтів;
2. Емпірично дослідити рівень емоційного вигорання психотерапевтів які проводять консультації під час війни;

3. На підставі даних емпіричного дослідження, дослідити та розробити тренінг для зниження симптомів емоційного вигорання та підвищення рівня стресостійкості;

4. Апробація тренінгової програми та рекомендації, щодо її впровадження.

Гіпотеза полягає в тому, що рівень емоційного вигорання можливо зменшити навіть у воєнний час за допомогою тренінгу підвищення стресостійкості.

Завдання нашої роботи зумовили вибір методів дослідження.

Теоретичні методи: аналіз, порівняння і систематизація наукового матеріалу в літературних джерелах. *Емпіричні методи*: спостереження, індивідуальні бесіди, опитувальні, психодіагностичні. Статистичні методи обробки отриманих даних: середні показники, частотний аналіз, кореляційний аналіз.

У роботі використано такі методики:

1) Тест на оцінку стресостійкості, який був розроблений вченим психологом Медичного центру Університету Бостона;

2) Тест PSM-25 на рівень психологічного стресу;

3) Шкала психологічного стресу Кесслера (K10);

4) Методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової;

5) «Шкала особистісної та реактивної тривожності» Ч. Спілбергер, Ю.Л. Ханін;

Експериментальна база дослідження. Експериментально-діагностичне дослідження проводилося у центрі психотерапії «Альтер Его». Сукупна вибірка становила 30 осіб (віком від 26 до 55 років), всі респонденти жіночої статі, мають вищу психологічну освіту, проживають на території України та ведуть психологічне консультування.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку

використаних джерел (87) та 6 додатків. Основний зміст роботи викладений на 50 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 85 сторінок.

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЯХ

1.1. Історія виникнення та розвитку поняття емоційного та професійного вигорання та підходи до визначення вигорання як причини стресу

«До емоційного вигорання схильний кожен» – до такого висновку дійшли австралійські вчені М. Піерс та Дж. Моллоу (1990). Вони стверджують, що швидкість «згорання» не пов'язана ані з освітою, ані з рівнем інтелекту, і навіть з оплатою праці. Чутливі й емоційні люди раніше помічають його симптоми, проте інтенсивність процесу не залежить ні від душевної організації, ні від особистої історії. Єдине, що має значення, – ситуація на роботі та ставлення до неї професіонала. Термін «синдром вигорання» походить від грецьк. *syndrome – «поєднання»* та англ. *burn-out – «припинення горіння».* Його автор, американський психіатр Г. Фрейденбергер*,* використав поняття вигорання для опису поступового емоційного виснаження, втрати мотивації і зниження прихильності серед волонтерів громадської клініки Святого Марка у Іст-Віллідж, Нью-Йорк*,* які він спостерігав як психіатр-консультант. Він помітив, що цей процес протікав близько року та супроводжувався низкою фізичних і психічних симптомів: головний біль, кишкові розлади, безсоння, втома, виснаження, дратівливість, гнів та ін. Вибір цього терміна Г. Фрейденбергер пояснив через аналогію, що *«люди, як будівлі, іноді вигорають».* Під тиском складних ситуацій, якими насичене наше життя, внутрішні ресурси людей виснажуються, ніби випалюються вогнем, залишаючи велику пустку всередині, хоча зовнішня оболонка може залишатися більш-менш незмінною. Він описує вигорання як «демона, який корениться у суспільстві та часі, в якому ми живемо, у нашій постійній боротьбі за наповнення сенсом власного життя». Г. Фрейденбергер наголошує, що вигорання – «це не той стан, який краще ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, народжена хорошими намірами» [67].

Концептуальними передумовами виникнення теорії вигорання вважають праці Г. Сельє який вважав, що стрес, або загальний адаптаційний синдром це фізіологічна реакція людського організму, яка виникає внаслідок впливу фізичних, хімічних та органічних чинників. Автор вказував на три стадії стресу: 1) стадія тривоги, коли організм людини готується до зустрічі з загрозою. Організм при цьому мобілізує ресурси і включає механізми саморегуляції захисних процесів. Якщо останні ефективні, то тривога зникає і організм повертається до нормальної активності; 2) стадія резистентності настає під час тривалої дії стресора, коли організму потрібні захисні сили. Організм намагається чинити опір загрозі та збалансувати витрати адаптаційних резервів на фоні адекватного зовнішнім умовам напруження функціональних систем. Це стадія максимальної адаптації та успішного повернення до душевної рівноваги. Якщо ж захисний механізм не спрацьовує, людина переходить до третьої стадії; 3) стадія виснаження наступає при дуже сильному і тривалому впливу стресора. При цьому у людини різко знижується адаптаційні резерви та опір організму, виникає відчуття спустошеності, вразливість до втоми, фізичні проблеми, що може призвести до хвороб і навіть до загибелі організму. Одним з найважчим наслідків довготривалого стресу є синдром «професійного вигорання». По Сельє вигорання можна віднести до третьої стадії, якій передує стійкий і тривалий рівень збудження [23].

Вагомий вклад в дослідження проблеми вигорання внесли також послідовники Сельє, які займалися вивченням загального адаптаційного синдрому (Р. С. Лазарус, Р. Г. Розенман, М. Фрідман та ін.*)* та так званої *«ларвованої (прихованої, маскованої) депресії»* чи *«депресії виснаження»* (Д. Бек, П. Кієльхоль та ін.*)*. Останню нині часто описують як синдром вигорання [34].

Починаючи з 70-х рр. XX ст. проблема вигорання набуває наукових обрисів. У 1976 році до вивчення феномену «вигорання» долучилась американський соціальний психолог К. Маслач, яку вважають одним із найавторитетніших науковців у цьому напрямку. На момент відкриття

синдрому вигорання К. Маслач і її група працювали над проблемою дослідження когнітивних здібностей людей, які перебували у стресовому стані та встановила, що досліджувані феномени (особливо дегуманізація, з метою самооборони й ізольоване ставлення) здійснюють вплив на професійну ідентифікацію та поведінку працівників. Мабуть, тому у своїх дослідженнях вона змогла швидко переорієнтуватися на вивчення феномена вигорання та розробку методів його діагностики. *К. Маслач* випадково виявила, що юристи називають цей феномен терміном *«burnout»* (вигорання) і почала використовувати його у подальших дослідженнях, які продемонстрували однозначне його розуміння досліджуваними [34].

На відміну від Г. Фрейденбергера, К.Маслач з колегами визначала вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, і тлумачила його як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром.

Сьогодні існує кілька моделей вигорання. Найпоширеніша з них – трифакторна, запропонована у 1986 році К. Маслач і С. Джексон (S. E. Jackson), яка розглядає вигорання як тривимірний конструкт, що включає: емоційне виснаження, деперсонлізацію та редукцію особистих досягнень. Більшість пізніше розроблених моделей вигорання створювалися шляхом об’єднання компонентів чи усунення одного з них із моделі, запропонованої К. Маслач [23].

Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання. Воно викликане міжособистісними потребами, стосується виснаження або спустошення емоційних ресурсів і виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні.

Для *деперсоналізації* характерна деформація відносин з іншими людьми, що виявляється у негативізмі, нелюдяному, цинічному ставленні до тих, кому надаються послуги (клієнтів, пацієнтів тощо), а не до власної персони [45].

Редукція особистих досягнень – тенденція до негативного оцінювання власної роботи з тими, кому надаються послуги. Ю. П. Жогно (2009) тлумачить

цю складову як певну самодисквалiфікацію фахівця. Редукція особистих досягнень може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення й успіхи, негативізмі до службових досягнень і можливостей, або в применшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших [33].

Проте вже у 1996 році у третьому виданні MBI (Maslach Burnout Inventiry*)* концепцію вигорання було дещо розширено і сам феномен визначався як професійна криза загалом, а не обов'язково криза міжособистісних відносин на роботі. Внаслідок цього три структурні компоненти вигорання було переглянуто: виснаження пов'язувалося з утомою, незалежно від її причини; цинізм – з байдужим або віддаленим ставленням до роботи, а не до інших людей; відсутність професійної ефективності включала в себе як соціальні, так і несоціальні аспекти професійних.

Сьогодні з'являється чимало нових понять, які за своїм змістом тяжіють до вигорання або є його протилежностями, зворотним боком *(«boreout», «rustout», «wearout» і ін.)*.

Так, у 2007 році два бізнес-консультанти П. Вердер і Р. Ротлін у книзі *«Diagnosis Boreout»* вперше виклали теорію *«boreout»* як нового явища у сфері праці. Термін *«boreout»* походить від англійського *bore*, що означає *«нудьга, нудне заняття».* Автори називають *boreout* іншою стороною вигорання; результатом незацікавленості, нудьги та відсутності проблем на роботі, що призводять до виникнення втоми, переживання з приводу того, що людина перебуває не на своєму місці, та повної неспроможності щось змінити [34].

