

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

**«Психологічні особливості профілактики емоційного вигорання
психологів під час війни»**

**« Psychological features of the prevention of emotional burnout of
psychologists during the war»**

Виконала: здобувачка заочної форми навчання
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»
Киктенко Тетяна Олександрівна

Керівник: к. психол.н., доц. Амплєєва О.М. _____

Рецензент: к.психол.наук., доцент кафедри
загальної психології і психологічного
консультування Кокоріна Ю.Є. _____

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ 8 від 24.04.2025 р.

Завідувачка кафедри

(підпис)

О.І. Кононенко
(ПІБ)

Захищено на засіданні ЕК №
протокол № від _____ 2025 р.
Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)
Голова ЕК

(підпис)

О.І. Кононенко
(ПІБ)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	7
1.1. Емоційне вигорання як психологічний феномен.....	7
1.2. Особливості професійної діяльності психологів під час війни.....	13
1.3. Емоційне вигорання психологів під час війни та особливості його профілактики	19
Висновки до I розділу.....	26
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ	28
2.1. Методичне забезпечення вивчення проблеми емоційного вигорання у психологів.....	28
2.2. Результати та інтерпретація діагностики рівня емоційного вигорання у психологів.....	35
2.3. Рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання психологів під час війни	59
Висновки до II розділу.....	64
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	69
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних реаліях повномасштабної війни в Україні психологи відіграють ключову роль у підтримці ментального здоров'я населення. Вони надають психологічну підтримку та допомогу військовослужбовцям, внутрішньо переміщеним особам, постраждалим від бойових дій, а також колегам, які працюють у надзвичайно напружених умовах. Проте, виконуючи свої професійні обов'язки, самі психологи зазнають значного емоційного навантаження, що підвищує ризик розвитку емоційного вигорання.

Під емоційним вигоранням ми розуміємо складний психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу, виснаження ресурсів особистості та неможливості ефективної саморегуляції. Для психологів, які працюють у воєнних умовах, цей ризик зростає в рази, адже вони зіштовхуються з великою кількістю емоційно насичених, травматичних випадків, мають обмежені можливості для відпочинку та відновлення, а іноді – і відсутність належної професійної підтримки.

Актуальність теми дослідження, в сучасних умовах військових дій в Україні, є надзвичайно значущою, вона обумовлена необхідністю розробки ефективних методів підтримки фахівців, що надають психологічну підтримку та допомогу людям, одночасно зберігаючи власне психічне здоров'я та професійну дієдатність. Важливим моментом тут виступає врахування можливостей профілактики емоційного вигорання, адже попередження проблеми економить час, психологічні фізичні та матеріальні ресурси психолога. Ефективна профілактика емоційного вигорання психологів у воєнний час можлива за умови підвищення рівня усвідомлення власного емоційного стану, своєчасної психопрофілактичної роботи та впровадження систематичних практик саморегуляції і професійної підтримки.

Дослідженням проблеми емоційного вигорання займалися зарубіжні та вітчизняні науковці. Так, поняття емоційного вигорання (від англ. burnout)

було вперше введено Г. Фрейденбергером у 1974 році для опису стану виснаження, який спостерігається у фахівців, що працюють з людьми. Згідно з К. Маслач, однією з найвідоміших дослідниць цього феномену, емоційне вигорання включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (емоційну відстороненість) та зниження особистих досягнень.

Щодо вітчизняних дослідників, які розробляли проблематику емоційного вигорання, слід відзначити Т.І. Белавіну, Т. Білан, О.В. Бондар, А.В. Вертель, О.І. Галян, Д.Т. Гошовську, Н.А. Карпенко, М.Г. Лаврову, С.О. Лукомську, О.І. Луценко, Т.В. Макоту, Н.М. Маляр-Газду, Л.В. Музичко, І.І. Назаренко, Р.В. Павелків, Л.С. Пілецьку, А.О. Погрібну, О.П. Поліщук, Н.В. Притулик, О. М. Самкову, О.В. Сербову, Т. Смірнову, О. Старовойт, А.С. Тищенко, В.В. Шевчук, В.С. Шкраб'юк, Т.Д. Щербан та ін. Більш докладно на проблематиці дослідження даного поняття ми зупинимося в першому розділі нашої дипломної роботи.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості профілактики емоційного вигорання психологів під час війни.

Відповідно до мети були визначенні **завдання дослідження**:

1. На основі теоретико-методологічного аналізу літератури дослідити феномен емоційного вигорання.
2. Розкрити особливості професійної діяльності психологів під час війни.
3. Провести діагностику та проаналізувати результати емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання психологів під час війни.
4. Запропонувати рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання психологів під час війни.

Об'єкт дослідження – феномен емоційного вигорання.

Предмет дослідження – психологічні особливості профілактики емоційного вигорання психологів під час війни.

Методи дослідження. Під час виконання дослідження використовувалися наступні групи методів: теоретичні методи (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень); експериментальні методи (методи тестування, бесіда,), методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження); математично-статистичні методи за допомогою програми Excel.

Діагностичний комплекс психологічних методик склали наступні: Діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла; методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка; методика «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С.Джексон.

Організація і база проведення емпіричної роботи. Експериментальною базою дослідження виступив Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Благодійні фонди м. Одеси та соціальні мережі. У дослідженні приймали участь 40 респондентів жіночої та чоловічої статі, віком від 25 до 55 років.

Практичне значення роботи. Результати даного дослідження мають важливе практичне значення для сфери психологічної допомоги в умовах війни. Встановлені психологічні особливості емоційного вигорання у фахівців, які працюють у кризових умовах, дозволяють краще зрозуміти механізми його виникнення та шляхи попередження. Отримані дані можуть бути використані для розробки ефективних програм профілактики емоційного вигорання, спрямованих на підтримку психологів, які надають допомогу населенню в умовах бойових дій, переселення, втрати та травм. Це сприятиме збереженню їхньої професійної ефективності, психічного здоров'я та особистісної стійкості. Також результати дослідження можуть бути застосовані в освітньому процесі підготовки майбутніх психологів, у системі підвищення кваліфікації фахівців, а також у роботі керівників психологічних

служб, які зацікавлені у створенні сприятливих умов праці для своїх співробітників.

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 81 сторінку, основний зміст викладено на 65 сторінках. Робота містить 13 таблиць, 22 рисунки та 3 додатки. Список використаних джерел складає 44 праці українських та зарубіжних авторів, з них 10 – англомовні.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

1.1. Емоційне вигорання як психологічний феномен

Емоційне вигорання – це складний психологічний феномен, що виникає в результаті тривалого емоційного та професійного стресу, насамперед у діяльності, пов'язаній із постійною міжособистісною взаємодією. Найчастіше його зазнають представники «допомагаючих» професій, зокрема психологи, медичні працівники, педагоги, соціальні працівники тощо.

Емоційне вигорання проявляється у формі психофізичного виснаження, втрати інтересу до професійної діяльності, зниження мотивації та погіршення якості взаємодії з клієнтами або пацієнтами. Цей стан може призводити до професійної деформації, соматичних захворювань, депресивних проявів, а у важких випадках — до повного виходу з професійної сфери.

Сам термін «емоційне вигорання» був запроваджений Г. Фрейденбергером у 1974 році для опису стану виснаження у працівників, що стикаються з високим рівнем стресу. Подальші дослідження, зокрема праці К. Маслач, дозволили деталізувати структуру синдрому та виокремити його основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (байдужість або негативне ставлення до клієнтів) та зниження особистісних досягнень.

«Дуже влучно описала К. Маслач як «запах палаючої психологічної проводки» синдром емоційного вигорання [6]. «Надалі К. Маслач деталізувала даний феномен як особливий стан, психологічний синдром, що має певні симптоми такі як почуття знемоги, емоційного виснаження;

деперсоналізацію, дегуманізацію; самосприйняття в негативному ключі, в професійному сенсі як втрата професійної майстерності. Провідним симптомом вигорання є емоційне виснаження, а інші симптоми виявляються похідними. Напочатку дана проблема стосується тільки самопочуття та проявляється в зниженому емоційному тлі, хронічній втомі (соматичні прояви), далі починає безпосередньо впливати на сприйняття самого себе та світу як відсутність радості, бажань, відчуття духовної порожнечі (психічні виміри). Дегуманізація (деперсоналізація) проявляється у деформації відносин з іншими людьми як підвищення залежності від оточуючих або посилення негативізму, цинічність установок і почуттів стосовно реципієнтів допомоги, негуманне, знеособлене, стереотипізоване ставлення до них. Може виявлятися редукція професійних досягнень як утрата сенсу власної професійної діяльності, неспроможності та негативної самооцінки, обмеженні своїх можливостей, обов'язків стосовно інших, зняття із себе відповідальності й перекладання її на інших» [18].

Психологічні чинники, що сприяють розвитку емоційного вигорання, включають низький рівень емоційної саморегуляції, недостатній рівень соціальної підтримки, постійну роботу в умовах стресу або екстремальних ситуацій. Під час війни ці фактори значно посилюються, що робить питання профілактики емоційного вигорання надзвичайно актуальним, особливо для психологів, які надають допомогу в умовах воєнної агресії.

М.М. Ільєнко та Д.О. Пузіков вивчаючи проблему емоційного вигорання працівників «допомагаючих професій» акцентували увагу на тому, що «формування синдрому емоційного вигорання у соціального працівника значно залежить від ряду факторів. Серед них соціальні фактори, наприклад, низький престиж професії у суспільстві. Особистісні фактори як риси поведінки, схильність до авторитарності, низький рівень емпатії, поєднаний з надмірною відданістю роботі, агресивність або апатія, що виникають через невдачу в досягненні бажаних результатів за короткий час. Фактори мікросередовища – це особливості професійних відносин у колективі,

атмосфера командної роботи, гуманістичний підхід до підлеглих, ставлення колег та адміністрації, яке може знижувати мотивацію працівника через байдужість або негативний настрій. Ці чинники можуть сприяти емоційному виснаженню, знижуючи працездатність і задоволеність роботою» [10, с. 307].

«Високі вимоги, які роботодавець висуває до працівників, особливо ті, що пов'язані з підвищеною відповідальністю та емоційним напруженням, містять ризик глибоких переживань і ймовірність професійного стресу. Крім того, складні умови праці, психоемоційні та фізичні навантаження сприяють швидкому розвитку емоційного виснаження особистості, що негативно позначається на ефективності виконання професійних завдань. Зважаючи на сучасний ритм життя та роботи, не кожен може самотійно впоратися з психологічним навантаженням, тому доцільно проводити профілактичні заходи щодо запобігання емоційному вигоранню. У зв'язку з цим особливо актуальним є дослідження впливу емоційного вигорання на професійні деформації» [26].

Дійсно, феномен емоційного вигорання досить тісно пов'язаний з поняттям професійної деформації. Так, «термін «деформація» часто застосовується в медицині для позначення стійких змін вигляду або форми певного органу чи системи організму, зумовлених вродженими чи набутими факторами (наприклад, деформація стопи, щелепи, грудної клітки, жовчного міхура тощо). У медицині деформації визначаються відносно певної, чітко встановленої норми. Цікаво, що багато психологів також розглядають деформацію як відхилення від норми розвитку особистості» [3, с. 88-91]. В межах нашого дослідження професійна деформація розглядається саме як психологічний феномен. Так, дослідниця С.В. Березка зазначає, що «проблема професійної деформації стала поширеною в сучасній психології. Деякі вчені (А.Н. Баженова, К.І. Сапего, Т.С. Яценко та інші) звернули увагу на те, що особистість може бути деформованою ще до того, як особа почне професійну діяльність. Питання особистісної деформації розглядається в

медичній науці як патологія, але залишається недостатньо вивченим у психології з точки зору норми розвитку» [5, с. 120-123].

Аналізуючи проблеми висвітлення феномену деформацій у науковій літературі дослідниця С.В. Березка зазначає, що «у руслі особистісної підготовки фахівця тема особистісної деформації частково порушувалась при вирішенні різних теоретичних завдань: «дезінтеграція свідомості» (О.М. Леонт'єв), «криза ідентичності» (Л.І. Анциферова), «стан психічної напруженості» (В.В. Столін), «криза розвитку особистості» (Б.В. Зейгарник, Б.С. Братусь), «афективний конфлікт» (Л.І. Божович). Власне термін «деформація» у психологічній науці розглядався у руслі психічних розладів та патологій (З. Фрейд, Ю.В. Мілова), гіперболізації та переважання особистісних рис чи психотипів (К.Г. Юнг), егоцентризму (Ж.Ж. Піаже), порушення взаємодії та етапів формування особистісних структур (Е. Берн), порушення процесу адаптації (Т.В. Алейникова), нездатності до самоактуалізації (К. Роджерс, А. Маслоу) та ін» [3, с. 88-91].

У власному дослідженні психологічного феномену професійної деформації особистості дослідниці М.Е. Білова та Г.Ш. Коваль зазначають, що «Д.В. Дирендонк, Х. Дж. Сікма та В. Шауфелі, вивели двохкомпонентну концепцію професійної деформації «burnout» як «згоряння», «загасання горіння», «вигорання», в якому виділяється емоційне виснаження в якості «афективного» компоненту, що проявляється у скаргах на фізичне самопочуття, нервові напруження, здоров'я, емоційне виснаження, а деперсоналізація як «настановний» компонент, що полягає у заміні ставлення або до себе, або до оточуючих. Дана характеристика здорових людей, їх психологічного стану, що перебувають у інтенсивному та тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно насиченій, навантаженій атмосфері під час надання професійної допомоги для них» [6; 36, р. 159–165].

М.Е. Білова виділяє, що «в науковій психологічній літературі деформація особистості часто розглядається саме в контексті професійної діяльності і позначається як зміна особистісних рис (характеру, стереотипів

сприйняття, цінностей, способів спілкування і поведінки) під впливом робочого середовища. Термін «професійна деформація особистості» використовують у дослідженнях, присвячених питанням професійної адаптації. Аналіз літератури свідчить про відсутність єдності в підходах до визначення професійної деформації та механізмів її розвитку. Професійна деформація (від лат. «Deformatio» – спотворення) – це форма емоційно-когнітивного викривлення, що виникає внаслідок професійної діяльності. Вона проявляється в особливостях виконання професійних обов'язків, інтересах, повсякденних звичках, стилі спілкування з близькими та реакціях на події» [6].

Також науковиці пишуть про те, що «американські психологи К. Маслач і С. Джексон зазначали, що синдром «психічного вигорання» проявляється та обмежується представниками комунікативних професій, що частково вирішує суперечку про природу «людина-людина» [6; 38, р. 1–16].

«О.М. Хайрулін вважає, що синдром вигорання є тривалою деформацією психологічної структури внутрішнього світу особистості, що перешкоджає не лише її ефективній трудовій діяльності, а й самореалізації, задоволенню життям і психічному здоров'ю. До основних симптомів професійного вигорання, згідно з науковими джерелами, відносяться апатія до процесу та результатів праці, низький рівень трудової моралі та внутрішньої культури працівника, часта зміна роботи, значне зниження продуктивності, зловживання алкоголем і/або наркотиками, подружні та сімейні конфлікти, цинічне ставлення до оточуючих і суспільного життя в цілому, збільшення проявів душевних розладів та ін.» [6; 30].

Науковиця І.В. Астремська, працюючи над проблемою емоційного вигорання та професійної деформації, розглядала різні підходи до їх визначення. Так, «діяльнісний підхід передбачає вивчення працівника як суб'єкта професійної діяльності, при цьому обмежена предметність підходу до об'єкта праці вважається неодмінною ознакою професіоналізму. Сам предмет професійної діяльності, специфічні діяльнісні норми та засвоєні

технології праці виступають факторами, що призводять до деформації свідомості особистості. Індивідуальний підхід фокусується на розвитку суб'єктних властивостей людини, протиставляючи особистісні якості як складові єдиної індивідуальності. В межах цього підходу висувається ідея про належність діяльнісних норм суб'єкту, тоді як морально-етичні норми належать особистості, що підтверджується впливом професійних якостей на зміст і форму особистісних властивостей. Феноменологічний підхід класифікує поділ праці як загальний фактор деформації, а специфіку праці – як приватний. За допомогою цього підходу ознаки професійної деформації класифікуються згідно з такими критеріями, як глибина деформації, ступінь її широти, стійкості та швидкості розвитку» [2, с.25].

Емоційне вигорання проявляється у формі психофізичного виснаження, втрати інтересу до професійної діяльності, зниження мотивації та погіршення якості взаємодії з клієнтами або пацієнтами. Цей стан може призводити до професійної деформації, соматичних захворювань, депресивних проявів, а у важких випадках – до повного виходу з професійної сфери. Психологічні чинники, що сприяють розвитку емоційного вигорання, включають низький рівень емоційної саморегуляції, недостатній рівень соціальної підтримки, постійну роботу в умовах стресу або екстремальних ситуацій. Під час війни ці фактори значно посилюються, що робить питання профілактики емоційного вигорання надзвичайно актуальним, особливо для психологів, які надають допомогу в умовах воєнної агресії.

