

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
Кафедра мовної та психолого-педагогічної підготовки

Допущено до захисту

Завідувач кафедри  
д. психол. н., професор Ю. О. Асєєва

\_\_\_\_\_  
(підпис)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2026 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

Зі спеціальності \_\_\_\_\_ 053 Психологія \_\_\_\_\_  
(шифр та найменування спеціальності)

За освітньою програмою \_\_\_\_\_ «Психологія» \_\_\_\_\_  
(назва освітньої програми)

На тему: **«ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У  
ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ»**

**Виконавець:**

студентка 4 курсу факультету ЦЗФН

\_\_\_\_\_ Григоренко Софія Ігорівна

/підпис/

**Науковий керівник**

Кандидат психологічних наук,

старший викладач кафедри МППП

\_\_\_\_\_ Яцишина Анастасія Миколаївна

/підпис/

Одеса – 2026

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                              | <b>3</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....</b>                | <b>7</b>  |
| 1.1. Поняття та сутність професійного вигорання у психологічній науці.....                                                     | 7         |
| 1.2. Особливості професійної діяльності у соціономічних професіях та їх вплив на психоемоційний стан фахівців.....             | 10        |
| 1.3. Психологічні чинники виникнення професійного вигорання у працівників соціономічної сфери.....                             | 19        |
| 1.4. Теоретичні моделі та підходи до вивчення синдрому професійного вигорання .....                                            | 25        |
| <b>Висновки до розділу 1.....</b>                                                                                              | <b>29</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....</b> | <b>33</b> |
| 2.1. Організація та методологічне забезпечення емпіричного дослідження.....                                                    | 23        |
| 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження професійного вигорання у працівників соціономічних професій.....          | 36        |
| 2.3. Аналіз взаємозв'язку між показниками професійного вигорання та копінг-стратегіями працівників соціономічних професій..... | 40        |
| 2.4. Психологічні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання.....                                      | 43        |
| <b>Висновки до розділу 2.....</b>                                                                                              | <b>47</b> |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>                                                                                                           | <b>49</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                         | <b>53</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                            | <b>59</b> |

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасному суспільстві професійна діяльність у соціономічній сфері набуває особливого значення, оскільки вона безпосередньо пов'язана з наданням допомоги людям, вирішенням соціальних проблем та підтримкою різних категорій населення. До соціономічних професій належать діяльності, спрямовані на роботу з людьми, зокрема професії психологів, педагогів, соціальних працівників, медичних працівників, правоохоронців та інших фахівців, чия професійна діяльність передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію. Постійне емоційне навантаження, необхідність прийняття відповідальних рішень, високий рівень соціальної відповідальності та робота з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, можуть призводити до значного психоемоційного виснаження фахівців.

Однією з найбільш актуальних проблем сучасної психології праці є синдром професійного вигорання, який розглядається як стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресових факторів. Професійне вигорання проявляється у зниженні професійної мотивації, емоційному відчуженні, втраті інтересу до роботи, зниженні ефективності професійної діяльності та негативному ставленні до клієнтів або колег. Дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців свідчать, що працівники соціономічних професій належать до групи підвищеного ризику щодо розвитку цього синдрому, що зумовлено специфікою їх професійної діяльності, високим рівнем емоційної включеності у проблеми інших людей та постійним психологічним навантаженням. [2, с. 455]

Особливої актуальності проблема професійного вигорання набуває в умовах сучасних соціальних трансформацій, зростання рівня соціальної напруги, кризових явищ та підвищених вимог до професійної діяльності фахівців допомагаючих професій. У таких умовах працівники соціономічної сфери

змушені працювати в ситуації підвищеного стресу, що значно підвищує ризик формування професійного вигорання та негативно впливає як на їхній психологічний стан, так і на ефективність надання допомоги людям. Саме тому вивчення психологічних аспектів професійного вигорання, визначення факторів його виникнення та розробка ефективних шляхів профілактики і подолання є важливим науковим та практичним завданням сучасної психології.

Актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю поглибленого вивчення психологічних чинників формування синдрому професійного вигорання у працівників соціономічних професій, а також потребою у розробці практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання цього явища з метою збереження психологічного благополуччя фахівців та підвищення ефективності їх професійної діяльності.

**Метою дослідження** є вивчення психологічних аспектів професійного вигорання у працівників соціономічних професій та розробка рекомендацій щодо його профілактики і подолання.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення феномену професійного вигорання у психологічній науці.
2. Розглянути особливості професійної діяльності працівників соціономічних професій та визначити фактори, що сприяють виникненню професійного вигорання.
3. Дослідити рівень прояву професійного вигорання у працівників соціономічної сфери.
4. Виявити психологічні чинники, що впливають на розвиток професійного вигорання у фахівців допомагаючих професій.
5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики та подолання синдрому професійного вигорання у працівників соціономічних професій.

**Об'єктом дослідження** є професійна діяльність працівників соціономічних професій.

**Предметом дослідження** є психологічні аспекти професійного вигорання у працівників соціономічних професій.

**Методи дослідження.**

У процесі дослідження було використано комплекс методів, що включає як теоретичні, так і емпіричні підходи. До теоретичних методів належали аналіз, узагальнення та систематизація наукової літератури з проблеми професійного вигорання, що дозволило визначити основні підходи до вивчення даного феномену, його структуру та чинники формування.

Емпірична частина дослідження передбачала використання психодіагностичних методик, спрямованих на визначення рівня професійного вигорання та особливостей психоемоційного стану працівників соціономічної сфери. Зокрема, було застосовано такі методики:

- методика діагностики рівня професійного вигорання В.В. Бойко, яка дозволяє визначити стадії формування синдрому вигорання (напруження, резистенції та виснаження);
- опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI), спрямований на дослідження основних компонентів синдрому вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень;
- опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса та С. Фолкмана, який дозволяє визначити основні способи подолання стресових ситуацій та особливості психологічної адаптації особистості.

Застосування зазначених методик дало змогу комплексно дослідити прояви професійного вигорання, а також психологічні механізми подолання стресових ситуацій у працівників соціономічної сфери.

**База дослідження.** Емпіричне дослідження проводилося серед працівників соціономічних професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивною взаємодією з

людьми. У дослідженні взяли участь фахівці різних сфер соціономічної діяльності, зокрема психологи, педагоги та соціальні працівники. Загальна вибірка склала 40 респондентів віком від 23 до 55 років, які мають різний стаж професійної діяльності.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження були представлені у форматі наукової статті на XXIII «Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях» (24-25 квітня, 2026 рік), на тему: «Психологічні аспекти формування синдрому професійного вигорання у працівників соціономічної сфери».

**Структура роботи.** Робота включає вступ і два розділи - теоретичний та емпіричний, які поділені на підрозділи та завершуються підсумковими висновками. Загальні висновки, список джерел і додатки становлять підсумкову частину. Загальний обсяг - 70 сторінок, основний зміст - 45 сторінок. Містить 5 таблиць. У списку джерел - 55 найменувань.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

### **1.1. Поняття та сутність професійного вигорання у психологічній науці**

У сучасних умовах розвитку суспільства проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності, оскільки професійна діяльність дедалі частіше пов'язана з підвищеним рівнем психоемоційного навантаження, відповідальності та інтенсивною міжособистісною взаємодією. Особливо це стосується представників соціономічних професій, діяльність яких безпосередньо пов'язана з роботою з людьми, наданням допомоги, підтримки та вирішенням соціальних проблем. До таких професій належать психологи, педагоги, соціальні працівники, медичні працівники, правоохоронці, консультанти та інші фахівці, які у своїй роботі щоденно стикаються з емоційно насиченими ситуаціями, проблемами клієнтів або пацієнтів. [6, с. 293]

У психологічній науці феномен професійного вигорання розглядається як один із різновидів професійної деформації особистості, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та перевантаження. Це складний психоемоційний стан, який характеризується поступовим виснаженням внутрішніх ресурсів людини, зниженням рівня професійної мотивації, емоційним відчуженням та зниженням ефективності професійної діяльності.

Термін «професійне вигорання» був уперше введений американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році. [1, с. 353] Дослідник використовував цей термін для опису стану емоційного та фізичного виснаження, який спостерігався у працівників соціальної сфери, що працювали з людьми, які потребували допомоги. На думку Г. Фрейденбергера, синдром вигорання виникає як результат надмірної відданості роботі, високих очікувань щодо професійної діяльності та тривалого перебування в умовах емоційного напруження.

Подальший розвиток дослідження феномену професійного вигорання пов'язаний із працями американських психологів Крістіни Маслач та Сьюзан Джексон. Саме вони запропонували одну з найбільш відомих і широко використовуваних у сучасній психології моделей професійного вигорання. Згідно з цією моделлю, синдром професійного вигорання складається з трьох основних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. [9, с.132]

Емоційне виснаження розглядається як центральний компонент синдрому вигорання. Воно проявляється у відчутті психологічної втоми, втрати енергії, апатії та неможливості продовжувати виконувати професійні обов'язки з тією ж ефективністю, що й раніше. Людина відчуває емоційне спустошення та втрату внутрішніх ресурсів, що негативно позначається на її професійній діяльності.

Другим компонентом є деперсоналізація, яка проявляється у формуванні негативного, байдужого або навіть цинічного ставлення до людей, з якими пов'язана професійна діяльність. У представників соціономічних професій деперсоналізація може проявлятися у дистанціюванні від клієнтів, зниженні рівня емпатії та формальному виконанні професійних обов'язків.