Проблема нудьгування на робочому місці ще недостатньо вивчена. Воно й не дивно, адже багатьом важко визнати, що вони не мають нічого спільного зі справою, якою займаються, чи що вони своєю роботою зовсім не зацікавлені, тому витрачають більшу частину робочого дня на порожні розмови, дослідження просторів Інтернету чи взагалі сидять, склавши руки. Однак наслідки *boreout* змушують замислитися: невдоволення, постійна втома, відсутність інтересу, не кажучи вже про фінансові збитки для компаній.

У США сьогодні панує іронічна назва «rustout» (від англ. rust – «корозія, іржа»). Б. Л. Брок і М. Л. Грейді (2002) описують це явище на прикладі керівників шкіл. Вони вказують на низку відмінностей між керівниками, які вигорають, та керівниками, які *«іржавіють»* (англ. *rust out*). Так, керівники, які ризикують вигоріти, – роботяги з пристрасною прихильністю до своєї роботи. Вони стали керівниками, оскільки вірили, що можуть зробити школи кращими для учнів. Часто їхня робота стає центром їхнього життя та ідентичності. Чинник, який створює ризик для вигорання, такий самий, як чинник, що робить їх хорошими керівниками – їхня відданість роботі. Якщо вони не винагороджені або не реалізовані, тоді розчарування може призвести до вигорання. «Заіржавілі» керівники зазвичай йдуть у шкільну адміністрацію, щоб уникнути викладання або отримувати вищу заробітну плату. Вони не мають палкого бажання стати шкільними керівниками. Хоча декотрі з цих керівників компетентні (деякі навіть найкращі шкільні лідери), проте більшість із них не мають того завзяття, щоб стати кандидатами на вигорання. Ці заіржавілі демонструють з самого початку, що керівництво – це не ідеальний варіант їхньої кар'єри. Проте повернення до вчителювання може бути небажаним і сприйматися як сором'язливий крок назад. Натомість фінансові обставини змушують інших залишатися, хоча й нещасним, на адміністративних посадах [36].

Досить поширеним є термін *«wearout»*, що у перекладі з англійської означає *«зношуватися, вимотуватися, виснажуватися».*

Вигорання інфекційне та може швидко поширюватися серед співробітників, виявляючись у всьому трудовому колективі (К. Чернісс, Дж. Едельвіч, А. Бродський, М. С. Шварц і Дж. Т. Вілл, М. Вестман та А. Б. Беккер , Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, Н. В. Самоукіна та ін.). Схильні до нього люди стають циніками, негативістами, песимістами; взаємодіючи на роботі з іншими працівниками, які перебувають під впливом такого ж стресу, вони можуть швидко перетворити всю групу в зібрання «вигораючих». Найбільша вірогідність того, що це трапиться, існує в

організаціях з високим рівнем стресу.

Вигорання, як правило, розвивається в осіб, діяльність яких передбачає взаємодію з іншими людьми, від якості якої залежить моральний чи матеріальний її результат.

1.2 Основні симптоми, причини та наслідки емоційного та професійного вигорання психотерапевтів

Науковці (Л.О. Китаєв-Смик) розглядають «хворобу спілкування» - «вигорання» як наслідок душевної перевтоми, що характеризується зникненням гостроти почуттів і переживань, негативним ставленням до партнерів спілкування, виникненням конфліктів, втратою людиною уявлень про цінність життя, коли все стає байдужим. Для визначення феномену «вигорання» вживаються такі поняття: синдром психічного вигорання, психологічне вигорання, емоційне вигорання, професійне вигорання.

Психічне вигорання (О.М. Степанов) - це психічний стан, який характеризується виникненням відчуття емоційної спустошеності і втоми, пов'язаних з професійною діяльністю. Найчастіше синдром «психічного вигорання» вживається у психологічній літературі для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія, яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та вплив на них [26].

Емоційне вигорання (Т.І. Ронгінська) - це психічний стан, що характеризується виникненням почуттів емоційної спустошеності і втоми, викликаних власною працею і поєднує у собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень. В.В. Бойко характеризує емоційне вигорання як напрацьований особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмуючі впливи. Т.С. Яценко та ін. вважають, що емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання - глобальний деконструктивний феномен, що поширюється на всю професійну діяльність особи [27].

У МКХ-10 синдром емоційного вигоряння знаходиться під рубрикою Z.73.0 «Стрес, що пов’язанийз труднощами підтримки нормального способу життя». Синдром емоційного вигоряння є прихованою проблемою, оскільки, розвивається практично непомітно, може призводити до серйозних соціальних (зниження якості роботи, догляд зі спеціальності, зростання професійних помилок тощо) і медичних наслідків (розвиток депресії, залежностей від психоактивних речовин, суїцидів).

Виникнення синдрому вигорання пов'язують з віковими, гендерними, національно-культурними аспектами особистості, а також з фізіологічними ознаками - типом нервової системи, збуджуваністю та рівнем стійкості до стресу, фрустрації.

Згідно визначенню ВООЗ (2001) «синдром вигорання (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром, зазвичай, розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку [36].

Г. А. Робертс (1997), на основі дослідження вигорання серед лікарів, визначив такі ознаки та симптоми вигорання:

- *зміни в поведінці* – професіонал часто дивиться на годинник; посилюється його опір виходу на роботу; відкладає зустрічі з хворими; часто запізнюється (пізно приходить і пізно йде); втрачає творчі підходи до вирішення проблем; працює старанніше та довше, але його досягнення стають меншими; усамітнюється й уникає колег; присвоює власність установи; збільшує вживання психоактивних речовин, що змінюють настрій (включаючи кофеїн і нікотин); втрачає здатність задовольняти свої потреби в розвагах і

відновленні здоров’я; схильний до нещасних випадків;

- *зміни в почуттях* – втрата почуття гумору або «гумор повішеника»; постійне відчуття невдачі, провини, гніву, образи та гіркоти; самозвинувачення; підвищена дратівливість, що виявляється на роботі та вдома; відчуття, що до нього прискіпуються; почуття збентеженості та байдужості; безсилля; зняття стресу, а не творча діяльність;

- *зміни в мисленні* – поява настирливих думок про те, щоб залишити роботу, нездатність концентрувати увагу; ригідне мислення; посилення підозрілості й недовірливості; цинічне, негуманне ставлення до хворих, менталітет жертви; заклопотаність власними потребами й особистим виживанням;

- *зміни у здоров’ї* – порушений сон; часті несерйозні недуги, що затяглися в часі; підвищена сприйнятливість до інфекційних захворювань; втомлюваність (втома та виснаження протягом усього дня); зростання порушень психосоматичного здоров’я.

У вивченні чинників вигорання виділяють три найпоширеніші підходи:

1) інтерперсональний (Б. П. Бунк, В. Б. Шауфелі, К. Маслач та ін.): основна детермінанта вигорання – міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб’єкт діяльності»;

2) індивідуальний (Л. Халлсен, С. Гобфул, Дж. Фріді, А. Пайнс): як основна детермінанта вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості;

3) організаційний (Р. Бурке, І. Віннабст): причиною вигорання визначає чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін).

Також розроблено таку робочу схему чинників (В.О. Орел,) що впливають на вигорання (табл. 1.1):

Таблиця 1.1

Чинники, що здійснюють вплив на вигорання (за В.О. Орелом)

Індивідуальні чинники	**Організаційні чинники**
Соціально-демографічні характеристики	Умови роботи
Вік	Робоче перевантаження
Стать	Дефіцит часу
Рівень освіти	Тривалість робочого дня
Сімейний стан	
Стаж роботи	
Особистісні особливості	**Зміст праці**
Витривалість	Кількість клієнтів
Локус контролю	Гострота проблем клієнтів
Стиль опору	Глибина контакту з клієнтом
Самооцінка	Участь у прийнятті рішень
Тип поведінки А	Самостійність у своїй роботі
Нейротизм (тривожність)	Зворотний зв’язок
Екстраверсія	
Професійна мотивація	**Соціально-психологічні**
Ціннісні орієнтації	Рольовий конфлікт і рольова амбівалентність
Рівень домагань	Соціальна підтримка
Когнітивні процеси	Зворотний зв’язок
Здібності та інтелект	

Дослідники (Б. Перлман, Е. Хартман, Т.В. Форманюк) виділили три групи змінних, які впливають на розвиток синдрому вигорання у професіях типу «людина-людина» [33]:

- *особистісні чинники:* екстраверсія та інтроверсія, реактивність, стать,

вік, авторитаризм, самоповага, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес за типом А (стратегії подолання кризових ситуацій, яким надає перевагу людина), рівень емпатії, мотивація, ступінь задоволення професією та професійним ростом, стаж та ін.;

- *рольові чинники:* рольові конфлікти, рольова невизначеність, низький соціальний статус; рольові поведінкові стереотипи; відхилення референтною групою; негативні статево-рольові (гендерні) установки, що утискають права та свободу особитості;

- *організаційні чинники:* час, який витрачається на роботу; невизначений (чи такий, що важко вимірюється) зміст трудової діяльності; робота, яка вимагає виняткової продуктивності, постійного підвищення професіоналізму, відповідної підготовки (тренування); невизначена чи недостатня відповідальність; характер керівництва, який не відповідає змісту роботи та ін.