В.С. Медведєв виділяв у власних дослідженнях, що «у науковій літературі виділяються такі групи факторів, що визначають професійну деформацію: об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних факторів відносяться організаційні (недостатня ефективність професійного відбору та підготовки, неясність критеріїв оцінки результатів роботи, слабка мотивація), соціально-виховні (переважання неконструктивної критики та покарань), юридичні (недосконалість законодавства, надмірна регламентація норм), соціально-економічні (рівень оплати праці та умови праці, матеріально-технічне

забезпечення); соціально-психологічні (конфлікти в колективі, низький статус професії, поганий морально-психологічний клімат, авторитаризм у керівництві, жорсткий контроль); умови діяльності (владні повноваження, робота в команді, підвищена відповідальність, фізичні та психічні навантаження, стреси, робота з особами з порушеннями особистості, ненормований робочий час, нестабільний графік роботи, екстремальні умови, відсутність позитивних емоцій, необхідність виконувати не властиві обов'язки)» [15].

Таким чином, емоційне вигорання є важливим об'єктом дослідження у сфері психологічного здоров'я та професійної діяльності, а його попередження виступає необхідною умовою збереження ефективності фахівців у кризових умовах.

1.2. Особливості професійної діяльності психологів під час війни

Сучасне суспільство все частіше стикається з екстремальними ситуаціями, такими як війна, що створює надмірне психологічне навантаження на всі верстви населення нашої країни. Досить вразливою у цьому контексті є професійна група психологів, які, допомагаючи іншим долати психотравматичні наслідки бойових дій, самі опиняються під впливом сильного емоційного стресу. У таких умовах питання емоційного вигорання спеціалістів психологічної сфери набуває особливої актуальності.

Професійна діяльність психологів у воєнний період набуває особливої значущості та водночас ускладнюється низкою факторів, пов'язаних із нестабільною, небезпечною та психологічно напруженою обстановкою. Психологи в умовах війни виконують широкий спектр завдань: надають кризову допомогу постраждалим, працюють з військовими, переселенцями, сім'ями загиблих, дітьми, які зазнали травматичних подій, а також з іншими фахівцями, що діють на передовій.

Особливістю роботи психолога в таких умовах є постійне перебування в зоні підвищеного емоційного навантаження. Фахівці часто змушені самі переживати ті ж емоційні стани, з якими стикаються їхні клієнти: страх, тривогу, горе, безнадійність. Таке співпереживання, за відсутності належної психологічної гігієни та підтримки, створює високий ризик розвитку емоційного вигорання. Додатковими ускладненнями є обмежені ресурси для відновлення (фізичного, емоційного, професійного), нестабільний графік роботи, часта відсутність чіткого розмежування між професійною діяльністю та особистим життям, а також відсутність можливостей для повноцінної супервізії чи професійної підтримки.

У таких умовах особливо важливими стають навички саморегуляції, емоційної стійкості, здатність до рефлексії, а також доступ до систем психологічного супроводу та профілактичних заходів. Ефективна організація праці психолога у воєнний час має включати як індивідуальні стратегії збереження психічного здоров'я, так і системні підходи з боку організацій та держави.

«Професійна діяльність є одним із найбільш значущих видів діяльності людини і охоплює кілька періодів вікового розвитку – від юності до зрілості. Незаперечним є факт, що деформуючі тенденції закладені в усі види професійної діяльності, але особливо вразливими є представники соціономічних професій: лікарі, працівники правоохоронних органів, викладачі, робітники соціальних служб та ін. Їх службова діяльність завжди пов'язана з підвищеною відповідальністю, високим психічним та фізичним навантаженням, роботою в екстремальних умовах з непередбачуваним результатом та необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян. Ці умови часто призводять до негативних психологічних наслідків на соціо-психологічному рівні. Перераховані фактори службової діяльності набули ще більшого значення з 24 лютого 2022 року – початку військової агресії Російської Федерації проти України, у зв'язку з чим на території України запроваджено військовий стан В умовах

переживання кризової ситуації в Україні, пов'язаної з військовими подіями, зростає кількість людей які потребують соціально-психологічної допомоги. В результаті збільшується навантаження на працівників соціальної сфери» [6].

Збройний конфлікт в Україні спричинив зростання кількості осіб, які потребують професійної соціально-психологічної підтримки. Надання такої допомоги покладається на фахівців сфери «допомогаючих професій», серед яких важливу роль відіграють практичні психологи, соціальні працівники та соціальні педагоги. В межах нашого дослідження нас цікавить більш детальний розгляд функціональних особливостей психолога.

Практичний психолог – це спеціаліст, який надає психологічну підтримку особам, що стикаються з різними труднощами емоційного, особистісного чи міжособистісного характеру. До основних завдань цього фахівця входить допомога у вирішенні психологічних проблем, пов'язаних із переживанням стресу, труднощами в стосунках, адаптацією, а також особистісним розвитком. У своїй діяльності практичний психолог здійснює:

1. Психологічне консультування як підтримку у подоланні життєвих криз та складних ситуацій.
2. Психологічну діагностику як вивчення емоційного стану та особливостей особистості за допомогою тестів, спостереження, інтерв'ю.
3. Психотерапію як глибоку та тривалу роботу з внутрішніми конфліктами, психотравмами, тривожними станами.
4. Психологічну корекцію як сприяння змінам у поведінці, емоційному реагуванні або установах клієнта.
5. Психоедукацію як інформування клієнтів про аспекти психічного здоров'я, психологічні процеси та методи самопомоги.

Практичні психологи працюють у різних сферах: в освітніх закладах, медичних установах, громадських організаціях, кризових центрах, а також ведуть приватну практику. «Для психологічної та емоційної сфери життя особистості найвиснажливішою виявляється робота в системі «людина-людина», а це особливо робота психолога, який спілкується як з дорослими,

так і з дітьми. Тому життєво необхідно психологам слідкувати за власним психічним здоров'ям, недопускати емоційної виснаженості та їм найбільше необхідно дотримуватися особистої психогієни» [11].

«Професійна діяльність представників «допомагаючих професій» спрямована, перш за все, на осіб, які опинилися в складних життєвих обставинах або зіткнулися з серйозними труднощами через хворобу, інвалідність, втрату роботи, виховання дітей чи наслідки психотравмуючих ситуацій тощо. Одним із основних принципів цієї роботи є не тільки надання різноманітної допомоги (психологічної, соціально-економічної, соціально-правової тощо), але й мобілізація внутрішніх ресурсів людини для вирішення її власних проблем. Незважаючи на різноманітність завдань і ролей у соціальному секторі, професії цієї категорії належать до таких, що передбачають високу моральну відповідальність за здоров'я та життя окремих осіб, груп населення та суспільства в цілому. В умовах складної соціальної взаємодії з клієнтом фахівець часто стикається зі стресовими ситуаціями, перебуває під впливом морально-психологічних чинників, що можуть негативно впливати на його здоров'я, знижувати працездатність та сприяти втраті ціннісних орієнтацій. Професіоналізація особистості може призвести не тільки до досягнення професійної ідентичності, здобуття компетентності та готовності до виконання своєї діяльності, але й до професійної деформації особистості. Цей процес є протилежним професійному саморозкриттю і полягає в досягненні професійної ідентичності через відчуження від своєї справжньої особистості, що характеризується рольовою ригідністю, яка змушує індивіда продовжувати виконувати свою професійну роль навіть поза професійним контекстом» [29, с. 224- 229].

«Останні події в Україні значно збільшили навантаження на працівників державної соціальної сфери, особливо в регіонах, що знаходяться поблизу зони проведення антитерористичної операції, де наразі зосереджено найбільше внутрішньо переміщених осіб. Соціальні працівники та психологи

є першою лінією підтримки для внутрішньо переміщених осіб, тому питання емоційного вигорання набуває особливої актуальності для цих фахівців» [23].

О. Главацька зазначає, що «специфіка професійної діяльності полягає в тому, що особистісні якості, разом з професійними навичками, є ключовими інструментами впливу на клієнтів і визначають результативність соціальної роботи. Існуюча соціальна ситуація вимагає від фахівців соціальної сфери особливих компетенцій, оскільки ця складна діяльність потребує широких знань, здібностей та досвіду. Питання покращення ефективності роботи працівників, які підтримують найбільш вразливі групи населення, має велику соціальну важливість, адже їх професіоналізм є визначальним чинником для успіху соціальної політики. Однак, на жаль, часто професійна діяльність у соціальній сфері негативно позначається на внутрішньому стані працівників. Динамізм професій соціономічного типу часто має специфічний вплив на взаємодії у сфері «людина-людина», і за десять років професійної діяльності деформації можуть серйозно змінити особистість, призводячи до її деперсоналізації. Працівники стають байдужими до своєї роботи, спілкування з професійною групою втрачає свою цінність, ефективність праці знижується, а негативні емоції і тривога беруть верх. Одним із важливих елементів профілактики професійних деформацій соціальних працівників є професійне самовиховання» [8, с. 42].

Слід зазначити, що професія психолога і в мирний час вимагає емоційної витримки, професіоналізму та емпатії, але війна додає нові рівні навантаження та відповідальності. Тому психологам у військовий час надзвичайно складно на психо-емоційному рівні. Щодня з'являються нові люди, які можуть пережити стресові ситуації та мати тяжкі психологічні травми, що потребує термінової допомоги.

Іноді психологи змушені працювати без належного обладнання, в притулках, шпиталях або навіть онлайн із зони бойових дій. В таких умовах спілкування з людьми, які втратили рідних, домівку або пережили катастрофу, сильно впливає на психіку самого психолога. А враховуючи те,

що наразі усюди в нашій країні може бути небезпечно, то фахівець теж може бути переселенцем, мати родичів на фронті або бути учасником бойових дій, що робить психолога також дуже вразливим. Нажаль, не завжди є можливість отримати супервізію чи психологічну допомогу для самого психолога. Водночас ця робота дає величезне моральне задоволення, допомагати іншим знаходити силу й надію в найтемніші моменти. Це виклик, але й честь.

Психологи під час війни стикаються з низкою складних і багатогранних викликів. Основні виклики, з якими стикаються психологи у воєнний час можуть бути представлені наступним чином:

- ✓ Масовий рівень травматизації населення. Війна спричиняє колосальне психічне навантаження. Це і втрати близьких, поранення, руйнування домівок, вимушене переселення, свідчення жорстокості. Таке навантаження призводить до гострих реакцій на стрес, ПТСР, депресії, тривожних розладів.
- ✓ Обмежені ресурси та перевантаження. Через великий потік клієнтів психологи працюють на межі виснаження, не маючи змоги достатньо відновлюватися чи отримувати супервізію.
- ✓ Власна травматизація фахівців. Психологи самі можуть бути жертвами війни або переживати сильне емоційне залучення до ситуації, все це ускладнює об'єктивність і професіоналізм у роботі.
- ✓ Потреба адаптації методів терапії. Багато класичних методів психотерапії не завжди підходять для кризової допомоги. В такій ситуації необхідно швидко навчатися кризовому консультуванню, роботі з ПТСР, груповим інтервенціям по роботі з травмою.
- ✓ Робота з військовими та ветеранами. Це специфічна категорія клієнтів, які часто мають високий рівень стресу, ПТСР, агресії або відчуженості, і потребують особливого підходу.
- ✓ Етичні дилеми. Іноді психологи стикаються з моральними конфліктами. Наприклад, як допомагати постраждалим від злочинів, якщо клієнт виявляється одним з агресорів або має досвід насильства.

- ✓ Нестача системної підтримки. Військові та державні структури не завжди мають налагоджену систему психологічної допомоги, і часто психологи працюють у складних умовах без належного інституційного забезпечення.

Таким чином, можна зазначити, що професійна діяльність психолога в умовах війни потребує спеціалізованої підготовки, особливої психологічної витривалості та створення умов, що запобігають хронічному стресу та емоційному вигоранню.

1.3. Емоційне вигорання психологів під час війни та особливості його профілактики

Дуже гострою проблемою з якою стикаються під час війни фахівці допомагаючих професій є емоційне вигорання. Адже умови надзвичайного стресу, щоденне зіткнення з людським болем і власна вразливість роблять цей процес практично неминучим без належної профілактики. Все це призводить до хронічного емоційного виснаження, що супроводжується байдужістю до клієнтів або їхніх проблем, втратою сенсу в роботі, психосоматичними симптомами (головний біль, безсоння, тиск, зниженням професійної ефективності, дратівливістю, депресією, апатією. Дані моменти можуть бути наявними й у мирний час, але у військовий час вони проявляються швидше і глибше через щоденний контакт із травмованими клієнтами, відсутністю особистого простору чи відпочинку, загрозою для життя та можливим власним досвідом втрат.

Дослідниця І.М. Хоржевська аналізуючи питання феномену «емоційного вигорання» зазначає, що «він проявляється як стан фізичного і психічного виснаження, викликаного інтенсивними міжособистісними взаємодіями при роботі з людьми, що супроводжуються емоційною насиченістю та когнітивною складністю. Сам термін «професійне вигорання» ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер (1974 р.) для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно

спілкуються з людьми, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Далі синдром дослідники все більше почали пов'язувати з психосоматичним самопочуттям, співвідносячи його зі станом передхвороби [31].

«Особливо відчутним є вплив на особу у професійній сфері. Це стосується того, що часто більшість людей працює понаднормово. Потрапивши додому, ще «працюють», бо не можуть «перемкнути» свій емоційний стан на відпочинок. Від цього виникають такі симптоми: емоційне напруження, відчуття постійної перевтоми, підвищення частоти та інтенсивності головного болю, безсоння, погіршення стану здоров'я, роздратованість, небажання виконувати свою роботу. Такий стан треба контролювати. Необхідно проводити психопрофілактичну роботу. Отже, якщо людина не має задоволення від роботи, мало відпочиває, не може сконцентруватися на рішеннях, не може брати відповідальність за виконання власної роботи, то такі симптоми є ознаками емоційного вигорання, що згодом призводить до професійної деформації» [26].

«Вигорання може бути наслідком постійного стресу, але це не те саме, що просто надмірний стрес. Стрес передбачає надмірний тиск, який фізично та психологічно вимагає занадто багато від людини. Люди, що перебувають у стані стресу, часто вірять, що, якщо вони зможуть все взяти під контроль, то відчують полегшення. Вигорання ж, навпаки, означає «нічого». Переживати вигорання означає відчувати порожнечу та повну відсутність мотивації. Люди, що відчують вигорання, часто не бачать шляхів для позитивних змін у своїй ситуації. Якщо надмірний стрес можна порівняти з потопанням в обов'язках, то вигорання є повним звільненням від них. Психогігієна є важливою не тільки для психологів, психотерапевтів і психіатрів, але й для інших професій, що передбачають тісну взаємодію з людьми» [11].

Важливо розмежувати поняття емоційне та професійне вигорання. Ці два поняття тісно пов'язані, але це не одне й те саме. Вони часто переплітаються, але мають різні акценти. Внаслідок тривалого стресу,

сильних переживань або постійного контакту з чужим боєєм виникає виснаження емоційної сфери, що проявляється через апатію, відчуження, дратівливість, тривогу, емоційну «порожнечу» та втрату здатності співпереживати. Причинами можуть бути не лише робота, а й особисті проблеми, війна, перевтома, відсутність підтримки.

««Вигораючий» фахівець професій, що «допомагають» (лікарі, педагоги, соціальні працівники, психологи), втрачає відчуття сенсу життя, перестає відчувати себе щасливим, втрачає особисту перспективу й здатність до ефективної самореалізації, що досить негативно позначається на його професійній компетентності й призводить до професійної деформації, зниження ефективності результатів діяльності й, відповідно, якості життя тих, хто отримує соціальну допомогу» [18].

Щодо професійного вигорання, то воно виглядає як втрата мотивації, інтересу та ефективності в професійній діяльності. Часто виникає на фоні емоційного вигорання, але має свою специфіку. Проявляється через такі типові симптоми як зниження продуктивності, байдужість до результатів праці, відчуття безсенсовності роботи, конфлікти з колегами або клієнтами. Причинами можуть бути надмірне навантаження, монотонність, відсутність зворотного зв'язку, несправедливість, низька оплата.

Слід зазначити, що емоційне вигорання часто передує професійному. У психологів, медиків, вчителів, військових ці два види вигорання майже завжди йдуть поруч. Якщо не звернути увагу на емоційне виснаження, це впливає на професійну сферу і навпаки. Адже, емоційне вигорання – це про внутрішній стан, професійне – про ставлення до роботи та її результати. Обидва потребують уваги та відновлення.

«Професія психолога належить до «групи ризику», оскільки психологи часто піддаються інформаційним і емоційним стресам. Робота з людьми вимагає значних духовних, емоційних, фізичних і моральних зусиль. Через це кожна людина, якщо не вжити заходів щодо профілактики, може стати емоційно виснаженою, вигоріти, зазнати професійної деформації, що є

небажаним у роботі психолога, який часто є єдиним порятунком і підтримкою для багатьох. Тому ми вирішили зосередити увагу на загальній психогігієні та психогігієні професійної деформації та вигорання. Термін "професійне вигорання" (англ. "burnout") був введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році. Він використав це поняття для опису психічного стану здорових людей, які активно спілкуються з клієнтами, пацієнтами і постійно перебувають у емоційно напруженому середовищі під час надання професійної допомоги» [11].