Третім компонентом синдрому є редукція професійних досягнень, яка характеризується зниженням відчуття професійної компетентності, незадоволенням результатами власної діяльності та зниженням самооцінки. Працівник починає сумніватися у власних професійних можливостях, втрачає впевненість у собі та відчуває зниження мотивації до професійної діяльності. [11, с. 168]

У сучасній психологічній літературі професійне вигорання розглядається як багатовимірний процес, що формується під впливом комплексу психологічних, соціальних та організаційних факторів. Дослідники наголошують, що розвиток синдрому вигорання не відбувається миттєво, а є результатом тривалого накопичення стресових переживань та перевантаження.

Значний внесок у дослідження проблеми професійного вигорання зробили також такі науковці, як В. Бойко, А. Пайнс, Е. Аронсон, М. Буріш та інші. Зокрема, В. Бойко розглядає професійне вигорання як психологічний захисний механізм, який формується у відповідь на хронічний стрес у професійній діяльності. Згідно з його підходом, синдром вигорання розвивається поступово та проходить декілька стадій: стадію напруження, стадію резистенції та стадію виснаження.

Стадія напруження характеризується появою перших ознак професійного стресу, підвищеної тривожності, незадоволення професійною діяльністю та переживанням психологічного дискомфорту. На цьому етапі людина ще здатна компенсувати негативні переживання за рахунок внутрішніх ресурсів, проте поступово ці ресурси починають виснажуватися.

Стадія резистенції проявляється у формуванні психологічного захисту, який дозволяє людині частково адаптуватися до стресових умов професійної діяльності. На цьому етапі можуть виникати такі прояви, як емоційне дистанціювання, зниження емпатії та прагнення обмежити контакти з клієнтами або колегами. [13, с. 96]

Останньою стадією є стадія виснаження, яка характеризується значним зниженням психоемоційних ресурсів, апатією, хронічною втомою, емоційною байдужістю та зниженням професійної ефективності.

У контексті соціономічних професій проблема професійного вигорання має особливе значення, оскільки ефективність роботи фахівців цієї сфери значною мірою залежить від їхнього психологічного стану, рівня емпатії, комунікативних навичок та здатності до емоційної підтримки інших людей. Тривале перебування у стані професійного стресу може призводити не лише до зниження ефективності професійної діяльності, але й до негативних змін у структурі особистості фахівця. [22, с. 90-92]

Важливим аспектом дослідження професійного вигорання є визначення факторів, що сприяють його виникненню. Серед основних причин розвитку

синдрому вигорання дослідники виділяють високий рівень емоційного навантаження, надмірну відповідальність, дефіцит часу, недостатню підтримку з боку керівництва або колег, низький рівень професійної автономії та обмежені можливості професійного розвитку.

Крім того, значну роль у формуванні професійного вигорання відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості, зокрема рівень стресостійкості, тип темпераменту, особливості мотиваційної сфери, рівень емоційної чутливості та здатність до саморегуляції. Люди з високим рівнем відповідальності, перфекціонізму та прагненням до постійного професійного самовдосконалення можуть бути більш схильними до розвитку синдрому професійного вигорання.

Таким чином, професійне вигорання є складним психологічним феноменом, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Вивчення цього явища має важливе значення для розуміння психологічних особливостей професійної діяльності представників соціономічних професій та розробки ефективних заходів профілактики і подолання професійного вигорання.

## **1.2. Особливості професійної діяльності у соціономічних професіях та їх вплив на психоемоційний стан фахівців**

У сучасній психології праці значна увага приділяється вивченню особливостей професійної діяльності представників соціономічних професій. Соціономічні професії належать до типу професій «людина - людина», що передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, надання допомоги, консультування, навчання або соціальну підтримку. До цієї групи професій належать педагоги, психологи, соціальні працівники, медичні працівники, правоохоронці, працівники соціальних служб, консультанти, менеджери з

персоналу та інші фахівці, діяльність яких пов'язана з активною комунікацією та міжособистісною взаємодією.

Особливістю соціономічних професій є те, що їх ефективність значною мірою залежить не лише від рівня професійної підготовки спеціаліста, але й від його особистісних якостей, комунікативних навичок, емоційної стабільності та здатності до емпатії. Представники цих професій повинні вміти встановлювати контакт з людьми, розуміти їхні потреби, емоційні стани та мотиви поведінки, а також надавати підтримку у складних життєвих ситуаціях. Це обумовлює підвищені вимоги до особистості фахівця, його психологічної зрілості, здатності до саморефлексії та емоційної регуляції.

Соціономічні професії, до яких належать психологи, педагоги, соціальні працівники, лікарі, правоохоронці та інші спеціалісти, пов'язані з постійною міжособистісною взаємодією. Саме ця взаємодія є центральним елементом професійної діяльності, оскільки результат роботи безпосередньо залежить від якості комунікації. Успішна професійна діяльність у цій сфері передбачає не лише наявність спеціальних знань і навичок, але й здатність до ефективної міжособистісної взаємодії, що включає розуміння психологічних особливостей інших людей, їхніх емоційних реакцій та поведінкових стратегій.

Ефективне спілкування у соціономічних професіях передбачає не лише передачу інформації, а й здатність до активного слухання, розуміння емоцій співрозмовника, адекватного реагування на його потреби та побудови довірливих відносин. Активне слухання включає вміння зосереджувати увагу на співрозмовнику, уточнювати зміст повідомлення, відображати емоційний стан іншої людини та демонструвати зацікавленість у її проблемах. Такі навички сприяють формуванню довіри, яка є основою ефективної взаємодії.

Комунікативна компетентність також включає здатність до вербальної та невербальної комунікації. Невербальні засоби - жести, міміка, інтонація - відіграють важливу роль у передачі емоційного змісту повідомлення та можуть

як підсилювати, так і спотворювати зміст сказаного. Уміння адекватно використовувати ці засоби та інтерпретувати сигнали інших людей є важливою складовою професійної майстерності.

Важливим компонентом професійної компетентності у соціономічній сфері є емпатія - здатність розуміти внутрішній стан іншої людини, співпереживати їй та адекватно реагувати на її емоції. Емпатія сприяє встановленню психологічного контакту, підвищує ефективність взаємодії та дозволяє надавати більш якісну допомогу. Вона є основою гуманістичного підходу у професійній діяльності, орієнтованого на повагу до особистості та її потреб.

Емпатія має кілька рівнів прояву: когнітивний (розуміння стану іншої людини), емоційний (співпереживання) та поведінковий (реакція на емоції іншого). Гармонійний розвиток усіх цих компонентів забезпечує ефективність професійної взаємодії. Водночас надмірна емоційна залученість може призводити до перенесення чужих переживань на власний емоційний стан, що ускладнює збереження психологічної рівноваги.

Проблема емоційної регуляції є однією з ключових у діяльності представників соціономічних професій. Фахівці повинні не лише розуміти емоції інших людей, але й вміти контролювати власні емоційні реакції, зберігати професійну дистанцію та об'єктивність. Недостатній рівень емоційної регуляції може призводити до професійного вигорання, емоційного виснаження та зниження ефективності діяльності.

Важливим аспектом професійної діяльності є також розвиток психологічної стійкості - здатності зберігати ефективність діяльності в умовах стресу та емоційного напруження. Соціономічні професії часто пов'язані з роботою у складних умовах, що вимагає швидкого прийняття рішень, відповідальності та високого рівня самоконтролю. У таких ситуаціях особливо важливою є здатність до адаптації та мобілізації внутрішніх ресурсів.

Ще одним важливим компонентом професійної діяльності є здатність до саморефлексії. Саморефлексія передбачає усвідомлення власних думок, емоцій, мотивів і поведінки, а також їх аналіз і оцінку. Вона дозволяє фахівцю виявляти власні сильні та слабкі сторони, коригувати професійну діяльність і підвищувати її ефективність. Розвинена саморефлексія сприяє професійному зростанню та запобігає формуванню негативних професійних установок.

Особливістю соціономічних професій є також високий рівень відповідальності за результати діяльності. Рішення, які приймають фахівці, можуть мати значний вплив на життя інших людей, що створює додаткове психологічне навантаження. Усвідомлення цієї відповідальності може сприяти підвищенню тривожності, особливо у складних або кризових ситуаціях.

Крім того, діяльність у соціономічній сфері часто пов'язана з необхідністю вирішення конфліктних ситуацій. Фахівці повинні вміти аналізувати причини конфліктів, знаходити компромісні рішення, знижувати рівень емоційного напруження та сприяти конструктивній взаємодії. Це потребує високого рівня соціальної компетентності та навичок міжособистісної комунікації.

Слід також зазначити, що ефективність діяльності у соціономічних професіях значною мірою залежить від рівня мотивації фахівця. Внутрішня мотивація, пов'язана з бажанням допомагати людям, сприяє підвищенню задоволеності роботою та стійкості до стресу. Натомість зовнішня мотивація (матеріальні стимули, соціальний статус) не завжди забезпечує достатній рівень залученості та може бути недостатньою для подолання професійних труднощів.

Таким чином, соціономічні професії характеризуються високим рівнем психологічної складності, що обумовлює необхідність розвитку комплексу особистісних якостей і професійних компетентностей. Взаємодія когнітивних, емоційних і поведінкових компонентів визначає ефективність діяльності фахівця та його здатність до професійної самореалізації.