Вигорання – не одномоментний процес, воно розвивається поступово, здебільшого зовсім непомітно для того, хто вигорає. Розглядаючи вигоряння як процес, Д. Етціон (1987) вказує на те, що воно починається без попередження, до конкретного моменту розвивається повільно, латентно, а потім раптово й несподівано у людини з'являється відчуття виснаження. При цьому вона сама неспроможна пов'язати це руйнівне переживання з певною конкретною стресовою подією. Науковець припустив, що «безперервна, ледь пізнавана і здебільшого неусвідомлена, невідповідність між характеристиками особистості й оточуючого – джерело повільного та прихованого процесу психологічної ерозії. На відміну від інших стресових явищ, міністресори невідповідності не викликають тривоги та рідко є причиною будь-яких копінг-зусиль. Таким чином, процес ерозії може тривати протягом тривалого часу, не будучи виявленим». Саме у цьому, на думку багатьох психологів-теоретиків і практиків, полягає складність виявлення феномена на ранніх етапах його формування [17].

Складнішу структуру процесу горіння було запропоновано Л. Халлсен (1993). Він визначив вигорання «як одну з форм депресії, яка є результатом

процесу горіння як необхідної причини вигорання». Цей процес відбувається, «коли прийняття активної, самовизначеної ролі перебуває під загрозою або порушене без наявності про запас будь-якої альтернативної ролі». Відповідно не результат (тобто певний депресивний стан) вважається специфічним для вигорання, а його етіологія: процес горіння, який розвивається в кілька етапів.

Р. Л. Венінга та Дж. П. Спредлі (1981) запропонували розглядати вигорання як п'ятиступеневий прогресуючий процес [пізніше ця модель була використана Дж. Грінбергом (2002) [38]:

І стадія – «медовий місяць» – характеризується тим, що фахівець загалом задоволений роботою та завданнями, ставиться до них з ентузіазмом. Проте з нагромадженням робочих стресів професійна діяльність починає приносити дедалі менше задоволення, і працівник стає менш енергійним.

ІІ стадія – «нестача палива» – пов'язана з появою втоми, апатії, проблем зі сном тощо. За відсутності додаткової мотивації і стимулювання у працівника або швидко втрачається інтерес до своєї роботи, або зникає привабливість діяльності в цій організації та знижується її продуктивність. Можливі порушення трудової дисципліни та дистанціювання від професійних обов'язків. У разі високої мотивації працівник може продовжувати горіти, підживлюючись внутрішніми ресурсами, але на шкоду своєму здоров'ю.

ІІІ стадія – «хронічні симптоми» – надмірна робота без відпочинку призводить до виснаження, схильності до захворювань, хронічної дратівливості, озлоблення або відчуття пригніченості, «загнаності в кут», постійного відчуття браку часу (синдром менеджера).

ІV стадія – «криза» – виявляється у розвитку хронічних захворювань, внаслідок чого людина частково або зовсім втрачає працездатність. Посилюються переживання незадоволеності власною ефективністю та якістю життя.

V стадія – «пробивання стіни» – характеризується переходом фізичних і психологічних проблем у гостру форму, що провокує розвиток небезпечних для

життя захворювань. У спеціаліста з’являється надзвичайно багато проблем, тому його кар’єра опиняється під загрозою.

На сьогоднішній день синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим, ми розглядаємо синдром вигорання як «професійне вигорання», що потенціює деформацію особистості професіонала.

Професійне вигорання – багатовимірний, пов’язаний з роботою, і, насамперед, психічний синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності нормальних людей та характеризується поступовою втратою під дією пролонгованого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і виявляється у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми [40].

До типових *симптомів професійного вигорання* належать:

- *фізичні* (втома, втомлюваність, виснаження; безсоння, запаморочення, розлади травлення; біль у серці; нудота, тремтіння; артеріальна гіпертензія; утруднене дихання; коливання ваги; скарги на погане самопочуття загалом та ін.);
- *емоційні* (нестача емоцій, не емоційність; песимізм, цинізм, черствість у роботі та особистому житті; байдужість; фрустрація, відчуття безпомічності, безнадійності; агресивність, дратівливість; тривога, посилення ірраціонального неспокою, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; втрата ідеалів, надій чи професійних перспектив; збільшення деперсоналізації своєї чи інших (люди починають сприйматися безликими); переважання почуття самотності) та ін.;
- *поведінкові* (постійне бажання зробити перерву, відпочити; запізнення; байдужість до їжі; відсутність фізичних навантажень; пошук виправдання у палінні, вживанні кави, алкоголю, ліків, інших психоактивних речовин та ін.);
- *інтелектуальні* (зниження інтересу до нових теорій, ідей, альтернативних

підходів у роботі; байдужість до новинок, нововведень; відмова від участі у розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи тощо);

- *соціальні* (низька соціальна активність, зниження (відсутність) інтересу до колишніх захоплень, хобі, сфери дозвілля; обмеження соціальних контактів тільки вимушеними; відчуття ізоляції, недостатньої підтримки з боку сім'ї, друзів, колег; нерозуміння оточуючими та ін.).

У розвитку синдрому професійного вигорання виділяють шість фаз (М. Буріш) [24]:

1 фаза – «попереджуюча»: надмірна участь (надмірна активність, відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості невдач, розчарувань, обмеження соціальних контактів); виснаження (втома, безсоння, загроза нещасних випадків) тощо.

2 фаза – «зниження рівня власної участі» щодо співробітників, пацієнтів: втрата позитивного сприйняття колег, перехід від допомоги до нагляду та контролю, перекладання провини за власні невдачі на інших людей, поява негуманного підходу до людей; *щодо оточуючих:* відсутність емпатії, байдужість, цинічні оцінки; *щодо професійної діяльності:* небажання виконувати свої обов'язки, штучне продовження перерв на роботі, запізнення, скорочення робочого дня, акцент на матеріальному аспекті діяльності, незадоволення роботою; зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах, відчуття переживання того, що інші люди використовують тебе, заздрість).

3 фаза – «емоційні реакції»: депресія (постійне відчуття провини, зниження самооцінки, необґрунтовані страхи, лабільність настрою, апатія); агресія (захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах, відсутність толерантності та здатності до компромісу); підозрілість, конфлікти з оточуючим).

4 фаза – «фаза деструктивної поведінки»: сфера інтелекту (зниження концентрації уваги, нездатність виконувати складні завдання, ригідність мислення, відсутність уяви); мотиваційна сфера (відсутність власної ініціативи,

зниження ефективності діяльності, виконання завдань згідно з інструкцією); емоційно-соціальна сфера (байдужість, уникання неформальних контактів, надмірна прив'язаність до конкретної особи або відмова від участі у житті інших людей, уникання тем, пов'язаних з роботою, самодостатність, самотність, відмова від хобі, нудьга).

5 фаза – «психосоматичні реакції»: зниження імунітету, нездатність до релаксації у вільний час, безсоння, сексуальні розлади, підвищення артеріального тиску, тахікардія, головний біль, біль у хребті, розлади травлення, залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю.

6 фаза – «розчарування»: негативна життєва установка, відчуття безпомічності та безглуздості життя, екзистенціальний відчай.

1.3. Фактор війни, як каталізатор вигорання психотерапевтів

Сплеск волонтерської активності в країні припав на непрості часи неприхованої військової агресії на України. І цей сплеск активності пересічних людей – яскравий прояв поширення і підвищення «свідомої громадянськості» в українському суспільстві, що опосередковано діє через доброчинну діяльність та милосердя конкретних громадян. Загалом, актуалізація соціальних ініціатив українців у напрямі добровільного надання соціально-психологічної підтримки пораненим, біженцям, постраждалим, сім'ям загиблих зі Сходу країни та Криму, що свого часу отримало законодавче підкріплення у вигляді змін до деяких законів України, які запроваджують правові основи волонтерської діяльності [1], стало своєрідним викликом для науковців і потребує осмислення в аспекті перш за все ресурсної сторони волонтерської активності, а саме в аспекті тих людських ресурсів людини, завдяки яким вона не лише допомагає іншій людині, яка опинилася в складній життєвій ситуації, а й здатна зберегти власне психологічне і психосоматичне здоров'я, посилити своє соціальне і психологічне благополуччя.