«У роботах Н.В. Самоукіної симптоми, що складають синдром професійного вигорання, більш детально розширені та уточнені. Їх можна умовно поділити на три категорії: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. До психофізичних симптомів професійного вигорання належать такі ознаки, як постійна, не зникаюча втома, що відчувається не лише ввечері, а й вранці, одразу після сну (симптом хронічної втоми); відчуття емоційного та фізичного виснаження; зниження чутливості та реактивності на зміни зовнішнього середовища; загальна астения; часті головні болі без видимих причин; постійні порушення роботи шлунково-кишкового тракту; різка втрата або значне збільшення маси тіла; повне або часткове безсоння; постійна загальмованість, навіть сонливість та бажання спати протягом дня; задишка або порушення дихання під час фізичних чи емоційних навантажень; помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості, включаючи погіршення зору, слуху, нюху та дотику, втрата тілесних відчуттів. До соціально-психологічних симптомів професійного вигорання належать такі неприємні переживання та реакції, як байдужість, нудьга, пасивність і депресія; підвищена дратівливість на незначні, дрібні події або зауваження колег; часті нервові «зриви»; постійне переживання негативних емоцій, часто без обґрунтованих причин у зовнішній ситуації; відчуття неусвідомленої підвищеної тривожності; відчуття надмірної відповідальності і постійний страх, що "не вийде" або людина "не

впорається"; загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи» [11].

«До поведінкових симптомів професійного вигорання належать такі вчинки і форми поведінки:- відчуття, що робота стає все важче і важче- помітно змінюється робочий режим дня; - незалежно від об'єктивної необхідності постійно бере роботу додому, але вдома її не робить; - психолог відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі та іншим; - почуття непотрібності, невіра в поліпшення, зниження ентузіазму по відношенню до роботи, байдужість до результатів; - невиконання важливих, пріоритетних завдань і "зацикленість" на дрібних деталях, які не відповідають вимогам службових обов'язків, трата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій. Однією з рис професійної деформації психолога, є розвиток гіперконтролю над своєю поведінкою. Під час консультацій, групової роботи, сеансів психотерапії психолог повинен жорстко контролювати свою поведінку - слова, пози, жести. Але ця навичка автоматично переноситься і в сферу неформального спілкування. Психолог миттєво реагує на зміну пози співбесідника, постійно відстежує напрям його погляду, навіть зміни частоти і глибини дихання» [11].

1. Емоційне вигорання також може бути тісно пов'язаним з професійною деформацією. «У зарубіжній психології ще з 70-х рр. ХХ ст. великий інтерес для дослідників мав синдром «психічного вигорання» як специфічний вид професійної деформації. Сьогодні ця проблема широко вивчається у контексті професійних стресів і «вигорання» та трактується як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності «людина-людина». В основу розуміння сутнісного змісту «професійного вигорання» покладено підхід, згідно з яким структура синдрому включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних обов'язків. Працівник з таким синдромом характеризується

емоційним виснаженням (людина відчуває, що не може віддаватися роботі так, як раніше), деперсоналізацією (розвивається негативне ставлення до підлеглих), редукцією особистісних досягнень (негативне самосприймання у професійному плані), а також захисною реакцією у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи» [31; 36, р. 161].

«Проблема впливу професії на особистість періодично виникає у фокусі уваги дослідників, але до теперішнього часу залишається актуальною і недостатньо розробленою. Про це писали ще стародавні філософи, але особливо часто ця проблема обговорювалася в кінці ХІХ і початку ХХ століття. До недавнього часу вираз «згорів на роботі» в нашій країні був надзвичайно популярним і вимовлявся з неприхованим захопленням. Вважалося, що таке явище передбачає «непохитну вірність професіоналізму», «неухильне професійне зростання», «принесення особистих інтересів в жертву загальній справі». Але поглянемо на професіоналізм більш широко, чи дійсно явище це безумовно позитивне. Психологи пов'язують професіоналізм з професійною деформацією. Поряд із сучасним вивченням особистості психолога у професійній діяльності, її ролі в організації терапевтичного та виховного процесу, окремою ланкою є виокремлення феноменів самовизначення і професійної деформації психологів. Тема актуальна як для практичних психологів, так і для викладачів психологічних дисциплін вищих навчальних закладів, відповідно і для студентів, які здобувають цю спеціальність. Адже, саме студентів ми навчаємо перших кроків у професії, вкладаємо в них як теоретичні знання, так і власний практичний досвід, а поряд з цим попереджаємо про можливі помилки і труднощі професійної діяльності» [32].

«Професійна деформація особистості відбувається під впливом змісту та своєрідності умов, за яких здійснюється діяльність. Механізм виникнення професійної деформації має досить складну динаміку. Спочатку несприятливі умови праці викликають негативні зміни в професійній

діяльності, в поведінці. Потім, у міру повторення важких ситуацій ці негативні зміни можуть накопичуватися і в особистості, призводячи до її розбудови, що далі проявляється в повсякденній поведінці та спілкуванні» [28].

«Професійна деформація особистості є результатом спрямованості останньої відповідати власному образу професіонала, тобто бути професійно ідентичною. В такому разі ті зміни, яких зазнає структура особистості, з одного боку, допомагають їй здійснюватись як професіонал (нехай і фантазматично, на рівні уявної відповідності власному образу професіонала), проте з іншого – розповсюджуються на всі сфери її життя» [28].

«Психогігієна професійних деформацій особистості є складовою загальної гігієни, що розробляє методи та заходи для підтримки і зміцнення нервово-психічного здоров'я людини та її професійного потенціалу в процесі виконання трудових обов'язків. Кожна професія має свій набір специфічних деформацій, і ці професійні зміни є неминучими. Психогігієна виступає найефективнішим шляхом для їх подолання, профілактики та уповільнення, застосовуючи різноманітні техніки, завдяки яким вирішуються професійні труднощі, вдосконалюється робочий процес і відбувається розвиток особистості. А.Н. Амінов визначає такі основні симптоми цього синдрому: виснаження, втома; психосоматичні проблеми; безсоння; негативні ставлення до підлеглих; негативні настрої щодо своєї діяльності, нехтування виконанням обов'язків; збільшення вживання психоактивних речовин (тютюн, кава, алкоголь, медикаменти); порушення апетиту (відсутність апетиту чи переїдання); низька самооцінка; посилення агресивності (роздратованість, напруга); зростання пасивності (цинізм, песимізм, безнадія, апатія); почуття провини» [11].

Розуміючи всю суть проблеми емоційного вигорання психолога, слід звернути увагу на важливості його профілактики особливо у військових умовах. Корисним може бути регулярне емоційне «розвантаження» через супервізійні або інтервізійні групи-зустрічі для обговорення складних кейсів

з колегами. Психотерапія для самого психолога, що є не розкішу, а необхідністю. Врахування чітких меж в роботі з обмеженням кількості клієнтів на день, вироблення розкладу: робота – відпочинок. Це про те, щоб не «нести додому» історії клієнтів (якщо можливо). Фізичне самовідновлення є важливим також. Достатній сон, харчування, фізична активність, хоча б мінімальні фізичні навантаження, дихальні вправи, йога.

Необхідною є підтримка близьких, спілкування з рідними, друзями, колегами. Така підтримка дає відчуття, що «ти не сам», а це знижує рівень емоційного тиску. За можливості введення ритуалів відновлення через хобі, віру (релігію), спілкування з природою, тиша, все що дає сили. Це можуть бути маленькі радощі: книга, музика, чай та затишний відпочинок.

Таким чином, можна підсумувати, що під час війни психологи зазнають значного емоційного вигорання. Важливим є профілактика вигорання у працівників допомагаючи професій, що має бути системною та пріоритетною. Без неї навіть найсильніші психологи можуть зламатися. Війна вимагає сили, але її треба підтримувати свідомо.

Висновки до I розділу

У першому розділі даної дипломної роботи нами було розкрито теоретико-методологічні засади дослідження особливостей профілактики емоційного вигорання психологів під час війни. Було розглянуто емоційне вигорання як психологічний феномен. Так, емоційне вигорання є важливим об'єктом дослідження у сфері психологічного здоров'я та професійної діяльності, а його попередження виступає необхідною умовою збереження ефективності фахівців у кризових умовах.

Також було зосереджено увагу на особливостях професійної діяльності психологів під час війни. Можна зазначити, що професійна діяльність психолога в умовах війни потребує спеціалізованої підготовки, особливої психологічної витривалості та створення умов, що запобігають хронічному стресу та емоційному вигоранню.

Таким чином, можна підсумувати, що під час війни психологи зазнають значного емоційного вигорання. Важливим є профілактика вигорання у працівників допомагаючих професій, вона має бути системною та пріоритетною. Без профілактики навіть найбільш стресостійкі психологи можуть зламатися. Війна вимагає сили, але її треба підтримувати свідомо та цілеспрямовано.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Методичне забезпечення вивчення проблеми емоційного вигорання у психологів

В першому розділі нами було розглянуто теоретико-методологічні засади дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у психологів. У цьому розділі більше уваги буде приділено саме емпіричним аспектам у дослідженні проблематики емоційного вигорання у психологів. У якості експериментальної бази для нашого дослідження ми обрали Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Благодійні фонди м. Одеси та соціальні мережі. В нашому дослідженні прийняли участь 40 респондентів – практикуючих психологів. Вибірку склали діючі фахівці жіночої та чоловічої статі віком від 25 до 55 років, різного рівня досвіду.

Основна мета, яка перш за все була поставлена у рамках данного дослідження, це встановлення факту наявності емоційного вигорання у працівників данної галузі. По-друге, необхідно було визначити, у чому саме полягає таке вигорання, які саме фактори сприяють його прояву у найбільшій мірі, наскільки негативно таке вигорання впливає на психолога. Також необхідно провести детальний аналіз всіх таких факторів, щоб можна було б запропонувати рекомендації та заходи, які змогли б звести негативний вплив шкідливих факторів на психолога до мінімального рівня.

Задля вирішення описаних вище проблем, в нашій роботі ми обрали три методики, а саме:

- ✓ Методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптований Н. Водоп'яною;
- ✓ Діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла;

✓ Методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка.

Тепер слід більш ретельно описати суть обраних методик для емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у психологів:

1. По-перше для аналізу емоційного вигорання у нашій роботі було обрано методику діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптовану Н. Водоп'яноюю. Дана методика вперше була запропонована американським соціальним психологом, професором Кристиною Маслач у 1986 році. Ця методика будується на трикомпонентній моделі професійного вигорання, яка охоплює: емоційне виснаження (9 тверджень), деперсоналізацію (5 тверджень) і зниження особистих досягнень (8 тверджень). Рівень емоційного вигорання людини прямо пропорційно залежить від кількості набраних у процесі анкетування балів (чим більша кількість балів за кожною шкалою, тим більший рівень емоційного вигорання).

Автори методики поділяють професійне вигорання на три рівні — високий, середній і низький, і визначають для кожного рівня конкретні симптоми. Завдяки твердженням можна обчислити значення трьох шкал — «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» і «Редукція професійних досягнень». Шкала «Емоційне виснаження» дає відображення інтенсивності емоційних навантажень, пов'язаних з роботою, і є головним компонентом у формуванні емоційного вигорання. Шкала «Деперсоналізація» вказує на прояви емоційної відстороненості, байдужості, на формальне виконання обов'язків, схильність до негативізму та надмірної поведінки. Шкала «Редукція професійних досягнень» є показником рівня зниження особистої ефективності та задоволення від професійної діяльності. Вона показує, наскільки досягнення конкретної людини є значущими для неї і чи відчуває ця людина свою компетентність та продуктивність.

2. По-друге, ми скористались діагностичним тестом «Емоційний інтелект» Н. Холла. Дана методика допомагає визначити рівень емоційного

інтелекту людини, тому її активно використовують не тільки психологи, а й HR-підрозділи багатьох компаній по всьому світу. Ця методика полягає у тому, щоб визначити загальний рівень емоційного інтелекту шляхом підрахунку балів за шкалами п'яти факторів, які формують емоційний інтелект у людини.

В рамках цієї методики розглядаються такі шкали:

1. Емоційна обізнаність;
2. Управління своїми емоціями;
3. Самомотивація;
4. Емпатія;
5. Управління емоціями інших людей;

За терміном емоційна обізнаність приховується спроможність людини до усвідомлювання своїх емоцій. За загальновизнаним правилом, рівень емоційної обізнаності людини основним чином прямопропорційно залежить від того, наскільки вона розуміється у своєму внутрішньому стані.

Під поняттям «управління своїми емоціями» слід розуміти здатність людини до такої собі, емоційної «відходливості», іншими словами - це коли людина спроможна з легкістю переходити від роздратованого стану до стану заспокійливості, гнучкості, чи інше. Самомотивація – це процес корегування власної поведінки через керування своїми емоціями. Емпатія – це вміння розуміти емоційний стан оточуючих людей, співчувати їхньому емоційному стану та, при можливості, надати необхідну підтримку. Насамкінець, за поняттям «управління емоціями інших людей» мається на увазі вміння людини впливати на емоційний стан оточуючих.

Запропоновані були наступні варіанти відповідей:

- Повністю не згоден (-3 бали);
- В більшості не згоден (-2 бали);
- Трохи не згоден (-1 бал);
- Трохи згоден (1 бал);
- В більшості згоден (2 бали);

- Повністю згоден (3 бали).

Тож, ми можемо зазначити, що описана вище методика тестування ґрунтується на тому, що емоційний інтелект являється дуже важливим фактором для успішного спілкування, взаємодії чи професійної діяльності. Результати тесту дозволять нам оцінити не тільки загальний рівень емоційного інтелекту респондента, а й виявити його слабкі та сильні властивості в рамках емоційної сфери. Вочевидь, що це буде дуже корисним не тільки для зростання особистості, а й для професійного розвитку і покращення ділових стосунків між людьми.

3. І насамкінець, остання методика, яку ми застосували для нашого дослідження – це методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка. Данна методика призначена для оцінки психічного стану людини. Вона була запропонована британським психологом німецького походження Гансом Юргеном Айзенком у другій половині ХХ сторіччя, відомим як автор теорії особистості та дуже популярного тесту на інтелект (IQ). Методика включає в собі 4 шкали:

- Тривожність - це емоційний стан, який характеризується відчуттям напруження, занепокоєння та страху. Він може проявлятися як відповідь на різноманітні стресові ситуації чи якісь внутрішні конфлікти. Зазвичай тривожність є нормальна реакцією людини на якусь незрозумілу, чи стресову ситуацію або навіть загрозу, але в багатьох випадках, тривожності притаманний хронічний стан і це вже може псувати якість повсякденного життя);

- Фрустрація - це емоційний стан, який виникає, коли людина неспроможна задовольнити свої потреби, досягти цілей, або виконати якісь свої побажання. Вона часто супроводжується такими відчуттями як розчарування, заздрість, роздратованість, образа, та інше;

- Агресивність - це поведінка або ставлення, які спрямовані на умислене заподіяння шкоди іншим людям або об'єктам);

- Ригідність - це стан, в якому людина показує повну нездатність чи небажання до адаптування в нових умовах або оточення).

В рамках тестування за цією методикою респонденту надається анкета з 40 твердженнями, на які він повинен обрати 1 з 3-ох запропонованих варіантів відповідей («Згоден», «Не згоден», «Згоден, але не зовсім»), який на його думку більш за все підходить саме йому. Повний питань цієї анкети буде представлений в Додатку А.

Тож, задля аналізу проблеми емоційного вигорання психологів під час війни нами було обрано 4 методики для встановлення факту наявності такого вигорання та оцінки його рівня у представників психологічної галузі. Далі будуть представлені кількісні показники, отримані завдяки даним методикам та буде зроблена їхня якісна обробка та подальша інтерпретація.

Слід окремо зазначити, що для кожної з обраних методик нами була сформована загальна група запитань в анкеті, яка дозволить нам отримати первинну, загальну інформацію по кожному з респондентів. В першу чергу нас буде цікавити така інформація як: стать, вік, загальний стаж роботи працівника. Це дозволить розподілити респондентів за групами. Наступними кроком після загальних питань нами були запропоновані питання, які необхідні в рамках запропонованих методик. Респонденту необхідно лише вибрати такий варіант відповіді, котрий, на його думку, більш за все відображає його стан, почуття і так далі. Наступним кроком, для кожної відповіді було обрано відповідне до конкретної методики чисельне значення. Таким чином нами були отримані кількісні показники, які вже можна обробити математично за допомогою базових інструментів математичної статистики. Це, в свою чергу, дозволило зробити висновки щодо тих чи інших трендів у дослідженні. Більш детальна інформація по проведеному нами аналізу за обраними методиками буде приведена нижче.

Як вже було зазначено вище, в якості досліджуваної вибірки, ми було обрали фахівців, які є практикуючими психологами. До вибірки увійшли 40 спеціалістів ($N = 40$), різних за статтю, віком та рівнем професійного

досвіду. Так у виборку потрапили представники обох статей (чоловічої та жіночої) віком від 25 до 55 років, і загальними стажем роботи від 5 до 35 років. Тож ми можемо зазначити що, за цими ознаками вибірка, є репрезентативною. З метою спрощення подальшого аналізу, було сформовано три вікові групи, до яких були занесені отримані дані у послідовності по зростанню (від найменшого до найбільшого). Таким чином до першої вікової групи увійшли респонденти віком від 25 до 29 років включно. У другій групі розташувались респонденти від 30 років і до 40 років включно. І насамкінець, до третьої групи потрапили респонденти, яким на момент тестування було більше 40 років.

Для більшої наглядності розподілу респондентів за віком, нами була сформована табл.2.1 та відповідна діаграма, на якій цей розподіл відображен у відсотковому співвідношенні.

Таблиця 2.1.