Отже, підготовка майбутніх спеціалістів соціономічної сфери повинна включати не лише формування професійних знань і навичок, але й розвиток особистісних якостей, емоційної компетентності, комунікативних здібностей та навичок саморегуляції. Це є важливою умовою забезпечення ефективної професійної діяльності та збереження психологічного благополуччя фахівців

Однією з ключових характеристик професійної діяльності у соціономічній сфері є високий рівень емоційної залученості. Фахівці, які працюють з людьми, часто стикаються з різноманітними людськими проблемами, переживаннями, конфліктами та кризовими ситуаціями. Вони змушені постійно включатися у переживання інших, аналізувати складні життєві обставини та шукати шляхи їх вирішення. Така діяльність вимагає значних емоційних ресурсів і здатності до глибокого співпереживання.

Разом із тим, постійна емоційна включеність у проблеми інших людей може призводити до накопичення психоемоційного напруження. З часом це може викликати відчуття виснаження, зниження емоційної чутливості або, навпаки, підвищену вразливість. У психологічній науці цей стан описується як емоційне вигорання, яке проявляється у зниженні професійної ефективності, втраті інтересу до роботи та негативному ставленні до клієнтів або пацієнтів.

Особливу увагу слід приділити феномену емоційного вигорання як професійного ризику для представників соціономічних професій. Воно розвивається поступово і пов'язане з хронічним стресом, перевантаженням та недостатнім відновленням ресурсів. Основними проявами вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація (формальне, відчужене ставлення до людей) та зниження особистісних досягнень. Це негативно впливає не лише на професійну діяльність, але й на загальне психологічне благополуччя фахівця.

Важливим аспектом діяльності соціономічних професій є також високий рівень соціальної відповідальності. Результати роботи фахівців цієї сфери часто мають безпосередній вплив на життя, здоров'я та благополуччя інших людей.

Наприклад, рішення лікаря можуть визначати фізичний стан пацієнта, діяльність педагога впливає на розвиток і формування особистості учнів, а робота соціального працівника - на процес адаптації людей, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Такий рівень відповідальності створює додаткове психологічне навантаження. Фахівець усвідомлює значущість своїх рішень і можливі наслідки помилок, що може спричиняти внутрішню напруженість, тривогу та страх невдачі. У деяких випадках це призводить до формування підвищеної тривожності, яка негативно впливає на ефективність діяльності та прийняття рішень.

Ще одним важливим чинником є необхідність швидкого реагування у складних і часто непередбачуваних ситуаціях. Особливо це стосується таких професій, як правоохоронці, рятувальники, медичні працівники, які працюють в умовах підвищеного ризику. У таких ситуаціях фахівець повинен не лише володіти професійними знаннями, а й зберігати емоційну стійкість, контролювати власні реакції та діяти ефективно в умовах стресу.

Соціономічна діяльність також передбачає постійне перебування у полі міжособистісних конфліктів. Робота з людьми часто супроводжується різними точками зору, емоційними реакціями, суперечностями інтересів. Уміння конструктивно вирішувати конфлікти, знижувати рівень напруженості та підтримувати позитивний психологічний клімат є важливими складовими професійної компетентності.

Крім того, важливу роль у діяльності представників соціономічних професій відіграє розвиток навичок саморегуляції. Здатність контролювати власні емоції, управляти стресом, відновлювати психологічні ресурси є необхідною умовою збереження професійної ефективності. Відсутність таких навичок може призводити до накопичення негативних емоцій, підвищення рівня тривожності та зниження мотивації до професійної діяльності.

Слід також зазначити, що мотивація досягнення у соціономічних професіях має специфічний характер. Вона часто пов'язана не лише з особистими досягненнями, а й із бажанням допомагати іншим, реалізовувати соціально значущі цілі, отримувати моральне задоволення від результатів своєї діяльності. Така мотивація може виступати важливим ресурсом для подолання труднощів і збереження професійної активності.

Таким чином, соціономічні професії характеризуються високим рівнем психологічної складності, що обумовлено необхідністю постійної взаємодії з людьми, емоційною залученістю, відповідальністю та роботою в умовах стресу. У цих умовах особливого значення набувають такі якості, як емоційна стійкість, емпатія, комунікативна компетентність та здатність до саморегуляції.

Отже, ефективність професійної діяльності у соціономічній сфері значною мірою залежить від гармонійного поєднання професійних знань і особистісних ресурсів. Розуміння психологічних особливостей цієї діяльності є важливим для підготовки майбутніх фахівців, профілактики професійного вигорання та забезпечення високої якості надання допомоги людям.

Ще однією характерною рисою соціономічних професій є інтенсивність міжособистісної комунікації. Працівники цієї сфери змушені щоденно взаємодіяти з великою кількістю людей, що вимагає високого рівня комунікативної компетентності, терпіння, толерантності та здатності до ефективного управління конфліктними ситуаціями. У процесі професійної діяльності фахівці можуть стикатися з агресивною поведінкою клієнтів, емоційними реакціями, незадоволенням або негативним ставленням з боку оточення, що також створює додаткове психологічне навантаження.

Важливою особливістю соціономічних професій є також необхідність постійного емоційного контролю та саморегуляції. Фахівці повинні вміти контролювати власні емоції, зберігати професійну дистанцію та підтримувати доброзичливий стиль спілкування навіть у складних або конфліктних ситуаціях.

Це вимагає значних психологічних зусиль, оскільки людина змушена стримувати власні емоційні реакції та підтримувати відповідний професійний стиль поведінки. [29, с. 64]

Крім того, діяльність у соціономічній сфері часто пов'язана з необхідністю швидкого прийняття рішень у складних або непередбачуваних ситуаціях. Наприклад, працівники правоохоронних органів або соціальних служб можуть стикатися з кризовими ситуаціями, які потребують негайного реагування. Подібні обставини можуть супроводжуватися високим рівнем стресу, що впливає на психоемоційний стан фахівців.

Одним із важливих факторів, що впливають на психоемоційний стан представників соціономічних професій, є інтенсивність професійного навантаження. У багатьох випадках фахівці змушені працювати в умовах дефіциту часу, великої кількості завдань та високих вимог до якості виконання професійних обов'язків. Така ситуація може призводити до перевтоми, емоційного виснаження та зниження задоволеності професійною діяльністю. [40, с. 304]

Окрім цього, значну роль відіграють організаційні умови праці. Недостатній рівень матеріального забезпечення, обмежені можливості професійного розвитку, надмірне адміністративне навантаження або відсутність підтримки з боку керівництва можуть посилювати негативний вплив професійного стресу. У результаті цього фахівці можуть відчувати зниження професійної мотивації, незадоволення роботою та психологічне виснаження.

Суттєвим фактором, що впливає на психоемоційний стан працівників соціономічних професій, є також постійний контакт із людськими проблемами та негативними переживаннями. Наприклад, психологи та соціальні працівники часто працюють із людьми, які пережили травматичні події, втрату, конфлікти або інші складні життєві ситуації. Регулярне сприйняття подібних емоційних

переживань може призводити до так званого вторинного травматичного стресу або співпереживального виснаження. [39, с. 43]

Особливо актуальною ця проблема є у сучасних умовах соціальної нестабільності, зростання рівня стресових факторів та збільшення кількості людей, які потребують психологічної або соціальної допомоги. У таких умовах фахівці соціономічної сфери змушені працювати з великою кількістю клієнтів, що підвищує ризик розвитку професійного вигорання.

Разом з тим, професійна діяльність у соціономічній сфері має не лише негативні, але й позитивні психологічні аспекти. Багато фахівців відзначають, що робота з людьми може приносити значне моральне задоволення, сприяти розвитку особистісних якостей та формуванню відчуття соціальної значущості власної діяльності. Можливість допомагати іншим людям, сприяти їхньому розвитку та вирішенню життєвих проблем може виступати важливим джерелом професійної мотивації та психологічного благополуччя. [11, с. 168]

Водночас підтримка психологічного здоров'я фахівців соціономічних професій потребує особливої уваги. Для запобігання негативним наслідкам професійного стресу важливими є розвиток навичок саморегуляції, формування ефективних стратегій подолання стресу, а також створення сприятливих умов праці. Організаційна підтримка, можливості професійного розвитку, супервізії та психологічна допомога можуть відігравати важливу роль у збереженні психоемоційного благополуччя фахівців.

Таким чином, професійна діяльність у соціономічних професіях має ряд специфічних особливостей, серед яких високий рівень емоційної залученості, інтенсивна міжособистісна взаємодія, підвищена соціальна відповідальність та необхідність постійної емоційної саморегуляції. Сукупність цих факторів створює значне психоемоційне навантаження на фахівців та може призводити до розвитку професійного стресу і синдрому професійного вигорання. Саме тому вивчення психологічних особливостей професійної діяльності у соціономічній

сфері є важливим напрямом сучасних наукових досліджень та має практичне значення для розробки ефективних заходів підтримки психологічного здоров'я фахівців.