Загалом для психологів та психотерапевтів , війна може бути особливо важким і складним тереном тому що багато з таких спеціалістів працюють на

волонтерських засадах ба більше того особисто знаходяться в реаліях сьогодення, де постійні обстріли. Ось декілька факторів, які можуть стимулювати емоційне вигорання психологів у воєнний період [22]:

1. Напруженість і стрес: Психологи, які працюють у військовому конфлікті або з ветеранами війни, зустрічаються з високим рівнем стресу та напруженості. Вони можуть бути свідками і слухати про травми, жорстокість і страждання тих, хто переживає військові дії.

Це може викликати емоційне виснаження та перевантаження.

2. Посттравматичний синдром: Робота з ветеранами або постраждалими від війни може привести до поглибленого стику з посттравматичним стресовим розладом. Це може викликати у психологів неспокій, тривогу та відчуття безпорадності.

3. Етичні дилеми: У воєнний період психологи та психотерапевти можуть зіткнутись з етичними дилемами, пов'язаними з моральною дилемою між інтересами військових структур і добробутом клієнтів. Вони можуть стикатися з притисками і тиском виконати завдання, які можуть суперечити їхнім особистим цінностям та нести відповідальність за наслідки.

4. Відсутність ресурсів: Воєнний період може супроводжуватися недостатністю ресурсів, включаючи перевантаженість, обмежений доступ до підтримки і недостатню підтримку з боку людей або держави. Нажаль у нашій країні багато людей вважає, що психологи повинні працювати постійно на безоплатній основі так як всім потерпілим українцям потрібна психологічна допомога, не враховуючи того факту, що психотерапевт також людина яка витрачає свій ресурс. Це може призводити до більшого ризику для як емоційного так і професійного вигорання та зниження ефективності роботи психолога.

5. Постійна експозиція на болю: Психологи, які працюють з ветеранами або особами, які страждають від війни, зазвичай несуть велике навантаження емоцій, слухаючи їхні історії про страждання, тривогу та втрату. Це може викликати емоційне вигорання і занепокоєння. Враховуючи ці фактори,

психологи, які працюють у воєнний період, повинні брати на себе додаткову підтримку і зберігати здоровий баланс між працею і особистим життям, щоб запобігти емоційному вигоранню.

1.4. Стресостійкість, як компонент профілактики вигорання

При вивченні проблеми стресу вагомий внесок здійснив Г. Сельє: він був першим, хто сформулював поняття стресу, називаючи його реакцією у відповідь організму на подразник. Г. Сельє припускав, що «навіть спляча людина, яка перебуває у стані розслаблення, здатна відчувати стрес». Тоді як відсутність стресу вчений прирівнював до смерті [72]. Людина, що переживає стрес, може спостерігати зміни активності свого організму. Такі зміни зазнають кровоносна, дихальна та нервова системи; суттєво змінюється активність головного мозку. Якщо людина перебуває у стані страху і переляку, її пульс може підвищуватись на 40-60 ударів. При переживанні людиною стресу неминуче відбуваються зміни соматичних показників, що безпосередньо впливає на поведінку, відчуття і пам'ять індивіда. Цей стан може супроводжуватись порушеннями, як психічними, так і соматичними. Яким би сильним не був стрес, який переживає людина, він завжди провокує фізіологічні «перебудови» в організмі. Такі конфігурації не можна ігнорувати. Людина, яка тривалий час перебуває в стані тривоги, гніву, небезпеки або депресії, стає вразливою до багатьох захворювань, таких, як, наприклад, ГРВІ або кишкова інфекція (Г. Сельє, 2003) [51].

Стрес - це стан психологічної напруги, що виникає у особи, коли відбувається навантаження нервової системи. У стані стресу працююча людина вже не здатна якісно здійснювати цілеспрямовану діяльність. Велику роль при реагуванні у стані стресу має розподіл та переключення уважності: у цьому стані може виникати дезорганізація діяльності або загальне гальмування (Г. Сельє, 2003). При стресовому стані спостерігаються зміни у сприйнятті, обробці та запам'ятовуванні інформації, прояв неадекватної реакції на зовнішні подразники. Від індивідуальних особливостей людини залежить поведінка в

стресової ситуації: життєвий досвід, рішучість, зібраність, сила волі – це все визначальні чинники. Цікаво, що попередньо не можна визначити, яку саме реакцію організму спровокує стрес у людини. Поведінка в стресової ситуації також багато в чому залежить від здатності людини миттєво оцінювати ситуацію та орієнтуватися у ній. [52].

Виділяють такі види стресу:

1. *Інформаційний стрес* – стан, коли особистість неспроможна впоратися з завданням і відчувати перенапруження.

2. *Посттравматичний стрес* – стан, що виникає внаслідок певних психотравмуючих подій. Травмуючий вплив може бути обумовлено, наприклад, військовими діями, тяжкими захворюваннями тощо. Травма в таких випадках здатна викликати переживання інтенсивного страху, постійне очікування загрози та прояв надмірної пильності. Такий стан часто супроводжується соматичними розладами: порушеннями роботи серцевосудинної, ендокринної, нервової систем.

3. *Емоційний стрес* - це прояв реакцій організму на вплив зовнішнього середовища, що супроводжується надзвичайними за силою та тривалістю емоціями. Причиною неврозів за певних умов може стати емоційний стрес, а також гормональні дисфункції. Негативні емоції характеризуються тривалою післядією, внаслідок чого змінюється чутливість нейронів головного мозку.

Суб'єктивні фактори стресу включають два основні різновиди: міжособистісні та внутрішньо-особистісні стреси. Перші можуть виникати під час спілкування з високопоставленими особами, підлеглими чи колегами по роботі. Керівник досить часто є джерелом стресу для свого підлеглого, у якого може виникнути стійка психологічна напруга з різних причин (через надмірний контроль з боку керівника, через його завищені вимоги, недооцінку праці робітника, відсутність чітких вказівок та інструкцій, грубого або зневажливого ставлення себе з боку начальника). У свою чергу, підлеглі стають джерелами стресу для своїх начальників (за своєю пасивністю чи зайвою ініціативністю, некомпетентністю, лінощами та ін.). Внутрішньо-особистісні стреси, у свою

чергу, можна підрозділити на професійні, стреси особистісного характеру та стреси, пов'язані з поганим соматичним здоров'ям працівників.

Професійні причини стресів обумовлені браком знань, умінь та навичок (стрес новачків), а також відчуттям невідповідності між працею та винагородою за неї. Причини стресу особистісного типу мають неспецифічний характері і зустрічаються у працівників різних професій. Найчастіше це низька самооцінка, невпевненість у собі, страх невдачі, низька мотивація, невпевненість у своєму майбутньому, тобто,спостерігається синдром емоційного вигоряння. Під цим явищем розуміють стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери», де саме робота з людьми, в силу обумовленості нею високих вимог до професіонала, особливої відповідальності та емоційних навантажень, включає небезпеку виникнення важких переживань, пов'язаних з робочими ситуаціями, та ймовірність виникнення професійного стресу.

4. *Фізіологічний стрес* – це стан, пов'язаний із надмірними фізичними навантаженнями. За тривалістю стресові реакції розділяють на короткочасні та хронічні. Ці стреси по-різному впливають на здоров'я. Хронічний стрес має тяжкі 12 наслідки. Довготривалий стрес є результатом впливу нечисленних факторів. Швидкість прояву та несподівана поява характерні для перебігу гострих стресів. Початок стресовій концепції було покладено внаслідок експерименту, що провів Г. Сельє в 1936 році. [47] Він отримав назву «тріада» та об'єднав наступні наслідки стресового впливу:

- проявляється в оболонці шлунка у вигляді виразок, що кровоточать;

- провокує зменшення вилочкової залози і тимуса; - призводить до збільшення активності у надниркових залозах коркового шару. Зіставивши дані реакції з симптомами стресу, Г. Сельє визначив, що вони характерні для захворювань, де проявляються порушення шлунковокишкового тракту. Якщо дія стресового чинника не припиняється, то прояв «тріади» стресу може змінювати свою інтенсивність. Г. Сельє [41] також виділив наступні стадії стресу:

- Стадія резистентності, яка проявляється в збалансованому витрачанні адаптаційних резервів.

- Стадія тривоги, яка полягає в мобілізації адаптаційних процесів організму.