Розподіл респондентів за віком

Вікова група	Кількість осіб
1 група (від 25 до 29)	10
2 група (від 30 до 40)	15
3 група (від 41 до 55)	15
Загалом	40

Як видно з табл. 2.1., до виборки увійшли по п'ятнадцять респондентів середньої і старшої вікової групи. А от молодих спеціалістів потрапило менш за все – 10 осіб.

На рисунку 2.1 можна побачити відповідне відсоткове співвідношення респондентів за віком

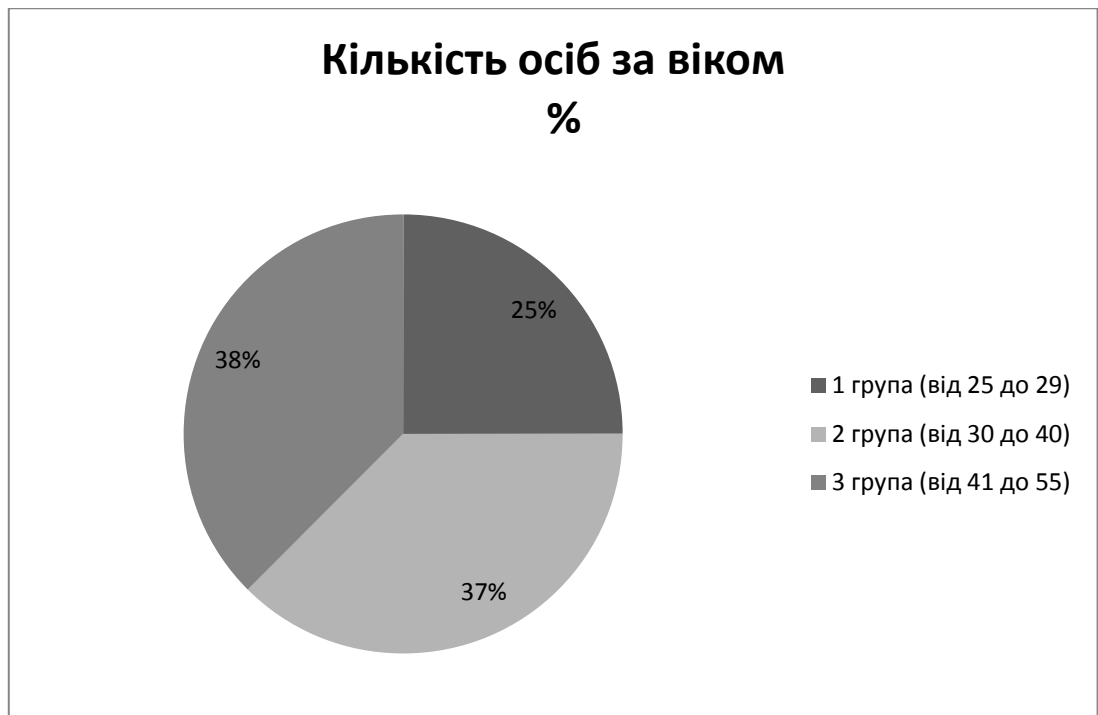


Рис. 2.1. Відсоткове співвідношення респондентів за віком

Стосовно параметру «Загальний стаж роботи», то ми його не будемо використовувати у подальшій обробці, тому що цей параметр прямим чином залежить від віку респондента і, можна сказати, дублює його в деякій мірі, тому питання у доцільності використання обох параметрів не виникає.

За параметром «Стать», респонденти поділились наступним чином:

- Жінки – 33 особи (майже 83% опитуваних);
- Чоловіки – 7 осіб (17% опитуваних);

Незважаючи на те, що жінок у тестуванні виявилось значна більшість, буде цікавим порівняти наскільки їх рівні емоційного вигорання будуть відрізнятись від аналогічних значень у чоловіків (тобто встановити залежність значення рівня емоційного вигорання від статі).

Підсумовуючи вищезазначене, варто відмітити, що обраний нами розподіл віком та статтю допоможе нам знайти відповіді на такі важливі для нашої дипломної роботи питання:

1. Чи залежить рівень емоційного вигорання від віку і загального досвіду роботи психолога і яким саме чином?

2. Чи однаково схильні до емоційного вигорання психологи-чоловіки та психологи-жінки?

Для того, щоб ми мали можливість отримати відповіді на поставлені питання нам вкрай необхідно провести більш ретельний аналіз застосувавши методики обробки даних у математичній статистиці. Отже наступним кроком стане проведення первинної статистичної обробки отриманих даних. Після проведення первинної обробки буде окремо виконаний більш ретельний аналіз даних по кожній з трьох методик, які ми застосували у рамках нашого дослідження. Також постараємося визначити яким саме чином проявляється емоційне вигорання у психологів, прийнявши участь у нашому опитуванні. Такий аналіз буде детально описаний у підрозділі 2.2 данної роботи. Таким чином, з'ясувавши фактори, які більш за все впливають на рівень емоційного вигорання у психологів під час війни та виявивши як само і наскільки сильно це вигорання впливає на моральний та фізичний стан фахівця, ми спробуємо запропонувати профілактичні та корекційні заходи, які могли б обмежити негативний вплив таких проявів на представників психологічної галузі. Усі результати опрацювання даних та зазначені вище рекомендації щодо їх корегування у кращу сторону будуть ретельно представлені у пункті 2.3 данної кваліфікаційної роботи.

2.2. Результати та інтерпретація діагностики рівня емоційного вигорання у психологів

Як було зазначено у попередньому підрозділі, нами була сформована вибірка з 40 респондентів, різних за віком та статтю. Результати статистичної обробки значень віку занесені до табл. 2.2

Результати статистичної обробки значень віку респондентів

Основні статистичні характеристики	Значення
Середнє значення	37,6
Медіана	37
Мода	26
Дисперсія	75,9
Стандартне відхилення	8,7
Мінімум	25
Максимум	55

Варто нагадати, що задля розрешення поставлених задач, у нашій роботі ми використали три методики, а саме:

- ✓ Методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптований Н. Водоп'яноюю;
- ✓ Діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла;
- ✓ Методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка.

Тепер слід більш детально розглянути отримані результати по кожній з методик для емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у психологів.

Спочатку нами були Проаналізовані результати, отриманні від тестування за методикою діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптований Н. Водоп'яноюю. Вище вже було вказано, що згідно цієї методики є 3 шкали – «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» і «Редукція професійних досягнень». Під емоційним виснаженням зазвичай мають на увазі такі ознаки, як загальне зниження емоційного тону, відчуття постійної втоми та насиченості роботою, відсутність інтересу та позитивних відчуттів до оточуючих, тощо. Виявляються такі ознаки за допомогою тверджень 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 у тестуванні.

Під деперсоналізацією слід розуміти такі прояви у поведінці людини, як емоційна байдужість та відокремленість, формальне ставлення до виконання своїх обов'язків, негативізм, певна відстороненість від виконання свої професійних задач. Визначити рівень деперсоналізації допоможуть твердження 5, 10, 11, 15, 22 у тестуванні.

А от редукція професійних досягнень, навпаки, вказує на рівень саме задоволення працівника від якихось своїх досягнень чи рівня професіоналізму. Визначається цей параметр за допомогою тверджень 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 у тестуванні. Окремо також не буде зайвим нагадати що, шкала редукції професійних досягнень має зворотню послідовність, на відміно від попередніх шкал емоційного виснаження і деперсоналізації тому тут чим більше значення розрахункового коефіцієнту, тим, відповідно нижчий рівень. Опитувальна людина, уважно прочитавши запропоновані твердження, повинна вирішити наскільки притаманні їй ті чи інші почуття чи властивості. Тут може бути сім варіантів відповідей на запропоновані твердження:

1. Ніколи (0 балів);
2. Дуже рідко (1 бал);
3. Рідко (2 бали);
4. Інколи (3 бали);
5. Часто (4 бали);
6. Дуже часто (5 балів);
7. Постійно (6 балів).

Як можна побачити – для кожного варіанта відповіді присвоюється певна кількість балів. На наступному кроці отриманні бали підсумовуються і у результаті ми маємо в кінці деяке підсумовуюче значення для кожної окремої шкали. Так по шкалі емоційного виснаження можна набрати максимально 54 бали, по шкалі деперсоналізації – 30 балів і по шкалі редукції професійних досягнень – 48 балів. Відповідно до того, скільки балів зміг набрати опитувальний респондент, ми визначаємо загальний рівень по

кожній з трьох шкал. Так низькому рівню емоційного виснаження відповідає набрана кількість балів від 0 до 15, середньому – від 16 до 24 і високому – від 25 до 54. Низькому рівню деперсоналізації відповідає набрана кількість балів від 0 до 5, середньому – від 6 до 10 і високому – від 11 до 30. А от для рівня редукції професійних досягнень все відбувається вже у зворотньому порядку - низькому рівню відповідає кількість набраних балів від 37 до 48, середньому – від 31 до 36 і високому – від 0 до 30 балів.

Також за отриманими даними можна обчислити загальний рівень емоційного вигорання. Для цього існує метод математичного визначення відстані між точками в багатовимірному просторі. Обчислити таке значення можна за допомогою такої формули:

$$\rho = \sqrt{\frac{(EE_x/54)^2 + (DP_x/30)^2 + (1-PA_x/48)^2}{3}}, \text{ де:}$$

- EE_x – підсумкове значення кількості балів респондента, яке він отримує по шкалі «Емоційне виснаження»;
- DP_x - підсумкове значення кількості балів респондента, яке він отримує по шкалі «Деперсоналізація»;
- PA_x - підсумкове значення кількості балів респондента, яке він отримує по шкалі «Редукція професійних досягнень»;
- 54 – максимальна кількість балів, яка можлива у шкалі «Емоційне виснаження»;
- 30 - максимальна кількість балів, яка можлива у шкалі «Деперсоналізація»;
- 48 - максимальна кількість балів, яка можлива у шкалі «Редукція професійних досягнень»;
- 3 – загальна кількість шкал оцінювання по данній методиці.

Зробивши остаточний підрахунок балів та обчисливши загальний рівень емоційного вигорання, ми змогли отримати наступні результати, які занесені до табл.2.3.

Результати опитування за методикою «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач

Стать	Професія	Вік	ЗСР	ЕВ	Д	РП	КЗРВ	ЗРВ
жіноча	Психолог	26	6	25	15	11	0,6	середній
жіноча	Психолог	32	12	19	11	18	0,5	середній
жіноча	Психолог	28	8	11	5	45	0,2	низький
чоловіча	Психолог	33	13	8	6	39	0,2	низький
жіноча	Психолог	34	14	39	24	18	0,7	високий
жіноча	Психолог	25	5	16	17	25	0,5	середній
жіноча	Психолог	49	29	44	20	8	0,8	високий
жіноча	Психолог	27	7	49	12	17	0,7	високий
жіноча	Психолог	53	33	50	5	38	0,6	високий
жіноча	Психолог	36	16	47	10	39	0,5	середній
жіноча	Психолог	40	20	52	14	26	0,7	високий
жіноча	Психолог	38	18	48	22	30	0,7	високий
жіноча	Психолог	40	20	49	15	19	0,7	високий
жіноча	Психолог	27	7	47	26	44	0,7	середній
жіноча	Психолог	26	6	35	12	42	0,4	середній
жіноча	Психолог	55	35	46	10	43	0,5	середній
жіноча	Психолог	41	21	36	21	29	0,6	середній
жіноча	Психолог	47	27	50	17	30	0,7	високий
жіноча	Психолог	29	9	40	12	32	0,5	середній
чоловіча	Психолог	51	31	18	14	27	0,4	середній
жіноча	Психолог	43	23	51	12	7	0,8	високий
жіноча	Психолог	30	10	46	23	38	0,7	високий
жіноча	Психолог	27	7	48	18	31	0,7	високий
жіноча	Психолог	46	26	42	15	29	0,6	середній
чоловіча	Психолог	36	16	12	5	15	0,4	середній
жіноча	Психолог	38	18	39	16	31	0,6	середній
жіноча	Психолог	52	32	49	24	37	0,7	високий
жіноча	Психолог	44	24	38	23	41	0,6	середній
чоловіча	Психолог	41	21	52	28	21	0,8	високий
жіноча	Психолог	32	12	48	25	33	0,7	високий
жіноча	Психолог	50	30	39	10	35	0,5	середній
чоловіча	Психолог	34	14	24	7	38	0,3	низький
жіноча	Психолог	42	22	50	24	35	0,7	високий
чоловіча	Психолог	39	19	36	18	38	0,5	середній
жіноча	Психолог	31	11	44	27	40	0,7	високий
жіноча	Психолог	26	6	30	16	11	0,6	середній
жіноча	Психолог	37	17	47	25	37	0,7	високий
жіноча	Психолог	45	25	51	19	33	0,7	високий
жіноча	Психолог	29	9	10	8	40	0,2	низький
чоловіча	Психолог	48	28	42	20	34	0,6	середній
жіноча	Психолог	33	13	47	12	32	0,6	середній

З метою компактного розміщення інформації у таблиці, ми вимушені були запровадити наступні скорочення:

ЗСР – Загальний стаж роботи;

ЕВ – Емоційне виснаження;

Д – Деперсоналізація;

РП – Редукція професіоналізму;

КЗРВ – Коефіцієнт загального рівня вигорання;

ЗРВ – Загальний рівень вигорання.

Щоб спростити подальший аналіз даних, ми сформувавши ще декілька підсумкових таблиць, до яких занесено зведені дані окремо для кожної з трьох шкал. Таким чином до таблиці 2.4 були внесені дані, які відображують розподіл опитуваних респондентів по трьом віковим групам та рівню емоційного виснаження.

Таблиця 2.4

Розподіл респондентів за рівнем емоційного вигорання

Вікова група	Рівень емоційне виснаження		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	2	1	7
2 група (від 30 до 40)	2	2	11
3 група (від 41 до 55)	0	1	14
Загалом	4	4	32

Як ми можемо побачити у таблиці 2.4, високий рівень емоційного виснаження фіксується у всіх трьох вікових групах. Слід нагадати, що під високим рівнем емоційного виснаження мається на увазі стан, при якому людина відчуває глибоку слабкість на всіх рівнях (фізичному, психічному та емоційному). Такий стан, як правило, може виникнути в результаті перебування організму людини у постійному навантаженні або під впливом стресу.

Ці фактори є ключовими компонентами так званого «синдрому емоційного вигорання» внаслідок якого втрачається інтерес до роботи, зменшується мотивація до виконання своїх обов'язків, відсутнє бажання спілкуватись з оточуючими людьми, будь то колеги, друзі або навіть близькі родичі. Такий стан обумовлений дефіцитом сил і ресурсу для комунікації. Також ми можемо зробити висновок, що рівень емоційного виснаження, вочевидь, стає більшим, з віком людини і рівнем її професійного досвіду.

Такі дані проілюстровано на рисунку 2.2. Слід зазначити, що для фахівців психологічної галузі високий рівень емоційного виснаження є дуже серйозною проблемою, особливо в умовах війни, тому що крім безпосередньо професійного навантаження, яке такі спеціалісти відчують кожного разу, коли працюють з проблемними клієнтами, вони ще відчують певний стрес обумовлений навколишніми умовами чи подіями, які притаманні військовому стану у державі.

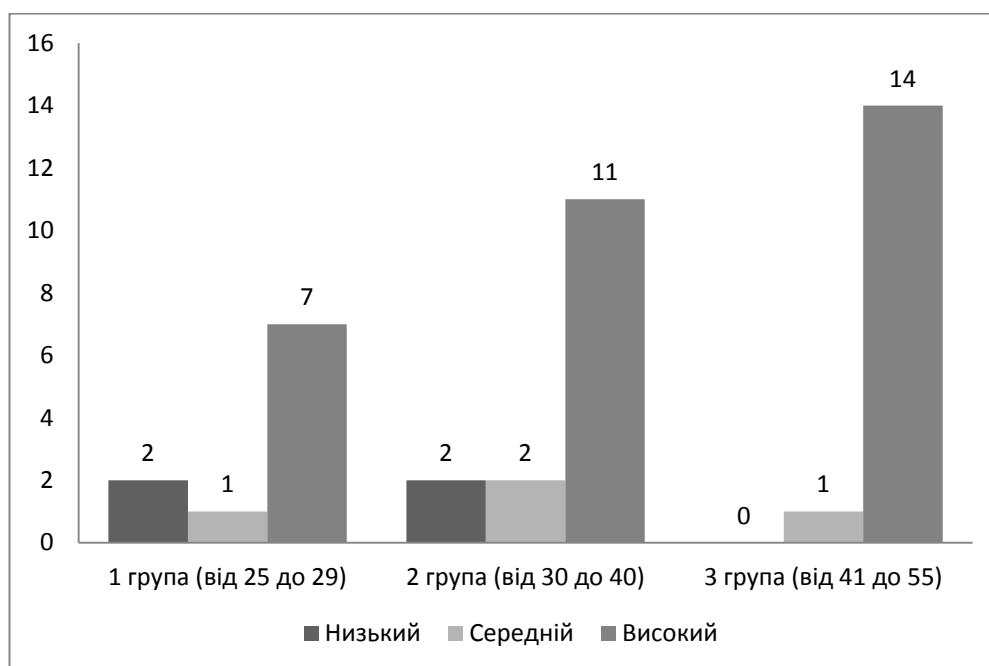


Рис. 2.2. Кількісний розподіл респондентів за шкалою «Емоційне виснаження»

Такі умови, вочевидь, самим негативним чином впливають не лише на ефективність праці фахівця-психолога, але й на його загальний фізичний та емоційний стан.