### **1.3. Психологічні чинники виникнення професійного вигорання у працівників соціономічної сфери**

У сучасній психології праці проблема професійного вигорання розглядається як результат взаємодії різних факторів, серед яких важливе місце посідають психологічні чинники. Особливого значення вони набувають у професіях соціономічного типу, де основним об'єктом діяльності є людина та її потреби, переживання і соціальні проблеми. У таких умовах професійна діяльність часто супроводжується значним емоційним навантаженням, що може сприяти розвитку психологічного виснаження та формуванню синдрому професійного вигорання. [19, с. 141]

Психологічні чинники виникнення професійного вигорання можна розглядати як сукупність індивідуально-психологічних особливостей особистості, які впливають на сприйняття професійних труднощів, здатність до подолання стресу та ефективність професійної діяльності. До таких чинників належать рівень емоційної стійкості, особливості мотиваційної сфери, рівень тривожності, стиль міжособистісної взаємодії, а також здатність до саморегуляції та адаптації до складних умов професійної діяльності. [31, с. 7]

Одним із важливих психологічних факторів, що сприяє виникненню професійного вигорання, є підвищена емоційна чутливість. Представники соціономічних професій часто характеризуються високим рівнем емпатії, що дозволяє їм ефективно взаємодіяти з клієнтами, розуміти їхні переживання та надавати необхідну підтримку. Однак надмірна емоційна включеність у проблеми інших людей може призводити до накопичення негативних переживань та поступового виснаження емоційних ресурсів. У результаті цього

фахівці можуть відчувати втому, зниження емоційної чутливості та втрату інтересу до професійної діяльності. [38, с. 348]

Важливу роль у формуванні синдрому професійного вигорання відіграє також рівень стресостійкості особистості. Стресостійкість розглядається як здатність людини ефективно адаптуватися до стресових ситуацій та зберігати психологічну рівновагу в умовах підвищеного навантаження. Фахівці з низьким рівнем стресостійкості можуть швидше реагувати на професійні труднощі відчуттям безсилля, тривоги або емоційного виснаження, що підвищує ризик розвитку професійного вигорання.

Ще одним важливим психологічним чинником професійної діяльності є рівень професійної мотивації. Саме мотивація визначає спрямованість, інтенсивність та стійкість діяльності, впливає на якість виконання професійних обов'язків і загальний рівень задоволеності працею. Високий рівень мотивації, як правило, сприяє підвищенню ефективності діяльності, стимулює саморозвиток, професійне зростання та формування позитивного ставлення до роботи. Люди з високою професійною мотивацією демонструють більшу наполегливість, відповідальність, здатність долати труднощі та орієнтацію на досягнення значущих результатів.

Водночас важливо враховувати, що мотивація має оптимальний рівень. У деяких випадках надмірна мотивація, особливо пов'язана з прагненням досягти максимально високих результатів, може призводити до перевантаження та психологічного виснаження. Особи, орієнтовані на постійне досягнення успіху, нерідко встановлюють надто високі стандарти діяльності, що перевищують їхні реальні можливості або ресурси. Це створює ситуацію хронічного напруження, коли людина постійно відчуває необхідність відповідати власним або зовнішнім очікуванням.

Зокрема, люди з вираженим прагненням до самореалізації або перфекціоністськими установками можуть демонструвати схильність до

перевантаження. Вони прагнуть досягти ідеального результату, вкладають значні зусилля у виконання завдань, часто працюють понад норму, нехтуючи відпочинком і відновленням ресурсів. Така поведінка може короточасно підвищувати ефективність діяльності, однак у довгостроковій перспективі призводить до виснаження та зниження продуктивності. [2, с. 455]

Перфекціонізм у психологічній науці розглядається як багатовимірне явище, що включає як адаптивні, так і дезадаптивні компоненти. Адаптивний перфекціонізм пов'язаний із прагненням до високих стандартів, самовдосконалення та розвитку, тоді як дезадаптивний перфекціонізм характеризується надмірною самокритичністю, страхом помилок, залежністю від зовнішньої оцінки та незадоволеністю результатами діяльності незалежно від їх об'єктивної якості.

Особи з вираженими перфекціоністськими рисами прагнуть до ідеального виконання професійних обов'язків, що часто супроводжується високим рівнем внутрішнього напруження. Вони можуть витрачати значно більше часу на виконання завдань, прагнучи досягти бездоганного результату, що нерідко призводить до перевтоми. Крім того, такі особи схильні перебільшувати значення помилок, розглядати їх як показник власної неспроможності, що підсилює тривожність і знижує впевненість у власних силах.

Постійне прагнення до ідеалу та незадоволеність результатами власної діяльності формують замкнене коло, у якому високі вимоги до себе поєднуються з неможливістю їх повного задоволення. Це призводить до накопичення психоемоційного напруження, формування хронічного стресу та, зрештою, може стати однією з причин розвитку професійного вигорання.

Професійне вигорання, у свою чергу, є складним психологічним синдромом, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів. Воно характеризується емоційним виснаженням, зниженням рівня мотивації, негативним ставленням до роботи та зменшенням професійної ефективності.

Перфекціонізм виступає одним із факторів ризику розвитку цього стану, оскільки сприяє формуванню надмірного навантаження та хронічної незадоволеності результатами діяльності.

Значний вплив на розвиток професійного вигорання має також рівень тривожності особистості. Люди з високим рівнем тривожності більш чутливі до стресових факторів, гостріше реагують на труднощі та невдачі, частіше сумніваються у власних професійних можливостях. Для них характерне постійне очікування негативних результатів, що супроводжується внутрішнім напруженням і страхом помилки.

Високий рівень тривожності може призводити до формування неадаптивних стратегій поведінки, таких як уникнення складних завдань, прокрастинація або, навпаки, надмірна перевантаженість. У першому випадку людина намагається уникнути ситуацій, які викликають тривогу, що призводить до зниження активності та професійного розвитку. У другому — вона намагається компенсувати тривогу через надмірну діяльність, що сприяє виснаженню.

Постійне переживання напруження та невпевненості негативно впливає на емоційний стан особистості, сприяє накопиченню емоційного виснаження та формуванню негативного ставлення до професійної діяльності. З часом це може призводити до втрати інтересу до роботи, зниження мотивації та виникнення професійної дезадаптації.

Водночас слід зазначити, що помірний рівень тривожності може виконувати адаптивну функцію, стимулюючи активність і підвищуючи відповідальність. Таким чином, важливим є не лише рівень тривожності, а й здатність особистості до її регуляції. Розвинені навички саморегуляції дозволяють ефективно справлятися з тривогою, знижувати її негативний вплив та використовувати її як ресурс для досягнення цілей.

Особливу роль у цьому процесі відіграє розвиток емоційної компетентності, яка включає здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції. Особи з високим рівнем емоційної компетентності здатні більш ефективно управляти своїм психоемоційним станом, що сприяє зниженню ризику вигорання та підтриманню високого рівня мотивації.

Таким чином, рівень професійної мотивації, перфекціоністські установки та тривожність є взаємопов'язаними психологічними чинниками, що значною мірою визначають ефективність професійної діяльності та ризик розвитку професійного вигорання. Їх взаємодія може мати як позитивний, так і негативний характер залежно від рівня прояву та здатності особистості до саморегуляції.

Отже, для забезпечення ефективної професійної діяльності важливим є формування оптимального рівня мотивації, розвиток адекватних установок щодо власної діяльності, а також здатності до управління тривожністю. Це дозволяє не лише підвищити результативність діяльності, але й зберегти психологічне благополуччя та професійне довголіття особистості.

Важливим психологічним фактором є також особливості міжособистісної взаємодії. У професіях соціономічного типу значну роль відіграють комунікативні навички, здатність до встановлення довірливих стосунків та ефективного вирішення конфліктних ситуацій. Недостатній рівень комунікативної компетентності або труднощі у міжособистісному спілкуванні можуть призводити до підвищення рівня професійного стресу та зниження задоволеності роботою. [43, с. 152]

Окрім цього, значну роль відіграє рівень розвитку навичок психологічної саморегуляції. Саморегуляція розглядається як здатність людини керувати власними емоціями, поведінкою та психічними станами. Фахівці, які володіють ефективними стратегіями саморегуляції, здатні краще контролювати емоційні реакції, швидше відновлювати психологічні ресурси та ефективніше долати

професійні труднощі. Відсутність таких навичок може призводити до накопичення стресу та підвищення ризику розвитку професійного вигорання.

Ще одним важливим чинником є рівень професійної ідентичності. Професійна ідентичність визначає ступінь ототожнення людини зі своєю професійною роллю, рівень усвідомлення власної професійної значущості та задоволеність обраною діяльністю. Низький рівень професійної ідентичності може призводити до зниження мотивації, втрати інтересу до роботи та формування емоційного відчуження.

Суттєвий вплив на формування професійного вигорання мають також індивідуальні стратегії подолання стресу. У психології такі стратегії називаються копінг-стратегіями. Вони визначають способи, за допомогою яких людина реагує на складні або стресові ситуації. Ефективні копінг-стратегії, такі як активне вирішення проблем, пошук соціальної підтримки або позитивна переоцінка ситуації, можуть сприяти зниженню рівня професійного стресу. Натомість неефективні стратегії, наприклад уникнення проблем або емоційне відсторонення, можуть посилювати негативний вплив стресових факторів.

Особливої уваги заслуговує також проблема вторинної травматизації, яка може виникати у фахівців, що працюють з людьми, які пережили травматичні події. У таких випадках працівники соціономічної сфери можуть емоційно залучатися до переживань клієнтів, що призводить до виникнення психологічного напруження, співпереживального виснаження та зниження емоційної стійкості. [41, с. 253]

Таким чином, психологічні чинники відіграють важливу роль у формуванні синдрому професійного вигорання у працівників соціономічної сфери. До основних з них належать рівень емоційної чутливості, стресостійкість, особливості мотиваційної сфери, перфекціонізм, рівень тривожності, комунікативні навички, здатність до саморегуляції та ефективність копінг-стратегій. Сукупність цих факторів визначає індивідуальну вразливість фахівців

до професійного стресу та впливає на процес формування професійного вигорання.