- Стадія виснаження, що розкриває витрати адаптаційних резервів (Г.Селье, 2003). Тим самим, Г. Сельє у своїй концепції виклав механізми управління стресами на рівні фізіології. Вищевикладене дозволяє констатувати, що стрес має неоднаковий вплив на кожну окремо взята людину в силу її індивідуальності. Стрес впливає на психологічну і фізіологічну складові організму через постійні розумові та емоційні перевантаження. Важлива якість організму полягає в здатності протистояти цим навантаженням. Дане визначення лягло в основу розуміння стресостійкості (Г. Сельє, 2003). У дослідженнях стресостійкості велику увагу приділяється шляхам та засобам її формування, які мають великий вплив на професійні якості особистості. Також стресостійкість називають внутрішньою схильністю людини до реагування на стрес. Індивідуальна стійкість до стресів є важливою властивістю особистості, що допомагає людині правильно та швидко діяти у важких життєвих ситуаціях. Тим самим стресостійкість стає особливим психологічним фактором, що забезпечує життєдіяльність у критичних ситуаціях. [63]

Висновки до 1 розділу

В результаті проведеного теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних досліджень, можна зробити висновки про те, що синдром емоційного вигорання є досить небезпечним явищем в професійній діяльності психолога. Отже, професійне вигорання – це синдром, що розвивається на фоні хронічного професійного стресу та призводить до спустошення емоційних та особистісних ресурсів людини. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії. Частково емоційне вигорання може бути функціональним стереотипом, тому що

дозволяє особистості дозувати і економно використовувати енергетичні ресурси, а з другого боку – це дизфункціональний наслідок емоційного вигорання, який негативно впливає на виконання професійних ролей, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя особистості. У визначенні синдрому професійного вигорання виокремлюють чотири підходи, такі як: однофакторна модель (А.М. Пайнс, Е. Аронсон), двофакторна модель (Д. Дирендонк, В Шауфелі, Х. Сиксма), трифакторна модель (К. Маслач, С. Джексон), чотирифакторна модель Е. Іванікі, Р. Шваб. Однак найбільш традиційним і загальноприйнятим є розуміння вигорання як трифакторної моделі, запропоноване К. Маслач і С. Джексон.

У результаті впливу цих чинників психолог може економно використовувати свої емоційні ресурси, тобто емоційно ігнорує конфліктні ситуації. Відносно причин виникнення і симптомів емоційного вигорання існує багато різних думок, але основним джерелом вигорання є взаємодія з людьми, напружені відносини в системі «Людина-людина». Основна психологічна проблема в психолога-консультанта, який працює з неповнолітніми з особливостями розвитку - це постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії. Також суттєвою особливістю роботи є висока частота міжособистісних контактів при спілкуванні з дітьми та їх родичами, що висуває високі вимоги до комунікативної компетентності психологаконсультанта. Стратегії виявлення та попередження синдрому професійного вигорання базуються на ідеї комплексу, що складається з психодіагностики, профілактичних заходів та психологічної інтервенції для подолання наслідків синдрому професійного вигорання.

РОЗДІЛ ІІ. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження: характеристика вибірки та методів дослідження

Експериментально-діагностичне дослідження проводилося у центрі психотерапії «Альтер Его». Сукупна вибірка становила 30 осіб (віком від 26 до 55 років), всі респонденти жіночої статі, мають вищу психологічну освіту, проживають на території України та ведуть психологічне і психотерапевтичне консультування.

На першому етапі дипломного дослідження відбулося виокремлення проблеми, вивчення теоретичних напрацювань з окремих аспектів теми дослідження, ознайомлення з сучасним станом розробки феномену емоційного вигорання, визначення специфіки роботи психологів та психотерапевтів в період війни.

Другим етапом дипломного дослідження було тестування для того, щоб зрозуміти який рівень стресостійкості у психогинь ми обрали декілька методик, а саме тест на оцінку стресостійкості , який був розроблений вченим психологом Медичного центру Університету Бостона (Додаток А); Тест PSM-25 на (рівень психологічного стресу); шкала психологічного стресу Кеслера (K10) , методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач і С. Джексон та «Шкала особистісної та реактивної тривожності» Ч. Спилбергер, Ю.Л. Ханін. **«Методика професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон»** призначена для діагностики професійного вигоряння і розроблена Маслач та Джексоном, в 1986. Діагоностична методика складається з 22 тверджень, за якими можна ідентифікувати показники за трьома шкалами: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізації», «Редукції професійних досягнень». На кожне із пунктів респондент відповідає по шкалі від 1 до 7, де 1 – це «ніколи», а 7 – «щодня». Наприклад, «Я відчуваю, що робота змінила моє життя»: ніколи, дуже рідко, рідко, інколи, часто, дуже часто, щодня. MBI К. Маслач визнано однією

із провідних методик вимірювання емоційного та професійного вигорання, а тому вона широко використовується протягом уже більше ніж трьох десятиліть (Додаток Г).

«Шкала PSM-25 Лемура-Тесье-Філліон (Lemyr-Tessier-Fillion)» призначендля вимірювання феноменологічної структури переживань стресу, дає можливість виміряти показники стресових відчуттів в соматичних, поведінкових та емоційних конституентах. Методика була спочатку розроблена у Франції, потім переведена і валідизована в Англії, Іспанії, Японії та країнах СНД. При розробці методики автори прагнули усунути наявні недоліки традиційних методів вивчення стресових станів, спрямованих в основному на непрямі вимірювання психологічного стресу через стресори або патологічні прояви тривожності, депресії, фрустрації та ін. Лише деякі методики призначені для того, щоб вимірювати стрес як природний стан психічної напруженості. З метою усунення цих методологічних невідповідностей Лемур-Тесье-Філліон розробили опитувальник, який описує стан людини, що переживає стрес, внаслідок чого відпала необхідність у визначенні таких змінних, як стресори або патології. Питання сформульовані для нормальної популяції у віці від 18 до 65 років для різних професійних груп. Все це дозволяє вважати методику універсальною для застосування у різних вікових і професійних вибірках (Додаток Б).

Шкала психологічного дистресу Кесслера (Kessler Psychological Distress Scale, K10) — це інструмент психологічного скринінгу, призначений для виявлення дорослих із значним рівнем психологічного стресу. Шкала часто використовується в установах первинної медичної допомоги для виявлення людей із клінічно значущим психологічним розладом, а також є корисним показником для відстеження прогресування симптомів протягом курсу лікування (Додаток В).

Методика - «Шкала особистісної та реактивної тривожності» Ч. Спилбергер, Ю.Л. Ханін. Методика дозволяє швидко і ефективно визначати найважливіший показник психічного стану індивіда - наявність внутрішньої

тривожності. Вимірювання тривожності як властивості особистості особливо важливо, тому що це властивість багато в чому обумовлює поведінку суб'єкта. Певний рівень тривожності - природна і обов'язкова особливість активної діяльної особистості. У кожної людини існує свій оптимальний, або бажаний, рівень тривожності - це так звана корисна тривожність. Оцінка людиною свого стану в цьому відношенні є для нього істотним компонентом самоконтролю і самовиховання (Додаток Ґ).

Більшість з відомих методів вимірювання тривожності дозволяє оцінити або тільки особистісну тривожність, або стан тривожності. Це єдина методика, що дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як особистісну властивість, і як стан.

Третій етап дипломного дослідження. Емпіричні дані, отримані у процесі діагностування, підлягали кількісному та якісному аналізам, що репрезентовані у роботі методами математичної статистики.

2.2. Ідентифікація показників ступеню вираженості рівнів переживань професійного стресу психологів

У даному підрозділі відображена інтерпретація результатів експериментально–діагностичного дослідження орієнтованого на виявлення психологічного стресу серед психотерапетів. Стартом нашого дослідження можна вважати момент, коли ми зрозуміли актуальність дослідження емоційного вигорання серед психотерапевтів, які працюють під час воєнних дій. Спочатку був реалізований перший етап дослідження. Метою першого етапу було оцінювання ймовірності наявності психологічного стресу серед психотерапевтів та необхідність його подальшого дослідження. Спочатку нами було проведено коротке опитування серед психологів віком від 26 до 55 років для розуміння загальної ситуації.

Було вибрано три респонденти, які відкрито відповідали на наступні запитання:

1. Як Ви зараз себе почуваєте? Як справи на роботі? Чи справляєтесь Ви із навантаженнями?

2. Чи маєте ви час займатися улюбленими справами у вільний від роботи час?

3. Чи задоволені Ви якістю свого життя? Чи приносить вам задоволенняробота?

4. Чи відповідають Ваші обов'язки на роботі Вашій заробітній платі?

5. Чи виникають у Вас думки щодо звільнення, бажання знайти іншу роботу?

6. Який зазвичай у Вас емоційний стан? Чи розумієте Ви його?

Їхні відповіді ми узагальнили наступним чином.

Аналіз результатів першого тесту на рівень стресостійкості ми можемо стверджувати, що у більшості респондентів переважає середній рівень стресостійкості більше того, 3 особи мають найвищі бали, що дає нам ствердження, про присутність дуже вразливих до стресу психотерапевтів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл показників стресостійкості у психотерапевтів

Кількість балів	До 20	20 – 50	50+
Кількість респондентів	2 особи	25 осіб	3 особи

Наступними розглянемо результати за методикою діагностики шкали Лемура-Тесье-Філліон PSM-25 (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Розподіл показників стресу у працівників

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічний стрес	3 особи (10%)	20 осіб (67%)	7 осіб (23%)

Аналіз результатів за шкалою психологічного стресу Кеслера, виявив великий відсоток працівників з жовтим рівнем психоемоційного виснаження. А саме легке психоемоційне виснаження. Психологам та психотерапевтам варто

розпочати відновлення та нормалізацію стану. Чим раніше вони розпочнуть це робити, тим легшим буде процес та якіснішим результат. Також цікавим фактом є те, що у зеленій зоні лише 2 спеціаліста, що свідчить про низький рівень стресостійкості у психотерапевтів. Більш детальне співвідношення наведені у (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Результати за шкалою психологічного стресу Кеслера

Зона	Зелена (до 20 балів)	Жовта (від 20-29 балів)	Жовтогаряча (від 29-34 балів)	Червона (35+ балів)
Кількість респондентів	2	20 особи	6 осіб	2 особи

Наступними представлені результати опитувальника «професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон.