Далі в запропонованій методиці їде шкала «Деперсоналізація». Як ми вже зазначали, цей термін означає психічний стан людини, при якому вона може відчувати відстороненою від навколишніх подій та навіть власних думок і емоцій. Такий стан може проявлятися в різноманітних формах. Людина може не відчувати зв'язку з іншими людьми і подіями, здаватися спостерігачем власного життя, діяти на автопілоті. Деперсоналізація - це одна з ключових складових професійного вигорання та часто виникає у психологів, особливо з малим чи навпаки дуже великим досвідом роботи.

Результати за шкалою «Деперсоналізація» зведені до таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Розподіл респондентів за рівнем деперсоналізації

Вікова група	Рівень деперсоналізації		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	1	1	8
2 група (від 30 до 40)	1	3	11
3 група (від 41 до 55)	1	1	13
Загалом	3	5	32

За параметром «Деперсоналізація», ми тут можемо побачити майже таку ж картину, що й у шкалі «Емоційне виснаження» – високий рівень цього параметра спостерігається у більшості респондентів по всіх трьох вікових групах, але для середньої (2 група від 30 до 40 років) і старшої (3 група від 41 до 55 років) цей параметр проявляється на високому рівні у більшій кількості опитуваних. Отже, ми можемо зробити припущення, що з віком у психологів можуть бути виявлені прояви байдужості до оточуючих людей та подій, що відбуваються. Також можуть посилюватися такі особливості поведінки, як

цинізм, відчуття емоційної відстороненості, тощо. Більш наглядно ці результати проілюстровано на рисунку 2.3.

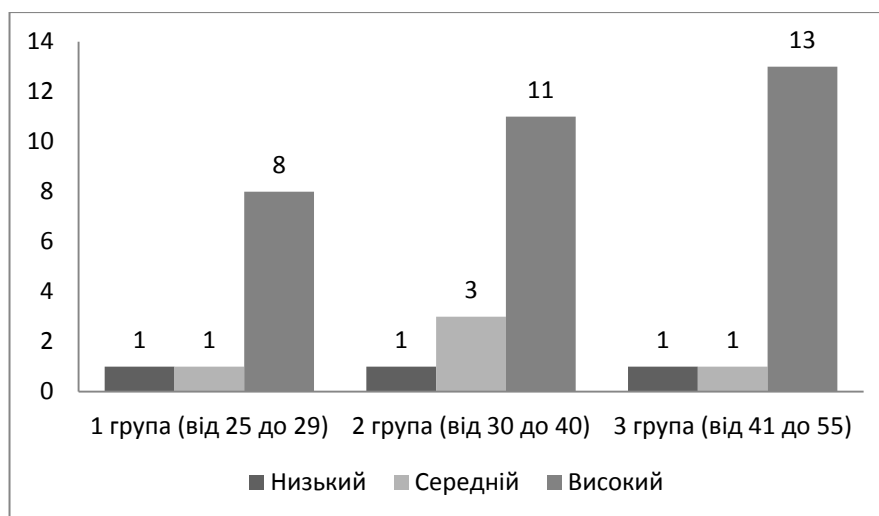


Рис. 2.3. Кількісний розподіл респондентів за шкалою «Деперсоналізація»

Стосовно останньої шкали, а саме «Редукція професійних досягнень», яка була обчислена під час діагностики по першій методиці, то кількісний розподіл по цієї шкалі наведений у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Розподіл респондентів за рівнем редукції професійних досягнень

Вікова група	Рівень редукції професіоналізму		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	4	2	4
2 група (від 30 до 40)	6	3	6
3 група (від 41 до 55)	3	4	8
Загалом	13	9	18

Тут вже дещо інша ситуація - високий рівень більш за все притаманний старшій віковій групі (3 група від 30 до 40 років). А от у молодшій та середній групах (1 та 2 групи) респонденти з високим рівнем і респонденти з низьким рівнем поділилися порівну. Можемо зробити припущення, що такі результати також обумовлені воєнним становищем,

тому що багато фахівців-психологів зіштовхнулися на професійному поприщі з новими викликами та проблемами, з якими люди не зверталися в нормальному становищі. І вочевидь деякі спеціалісти опинились невзможі ефективно протидіяти таким викликам в нових умовах, тому у них і почали проявлятися ознаки професійної редукції, а саме - зниження мотивації та зацікавленості у роботі, підвищення самокритики, через мірна концентрація уваги, на невдачах або недоліках, підвищений рівень тривожності, зниження віри у себе як спеціаліста, тощо.

Також слід зазначити що, спеціалісти молодших вікових груп більш охоче приймають нові виклики та легше адаптуються до нових важкіших умов. Вони більш охоче навчаються новим методикам, намагаються знаходити нестандартні рішення, проявляють гнучкість у своїй роботі. Саме цим і обумовлена достатньо значна кількість респондентів з низьким рівнем редукції у цих групах. Більш наглядно отримані дані проілюстровані на рис.2.4.

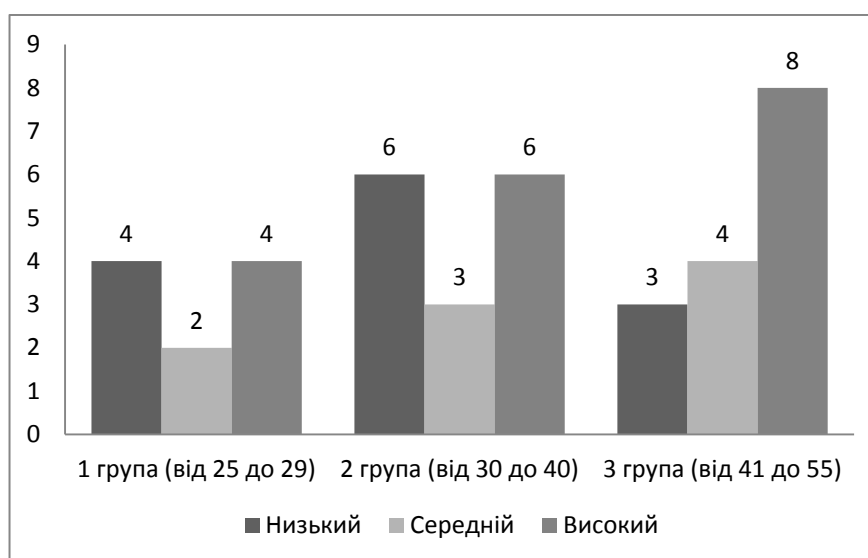


Рис. 2.4. Кількісний розподіл респондентів за шкалою «Редукція професіоналізму»

Якщо ми говоримо за загальний рівень емоційного вигорання, котрий включає у себе усі наведені вище параметри та був обчислен нами за

допомогою спеціальної математичної формули, приведеної раніше, то результати таких обчислень були занесені до таблиці 2.7

Таблиця 2.7

Розподіл респондентів за загальним рівнем емоційного вигорання

Вікова група	Загальний рівень вигорання		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	2	6	2
2 група (від 30 до 40)	2	5	8
3 група (від 41 до 55)	0	7	8
Загалом	4	18	18

Тут ми можемо побачити що, для середньої і старшої вікової групи, більш за все притаманний все ж таки високий загальний рівень емоційного вигорання. А у молодшій віковій групі навпаки, більше респондентів мають низький рівень цього показника. Для більшої наглядності представимо отримані дані на рисунку 2.5.

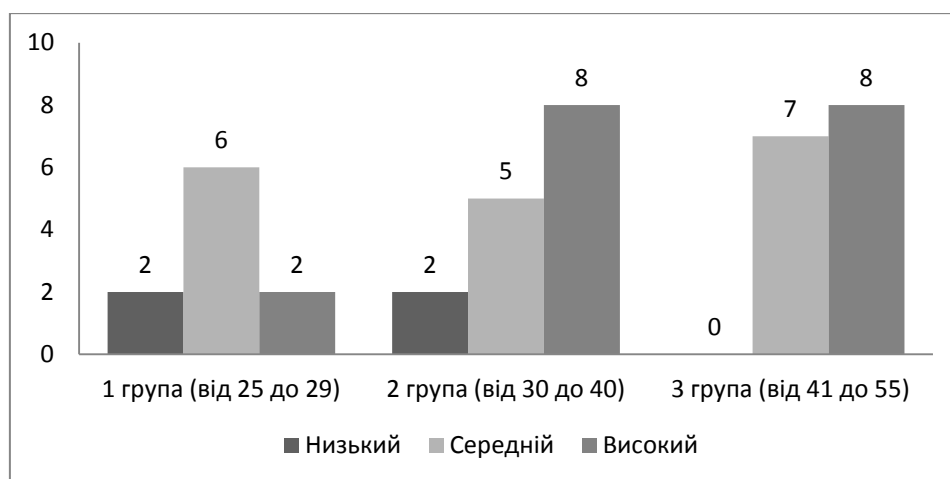


Рис. 2.5. Кількісний розподіл респондентів за загальним рівнем емоційного вигорання

Якщо навести це співвідношення загального рівня емоційного вигорання у відносних значеннях одночасно по усіх респондентах, то можна відобразити таке співвідношення на діаграмі, яка проілюстрована нижче на рисунку 2.6.

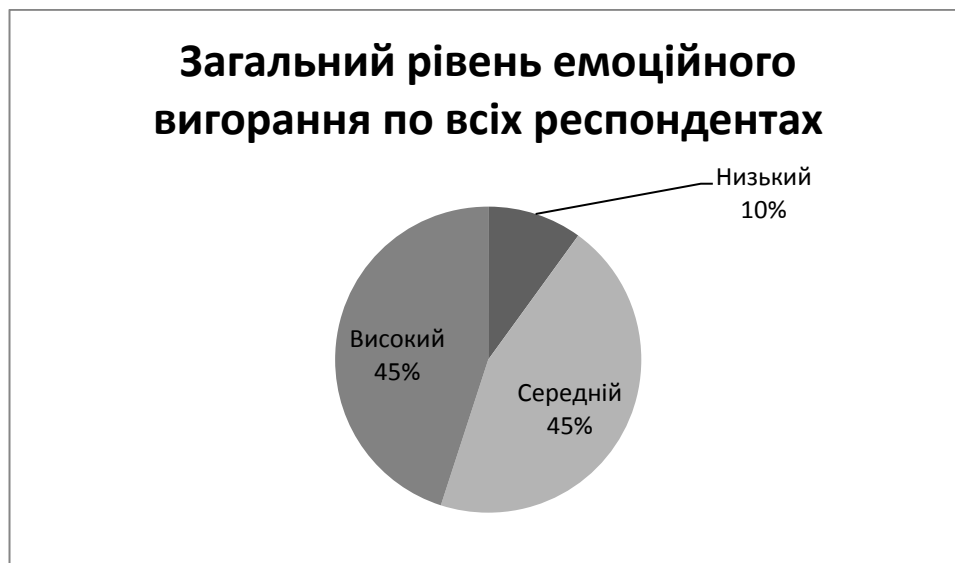


Рис.2.6. Загальне відсоткове співвідношення рівня емоційного вигорання у респондентів

Якщо ми згрупуємо отримані данні за статтю фахівців, то отримуємо наступні данні, які зображені на рисунку 2.7



Рис.2.7. Взаємозв'язок середніх значень рівней вигорання зі статтю

Як бачимо значна різниця між чоловіками-психологами та жінками-психологами є тільки за рівнем емоційного виснаження (27,4 у чоловіків

проти 40,6 у жінок). Тож жінки більш схильні до емоційного виснаження ніж чоловіки. За іншими показниками значної різниці немає.

Другою методикою, яку було обрано для нашого дослідження у рамках цієї роботи стала методика Н.Холла (також називається EQ- тест). Слід нагадати, що згідно цієї методики розглядаються такі шкали:

1. Емоційна обізнаність;
2. Управління своїми емоціями;
3. Самомотивація;
4. Емпатія;
5. Управління емоціями інших людей;

Відповідно до методики, питання №№1, 2, 3, 17, 19, 25 відносяться до шкали «Емоційна обізнаність», питання №№3, 7, 8, 10, 18, 30 - до шкали «Управління своїми емоціями», питання №№5, 6, 13, 14, 16, 22. - до шкали «Самомотивація», питання №№9, 11, 20, 21, 23, 28 - до шкали «Емпатія» і, насамкінець, питання №№12, 15, 24, 26, 27, 29 - до шкали «Управління емоціями інших людей». Потім по кожній з таких шкал сумується кількість балів (з урахуванням того, що деякі значення можуть бути негативними, тобто зі знаком «-»). Наступним кроком визначаємо рівень емоційного інтелекту згідно отриманої суми балів. Для шкал набрані суми балів відповідають наступним рівням:

- Менше 7 балів включно - низькому рівню;
- Від 8 балів до 13 балів включно - середньому рівню;
- Від 14 балів і вище - високому рівню.

Після цього треба підрахувати загальну кількість балів за всіма п'яти шкалами. Щоб визначити загальний рівень емоційного інтелекту, необхідно зорієнтуватись за наступним діапазоном:

- низький рівень емоційного інтелекту – менше 39 балів;
- середній рівень емоційного інтелекту – від 40 до 69 балів включно;
- високий рівень емоційного інтелекту – від 70 балів і вище.

Кінцеві результати по загальному рівню емоційного інтелекту у респондентів занесені до таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Розподіл респондентів за рівнем емоційного інтелекту

Вікова група	Загальний рівень емоційного інтелекту		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	8	2	0
2 група (від 30 до 40)	1	9	5
3 група (від 41 до 55)	1	9	5
Загалом	10	20	10

В результаті проведеного тестування, стало відомо, що, незважаючи на складні умови праці особливо під впливом фактору війни, більшості психологів притаманний все ж таки або середній або високий загальний рівень емоційного інтелекту. Виключенням є молодша вікова група (25-29 років), де панує низький загальний рівень емоційного інтелекту. Середній рівень тут показали лише декілька респондентів, а от високого рівня, нажалі не було виявлено у жодній особи. Це можна пояснити тим, що у молодих спеціалістів зазвичай менше практичного досвіду, тому їм під час важче розуміти і контролювати не тільки свій а й чужий емоційний стан. Більш наглядно це проілюстровано на рисунку 2.8.

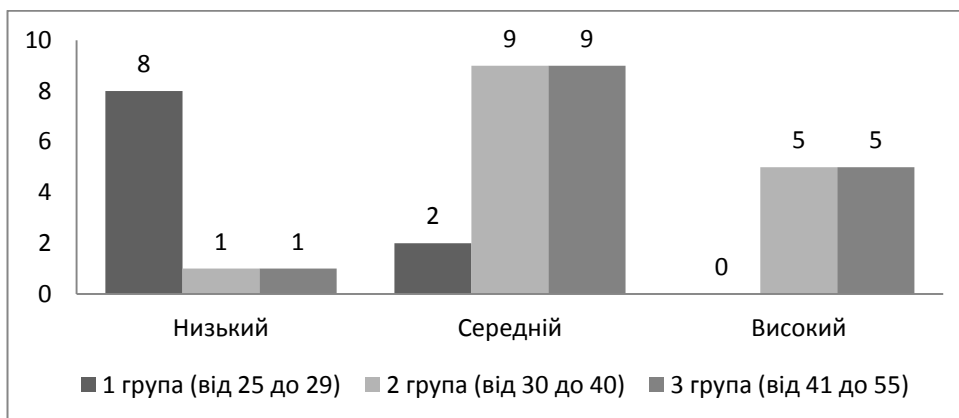


Рис.2.8. Розподіл респондентів за загальним рівнем емоційного інтелекту

Якщо представити загально зібрані за всіма трьома групами респондентів данні у відсотковому співвідношенні, то можна сформувавши діаграму, яка буде зображена на рисунку 2.9:

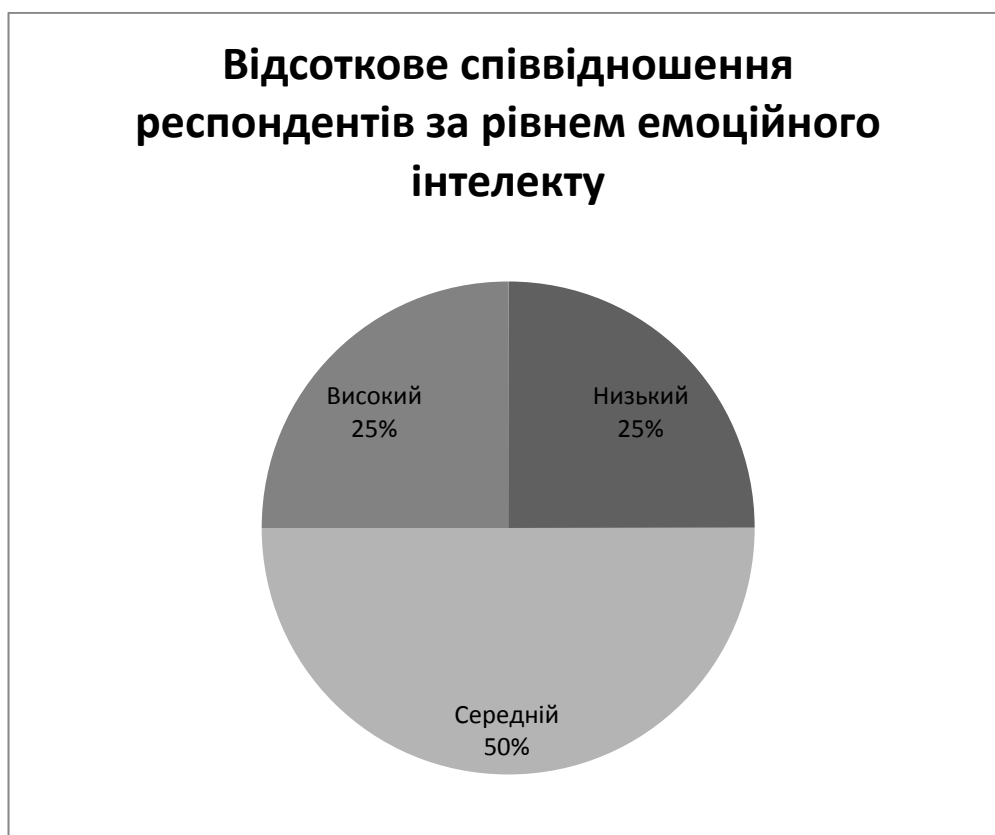


Рис.2.9. Відсоткове співвідношення респондентів за рівнем емоційного інтелекту

Також буде цікавим порівняти середні значення кожної зі шкал, які характеризують рівень емоційного інтелекту психологів у кожній з вікових груп, щоб мати уяву наскільки ці значення можуть відрізнятися в залежності від віку і загального досвіду роботи спеціаліста. Щоб представити ці данні більш інформативно, нами була побудована відповідна гістограма, яка відображена на рисунку 2.10.