Дослідження психологічних чинників виникнення професійного вигорання має важливе практичне значення, оскільки дозволяє визначити основні напрями профілактики цього явища. Розвиток навичок саморегуляції, підвищення рівня стресостійкості, формування ефективних копінг-стратегій та підтримка професійної мотивації можуть сприяти збереженню психологічного здоров'я фахівців соціономічної сфери та підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

#### **1.4. Теоретичні моделі та підходи до вивчення синдрому професійного вигорання**

Проблема професійного вигорання є однією з важливих тем сучасної психології праці та організаційної психології. Значна увага науковців до цього явища зумовлена поширеністю професійного стресу та зростанням психоемоційного навантаження у професійній діяльності, особливо у сферах, пов'язаних з інтенсивною міжособистісною взаємодією. У процесі дослідження цього феномену було сформовано ряд теоретичних моделей та концептуальних підходів, які пояснюють механізми виникнення, розвитку та прояву синдрому професійного вигорання.

Однією з найбільш відомих та поширених у сучасній психології є модель професійного вигорання, запропонована американськими дослідницями Крістіною Масlach та Сьюзан Джексон. Вони розглядали професійне вигорання як багатовимірний психологічний синдром, що формується у відповідь на хронічний стрес у професійній діяльності. Згідно з їхньою концепцією, синдром професійного вигорання включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. [31, с. 7]

Емоційне виснаження є центральним елементом синдрому вигорання і характеризується відчуттям психологічної втоми, втрати енергії та емоційного спустошення. Людина, яка перебуває у стані емоційного виснаження, відчуває труднощі у виконанні професійних обов'язків, втрачає інтерес до роботи та потребує значно більше часу для відновлення психоемоційних ресурсів.

Другим компонентом моделі Маслач є деперсоналізація, яка проявляється у формуванні байдужого або негативного ставлення до людей, з якими пов'язана професійна діяльність. У представників соціономічних професій деперсоналізація може проявлятися у зниженні рівня емпатії, формальному виконанні професійних обов'язків або прагненні дистанціюватися від клієнтів чи пацієнтів. [38, с. 348]

Третій компонент синдрому - редукція професійних досягнень - характеризується зниженням відчуття професійної компетентності, незадоволеністю результатами власної діяльності та зниженням самооцінки. Працівник починає сумніватися у власних професійних здібностях, відчуває втрату мотивації та зниження ефективності роботи.

Модель Маслач та Джексон стала основою для подальших досліджень професійного вигорання та широко використовується у психологічній діагностиці. На її основі було розроблено відомий діагностичний інструмент - Maslach Burnout Inventory (MBI), який дозволяє оцінити рівень прояву трьох основних компонентів синдрому. [34, с. 8]

Вагомий внесок у розвиток теорії професійного вигорання зробили також дослідники Айала Пайнс та Еліот Аронсон. Вони розглядали професійне вигорання як стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування у ситуаціях емоційно напруженої взаємодії з людьми. На думку цих дослідників, вигорання виникає тоді, коли людина втрачає відчуття сенсу та значущості власної професійної діяльності.

У межах концепції Пайнс та Аронсона значна увага приділяється мотиваційному аспекту професійної діяльності. Дослідники підкреслюють, що синдром вигорання частіше виникає у людей, які мають високий рівень ідеалізму та прагнення допомагати іншим. Коли очікування щодо результатів професійної діяльності не виправдовуються, у людини може виникати почуття розчарування, що поступово призводить до емоційного виснаження.

Ще одним важливим підходом до вивчення професійного вигорання є модель, запропонована німецьким дослідником Матіасом Бурішем. У своїй концепції він розглядає професійне вигорання як процес, що розвивається поступово та проходить декілька послідовних стадій. Згідно з моделлю Буріша, розвиток синдрому вигорання включає такі етапи: надмірна професійна активність, емоційне виснаження, зниження мотивації, розвиток емоційних реакцій та формування психосоматичних порушень.

На початковому етапі людина демонструє високий рівень професійної активності та прагнення досягти значних результатів у роботі. Проте поступово зростає рівень психоемоційного напруження, що призводить до появи відчуття втоми та зниження задоволеності професійною діяльністю. На наступних етапах можуть виникати негативні емоційні реакції, такі як роздратування, тривога або апатія. У більш складних випадках професійне вигорання може супроводжуватися психосоматичними симптомами, зокрема порушеннями сну, головним болем або загальним погіршенням фізичного стану.

У вітчизняній психології значний внесок у дослідження синдрому професійного вигорання зробив В. В. Бойко. Він розглядає професійне вигорання як психологічний механізм захисту особистості, що виникає у відповідь на хронічний стрес у професійній діяльності. Згідно з його концепцією, синдром вигорання формується поступово та проходить три основні фази: фазу напруження, фазу резистенції та фазу виснаження.

Фаза напруження характеризується виникненням перших ознак професійного стресу. Людина починає відчувати психологічний дискомфорт, незадоволеність роботою, підвищену тривожність та втому. На цьому етапі можуть виникати внутрішні конфлікти між професійними вимогами та особистісними можливостями.

Фаза резистенції проявляється у формуванні психологічного захисту, який дозволяє людині певною мірою адаптуватися до стресових умов професійної діяльності. На цьому етапі можуть виникати такі прояви, як емоційне дистанціювання, обмеження контактів з клієнтами або формальне ставлення до виконання професійних обов'язків.

Фаза виснаження є завершальним етапом розвитку синдрому професійного вигорання. Вона характеризується значним зниженням психоемоційних ресурсів, апатією, втратою інтересу до роботи та появою психосоматичних порушень. Людина може відчувати постійну втому, емоційну байдужість та зниження професійної ефективності. [32, с. 118]

Окрім зазначених моделей, у сучасній психології існує також ресурсний підхід до вивчення професійного вигорання. Згідно з цим підходом, розвиток синдрому вигорання пов'язаний із поступовим виснаженням психологічних ресурсів особистості. Психологічні ресурси включають емоційну енергію, мотивацію, професійну компетентність, соціальну підтримку та здатність до саморегуляції. Коли вимоги професійної діяльності перевищують наявні ресурси людини, виникає стан хронічного стресу, що може призводити до розвитку професійного вигорання.

Таким чином, аналіз теоретичних моделей та підходів до вивчення синдрому професійного вигорання свідчить про багатогранність цього феномену. Різні наукові концепції підкреслюють важливість емоційних, мотиваційних та організаційних факторів у формуванні професійного вигорання. Водночас більшість дослідників сходяться на думці, що синдром професійного вигорання

є складним психологічним процесом, який формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу та супроводжується емоційним виснаженням, зниженням професійної мотивації та змінами у ставленні до професійної діяльності.

Вивчення теоретичних моделей професійного вигорання має важливе значення для розуміння механізмів розвитку цього явища та створення ефективних програм профілактики і психологічної підтримки фахівців соціономічної сфери. Це дозволяє розробляти практичні рекомендації щодо збереження психологічного здоров'я працівників та підвищення ефективності їх професійної діяльності.

### **Висновки до розділу 1**

Аналіз наукових джерел з проблеми професійного вигорання свідчить про складний, багатовимірний характер цього феномену, що формується у процесі тривалого впливу професійного стресу та значного психоемоційного навантаження. У сучасній психологічній науці синдром професійного вигорання розглядається як специфічний психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, зниженням професійної мотивації, формуванням негативного ставлення до професійної діяльності та редукцією особистісних і професійних ресурсів. Особливу актуальність дана проблема набуває у контексті соціономічних професій, діяльність представників яких передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію, високу соціальну відповідальність та необхідність постійної емоційної залученості до проблем інших людей.

Проведений теоретичний аналіз дозволив визначити, що професійне вигорання є складним психологічним процесом, який формується поступово та проявляється у зміні емоційного, когнітивного та поведінкового функціонування особистості. У структурі синдрому професійного вигорання дослідники виокремлюють такі основні компоненти, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження відчуття професійної ефективності. Ці прояви

супроводжуються втратою інтересу до професійної діяльності, формуванням емоційної дистанції у взаємодії з клієнтами або колегами, а також зниженням задоволеності результатами власної праці.

Дослідження особливостей професійної діяльності у соціономічних професіях засвідчило, що специфіка даної сфери діяльності створює передумови для підвищеного психоемоційного навантаження на фахівців. Робота з людьми передбачає постійний контакт з різними емоційними станами, переживаннями та життєвими труднощами інших осіб, що вимагає від спеціаліста високого рівня емпатії, комунікативної компетентності та емоційної саморегуляції. Тривале перебування у таких умовах може призводити до накопичення психологічного напруження, емоційного виснаження та поступового зниження професійної ефективності.

Важливу роль у формуванні синдрому професійного вигорання відіграють психологічні чинники, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями особистості. До таких факторів належать рівень емоційної чутливості, особливості мотиваційної сфери, рівень тривожності, схильність до перфекціонізму, здатність до емоційної саморегуляції та використання ефективних копінг-стратегій. Високий рівень емпатії, що є важливою професійною якістю у соціономічних професіях, з одного боку сприяє ефективній допомозі людям, а з іншого — може підвищувати ризик емоційного виснаження у разі тривалого контакту з негативними переживаннями клієнтів. [11, с. 168]

Крім індивідуально-психологічних особливостей, значний вплив на розвиток професійного вигорання мають організаційні та соціальні фактори професійної діяльності. Серед них можна виокремити надмірне професійне навантаження, дефіцит часу, високий рівень відповідальності, обмежені можливості професійного розвитку, недостатню підтримку з боку керівництва або колег, а також невідповідність між очікуваннями працівника та реальними результатами його діяльності. Сукупність цих факторів може створювати умови

хронічного професійного стресу, що поступово призводить до виснаження психологічних ресурсів особистості. [33, с. 38]

Розгляд основних теоретичних моделей синдрому професійного вигорання дозволив визначити різноманітність наукових підходів до пояснення механізмів його формування. Найбільш поширеною у сучасній психології є модель К. Масlach та С. Джексона, яка розглядає професійне вигорання як багатовимірний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Важливе значення також мають концепції А. Пайнса та Е. Аронсона, які акцентують увагу на ролі втрати сенсу професійної діяльності у формуванні вигорання, а також процесуальна модель М. Буріша, що розглядає розвиток синдрому як поступовий процес, який проходить декілька послідовних стадій.