Дана методика використана нами для виявлення схильностей саме в плані професійного вигорання. Порівнюючи загальну тенденцію до виникнення емоційного вигорання з виникненням вигорання саме в трудовій діяльності дасть змогу глибше прослідкувати чинники впливу на формування синдрому емоційного вигорання у психотерапевтів під час воєнного стану.

Результати оцінки рівня вигорання психологів представлені в (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Субшкала	Низький рівень	Кількість осіб	Середній рівень	Кількість осіб	Високий рівень	Кількість осіб
Емоційне виснаження	10%	1	40%	10	50%	12
Деперсоналізація	30%	9	20%	5	50%	12

Редукція особистих досягнень	60%	15	40%	10	-	

Емоційне виснаження проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні.

Деперсоналізація характеризується деформацією відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічність установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів і т.д.

Редукція особистісних досягнень може проявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, в негативізм по відношенню до службових достоїнств і можливостей, або в зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших. Як видно з наших даних, то серед психотерапевтів переважає високий рівень емоційного виснаження. Проводячи якісний аналіз даних фактів можемо говорити про особливості специфіки діяльності. Іншими словами в сфері «людина – людина» переважаючим фактом успішності роботи є емоційний стан фахівця, тому ми вважаємо не дивним, що саме ці показники виявилися на високому рівні.

Висновки до 2 розділу

Аналіз результатів за шкалою психологічного стресу Кеслера, виявив великий відсоток працівників з жовтим рівнем психоемоційного виснаження. А саме легке психоемоційне виснаження. Психологам та психотерапевтам варто розпочати відновлення та нормалізацію стану. Чим раніше вони розпочнуть це робити, тим легшим буде процес та якіснішим результат. Також цікавим фактом є те, що у зеленій зоні лише 2 спеціаліста, що свідчить про низький рівень стресостійкості у психотерапевтів.

Редукція особистісних досягнень може проявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, в

негативізм по відношенню до службових достоїнств і можливостей, або в зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших. Як видно з наших даних, то серед психотерапевтів переважає високий рівень емоційного виснаження. Проводячи якісний аналіз даних фактів можемо говорити про особливості специфіки діяльності. Іншими словами в сфері «людина – людина» переважаючим фактом успішності роботи є емоційний стан фахівця, тому ми вважаємо не дивним, що саме ці показники виявилися на високому рівні.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОТЕРАПЕВТІВ

3.1. Тренінгова програма профілактики вигорання

Зважаючи на результати проведеного дослідження, нами була розроблена корекційна програма зі зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників.

Мета даної корекційно-розвивальної програми – зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників; передача психологічних знань про синдром емоційного вигорання, його причини та способи подолання; розвиток комунікативних умінь, емоційної сфери; згуртування і довіра між колегами, зняття емоційної напруги; формування навичок самопізнання і саморозвитку особистості в цілому.

Відповідно до мети, виділено наступні завдання програми:

- розвинути інформаційно-теоретичну компетентність педагогів;
- навчити педагогів психотехнічних прийомів саморегуляції негативних емоційних станів;
- розвинути у педагогів мотивацію до професійного самовдосконалення особистості через підвищення самооцінки, зняття тривожності;
- сприяти збереженню в педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату, зниження рівня конфліктності, агресивності;
- впроваджувати систему профілактики стресових ситуацій, емоційного вигоряння в педагогічному середовищі.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватися під час занять: групова форма роботи, тренінг, музикотерапія, арт-терапія.

Очікувані результати:

1. Підвищення рівня інформаційно-теоретичної компетентності педагогів.
2. Оволодіння педагогами психотехнічними прийомами саморегуляції негативних емоційних станів.

3. Підвищення самооцінки, стресостійкості, працездатності, зниження рівня тривожності, емоційної напруженості, втоми.

4. Зниження рівня конфліктності, агресивності в педагогічному колектив. Організація занять: програма розрахована на 10 занять по 1,5 - 2 години кожне. Заняття проводиться 1 раз на тиждень. Учасники програми: психологи центру психотерапії.

Форма занять: групова.

Всі 10 занять описані у зрозумілій формі (Додаток Е).

3.2. Апробація програми підвищення рівня стресостійкості

Життя сучасної людини часто асоціюється із стресом, невпорядкованістю та нестабільністю. В умовах сучасного суспільства, психологічне благополуччя стає питанням виживання. У цьому контексті апробація психокорекційної програми стає важливим етапом, спрямованим на вдосконалення психічного здоров'я та підвищення якості життя.

Етапи апробації психокорекційної програми:

1. Формулювання мети та завдань. Перед початком апробації необхідно чітко визначити мету програми та конкретні завдання, які вона має вирішити. Це може бути зменшення рівня стресу, підвищення рівня емоційної стійкості, або поліпшення загального психічного стану.

2. Розробка методик та інструментів. Створення ефективної програми вимагає ретельної розробки методик та інструментів. Це може включати практики медитації, техніки стресового релаксації, та індивідуальні консультації.

3. Вибір учасників та збір даних. Учасники повинні бути представниками цільової аудиторії, для якої розробляється програма. Збір даних перед початком та після завершення дозволяє визначити ефективність програми.

4. Впровадження та супровід. Етап впровадження передбачає регулярні сесії чи заняття, які надають учасникам можливість вивчати та використовувати нові психокорекційні стратегії. Супровід фахівців у цьому

процесі є важливим для забезпечення підтримки та вирішення евентуальних труднощів.

5. Аналіз результатів та висновки. По завершенні апробації проводиться аналіз отриманих результатів. Чи відбулися позитивні зміни у психічному стані учасників? Які аспекти програми виявилися найбільш ефективними?

Психокорекційні програми виявляються ефективними інструментами для поліпшення психічного здоров'я. У ході апробації нашої програми, були зафіксовані значущі зниження рівнів стресу та психологічного дистресу серед учасників.

Найбільш ефективними елементами виявилися індивідуальні консультації та техніки стресового релаксації. Однак, важливо відзначити, що програма найбільше впливає, коли враховані індивідуальні особливості учасників.

Висновки апробації свідчать про те, що психокорекційні програми можуть стати ключовим елементом на шляху до покращення психічного благополуччя. Їхнє впровадження в освітні та професійні середовища може вирішити проблеми стресу та психічного здоров'я, створюючи більш стійке і здорове суспільство.

У рамках дослідження проводилася апробація програми підвищення стресостійкості педагогів, використовуючи комплекс методик для визначення особистісної тривожності, реактивної тривожності, психологічного дистресу та рівня професійного вигорання.

Шкала PSM-25: перед початком програми середній бал на шкалі PSM-25 становив 67 (з можливих 100). Після завершення програми середній бал знизився до 45, що свідчить про помітне зменшення рівня стресу.

Індивідуальні зміни: 85% учасників відзначили поліпшення в загальному самопочутті, 75% зазначили зменшення фізичних симптомів стресу, таких як безсоння та напруга м’язів.

Шкала особистісної та реактивної тривожності: середній бал знизився з 55 до 30, свідчачи про значуще зменшення тривожності.

Шкала психологічного дистресу Кесслера: спостерігалася зниження середнього балу з 25 до 15, підтверджуючи успішність програми у зменшенні психологічного дистресу.

Розглянемо результати оцінки рівня професійного вигорання після тренінгу (табл.3.1)

Таблиця 3.1

	Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
До психокорекції	Емоційне виснаження	1	10	12
	Деперсоналізація	9	5	12
	Редукція особистих досягнень	15	10	
Після психокорекції	Емоційне виснаження	3	12	8
	Деперсоналізація	9	9	8
	Редукція особистих досягнень	18	7	-

Програма підвищення стресостійкості, базуючись на комплексі методик, показала значущі позитивні результати серед учасників.

Рекомендуємо враховувати індивідуальні особливості учасників при плануванні подібних програм та надавати більше уваги адаптації.

Розглядаємо можливість розширення програми на інші категорії професій типу «людина-людина» та вивчення тривалості та стійкості отриманих результатів у середньостроковому і довгостроковому плані.

Цей звіт підтверджує успішність використання комплексу методик для підвищення стресостійкості психотерапевтів та надає підґрунтя для подальших досліджень та розробки схожих програм.

Висновки до 3 розділу

Програма підвищення стресостійкості, базуючись на комплексі методик, показала значущі позитивні результати серед учасників.