Як можна побачити, низький рівень по кожній з п'яти шкал, які формують уяву про загальний рівень емоційного інтелекту людини, знову ж таки більш за все притаманний респондентам молодшої групи. А середній і високий рівень майже в однаковій мірі притаманний більше представникам

другої і третьої груп. Тож зроблене нами раніше припущення, щодо недостатнього досвіду у фахівців першої групи підтверджується навіть у розрізі окремо взятих складових емоційного інтелекту.



Рис.2.10. Взаємозв'язок середніх значень рівнів складових емоційного інтелекту з віком респондентів.

Ще буде цікавим подивитись наскільки рівень емоційного інтелекту відрізняється в залежності від статі фахівця. Для цього ми зробили такий же розподіл даних, але вже за критерієм «Стать». Тут варто нагадати, що чоловіки-психологи в нашому дослідженні знаходяться у меншості в порівнянні з жінками-психологами (7 проти 33), тому для аналізу ми також

будемо спиратися на середні значення. Результати цього розподілу проілюстровані на рисунках 2.11 і 2.12.



Рис.2.11. Взаємозв'язок середніх значень рівнів складових емоційного інтелекту з статтю респондентів.

Результати, отримані таким чином вказують на те, що за окремо взятими шкалами між чоловіками-психологами та жінками-психологами існує наступна різниця:

- 1) По шкалі «Емоційна освідомленість» жінки показали дещо кращий результат (середній бал 12,3 проти 10,0 у чоловіків);
- 2) По шкалах «Управління своїми емоціями» та «Самомотивація» навпаки, чоловіки набрали більше балів ніж жінки (середні бали 12,1 і 15,3 відповідно у чоловіків і 9,9 та 10,6 відповідно у жінок);
- 3) По останніх двох шкалах «Емпатія» та «Управління емоціями інших людей» середні бали у представників обох статей майже однакові (11,3 та 8,9 відповідно у чоловіків і 11,4 та 8,1 відповідно у жінок).

Якщо ж обрахувати середній загальний рівень емоційного інтелекту, то отримуємо такі результати:

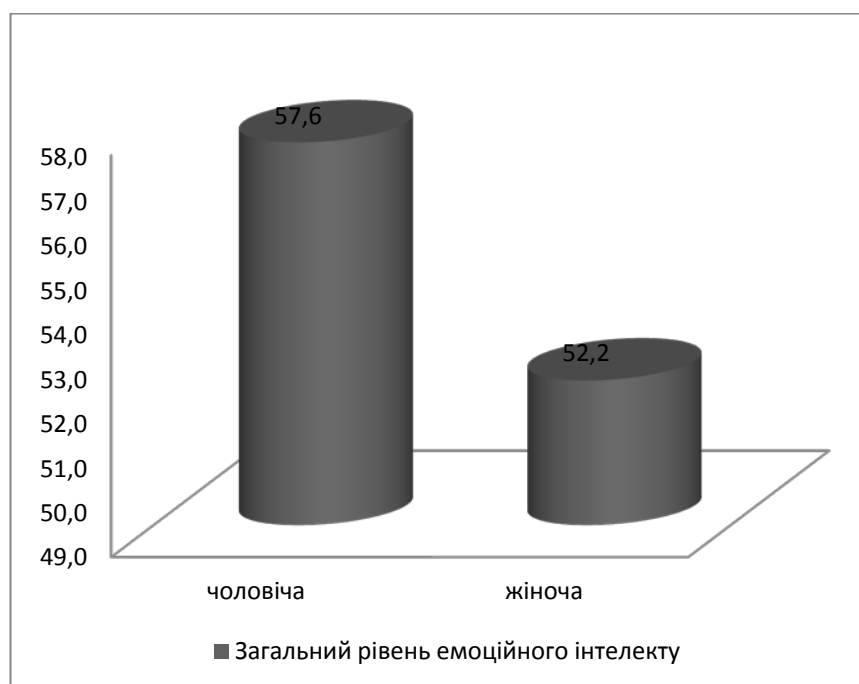


Рис.2.12. Взаємозв'язок середніх значень загального рівня емоційного інтелекту зі статтю респондентів.

Як бачимо, представники чоловічої статі набрали середній бал 57,6 за цим показником, а представниці жіночої статі – 52,2. Таким чином можемо констатувати, що чоловіки-психологи і жінки-психологи всередньому знаходяться майже на однаковому рівні за показниками рівня емоційного інтелекту. Тож даний критерій не залежить від статі фахівця, а зумовлений в більшій мірі рівнем підготовки та досвіду конкретного спеціаліста.

Останньою методикою, якою ми скористалися при нашому дослідженні у рамках цієї дипломної роботи, була методика Г. Айзенка. Як було зазначено вище, ця методика включає в себе 4 шкали:

1) Тривожність – це емоційний стан, при якому спостерігаються відчуття напруження, занепокоєння чи страх. Такі прояви можуть виникати внаслідок різних стресових ситуацій чи якихось внутрішніх конфліктів. Така реакція може проявлятися як цілком нормальна відповідь на загрози, але

іноді вона набуває хронічного стану і такий стан може вже псувати людині повсякденне життя);

2) Фрустрація – це емоційний стан, який виникає як реакція на неможливість досягнення цілей, виконання бажань чи задоволення власних потреб. Такий стан дуже часто може супроводжуватись такими відчуттями як розчарування, гнів, тривога, тощо;

3) Агресивність – це така поведінка людини, мета якої є умисне заподіяння шкоди оточуючим людям чи об'єктам;

4) Ригідність - це стан, при якому людина проявляє нездатність або небажання адаптуватися до зміни навколишніх умов.

Внаслідок тестування за цією методикою, нами були отримані дані, по кожній з 4 шкал які відображені в таблицях 2.10. – 2.13 та продубльовані на відповідних діаграмах (рисунок 2.17 – 2.20)

Таблиця 2.9.

Розподіл респондентів за рівнем тривожності

Вікова група	Рівень тривожності		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	1	2	7
2 група (від 30 до 40)	3	6	6
3 група (від 41 до 55)	3	6	6
Загалом	7	14	19

З цієї таблиці можна побачити, що у опитуваних респондентів в усіх вікових групах (особливо у молодшій) більш за все притаманний високий і середній рівень тривожності. Більш наочно ці данні відображені на рисунку 2.17.

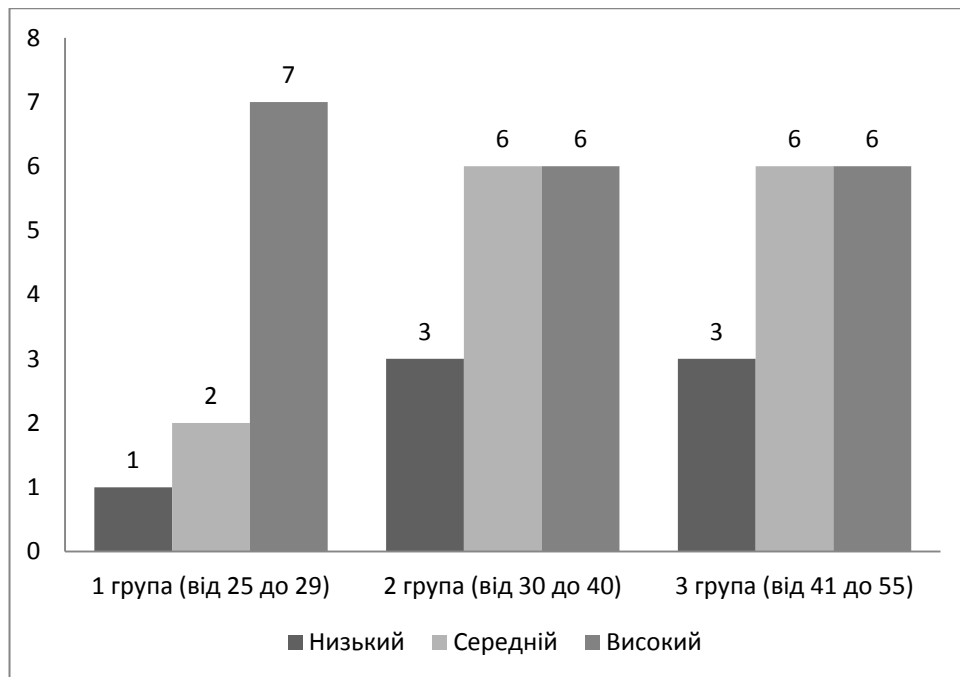


Рис.2.17. Кількісний розподіл респондентів за рівнем тривожності

Якщо проаналізувати результати тестування по рівню фрустрації, то тут ми можемо побачити іншу картину – у більшості випадків респонденти обладують низьким рівнем цього стану (за виключенням представників молодшої групи). Отримані дані представлені в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Розподіл респондентів за рівнем фрустрації

Вікова група	Рівень фрустрації		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	3	4	3
2 група (від 30 до 40)	6	4	5
3 група (від 41 до 55)	8	5	2
Загалом	17	13	10

Також кількісний розподіл респондентів за рівнем фрустрації проілюстрован на рисунку 2.18

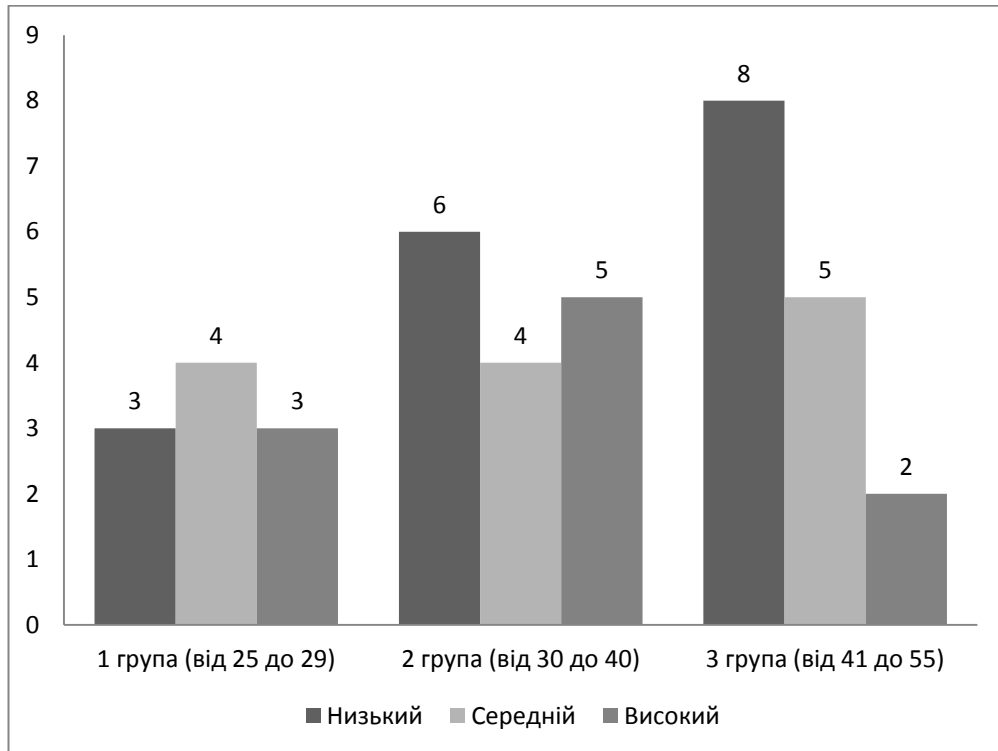


Рис.2.18. Кількісний розподіл респондентів за рівнем фрустрації

По шкалі агресивність у всіх вікових групах респондентів домінує низький рівень. Результати поцій шкалі приведені у таблиці 2.12

Таблиця 2.12

Розподіл респондентів за рівнем агресивності

Вікова група	Рівень агресивності		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	5	4	1
2 група (від 30 до 40)	8	4	3
3 група (від 41 до 55)	10	4	1
Загалом	23	12	5

Також можна помітити, що високий рівень цього стану частіше зустрівся у середній віковій групі. Також ці данні проілюстровані на рисунку 2.19.

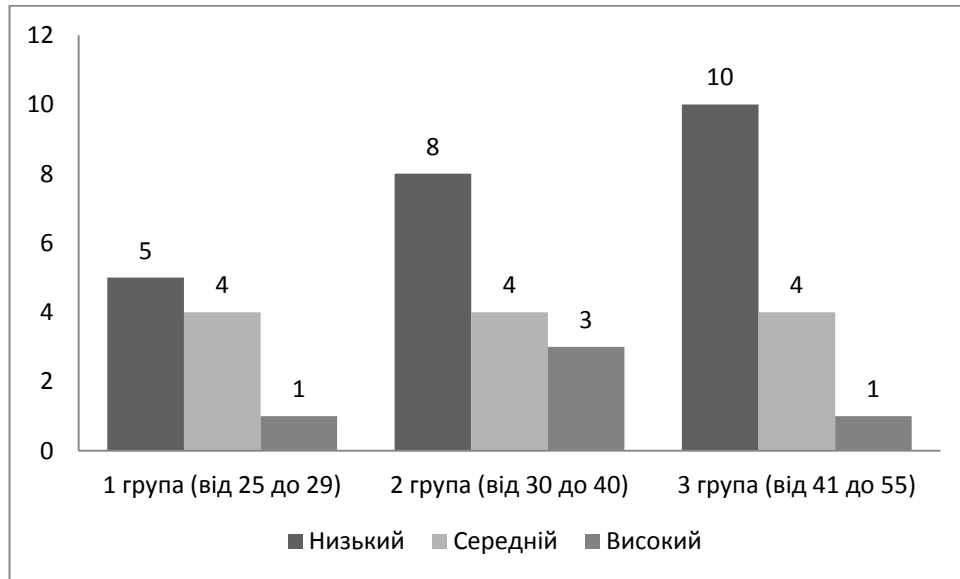


Рис.2.19. Кількісний розподіл респондентів за рівнем агресії

І по останній шкалі в цій методиці, а саме – «Ригідність» був отриманий розподіл, який представлений у таблиці. 2.13. Тут можна побачити, що респондентам у молодшій і середній вікових групах більш притаманний високий рівень цього показника, а у старшій віковій групі навпаки – у більшості опитуваних низький та середній рівень.

Таблиця 2.13

Розподіл респондентів за рівнем ригідності

Вікова група	Рівень ригідності		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 25 до 29)	2	2	6
2 група (від 30 до 40)	3	5	7
3 група (від 41 до 55)	6	6	3
Загалом	11	13	16

Також як і у попередніх випадках, ми додатково відобразили ці данні на рисунку 2.20.