У вітчизняній психології значний внесок у дослідження проблеми професійного вигорання зробив В. В. Бойко, який розглядає цей феномен як психологічний механізм захисту особистості від хронічного професійного стресу. Згідно з його концепцією, розвиток вигорання відбувається у три етапи: фазу напруження, фазу резистенції та фазу виснаження. Такий підхід дозволяє більш детально дослідити динаміку розвитку синдрому та визначити основні етапи формування психологічного виснаження.

Отже, результати теоретичного аналізу дозволяють зробити висновок, що синдром професійного вигорання є складним психологічним явищем, формування якого зумовлене взаємодією індивідуально-психологічних, організаційних та соціальних факторів. Особливості професійної діяльності у соціономічній сфері створюють специфічні умови, які можуть сприяти розвитку емоційного виснаження та зниження професійної ефективності фахівців.

Розуміння психологічних механізмів виникнення професійного вигорання має важливе значення для розробки ефективних програм профілактики та психологічної підтримки працівників соціономічних професій, що сприятиме

збереженню їхнього психологічного благополуччя та підвищенню якості професійної діяльності.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

### **2.1. Організація та методологічне забезпечення емпіричного дослідження**

Актуальність проблеми професійного вигорання у працівників соціономічних професій зумовила необхідність застосування комплексного методологічного підходу до організації емпіричної частини дослідження. Дослідницький дизайн передбачав поєднання теоретичного аналізу наукових джерел із застосуванням психодіагностичних методів, що дозволило здійснити всебічне вивчення психологічних аспектів професійного вигорання та визначити особливості його прояву у фахівців, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією. Методологічна концепція дослідження ґрунтувалася на положеннях психології праці, організаційної психології та сучасних теорій професійного стресу, що дозволило комплексно розглянути феномен професійного вигорання як багатокomпонентний психологічний процес. [38, с. 348]

Емпіричне дослідження проводилося серед працівників соціономічних професій, діяльність яких пов'язана з постійною взаємодією з людьми та високим рівнем емоційної включеності у професійні процеси. До дослідження були залучені фахівці різних сфер соціономічної діяльності, зокрема психологи, педагоги та соціальні працівники. Загальна вибірка дослідження склала 40 респондентів віком від 23 до 55 років, які мають різний стаж професійної діяльності. Така структура вибірки дозволила забезпечити достатню варіативність досліджуваних показників та підвищити достовірність отриманих результатів.

Формування вибірки здійснювалося з урахуванням професійної приналежності респондентів та специфіки їх професійної діяльності. Всі учасники дослідження виконують професійні функції, що передбачають

інтенсивну комунікацію, емоційне включення у взаємодію з іншими людьми та вирішення складних соціально-психологічних завдань. Саме ці особливості діяльності роблять працівників соціономічних професій однією з груп підвищеного ризику щодо розвитку синдрому професійного вигорання.

Емпіричне дослідження проводилося у декілька послідовних етапів. На першому етапі було здійснено підготовку дослідження, що передбачала аналіз наукових джерел з проблеми професійного вигорання, визначення мети та завдань дослідження, формування вибірки респондентів та підбір психодіагностичного інструментарію. Другий етап був присвячений безпосередньому проведенню психодіагностичного обстеження респондентів із використанням обраного комплексу методик. На третьому етапі здійснювалася статистична обробка отриманих результатів, їх аналіз та інтерпретація.

Для реалізації мети дослідження було застосовано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення проявів синдрому професійного вигорання та психологічних чинників, пов'язаних із процесом подолання професійного стресу. До методичного комплексу увійшли:

Методика діагностики рівня професійного вигорання В.В. Бойко, яка дозволяє визначити стадії формування синдрому професійного вигорання. Дана методика базується на концепції розвитку вигорання як поетапного процесу, що включає три основні фази: фазу напруження, фазу резистенції та фазу виснаження. Методика дозволяє оцінити ступінь сформованості кожної з цих фаз, а також визначити загальний рівень професійного вигорання у респондентів.

Опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI), який є одним із найбільш поширених інструментів дослідження синдрому професійного вигорання у світовій психологічній практиці. Методика дозволяє визначити три ключові компоненти синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Використання даного

інструменту дозволило отримати об'єктивну інформацію про структуру проявів професійного вигорання у досліджуваних.

Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса та С. Фолкмана, який застосовувався для дослідження способів подолання стресових ситуацій та психологічних механізмів адаптації особистості. Методика дозволяє визначити різні типи копінг-стратегій, що використовуються людиною у складних життєвих ситуаціях, зокрема такі, як конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, уникнення, планування вирішення проблеми та позитивна переоцінка. [11, с. 168]

Використання саме цього комплексу методик зумовлено їх високими показниками валідності та надійності, а також відповідністю поставленим завданням дослідження. Поєднання двох методик діагностики професійного вигорання та інструменту дослідження копінг-стратегій дозволило отримати багатовимірну картину психологічного стану працівників соціономічної сфери та виявити взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання та особливостями подолання стресу.

Для обробки отриманих результатів було використано методи математичної статистики. На початковому етапі здійснювався описовий статистичний аналіз, який включав визначення середніх значень, стандартного відхилення та процентного розподілу показників. Подальший аналіз передбачав виявлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними, що дозволило визначити особливості прояву синдрому професійного вигорання у працівників соціономічних професій.

У процесі організації дослідження було дотримано основних етичних принципів проведення психологічних досліджень. Участь у дослідженні була добровільною, всі респонденти були поінформовані про мету та умови дослідження, а також отримали гарантію конфіденційності отриманої інформації.

Дані, отримані під час дослідження, використовувалися виключно у наукових цілях.

Таким чином, обрана методологія емпіричного дослідження забезпечила можливість комплексного вивчення психологічних аспектів професійного вигорання у працівників соціономічних професій. Використання поєднання різних психодіагностичних методик дозволило дослідити як рівень прояву синдрому вигорання, так і особливості психологічних механізмів подолання стресових ситуацій, що має важливе значення для подальшого аналізу отриманих результатів та розробки практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів**

Аналіз емпіричних даних, отриманих у результаті комплексного психодіагностичного дослідження, доцільно розпочати з розгляду рівня сформованості синдрому професійного вигорання у працівників соціономічних професій за методикою діагностики професійного вигорання В.В. Бойко. Дана методика дозволяє визначити особливості формування синдрому вигорання відповідно до трьох основних фаз: напруження, резистенції та виснаження.

Кількісний аналіз отриманих результатів дозволив виявити певну варіативність рівнів професійного вигорання серед досліджуваних. Зокрема, встановлено, що найбільш вираженою серед респондентів є фаза резистенції, яка характеризується формуванням психологічних механізмів захисту від емоційного перевантаження. Натомість фаза виснаження має менш виражений характер, що може свідчити про те, що у значної частини досліджуваних синдром вигорання перебуває на стадії формування.

Отримані результати узгоджуються з положеннями сучасних досліджень психології праці, відповідно до яких працівники соціономічних професій через

постійне емоційне навантаження та необхідність інтенсивної взаємодії з людьми є групою підвищеного ризику щодо розвитку синдрому професійного вигорання.

Розподіл респондентів за фазами професійного вигорання представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Рівень сформованості фаз професійного вигорання за методикою В.В. Бойко (n=40)

| Фаза професійного вигорання | Кількість респондентів (%) | Середній показник (М) | Стандартне відхилення (SD) |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Фаза напруження             | 12 (30%)                   | 41,3                  | 7,8                        |
| Фаза резистенції            | 18 (45%)                   | 56,7                  | 8,4                        |
| Фаза виснаження             | 10 (25%)                   | 39,5                  | 6,9                        |

Аналіз отриманих результатів показує, що майже половина респондентів (45%) демонструє ознаки сформованої фази резистенції. Це свідчить про наявність психологічних механізмів емоційного дистанціювання, зниження професійної мотивації та прагнення мінімізувати емоційні витрати у професійній діяльності.

Водночас у 30% досліджуваних спостерігаються ознаки фази напруження, що характеризується підвищеним рівнем тривожності, переживанням психоемоційного дискомфорту та незадоволеністю професійною діяльністю. Найменша частка респондентів (25%) демонструє ознаки фази виснаження, яка проявляється у вираженому емоційному та фізичному виснаженні.

Наступним етапом дослідження стало вивчення структури професійного вигорання за допомогою опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI), який

дозволяє оцінити три ключові компоненти синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Аналіз результатів показав, що найбільш вираженим компонентом синдрому професійного вигорання серед досліджуваних є емоційне виснаження, що є закономірним для представників соціономічних професій, діяльність яких передбачає постійне емоційне залучення у взаємодію з іншими людьми.