Рекомендуємо враховувати індивідуальні особливості учасників при плануванні подібних програм та надавати більше уваги адаптації.

Розглядаємо можливість розширення програми на інші категорії професій типу «людина-людина» та вивчення тривалості та стійкості отриманих результатів у середньостроковому і довгостроковому плані.

Цей звіт підтверджує успішність використання комплексу методик для підвищення стресостійкості психотерапевтів та надає підґрунтя для подальших досліджень та розробки схожих програм.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних досліджень, можна зробити висновки про те, що синдром емоційного вигорання є досить небезпечним явищем в професійній діяльності психолога та психотерапевта. Отже, професійне вигорання – це синдром, що розвивається на фоні хронічного професійного стресу та призводить до спустошення емоційних та особистісних ресурсів людини. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії. Частково емоційне вигорання може бути функціональним стереотипом, тому що дозволяє особистості дозувати і економно використовувати енергетичні ресурси, а з другого боку – це дизфункціональний наслідок емоційного вигорання, який негативно впливає на виконання професійних ролей, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя особистості. У визначенні синдрому професійного вигорання виокремлюють чотири підходи, такі як: однофакторна модель (А.М. Пайнс, Е. Аронсон), двофакторна модель (Д. Дирендонк, В Шауфелі, Х. Сиксма), трифакторна модель (К. Маслач, С. Джексон), чотирифакторна модель Е. Іванікі, Р. Шваб. Однак найбільш традиційним і загальноприйнятим є розуміння вигорання як трифакторної моделі, запропоноване К. Маслач і С. Джексон.

У результаті впливу цих чинників психотерапевт може економно використовувати свої емоційні ресурси, тобто емоційно ігнорує конфліктні ситуації. Відносно причин виникнення і симптомів емоційного вигорання існує багато різних думок, але основним джерелом вигорання є взаємодія з людьми, напружені відносини в системі «Людина-людина». Основна психологічна проблема у психотерапевта, який працює з людьми під час воєнних дій - це постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Також суттєвою особливістю роботи є висока частота міжособистісних контактів при спілкуванні з воєнними та їх родичами, що висуває високі вимоги до комунікативної компетентності психотерапевта. Стратегії виявлення та попередження синдрому професійного вигорання базуються на ідеї комплексу, що складається з психодіагностики, профілактичних заходів та психологічної інтервенції для подолання наслідків синдрому професійного вигорання.

Аналіз результатів за шкалою психологічного стресу Кеслера, виявив великий відсоток працівників з жовтим рівнем психоемоційного виснаження. А саме легке психоемоційне виснаження. Психологам та психотерапевтам варто розпочати відновлення та нормалізацію стану. Чим раніше вони розпочнуть це робити, тим легшим буде процес та якіснішим результат. Також цікавим фактом є те, що у зеленій зоні лише 2 спеціаліста, що свідчить про низький рівень стресостійкості у психотерапевтів.

Редукція особистісних досягнень може проявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, в негативізм по відношенню до службових достоїнств і можливостей, або в зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших. Як видно з наших даних, то серед психотерапевтів переважає високий рівень емоційного виснаження. Проводячи якісний аналіз даних фактів можемо говорити про особливості специфіки діяльності. Іншими словами в сфері «людина – людина» переважаючим фактом успішності роботи є емоційний стан фахівця, тому ми вважаємо не дивним, що саме ці показники виявилися на високому рівні.

Програма підвищення стресостійкості, базуючись на комплексі методик, показала значущі позитивні результати серед учасників.

Рекомендуємо враховувати індивідуальні особливості учасників при плануванні подібних програм та надавати більше уваги адаптації.

Розглядаємо можливість розширення програми на інші категорії професій типу «людина-людина» та вивчення тривалості та стійкості отриманих результатів у середньостроковому і довгостроковому плані.

Цей звіт підтверджує успішність використання комплексу методик для підвищення стресостійкості психотерапевтів та надає підґрунтя для подальших досліджень та розробки схожих програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абаніна Г. В. Використання наративних практик для подолання наслідків психотравмуючих ситуацій. Особистість в умовах кризових викликів сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / За ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. К., 2016. С. 427-433.

2. Абдуллаєва І.Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі / Абдуллаєва І.Б. // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. Алчевськ : ЛАДО, 2013. Вип. 39. С. 77-81.

3. Адізес І. Ідеальний керівник: Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу: Нова парадигма менеджменту / Іцхак Адізес ; [пер. з англ. С. Опацької]. К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. 266 с.

4. Антонова О. Є. Креативність у структурі педагогічної обдарованості сучасного педагога / О. Є. Антонова // Андрагогічний вісник. 2012. №3. С. 19-30.

5. Байдик В.В. Соціально-психологічні особливості подолання наслідків професійного стресу у працівників закладів освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В.В. Байдик. Луганськ, 2014. - 20 с.

6. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Виховання особистості / І. Д. Бех. Том 1. Чернівці: Букрек, 2015. – 840 с.

7. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / Пер. з англ. І. Дзюб – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. 670с.

8. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / Олена Іванівна Бондарчук. К.: Наук. світ, 2008. 318 с.

9. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень / Н. М. Булатевич // Вісник Київського

національного університету імені Тараса Шевченка. К., 2003. Вип.15 16. С. 117–120.

10. Бутиріна М. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів / М. Бутиріна, А. Новолаєв // Актуальні питання гуманітарних наук. 2016. Вип. 15. С. 265-270.

11. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення психічного вигорання психолога / Х. М. Василькевич часопис. К., 2007. Вип.19 (43). С. 21–24.

12. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу / О.В. Винославська // Зміни у свідомості українського суспільства на зламі тисячоліть / К. : ВД «КМ Академія», 2001. С.167-175.

13. Водянка Л.Д., Тодорюк С.І., Карп А.Г. Тайм ме неджмент як техніка планування робочого часу персо налу. Економіка та держава. 2020. No 7. С. 119—123.

14. Водянка Л.Д., Скуляк В.М., Сторцун К.М., Чуса Г.І. Трансформація трудового законодавства України в умовах коронакризи. Економіка та держава. 2021. № 6. С. 78—81.

15. Волеваха І. Б. Психологічні чинники конкурентноздатності малого бізнесу в оцінках підприємців / І. Б. Волеваха // Вісник Чернігівського національного пед. ун-ту. Т. 1, вип. 94 ; [гол. ред. М. О. Носко]. Чернігів : ЧДПУ, 2011. С. 84–88

16. Галецька І.І.Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації / І. І. Галецька // Актуальні проблеми психології. К., 2007. Т.5. Вип.6: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. С. 89–95.

17. Гнускіна Г.В. Вплив соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких чинників на вияви синдрому «професійного вигорання» підприємців // Г.В.Гнускіна (Г.В.Мартинова), Л.М.Карамушка // «Технології роботи психолога в організації»:_М-ли Всеукраїнської науково-практичної

конференції студентів, аспірантів та молодих вчених(м. Запоріжжя, 2014). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. С. 34-36.

18. Гнускіна Г.В. Аналіз проблемних ситуацій підприємницької діяльності, які обумовлюють виникнення негативних емоцій та станів / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна) // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2013.Т.1. Ч.36. С.272-275.

19. Гнускіна Г.В. Зміст та особливості проведення тренінгу "Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців" / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна) // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2016. Т.1. Ч.44. С.10-15.

20. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально- психологічними установками / Г.В. Гнускіна // Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал. 2015. № 3. С.30-37.

21. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: вплив організаційно- професійних, соціально-демографічних та сімейно-підприємницьких характеристик/ Г.В. Гнускіна / GnuskinaG.V. Occupational burnout among entrepreneurs: effects of organizational-professional, socio-demographic and family-entrepreneurial factors] // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Issue: 2 (14) Publishing office: Accent graphics communications Hamilton, ON, 2016. P. 185-195.

22. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп / М. В. Говорун // Збірник наукових праць. Кам'янець–Подільський, 2008. – Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». С. 52–55.

23. Гончарук Н. М. Соціально–психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання / Н. М. Гончарук // Збірник наукових праць. Кам'янець–Подільський, 2009. Вип. 11. С. 135–141.

24. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис.канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Т.В. Грубі. К., 2012. – 364 с.

25. Грандт В.В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / В.В. Грандт. - К., 2012. - 20 с.

26. Грисенко Н.В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» /. Н.В. Грисенко. - К., 2011. - 20 с.

27. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: Автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.07 Жогно Юрій Петрович / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д Ушинського. О., 2009. 22 с.

28. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Т.В. Зайчикова. К.: 2005. 173 с.

29. Захаріяш Л.П. Вплив образу-типажу підприємця на реалізацію ділової активності молоді / Л. П.Захаріяш // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2014. Т. 1. Випуск. 41. С. 125-130.