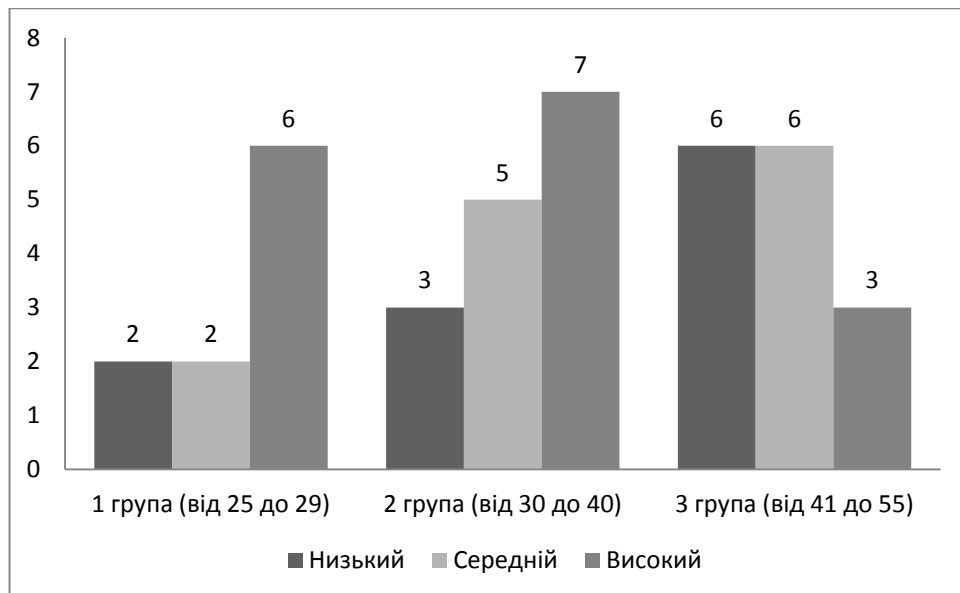


Рис.2.20 Кількісний розподіл респондентів за рівнем ригідності

Вище були наведенні результати розподілу емоційних станів по кожній з 4 шкал у психологів, відповідно до їх віку та загального досвіду роботи. Якщо ж привести середні значення рівнів емоційних станів, то можна представити їх на гістограмі наступним чином (Рисунок 2.21):

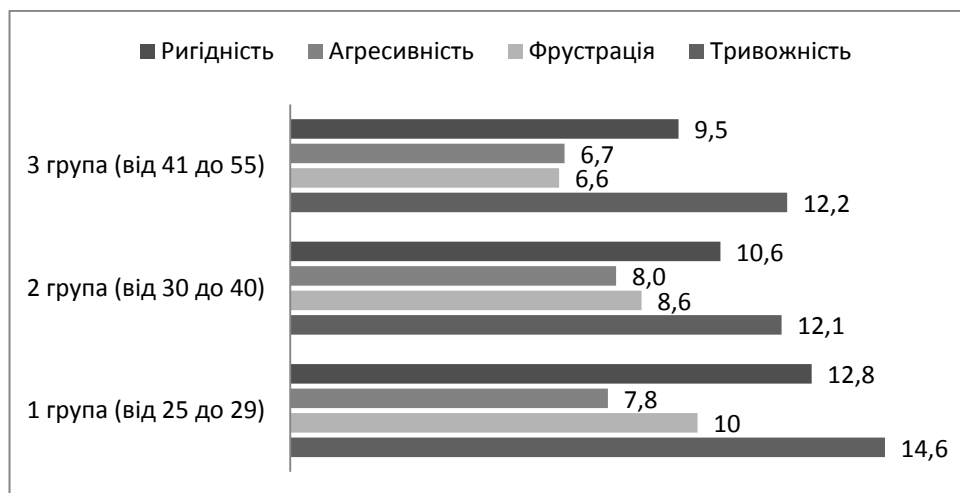


Рис.2.21. Взаємозв'язок середніх значень рівнів емоційного стану з віком респондентів

З цього рисунку стає зрозумілим, що у психологів незалежно від їхнього віку високі рівні таких емоційних станів як тривожність і ригідність.

Також буде цікавим порівняти отриманні результати, поділивши респондентів не по віковим ознакам, а за статтю. Як і у попередній методиці, щоб мінімізувати похибку, ми обчислимо лише середні значення цих показників окремо для чоловіків та жінок, оскільки, як ми пам'ятаємо, у нашій виборці дуже велика різниця у кількості між чоловіками та жінками. Результати представлені на рисунку 2.22.

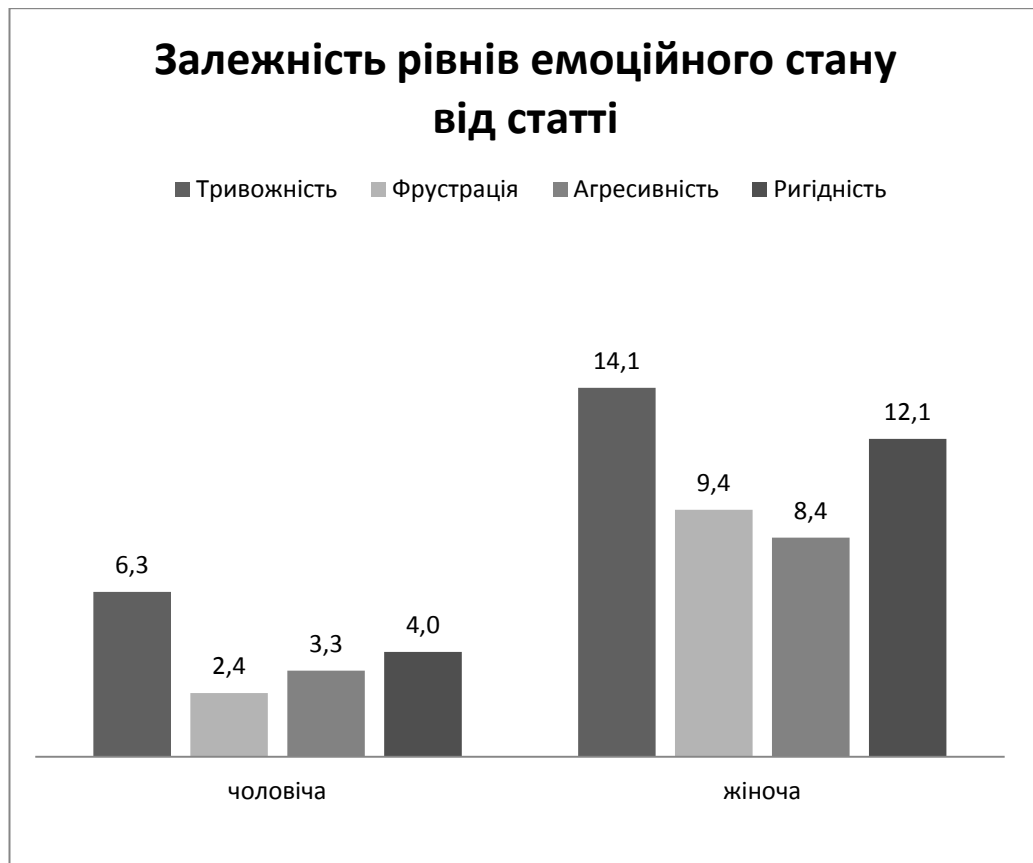


Рис.2.22. Взаємозв'язок середніх значень рівнів емоційного стану з статтю респондентів

Як можна помітити, в середньому у чоловіків-психологів за всіма чотирма рівнями описаних емоційних станів значно нижчі показники в порівнянні з аналогічними показниками у жінок-психологів. Таким чином ми бачимо результати діагностики та можемо переходити до надання рекомендацій щодо профілактики емоційного вигорання психологів під час війни.

2.3. Рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання психологів під час війни

Дуже добре відомий той факт, що професія психолога є вкрай емоційно виснажливою сама по собі, тому що практикуючий спеціаліст цієї галузі вимушений постійно спілкуватися з різними людьми, вислуховувати їх проблеми та намагатись допомогти людині у вирішенні цих проблем, а це дуже важка робота.

Особливо гостро питання емоційного вигорання психологів постало у зв'язку з сучасними військовими умовами, які нажаль склалися в Україні. По-перше, тут слід зазначити, що сьогодні психологам доводиться мати справу з людьми, які постраждали внаслідок ведення бойових дій, вимушені були переїхати із зон, де ведуться активні бойових дій, могли постраждати вони чи їх близькі та родичі, могли втратити оселю, майно, тощо. Вочевидь, що з усіма цими викликами раніше не доводилось зустрічатись абсолютній більшості фахівців. Тому досвіду роботи з такими проблемами в них немає.

По-друге, слід також враховувати той факт, що й самі психологи також в першу чергу люди і вони теж відчувають всі негативні наслідки від військових умов в тій же мірі як і інші. В результаті проведеної діагностики за методиками, які ми докладно описали у попередньому підрозділі та аналізу результатів, було встановлено, що за багатьма показникам, які вказують на стан емоційного вигорання, опитувані респонденти показали цілком підвищений рівень, який безумовно не повинен бути притаманний спеціалісту психологічної галузі.

Особливо це помітно у молодих фахівців з малим досвідом роботи, а також у представниць слабкої статі. Наприклад, за результатами емпіричного дослідження, нами вдалося встановити, що у багатьох опитуваних респондентів наявний високий рівень таких показників як емоційне виснаження, деперсоналізація, тривожність, ригідність. Також вочевидь, що існує чіткий взаємозв'язок між цими показниками та навколишніми

факторами (одне спонукає розвиток іншого). Тож дуже гостро стає питання – яким чином можна виправити цю ситуацію та допомогти побороти прояви емоційного вигорання вже у самих психологів, а ще краще впровадити профілактику даної проблеми.

Профілактика емоційного вигорання психологів у часи війни – це не розкіш, а необхідність. Фахівці, які щодня працюють з травмою, мають постійно піклуватися про свій психоемоційний ресурс. «Наше самопочуття, працездатність, енергійність прямо пов'язані з ресурсами, що ми маємо. Часто ми чуємо про пошук ресурсів та відновлення, проте не завжди розуміємо, звідки ж їх брати. До того ж, стрес нікуди не зникає (на жаль), і давати собі раду ще важче. Втім, ми можемо робити те, що доступно і в межах нашої зони відповідальності. Саме тому для відновлення та накопичення ресурсів звертаємо твою увагу на 4 основні канали: 1. Саморегуляція – відновлення через взаємодію з самим/ою собою (спорт, читання, перегляд фільмів і серіалів, приємності для тіла тощо); 2. Корегуляція – відновлення через стосунки та взаємодію з іншими (якісно проведений час з родиною, друзями, колегами, партнерами; контакти з близькими людьми за інтересами, хобі; нові знайомства, терапевтичні групи тощо); 3. Екорегуляція – відновлення через природу (прогулянки на свіжому повітрі, відвідання ботанічного саду чи заповідника, споглядання неба чи водойм, робота по господарству, похід у гори, катання велосипедом); 4. Теорегуляція – відновлення через віру, цінності, сенси (медитація, молитва, духовні практики)» [17].

Зупинимося більш детально на кожному з цих каналів ресурсності. Щодо саморегуляції як способу профілактики емоційного вигорання важливим є дотримання певних рекомендацій:

1. Встановіть чіткі межі в роботі, визначте максимальну кількість клієнтів на день. Забезпечте час для відпочинку між консультаціями та навчіться говорити «ні» надмірним навантаженням.

2. Регулярна емоційна розрядка, участь у супервізіях або інтервізіях. Власна терапія для опрацювання перенесення, втрат, тривоги. Ведення щоденника для фіксації переживань.

3. Фізичне самовідновлення через регулярний сон (мінімум 6–7 годин). Фізична активність: прогулянки, розтяжка, дихальні практики. Збалансоване харчування та вживання достатньо води.

4. Емоційна гігієна через мінімізація інформаційного шуму: обмежте новини, соцмережі. Контакт із природою, мистецтвом, гумором. Маленькі "ритуали радості": музика, чай, світло, запахи.

5. Самоспівчуття через дозвіл собі бути втомленим. Не вимагайте від себе героїзму щодня. Визнайте, що ваше благополуччя – теж частина допомоги іншим.

Корегуляція відбувається через спілкування з тим оточенням, яке може наповнити та дати ресурс. Це про підтримку та спільноту через спілкування з близькими та колегами. Пошук груп професійної підтримки, онлайн або офлайн. Участь у волонтерських ініціативах з обмеженим навантаженням. Розвиток та навчання через опанування коротких навчальних курсів для підвищення впевненості. Нові підходи до роботи в кризі (EMDR, короткострокова терапія тощо).

«Природа є колосальним ресурсом відновлення. Спробуй вводити елементи екорегуляції у свою рутину. Це можуть бути:

- прогулянки в парку в обідню перерву 20-30 хвилин;
- звуки природи в записі під час ранкових ритуалів;
- прогулянка пішки на роботу мальовничим маршрутом (або вийди на пару зупинок раніше та пройди решту часу);
- споглядання водойм;
- довша фізична активність на природі на вихідних – велосипед, біг, виїзд за місто тощо» [17]. Цікавим методом є японська практика сінрін-йоку (Shinrin-yoku), яку можна перекласти як «купання в лісі» або «лісові ванни». Це не просто прогулянка, а свідоме, повільне занурення в атмосферу

природи з метою відновлення психоемоційного здоров'я. Такий метод чудово підходить для профілактики емоційного вигорання, особливо у психологів, медиків, військових та волонтерів. Це науково обґрунтований метод релаксації, який виник у Японії у 1980-х роках. Його суть – перебування у лісі або серед дерев із повною увагою до відчуттів, звуків, запахів і дихання.

Психологічний ефект сінрін-йоку полягає в тому, що знижується рівень кортизолу (гормону стресу), зменшується тривожність і симптоми депресії, покращується концентрація уваги, відновлюється емоційний баланс, підвищується імунна реакція (через вплив фітонцидів – ефірних олій дерев). Для того, щоб провести дану практику необхідно обрати природне місце – парк, ліс, сад, навіть алея з деревами в місті. Вимкнути телефон або перевести в авіарежим. Треба йти повільно, не поспішаючи. Не ставте собі мету пройти певну дистанцію, при цьому звертайте увагу на п'ять відчуттів: Що ви бачите? (листя, світло, рухи). Що чуєте? (вітер, птахи, тріск гілок). Що відчуваєте шкірою? (температура, вітерець). Які запахи? (хвоя, трава, волога земля). Чи є смак (можливо, чай або лісові ягоди)? Залишайтеся на природі хоча б 20–30 хвилин. Після цього зробіть короткий запис або малюнок про свої враження. Сінрін-йоку – це проста, безпечна, глибоко ефективна практика відновлення. У світі воєнного стресу вона стає справжнім «заземленням» та ресурсом.

Теорегуляція – це практика усвідомленого повернення до своїх глибинних переконань, цінностей і духовних опор, які допомагають витримати труднощі та зберегти внутрішню цілісність. Це не обов'язково про релігію — це про особистий сенс, який надає життю напрямок. Теорегуляція допомагає:

- ✓ Знайти внутрішню опору в умовах невизначеності.
- ✓ Зміцнити стійкість до стресу та травматичних подій.
- ✓ Відновити зв'язок із собою та своїм життєвим шляхом.
- ✓ Підтримати себе в моменти емоційного вигорання.

Також дієвим буде використання різноманітних технік та вправ для

ресурсності в межах теорегуляції. Розглянемо деякі з них.

- ✓ **«Щоденна вправа на тілесну чутливість.** Розвиток тілесної чутливості – чудовий спосіб віднайти контакт із собою. Пропонуємо щоденну тілесну вправу для цього: 1. Займи зручну позицію – краще лежачи або сидячи, щоб тіло було максимально розслабленим. 2. Прислухайся до внутрішніх процесів у тілі – як б'ється серце, пульсують скроні, розширюються легені при вдихові та зменшуються при видихові. Віднайди три різних відчуття в тілі. Назви їх, сконцентруйся на них певний час. Знайди ті місця в тілі, де відчуваєш дискомфорт, напруження, важкість. Глибоко вдихни, і з видихом спробуй їх розслабити, звільнити від зайвої напруги. Віднайди в тілі ті зони, які є нечутливими. Доторкнися до них, спробуй дихати і спостерігати за відчуттями в цих зонах при дотикові. Які вони? Уяви своє тіло цілісним, ніжно погладь себе, щоб відчути кордони тіла та себе в ньому. Заверши практику відповіддю на питання: Що хоче моє тіло і що я можу для нього зробити тут і зараз?» [17].
- ✓ **«Внутрішній промінь»: тілесна вправа.** Ця психологічна вправа допомагає зняти втому та стабілізувати внутрішній стан. Займи зручну позицію (найкраще – стоячи з ногами на ширині плечей). Уяви, що всередині твоєї голови, у верхній її частині, виникає світлий промінь, який ніжно і турботливо рухається згори вниз. Промінь повільно та поступово освітлює обличчя, шию, плечі, руки – теплим, рівним і розслабленим світлом. Проходячи вниз, промінь розгладжує зморшки, знімає напругу. Уявіть, як розслабляється лоб, опускаються брови, «охолоджуються» очі, послаблюється напруга в кутиках губ, опускаються плечі, вивільнюється і випростується шия. Внутрішній промінь додає тобі спокою, задоволення собою і життям. Виконай вправу декілька разів – згори вниз. Укінці проговори до себе кілька речень добрих і підтримуючих слів» [17].
- ✓ **«Відновлення саду»: психологічна вправа.** Заплющ очі та уяви, що

знаходишся у давньому місті та прогулюєшся по території забутого замку. Ти бачиш перед собою велику кам'яну стіну, оповиту плющем. Дерев'яні двері за нею. Відчини їх та увійди. Ти опинився/лася в старому, занедбаному саду. Колись він був чарівним, але його давно вже ніхто не доглядав. Рослини так розрослися, що не видно землі, навіть важко розрізнити стежки. А тепер уяви, як ти починаєш його впорядковувати. Полеш бур'яни, підрізаєш гілки, косиш траву, пересаджуєш дерева, обкопуєш, поливаєш їх. Ти можеш робити все, що захочеш, щоб повернути саду попередній вигляд. Коли відчуєш готовність завершити, зупиняйся. А тепер порівняй відновлену тобою частину саду із занедбаною. Подобається? Ти можеш у будь-який час повернутись сюди та продовжити розпочату роботу – відновлення свого саду» [17].

Таким чином, можна відмітити, що ефективна профілактика вигорання вимагає системної підтримки — як внутрішньоособистісної, так і зовнішньої, організаційної.

Висновки до II розділу

У другому розділі нашої кваліфікаційної роботи було проведено діагностику та описано результати емпіричного дослідження психологічних особливостей профілактики емоційного вигорання психологів під час війни. Для вирішення поставлених задач, у данній роботі було використано три методики, а саме: діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла; методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптований Н. Водоп'яноюю; методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка.