Результати дослідження представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Показники компонентів професійного вигорання за методикою МБІ (n=40)

| Компоненти вигорання           | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень | Середнє значення (М) |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------------|
| Емоційне виснаження            | 9 (22,5%)      | 18 (45%)        | 13 (32,5%)     | 25,4                 |
| Деперсоналізація               | 14 (35%)       | 17 (42,5%)      | 9 (22,5%)      | 9,8                  |
| Редукція професійних досягнень | 11 (27,5%)     | 20 (50%)        | 9 (22,5%)      | 31,2                 |

Отримані результати свідчать про те, що 32,5% досліджуваних мають високий рівень емоційного виснаження, що проявляється у відчутті хронічної втоми, емоційного спустошення та зниженні професійної мотивації.

Компонент деперсоналізації характеризується тенденцією до формування емоційної дистанції у взаємодії з іншими людьми. Серед досліджуваних 22,5% демонструють високий рівень деперсоналізації, що може проявлятися у зниженні емпатії та формальному ставленні до професійних обов'язків.

Редукція професійних досягнень проявляється у зниженні задоволеності результатами власної професійної діяльності. Половина досліджуваних (50%)

має середній рівень цього показника, що свідчить про часткове зниження професійної ефективності.

З метою дослідження психологічних механізмів подолання професійного стресу було використано опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса та С. Фолкмана, який дозволяє визначити особливості поведінкових та когнітивних стратегій подолання стресових ситуацій. [21, с. 82-83]

Аналіз результатів показав, що найбільш поширеними копінг-стратегіями серед працівників соціономічних професій є пошук соціальної підтримки та планування вирішення проблеми. Це свідчить про прагнення фахівців використовувати конструктивні способи подолання професійних труднощів.

Результати представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Середні показники копінг-стратегій за методикою WCQ (n=40)

| Копінг-стратегії              | Середнє значення (M) | Стандартне відхилення (SD) |
|-------------------------------|----------------------|----------------------------|
| Конфронтація                  | 8,3                  | 2,4                        |
| Дистанціювання                | 7,9                  | 2,1                        |
| Самоконтроль                  | 9,5                  | 2,7                        |
| Пошук соціальної підтримки    | 11,2                 | 2,9                        |
| Прийняття відповідальності    | 8,7                  | 2,2                        |
| Уникнення                     | 7,4                  | 2,5                        |
| Планування вирішення проблеми | 10,9                 | 2,6                        |
| Позитивна переоцінка          | 9,1                  | 2,3                        |

Отримані результати свідчать про переважання конструктивних копінг-стратегій серед досліджуваних. Високі показники за шкалами пошуку соціальної підтримки та планування вирішення проблеми вказують на активну позицію працівників соціономічної сфери щодо подолання професійних труднощів.

Разом з тим, у частини респондентів спостерігається використання стратегії уникнення, що може виступати одним із факторів розвитку синдрому професійного вигорання.

Таким чином, комплексний аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив виявити специфіку прояву синдрому професійного вигорання серед працівників соціономічних професій. Отримані результати свідчать про наявність у значної частини досліджуваних ознак емоційного виснаження та формування фази резистенції, що підтверджує підвищений рівень психоемоційного навантаження у професійній діяльності представників даної професійної групи.

Водночас результати дослідження копінг-стратегій показали, що більшість респондентів використовує конструктивні способи подолання стресу, що може виступати важливим психологічним ресурсом профілактики професійного вигорання.

### **2.3. Аналіз взаємозв'язку між показниками професійного вигорання та копінг-стратегіями працівників соціономічних професій**

З метою більш глибокого аналізу взаємозв'язку між проявами професійного вигорання та особливостями подолання стресу було проведено кореляційний аналіз між показниками методики Maslach Burnout Inventory (MBI) та результатами опитувальника копінг-стратегій WCQ Р. Лазаруса та С. Фолкмана.

Для визначення взаємозв'язків між досліджуваними показниками було застосовано коефіцієнт кореляції Пірсона ( $r$ ). Аналіз дозволив встановити

статистично значущі зв'язки між окремими компонентами професійного вигорання та копінг-стратегіями працівників соціономічних професій.

Таблиця 2.4. Кореляційні зв'язки між компонентами професійного вигорання та копінг-стратегіями (r)

| Копінг-стратегія                  | Емоційне виснаження | Деперсоналізація | Редукція досягнень |
|-----------------------------------|---------------------|------------------|--------------------|
| Конфронтація                      | -0,18               | -0,11            | 0,09               |
| Дистанціювання                    | 0,21                | 0,24             | -0,12              |
| Самоконтроль                      | -0,12               | -0,09            | 0,15               |
| Пошук соціальної підтримки        | -0,36*              | -0,28            | 0,32*              |
| Прийняття відповідальності        | -0,09               | -0,07            | 0,18               |
| Уникнення                         | 0,42**              | 0,37*            | -0,29              |
| Планування вирішення проблеми     | -0,33*              | -0,26            | 0,34*              |
| Позитивна переоцінка              | -0,27               | -0,19            | 0,28               |
| Примітка: $p < 0.05$ , $p < 0.01$ |                     |                  |                    |

Аналіз отриманих результатів показав, що емоційне виснаження має позитивний кореляційний зв'язок зі стратегією уникнення ( $r = 0,42$ ;  $p < 0.01$ ). Це свідчить про те, що працівники, які частіше використовують уникнення як спосіб подолання стресових ситуацій, мають вищий рівень емоційного виснаження.

Водночас було виявлено негативний кореляційний зв'язок між емоційним виснаженням та стратегією пошуку соціальної підтримки ( $r = -0,36$ ;  $p < 0.05$ ). Це

означає, що звернення за допомогою до інших людей може виступати важливим психологічним ресурсом профілактики професійного вигорання.

Також встановлено негативний зв'язок між емоційним виснаженням та стратегією планування вирішення проблеми ( $r = -0,33$ ;  $p < 0.05$ ). Отримані результати свідчать про те, що використання конструктивних стратегій подолання труднощів сприяє зниженню рівня професійного вигорання.

Таблиця 2.5. Кореляційні зв'язки між фазами професійного вигорання (методика Бойко) та копінг-стратегіями

| Копінг-стратегія                  | Напруження | Резистенція | Виснаження |
|-----------------------------------|------------|-------------|------------|
| Конфронтація                      | -0,15      | -0,12       | -0,09      |
| Дистанціювання                    | 0,19       | 0,23        | 0,17       |
| Самоконтроль                      | -0,10      | -0,14       | -0,18      |
| Пошук соціальної підтримки        | -0,31*     | -0,28       | -0,35*     |
| Прийняття відповідальності        | -0,08      | -0,12       | -0,16      |
| Уникнення                         | 0,39*      | 0,41**      | 0,44**     |
| Планування вирішення проблеми     | -0,27      | -0,33*      | -0,36*     |
| Позитивна переоцінка              | -0,22      | -0,24       | -0,29      |
| Примітка: $p < 0.05$ , $p < 0.01$ |            |             |            |

Отримані результати показали, що фаза виснаження має найбільш сильний позитивний зв'язок зі стратегією уникнення ( $r = 0,44$ ;  $p < 0.01$ ). Це підтверджує

теоретичне положення про те, що уникнення складних ситуацій може сприяти накопиченню професійного стресу.

Натомість використання таких стратегій, як пошук соціальної підтримки та планування вирішення проблеми, має негативний зв'язок з показниками професійного вигорання, що свідчить про їх адаптивний характер.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтвердили існування статистично значущих взаємозв'язків між рівнем професійного вигорання та особливостями копінг-поведінки працівників соціономічних професій. Зокрема встановлено, що використання конструктивних копінг-стратегій (планування вирішення проблеми, пошук соціальної підтримки, позитивна переоцінка) пов'язане зі зниженням рівня професійного вигорання.

Натомість переважання дезадаптивних копінг-стратегій, зокрема уникнення, сприяє підвищенню рівня емоційного виснаження та формуванню синдрому професійного вигорання.

Отримані результати мають важливе практичне значення для розробки програм психологічної профілактики професійного вигорання серед працівників соціономічної сфери.

## **2.4. Психологічні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання**

Проблема професійного вигорання у працівників соціономічних професій є однією з найбільш актуальних у сучасній психології праці та організаційній психології. Специфіка діяльності фахівців, робота яких передбачає постійну взаємодію з людьми, високий рівень емоційної включеності та відповідальності, створює значні психоемоційні навантаження. У результаті цього виникає ризик формування синдрому професійного вигорання, який проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття професійної ефективності.

Результати проведеного емпіричного дослідження показали, що значна частина працівників соціономічної сфери демонструє ознаки формування синдрому професійного вигорання. Водночас було встановлено, що використання конструктивних копінг-стратегій може виступати важливим ресурсом подолання професійного стресу та запобігання розвитку вигорання. З огляду на отримані результати доцільно розробити систему психологічних рекомендацій, спрямованих на профілактику професійного вигорання у представників соціономічних професій.

Психологічна профілактика професійного вигорання повинна мати комплексний характер і включати заходи, спрямовані як на рівень організації, так і на рівень особистості фахівця.

Організаційні рекомендації. Одним із важливих напрямів профілактики професійного вигорання є створення сприятливого психологічного клімату у професійному середовищі. Організація професійної діяльності повинна передбачати підтримку психологічного благополуччя працівників, оптимальний розподіл робочого навантаження та можливості для професійного розвитку.

Перш за все, доцільним є впровадження системи регулярної психологічної підтримки працівників, що може включати індивідуальні консультації, групові тренінги та програми психологічного супроводу. Особливо ефективною є практика супервізії, яка широко використовується у роботі психологів, соціальних працівників та педагогів. Супервізія дозволяє фахівцям обговорювати складні професійні ситуації, отримувати підтримку колег та знижувати рівень професійного стресу.