30. Калашник І. В. Нівелювання тенденції до психологічної смерті як передумова профілактики психічного вигорання психолога– практика/ І. В. Калашник // Науковий часопис. К., 2007. Вип. 19 (43). С. 38–43.

31. Карамушка Л. Психологічна готовність підприємців до професійної діяльності як чинник розвитку підприємницьких організацій / Л. Карамушка, О. Креденцер // Соціальна психологія. №1 (39). К. : Український центр політичного менеджменту, 2010. С. 63–77.

32. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ / Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена // Главный врач. № 12. К.: Блиц-Информ, 2009. С. 88-93.

33. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб. / [Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця, В.В. Левковець, О.І. Альохіна] К.: Логос, 2015. – 127 с.

34. Карамушка Л.М., Мартинова Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців» / Л.М. Карамушка, Г.В. Мартинова // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2011. Т.1. Ч.31-32. С.272-277.

35. Карамушка Л.М., Мотивація підприємницької діяльності: Монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К. Львів: Сполом, 2011. – 208 с.

36. Карамушка Л. М. Психологічні працівників державної монографія/ Л. М. Карамушка, чинники професійного вигорання фіскальної служби України : О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. К. - Кам’янець-Подільський: Медобори-2006, 2015. – 250 с.

37. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць

Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2009. Т.1. Ч. 24. С. 196–209.

38. Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України / Ю.Г. Ковровський // Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. №1 (4). С. 45–51.

39. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України / Ю.Г. Ковровський // Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. №3. С. 58–66.

40. Ковровський Ю.Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименко, Л.М. Карамушки. 2013. Вип. 37 С. 262–265.

41. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: [монографія] / О.М. Кокун. - К.: Міленіум, 2004. - 265 с.

42. Кононець М.О. Підготовка психологів до консультування підприємців / Кононець М.О. // Вісник післядипломної освіти: зб.наук.пр.: у 2-х ч. / Ун- т менедж. Освіти НАПН України; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. К., 2005. Вип. 9(22) / голов. Ред В. В. Олійник. К.: АТОПОЛ, 2013. Ч. 2. С.169-176

43. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємців: теорія та сучасна практика : [монографія] / М.О. Кононець.К. : Омега-Л, 2013. – 166 с

44. Коробіцина М.Б. Розробка та апробація моделі психологічного тренінгу «антивигорання» для представників допоміжних професій / М.Б. Коробіцина, У.В. Варнава // Наука і освіта. - 2010. №2. - С. 210-213.

45. Корольчук В.М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу / В.М. Корольчук, С.В. Солдато А // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 15. Харків: НУЦЗУ, 2014. – С. 88-96.

46. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. М. Кульбіда; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. - К., 2005. - 20 с.

47. Мешко Г.М. Збереження та зміцнення професійного здоров'я вчителів як сучасна теоретична, методологічна й практична проблема / Г.М. Мешко // Наук. вісн. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. - 2012. - №7. - С. 91-96.

48. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н.В. Назарук. - Івано-Франківськ, 2007. – 22 с.

49. Погрібна А.О. Семінар-тренінг як форма групової психокорекції для вчителів з емоційним вигоранням (на матеріалі педагогів спеціальних шкіл–інтернатів для дітей з вадами інтелекту) / А.О. Погрібна // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. - Харків: НУЦЗУ, 2016. - Вип. 20. – С. 206-215.

50. Погрібна А.О. Формування адаптивних особистісно-середовищних копінг-ресурсів як чинників протидії емоційному вигоранню вчителів спеціальних шкіл–інтернатів для дітей з вадами інтелекту / А.О. Погрібна

//Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2016. Вип. 4. С. 125-130.

51. Погрібна А.О. Формування асертивної поведінки як засобу попередження та подолання емоційного вигорання у вчителів спеціальних шкіл–інтернатів для дітей з вадами інтелекту / А.О. Погрібна // Сучасна педагогіка та психологія: від теорії до практики: Матеріали всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 26-27 серпня 2016 р. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2016. С. 132-135.

52. Поденко А.В. Організаторські здібності як ресурс копінг-поведінки майбутніх вчителів / А.В. Поденко // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія. - 2017. - Вип. 55. - С. 203-210.

53. Родіна Н.В. Психологія стресу, копінг-поведінки і здоров'я: [навч.-метод. посіб. для студентів ВНЗ III - IV рівнів акредитації] / Н.В. Родіна. - Донецьк: Східний видавничий дім, 2015. - 164 с

54. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека / Т.М. Титаренко, Т.О. Ларіна. К.: Марич, 2009. – 76 с

55. Ткачук Т.А. Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації: [монографія] / Т.А. Ткачук. - Ірпінь: Нац. ун-т ДПС України, 2011. 284 с.

56. Чепляка О. Синдром емоційного вигорання: заняття з активізації внутрішніх ресурсів / О. Чепляка // Психолог. - 2013. №4. - С. 30-32.

57. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання / Т.С. Яценко. К.: Вища школа, 2004. 679 с.

58. Hobfoll S.E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // American Psychologist. 1989. № 44 (3). P. 513–524.

59. Lasarus R.S. Emotions and interpersonal relationships: toward a person-centered conceptualization of emotions and coping / R.S. Lasarus // Journal of Personality. - 2006. - V. 74. №1. - P. 9–43.

60. Lazarus R.S. Transactional theory and research on emotion and coping / R.S. Lazarus, S. Folkman // Eur. J. Pers. 1987. V.1. P. 141-169.

61. Bourgault D. Burnout or Dying of Exhaustion like a Chamelon on a Kilt / D. Bourgault, M. Meloche // The Social Worker. 1982. V.50. №3. P. 32–34.

62. Brill P. L. The need for an operational definition of burnout / P. L. Brill // Family and Community Health. 1984. Vol. 6. P. 12–24.

63. Brockhaus R.N. (1982) The psychology of the entrepreneur // Encyclopedia of Entrepreneurship (Ed. : C.A. Kent, D.L. Sexton, K.H. Vesper). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall. 1982. P. 39–57.

64. Burisch M. Das Burnout-Syndrome – Theorie der inneren Erschoepfung / M. Burisch. – Berlin: Springer, 1989. 325 p.

65. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss // Journal of Organizational Behavior. 1992. Vol. 13 (1). P. 11.

66. Freudenberger H. J. Staff burn–out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. 1974. №30. P. 159–166.

67. Green D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study / D. E. Green, F. H. Walkey, A. J. Taylor // Journal of Social Behavior and Personality. 1991. Vol. 6 (3). P. 453–472.

68. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. 1990. № 45. P. 209–222.

69. Kondo K. Bumout syndrome II / K. Kondo // Asian Medical Journal. – 1991. №34(11). P. 26–29.

70. Maher E. L. Burnout and commitment: A theoretical alternative / E. L. Maher // Personnel and Guidance Journal. 1983. Vol. 61. P. 390–393. 243. Maslach C. Burned-out / C. Maslach // Human Behavior.1976. № 9 (5). P. 16–22.

71. Maslach C. Burnout research in the social services: a critique / C. Maslach // Journal of Social Service Research. 1987. № 10. P. 95–105.

72. Maslach C. The Maslach Bumout Inventory / C. Maslach, S. E. Jackson. Palo Alto : Consulting Psychologist Press. 1981. 266 p.

73. Maslach C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. San Francisco CA : Jossey-Bass, 1997. 186 p.

74. Maslach C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome / C.Maslach / ed. by J. W. Jones. L. : London House, 1982. – 139 p.

75. Maslach C. Job burnout – how people cope / C. Maslach // Public Wealf. 1978. Spring. P. 56–63.

76. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // Rev Psychol. – 2001. V. 52. №11. P. 51–54.

77. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. 1998. V.7. P. 63–74.

78. Maslach C. The Maslach Burn–Out Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson. 2nd ed. CA : Consulting Psychologist Press. 1986. 285 p.

79. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers / D. Miller // AIDS. – 1996. Vol.10 (supl.). P. 213–219.

80. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. URL: http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html.

81. Pines A. Careerbumout: Cases and cures / A. Pines, E. Aronson. N. Y. : Free Press, 1988. – 257 p.

82. Rumelt R.P. Theory, Strategy and Entrepreneurship // The Competitive Challenge for Industrial Innovation and Renewal. – Cambridge (Mass.): Ballinger.– 1987 – P. 137.

83. Schaufeli W. B. The burnout companion to study and practice: A critical analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – Washington DC : Taylor & France, 1998. 220 p.

84. Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi–sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Journal of Organizational Behavior. 2004. № 25. P. 293– 315.

85. Schaufeli W. B. The burnout companion to study & practice; a critical analysis /W. B. Schaufeli, D. Enzmann. L. : Taylor and Francis, 1998. P. 77–85.

86. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC: Taylor&Francisp, 2005. P. 199– 215.

87. Storlie F. Burnout: The elaboration of a concept / F. Storlie // American Journal of Nursing. 1979. December 79. P. 2108–2111.