Експериментальною базою дослідження виступив Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Благодійні фонди м. Одеси та соціальні мережі. У дослідженні приймали участь 40 респондентів жіночої та

чоловічої статі, віком від 25 до 55 років. Вибірку склали практичні психологи.

За результатами проведеного дослідження було виявлено, що психологи мають високий та середній рівень емоційного вигорання, середній рівень емоційного інтелекту та високі показники з самооцінки психічних станів (тривожність та ригідність).

Виходячи з отриманих результатів запроновано проводити профілакту емоційного вигорання психологів. Представлені рекомендації та приклади ресурсних практик для відновлення спеціалістів.

ВИСНОВКИ

У нашій кваліфікаційній дипломній роботі представлено теоретико-емпіричний аналіз психологічних особливостей профілактики емоційного вигорання психологів під час війни. Відповідно до поставлених завдань дослідження, ми можемо сформулювати наступні висновки:

1. На основі теоретико-методологічного аналізу літератури було досліджено феномен емоційного вигорання. Емоційне вигорання проявляється у формі психофізичного виснаження, втрати інтересу до професійної діяльності, зниження мотивації та погіршення якості взаємодії з клієнтами або пацієнтами. Цей стан може призводити до професійної деформації, соматичних захворювань, депресивних проявів, а у важких випадках – до повного виходу з професійної сфери. Психологічні чинники, що сприяють розвитку емоційного вигорання, включають низький рівень емоційної саморегуляції, недостатній рівень соціальної підтримки, постійну роботу в умовах стресу або екстремальних ситуацій. Під час війни ці фактори значно посилюються, що робить питання профілактики емоційного вигорання надзвичайно актуальним, особливо для психологів, які надають допомогу в умовах воєнної агресії.

Дослідженням проблеми емоційного вигорання займалися зарубіжні та вітчизняні науковці. Так, поняття емоційного вигорання (від англ. burnout) було вперше введене Г. Фрейденбергером у 1974 році для опису стану виснаження, який спостерігається у фахівців, що працюють з людьми. Згідно з К. Маслач, однією з найвідоміших дослідниць цього феномену, емоційне вигорання включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (емоційну відстороненість) та зниження особистих досягнень.

2. Було розкрито особливості професійної діяльності психологів під час війни. Професійна діяльність психологів у воєнний період набуває особливої значущості та водночас ускладнюється низкою факторів, пов'язаних із

нестабільною, небезпечною та психологічно напруженою обстановкою. Психологи в умовах війни виконують широкий спектр завдань: надають кризову допомогу постраждалим, працюють з військовими, переселенцями, сім'ями загиблих, дітьми, які зазнали травматичних подій, а також з іншими фахівцями, що діють на передовій.

Особливістю роботи психолога в таких умовах є постійне перебування в зоні підвищеного емоційного навантаження. Фахівці часто змушені самі переживати ті ж емоційні стани, з якими стикаються їхні клієнти: страх, тривогу, горе, безнадійність. Таке співпереживання, за відсутності належної психологічної гігієни та підтримки, створює високий ризик розвитку емоційного вигорання. Додатковими ускладненнями є обмежені ресурси для відновлення (фізичного, емоційного, професійного), нестабільний графік роботи, часта відсутність чіткого розмежування між професійною діяльністю та особистим життям, а також відсутність можливостей для повноцінної супервізії чи професійної підтримки.

У таких умовах особливо важливими стають навички саморегуляції, емоційної стійкості, здатність до рефлексії, а також доступ до систем психологічного супроводу та профілактичних заходів. Ефективна організація праці психолога у воєнний час має включати як індивідуальні стратегії збереження психічного здоров'я, так і системні підходи з боку організацій та держави.

3. Було проведено діагностику та проаналізовано результати емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання психологів під час війни. Для вирішення поставлених задач, у данній роботі було використано три методики, а саме: діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла; методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптований Н. Водоп'яноюю; методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка.

Експериментальною базою дослідження виступив Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Благодійні фонди м. Одеси та

соціальні мережі. У дослідженні приймали участь 40 респондентів жіночої та чоловічої статі, віком від 25 до 55 років. Вибірку склали практичні психологи.

За результатами проведеного дослідження було виявлено, що психологи мають високий та середній рівень емоційного вигорання, середній рівень емоційного інтелекту та високі показники з самооцінки психічних станів (тривожність та ригідність).

4. Було запропоновано рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання психологів під час війни. Профілактика емоційного вигорання психологів у часи війни – це не розкіш, а необхідність. Фахівці, які щодня працюють з травмою, мають постійно піклуватися про свій психоемоційний ресурс. Для цього можна працювати у 4 напрямках через саморегуляцію, корегуляцію, екорегуляцію та теорегуляцію. Саморегуляція проявляється через турботу про свої ментальні, тілесні та емоційні практики турботи про себе. Корегуляція відбувається через спілкування з тим оточенням, яке може наповнити та дати ресурс. Це про підтримку та спільноту через спілкування з близькими та колегами. Пошук груп професійної підтримки, онлайн або офлайн. Участь у волонтерських ініціативах з обмеженим навантаженням.

Екорегуляцію можна представити через японську практику сінрін-йоку. Психологічний ефект сінрін-йоку полягає в тому, що знижується рівень кортизолу (гормону стресу), зменшується тривожність і симптоми депресії, покращується концентрація уваги, відновлюється емоційний баланс, підвищується імунна реакція (через вплив фітонцидів – ефірних олій дерев).

Теорегуляція – це практика усвідомленого повернення до своїх глибинних переконань, цінностей і духовних опор, які допомагають витримати труднощі та зберегти внутрішню цілісність. Це не обов'язково про релігію — це про особистий сенс, який надає життю напрямок. Теорегуляція допомагає знайти внутрішню опору в умовах невизначеності, зміцнити стійкість до стресу та травматичних подій, відновити зв'язок із собою та своїм життєвим шляхом, підтримати себе в моменти емоційного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аршава І.Ф. Психологічні особливості особистості з проявами професійної деформації. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2020. Вип. 2. С. 35-39. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dnchpu_2020_2_8.
2. Астремська І.В. Професійна деформація співробітників карно-виконавчої системи. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. Вип. 3. С. 23-27. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dnchpu_2021_3_6
3. Березка С.В. Проблеми висвітлення феномену деформацій у науковій літературі. *Молодий вчений*. 2015. № 4(3). С. 88-91. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_4\(3\)__23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_4(3)__23)
4. Березка С.В. Психологічні витoki деформацій особистості. *Молодий вчений*. 2015. № 9(2). С. 120-123. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_9\(2\)__31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_9(2)__31)
5. Березовська Л.І. Професійне вигоряння як форма професійної деформації працівників організацій. *Актуальні проблеми психології*. 2014. Т. 1, Вип. 41. С. 66-70. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsuu_2014_1_41_14
6. Білова М.Е. Психологічний феномен професійної деформації особистості: теоретичний аспект. *Габітус*. 2022. Вип. 41. С. 114-118. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_41_21.
7. Великодна М.С. Професійна деформація особистості майбутнього психолога як наукова проблема. Професіоналізація майбутніх практичних психологів: теоретичний і методичний аспекти : колективна монографія / кол. авт. ; наук. ред. З. М. Мірошник. Кривий Ріг, 2013. С. 178-202.
8. Главацька О. Професійне самовиховання як фактор профілактики професійної деформації соціальних працівників. *Social work and education*.

2020. Vol. 7, № 1. С. 41-52. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/socworkeduc_2020_7_1_6
9. Жидко М.Є. Особливості психологічної диференціації професійної дезадаптації, професійної деформації та емоційного вигорання *Психологія: реальність і перспективи*. 2015. Вип. 4. С. 99-103. - Режим доступу:
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp_2015_4_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp_2015_4_28)
10. Ільєнко, М.М., Пузіков, Д.О. (2008). Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези доповідей. Київ: Університет «Україна», 306–309.
11. Кротенко В.І. Основні шляхи подолання «синдрому вигорання» та професійної деформації у працівників в сфері «людина-людина». *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна*. 2012. Вип. 20(1). С. 136-143. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znprkr_sp_2012_20\(1\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znprkr_sp_2012_20(1)_18)
12. Кулакевич Т.В. Психологічні та соціальні передумови виникнення професійної деформації у працівників професій типу «людина-людина». *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2018. Вип. 2. С. 111-131. - Режим доступу:
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2018_2_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2018_2_8)
13. Лапіна М.Д. Програма соціально-психологічного тренінгу профілактики й корекції професійної деформації та вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2020. Вип. 19. С. 225-229
14. Майтак Т.М. До проблеми педагогічної агресії як особистісно-професійної деформації сучасного вчителя. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2013. С. 202-210. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/akprpzo_2013_2013_33
15. Медведєв В.С. (1996). Проблеми професійної деформації співробітників

- органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія. К.: Національна академія внутрішніх справ України.
16. Мельничук О.А. Професійна деформація як ризик для психічного здоров'я. *Збірник наукових праць*. 2019. Вип. 4. С. 124-130. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znp_2019_4_18.
 17. Могильник А., Яцухненко М. Психолог на зв'язку. Порадник для людей, які обирають жити Життя у війну — Київ, Приватне підприємство «Рекламна агенція Да Вінчі». 2023. — 172 с.
 18. Мокряк А.Г. Профілактика професійної деформації соціальних працівників територіальних центрів для людей похилого віку: соціально-педагогічний аспект. *Вісник Харківської державної академії культури*. 2009. Вип. 28. С. 218-225. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/hak_2009_28_28
 19. Мудрик А.Б. Професійна деформація працівників в соціальній сфері: особливості, причини, наслідки та профілактика. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 3. С. 92-96. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_2016_3_23.
 20. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С.Д. Максименка, В.Л. Зливкова, С.Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. 430 с.
 21. Петровська Т.В., Картузова А.А. Види професійних деформацій особистості тренера-викладача з позиції міжособистісної поведінки. *Теорія і методика фізичного виховання*. 2009. № 6. 123 с.
 22. Пічкур О.А. Професійна деформація як соціально-психологічне явище: теоретичні основи, види та особливості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 7. С. 83-86. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_2016_7_19
 23. Працівники соціальної сфери дізнались, як уникти емоційного вигорання. Ресурсний центр гурт: веб-сайт. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/23699/>

24. Пузанов С.М. Професійна деформація та психологічні фактори, що її формують. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Психологія. 2017. Вип. 31. С. 169-172. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_ps_2017_31_39
25. Савчук О.А. Основні психологічні теорії особистісного і професійного самовизначення (на прикладі фахівців соціальної сфери). *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. № 3(41). Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 101 – 109.
26. Самкова О.М. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації [Електронний ресурс] / О. М. Самкова, О. С. Бовдир, О. О. Вельдбрехт // Габітус. - 2021. - Вип. 32. - С. 156-159. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_32_29
27. Тараріна О. Практикум з арт-терапії : шкатулка майстра : науково-метод. посіб. К. : АСТАМІР-В, 2018. 224 с. іл.
28. Томаржевська І.В. Шляхи подолання професійної деформації особистості спеціаліста соціономічної сфери. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. 1. С. 224- 229. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2015_1_41
29. Ушаков В.В. Дослідження феномена професійної деформації. *Науковий вісник НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2017. - Вип. 2. - С. 18-23. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvnpud_2017_2_3
30. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців:[монографія] / за наук. ред. А.В. Фурмана. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с.
31. Хоржевська І.М. Особливості професійної деформації особистості військових та міліціонерів. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Психологічні науки. 2013. Т. 2, Вип. 10. С. 312-315. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2013_2_10_62

32. Циба Н.В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2010. № 2. С. 145-149. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2010_2_36
33. Чемодурова Ю.М. Проблема визначення соціально-психологічних компонентів професійної деформації особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2012. Т. 2, Вип. 9. С. 242-245. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2012_2_9_49
34. Чухраєва Г.В. Психологічні особливості схильності до розвитку професійної деформації. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.12. С. 235-239. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2014_2_12_45
35. Fink G. Stress science. Neuroendocrinology. Academic Press, Apr 6, 2010
36. Freudenberger, H. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 1974. № 30, P. 159–165.
37. Frith G.H., Mims A. Burnout among special education paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*, 1985. № 1 (3). P. 225–227.
38. Maslach, C., Schaufeli, W.B. Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1993. P. 1–16
39. Perlman B., Hartman E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 1982. № 35(4), P. 283–305.
40. Polyakova O.B. Category and structure of professional deformations. *National Psychological Journal*, 2014. № 1(13). P. 57–64.
41. Sapolsky R. *Why Zebras Don't Get Ulcers, Third Edition* / Robert M. Sapolsky. – NY: Henry Holt and Company, LLC, 2004. – 560 p.
42. Seligman M. *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life* / Martin E. P. Seligman. NY: Vintage, 2006. 319 p.

43. Selye H. Stress without distress. Dallas, TX: Signet Book, 1975. 193 p.
44. Wagnild G.M., Young H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, p.165

ДОДАТКИ

Додаток А

«Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптовану Н. Водоп'яновою

Згідно даної методики, респонденту пропонується наступні твердження:

1. Я відчуваю себе емоційно порожнім;
2. Після роботи я відчуваю себе дуже втомленим;
3. Вранці я відчуваю втому, у мене відсутнє бажання йти на роботу;
4. Я добре розумію, що відчувають мої колеги і намагаюсь враховувати це заради справи;
5. Я відчуваю, що спілкуюсь з деякими колегами як з предметами без розположеності до них;
6. Після роботи я хочу побути насамоті деякий час;
7. Я вмю знаходити вірні рішення у разі виникнення конфліктних ситуацій з колегами;
8. Я відчуваю гнетіння і апатію;
9. Я впевнений в тому, що моя робота потрібна людям;
10. В останній час я став більш жорстким по відношенню до тих з ким працюю;
11. Я помічаю, що моя робота робить мене жорсткішим;
12. У мене багато планів на майбутнє і я впевнений у їх реалізації;
13. Моя робота розачаровує мене все більше;
14. Мені здається, що я занадто багато працюю;
15. Іноді мені дійсно байдуже, що коїться у моїх колег;
16. Я бажаю відпочити від всього і всіх;
17. Я з легкістю могу створити добру і легку атмосферу в колективі;
18. Під час роботи я відчуваю бадьорість;
19. Завдяки своїй праці я вже зробив у житті багато корисного;

20. Я відчуваю втрату зацікавленості до всього у моїй роботі;
21. На роботі я з легкістю впоруюсь з емоційними труднощами;
22. Останнім часом мені здається, що колеги частіше почали перекидати на мене свої проблеми та обов'язки.

Діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла

1. Для мене як позитивні так і негативні емоції служать джерелом знань про те яким чином діяти у житті;
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я маю змінити у своєму житті;
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск зі сторони;
4. Я здатен спостерігати зміну своїх почуттів;
5. Якщо потрібно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти згідно запитам життя;
6. Якщо необхідно я можу викликати у себе широкий спектр позитивних почуттів;
7. Я слідкую за тим, як я себе почуваю;
8. Я можу з легкістю впоратись зі своїми почуттями, якщо щось пригнічує мене;
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей;
10. Я не зациклююся на негативних емоціях;
11. Я відчуваю емоційні потреби інших;
12. Я можу діяти на інших людей заспокоюючи;
13. Я можу змусити себе знову повстати перед обличчям перешкод;
14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо;
15. Я адекватно реагую на настрої інших людей;
16. Я можу з легкістю входити у стан спокою, готовності і зосередженості;
17. Коли є час, я повертаюсь до своїх негативних почуттів і виявляю у чому проблема;
18. Я здатен швидко заспокоїтись після несподіваного розачарування;
19. Розуміння моїх справжніх почуттів дуже важливе для перебування у «гарній формі»;

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть коли вони приховані;
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя;
22. Я можу з легкістю відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти;
23. Я добре вловлюю знаки в спілкуванні, які вказують на те чого іншим бракує;
24. Мене вважають добрим знатоком переживань інших людей;
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще керують своїм життям;
26. Я здатен покращити настрій інших людей;
27. Зі мною можна порадитись у питаннях відносин між людьми;
28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей;
29. Я допомагаю іншим використовувати їх пориви для досягнення їх цілей;
30. Я можу з легкістю відключитись від переживань неприємностей.

Методика «Самооцінка психічних станів» Г.Ю. Айзенк

Тестовий матеріал

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
		2	1	0
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко переносити час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поведжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невинними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			

24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

Методика оцінювання

Підраховується кількість балів за кожну з чотирьох груп питань:

I - 1-10-те питання - *тривожність*;

II - 11-20-те питання - *фрустрація* (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);

III - 21-30-те питання - *агресивність*;

IV - 31-40-ве питання - *ригідність* (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

Інтерпретація результатів

Тривожність:

0-7 балів - низька тривожність;

8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;

15-20 балів - висока тривожність.

Фрустрація:

0-7 балів - висока самооцінка, стійкість до невдач, ви не боїтеся труднощів;

8-14 балів - середній рівень самооцінки, має місце фрустрація;

15-20 балів - низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

Агресивність:

0-7 балів - ви спокійні, стримані;

8-14 балів - середній рівень агресії;

15-20 балів - ви агресивні, нестримані, маєте труднощі в стосунках з людьми.

Ригідність:

0-7 балів - ригідності нема;

8-14 балів - середній рівень;

15-20 балів - сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.