Важливим фактором профілактики вигорання є оптимізація робочого навантаження. Надмірна кількість професійних обов'язків, високий темп роботи та дефіцит часу можуть призводити до хронічного стресу та емоційного виснаження. Тому керівникам організацій доцільно приділяти увагу

раціональному розподілу завдань та забезпеченню можливостей для відпочинку і відновлення ресурсів працівників.

Ще одним важливим аспектом є розвиток корпоративної культури підтримки, що передбачає створення атмосфери довіри, взаємоповаги та співробітництва у колективі. Позитивний психологічний клімат сприяє зниженню рівня професійного стресу та підвищенню задоволеності професійною діяльністю.

Психологічні рекомендації на індивідуальному рівні. Профілактика професійного вигорання значною мірою залежить від особистісних ресурсів фахівця та його здатності ефективно долати стресові ситуації. Одним із ключових чинників профілактики вигорання є розвиток навичок саморегуляції емоційного стану.

Працівникам соціономічних професій рекомендується опановувати техніки психологічної саморегуляції, які допомагають знижувати рівень психоемоційного напруження. До таких технік належать дихальні вправи, методи релаксації, медитації та майндфулнес-практики. Регулярне використання цих методів сприяє відновленню психоемоційної рівноваги та зниженню рівня стресу.

Важливим аспектом профілактики вигорання є розвиток емоційної компетентності, яка передбачає здатність усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших людей та ефективно регулювати емоційну взаємодію. Формування емоційної компетентності сприяє підвищенню психологічної стійкості фахівців та зниженню ризику емоційного виснаження.

Також важливою є підтримка балансу між професійним та особистим життям. Надмірна концентрація на професійній діяльності може призводити до виснаження особистісних ресурсів. Тому фахівцям рекомендується приділяти достатню увагу відпочинку, хобі, фізичній активності та спілкуванню з близькими людьми.

Розвиток конструктивних копінг-стратегій. Результати проведеного дослідження показали, що використання конструктивних копінг-стратегій сприяє зниженню рівня професійного вигорання. Тому одним із важливих напрямів профілактики вигорання є розвиток навичок ефективного подолання стресу.

До конструктивних копінг-стратегій належать: планування вирішення проблеми; пошук соціальної підтримки; позитивна переоцінка ситуації; самоконтроль.

Розвиток цих стратегій може здійснюватися у межах спеціальних тренінгових програм, спрямованих на формування навичок управління стресом.

Психологічні тренінги як засіб профілактики вигорання. Ефективним засобом профілактики професійного вигорання є проведення психологічних тренінгів, спрямованих на розвиток особистісних ресурсів фахівців.

До основних напрямів таких тренінгів можна віднести:

- розвиток стресостійкості;
- формування навичок емоційної саморегуляції;
- розвиток комунікативної компетентності;
- формування навичок конструктивного вирішення конфліктів.

Такі тренінги дозволяють підвищити психологічну стійкість працівників та сприяють формуванню ефективних стратегій подолання професійних труднощів.

Значення професійного розвитку. Ще одним важливим чинником профілактики професійного вигорання є постійний професійний розвиток. Можливість підвищення кваліфікації, участь у конференціях, тренінгах та освітніх програмах сприяє збереженню професійної мотивації та підвищенню задоволеності професійною діяльністю. Професійний розвиток дозволяє фахівцям розширювати власні компетенції, отримувати нові знання та підвищувати рівень професійної самореалізації.

Психологічна культура самопіклування. Важливою складовою профілактики професійного вигорання є формування культури психологічного

самопіклування (self-care). Працівникам соціономічних професій рекомендується приділяти увагу власному психологічному благополуччю та регулярно використовувати методи відновлення ресурсів.

До таких методів належать:

- фізична активність;
- творчі заняття;
- медитація;
- перебування на природі;
- спілкування з близькими людьми.

Регулярне використання цих методів сприяє підтримці психологічного здоров'я та підвищує стійкість до професійного стресу.

Таким чином, профілактика професійного вигорання повинна здійснюватися на різних рівнях — організаційному, професійному та особистісному. Комплексне застосування психологічних рекомендацій дозволяє знизити ризик розвитку синдрому вигорання та сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності працівників соціономічних професій.

## **Висновки до розділу 2**

У другому розділі роботи було представлено результати емпіричного дослідження психологічних аспектів професійного вигорання у працівників соціономічних професій.

Емпіричне дослідження проводилося серед 40 фахівців соціономічної сфери, зокрема психологів, педагогів та соціальних працівників, діяльність яких пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми. Для дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема методику діагностики професійного вигорання В.В. Бойко, опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory та опитувальник копінг-стратегій WCQ Р. Лазаруса та С. Фолкмана.

Результати дослідження показали, що значна частина респондентів демонструє ознаки формування синдрому професійного вигорання. Найбільш поширеним проявом вигорання є емоційне виснаження, що пов'язано з високим рівнем психоемоційного навантаження у професійній діяльності працівників соціономічної сфери.

Кореляційний аналіз дозволив встановити взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання та копінг-стратегіями працівників. Зокрема було встановлено, що використання конструктивних копінг-стратегій, таких як планування вирішення проблеми та пошук соціальної підтримки, пов'язане зі зниженням рівня професійного вигорання. Натомість використання стратегії уникнення має позитивний зв'язок з емоційним виснаженням та може сприяти розвитку синдрому вигорання.

Отримані результати підтверджують положення сучасних психологічних теорій щодо значення психологічних ресурсів особистості у процесі подолання професійного стресу.

На основі результатів дослідження було розроблено систему психологічних рекомендацій, спрямованих на профілактику професійного вигорання у працівників соціономічних професій. Реалізація запропонованих рекомендацій може сприяти підвищенню психологічного благополуччя фахівців та підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

## ВИСНОВКИ

У процесі виконання дипломної роботи було здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження психологічних аспектів професійного вигорання у працівників соціономічних професій. Отримані результати дозволили зробити низку узагальнених висновків відповідно до поставленої мети та завдань дослідження.

У результаті теоретичного аналізу наукових джерел встановлено, що феномен професійного вигорання є складним багатовимірним психологічним явищем, яке виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та хронічного емоційного навантаження. У психологічній науці професійне вигорання розглядається як синдром, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. У роботах зарубіжних і вітчизняних дослідників підкреслюється, що синдром професійного вигорання найчастіше виникає у представників соціономічних професій, діяльність яких передбачає постійну взаємодію з людьми та високий рівень емоційної включеності у професійні процеси.

У ході дослідження було проаналізовано особливості професійної діяльності працівників соціономічних професій та визначено основні фактори, що сприяють виникненню професійного вигорання. До таких факторів належать високий рівень емоційного навантаження, необхідність постійної взаємодії з людьми, підвищена відповідальність за результати професійної діяльності, складність професійних ситуацій та недостатній рівень психологічної підтримки у професійному середовищі. Встановлено, що поєднання цих факторів може призводити до виснаження психологічних ресурсів фахівців та формування синдрому професійного вигорання.

Результати емпіричного дослідження рівня професійного вигорання серед працівників соціономічної сфери показали, що значна частина досліджуваних демонструє ознаки формування цього синдрому. За результатами методики

діагностики професійного вигорання В.В. Бойко встановлено, що у значної кількості респондентів спостерігається формування фази резистенції, яка характеризується розвитком психологічних механізмів емоційного дистанціювання та зниженням професійної мотивації. Аналіз результатів за методикою Maslach Burnout Inventory показав, що найбільш вираженим компонентом професійного вигорання серед досліджуваних є емоційне виснаження, що проявляється у відчутті хронічної втоми, емоційного перевантаження та зниженні професійної активності.

Проведений кореляційний аналіз дозволив виявити психологічні чинники, що впливають на розвиток професійного вигорання у працівників допомагаючих професій. Зокрема було встановлено, що рівень професійного вигорання пов'язаний з особливостями використання копінг-стратегій. Використання конструктивних стратегій подолання стресу, таких як планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка ситуації та пошук соціальної підтримки, має негативний зв'язок з рівнем професійного вигорання. Натомість використання дезадаптивних копінг-стратегій, зокрема уникнення проблемних ситуацій, пов'язане з підвищенням рівня емоційного виснаження та загального рівня професійного вигорання. Отримані результати підтверджують важливу роль психологічних ресурсів особистості у процесі подолання професійного стресу.

На основі результатів проведеного дослідження було розроблено систему практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання синдрому професійного вигорання у працівників соціономічних професій. Запропоновані рекомендації спрямовані на розвиток психологічної стійкості фахівців, формування ефективних копінг-стратегій, підвищення рівня емоційної компетентності та оптимізацію умов професійної діяльності. Важливе значення для профілактики професійного вигорання мають психологічні тренінги, програми професійної підтримки, розвиток навичок саморегуляції та формування культури психологічного самопіклування.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило, що професійне вигорання є поширеним явищем серед працівників соціономічних професій та пов'язане з особливостями професійної діяльності, рівнем психоемоційного навантаження та особистісними ресурсами фахівців. Отримані результати мають важливе теоретичне та практичне значення для розробки програм психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання у представників допомагаючих професій.

Перспективи подальших досліджень полягають у більш детальному вивченні психологічних ресурсів особистості, що сприяють подоланню професійного стресу, а також у розробці та апробації спеціальних програм психологічної підтримки працівників соціономічної сфери.