

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

«Стрес та стресові фактори в умовах професійної діяльності психолога»

«Stress and stress factors in the professional activity of a psychologist»

Виконав: здобувач денної форми навчання
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»
Скнарь Андрій Володимирович

Керівник: доктор філософії з психології, доцент кафедри соціальної психології Полещук Л.В.

Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри практичної та клінічної психології Данілова О. С.

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ 9 від 22.05.2025 р.

Завідувач кафедри
д.психол.н., проф.

Кононенко О.І. _____

Захищено на засіданні ЕК
протокол № від _____ 202 р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК
д.психол.н., проф.

Кононенко О.І. _____

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. Теоретичні аспекти стресу та професійних стресових факторів	6
1.1. Аналіз поняття стресу у науково-психологічній літературі	6
1.2. Стресові фактори в професійній діяльності психолога	14
Висновки до I розділу	29
РОЗДІЛ II. Емпіричне дослідження стресу в професійній діяльності психолога.....	31
2.1. Методологія емпіричного дослідження стресу в професійній діяльності психолога.....	31
2.2. Організація та проведення дослідження.....	36
2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	39
Висновки до II розділу.....	51
ВИСНОВКИ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	56
ДОДАТКИ	62

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Актуальність дослідження стресу та стресових факторів у професійній діяльності психолога зумовлена сучасними тенденціями розвитку суспільства, які супроводжуються стрімкими соціально-економічними змінами, зростанням інформаційного навантаження та ускладненням міжособистісних відносин у робочих колективах. Особливої гостроти ця проблема набула через повномасштабну війну в Україні, яка стала значним джерелом психологічного напруження для всього суспільства. Психологи, виконуючи свою професійну діяльність, постійно стикаються з високим рівнем відповідальності, необхідністю приймати складні рішення, емоційним навантаженням під час роботи з клієнтами, а також з конфліктними чи критичними ситуаціями, що значно підвищує ризик виникнення професійного стресу. У сучасних умовах ці фактори можуть призводити не лише до зниження ефективності роботи, а й до серйозних загроз для психічного та фізичного здоров'я самого фахівця.

Професійний стрес у психологів є багатовимірним феноменом, який проявляється у вигляді інформаційного, комунікативного та емоційного напруження, а його наслідки можуть включати як тимчасові труднощі у виконанні службових обов'язків, так і розвиток синдрому професійного вигорання, психосоматичних розладів, втрати мотивації до праці. Особливої актуальності ця проблема набуває для психологів-початківців, які ще не мають достатнього досвіду та навичок ефективного подолання стресових ситуацій, а отже, є більш вразливими до впливу негативних факторів професійного середовища. Вивчення чинників, що сприяють виникненню стресу, а також розробка ефективних стратегій його подолання, є важливим завданням для забезпечення професійного довголіття та збереження психічного здоров'я фахівців.

З огляду на це, дослідження стресу та стресових факторів у професійній діяльності психолога має не лише теоретичне, а й практичне значення. Його результати можуть бути використані для розробки програм

профілактики професійного стресу, впровадження тренінгів зі стресостійкості, а також для вдосконалення системи підготовки майбутніх психологів. Актуальність теми підсилюється тим, що від якості психологічної допомоги залежить благополуччя клієнтів, а ефективність роботи самого психолога прямо пов'язана з його здатністю справлятися зі стресовими навантаженнями. Таким чином, вивчення цієї проблематики є необхідною умовою для підвищення професійної компетентності та збереження здоров'я фахівців у сфері психології.

Метою дослідження є теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити стрес і стресові фактори в умовах професійної діяльності психолога.

Завдання дослідження

- здійснити теоретичний аналіз наукової літератури щодо професійного стресу психологів;
- визначити основні стресові фактори, що впливають на психологів у професійній діяльності;
- емпірично дослідити психологічні особливості прояву стресу у психологів;
- розробити практичні рекомендації для підвищення стресостійкості психологів.

Об'єкт дослідження: стрес у професійній діяльності психолога.

Предмет дослідження: стресові фактори впливу на професійну діяльність психолога та механізми їх подолання.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань нами були використані наступні групи методів: теоретичні методи (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень); експериментальні методи (опитування, тести), методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних

емпіричного дослідження); математично-статистичні методи за допомогою програми Excel.

Під час проведення експериментального дослідження використовувався наступний комплекс психодіагностичних методик: Масштаб професійного вигорання (МВІ) К. Маслач, С. Джексон, адаптація: Н. Водоп'янова, Е. Старченкова; Шкала сприйнятого стресу (PSS-10) Cohen S., Kamarck T. & Mermelstein R.; Копінг-стратегія Р. Лазаруса, адаптована Т. Л. Крюковою, Є. В. Куфтяк, М. С. Замишляєвою.

Організація і база проведення емпіричної роботи.

У дослідженні взяли участь 68 респондентів. З них 36 осіб – це практикуючі психологи, які працюють у різних сферах: освітній, соціальній, корпоративній психології, приватній практиці, також були залучені здобувачі вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 053 Психологія факультету психології та соціальної роботи Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Решта 32 респонденти – це спеціалісти, які не мають психологічної освіти та представляють інші сфери діяльності. Серед даної вибірки також були студенти різних факультетів Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.

Практичне значення роботи. Результати дослідження можуть бути використані в навчальних програмах для підготовки психологів, у розробці тренінгів із підвищення стресостійкості, а також у практиці супервізії. Це сприятиме підвищенню ефективності роботи психологів та їхньому емоційному благополуччю.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дипломної роботи складає 74 сторінки, основну частину викладено на 56 сторінках. У роботі використано 6 таблиць, 3 рисунки та 3 додатки. Список використаних джерел становить 66 праць українських та зарубіжних авторів, з них 4 – англійські.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТРЕСУ ТА ПРОФЕСІЙНИХ СТРЕСОВИХ ФАКТОРІВ

1.1. Аналіз поняття стресу у науково-психологічній літературі

Аналіз літературних джерел свідчить, що проблема професійного стресу була предметом дослідження багатьох науковців, як зарубіжних, так і вітчизняних: В. Бодров, Я. Грінберг, Р. Карасек, Н. Самоукіна, О. Конопкін і Н. Водоп'янова. Сучасні наукові підходи до вивчення професійного стресу також представлені в працях таких українських фахівців, як О. Василевич, та Л. Карамушка та О. Чабан, які зосереджують увагу на психологічних механізмах подолання стресу в умовах сьогодення.

Дослідження низки психологів показали, що такі фактори, як ненормований робочий день, спілкування з різними типами людей та постійне психічне і фізичне напруження під час професійної діяльності, можуть знижувати функціональні характеристики організму і призводити до повного виснаження. Негативний вплив цих факторів може викликати нервовий зрив, заважати працівникам виконувати свої обов'язки, сприяти виникненню психічних захворювань і призводити до появи стану, відомого як стрес. Стрес, що виникає в таких ситуаціях, може потребувати психологічної реабілітації осіб, які опинилися в надзвичайних ситуаціях [2].

У сучасній науковій літературі термін «стрес» використовується щонайменше у трьох значеннях: по-перше, поняття стресу можна визначити як будь-який зовнішній подразник або подію, що викликає у людини напругу або дистрес. Терміни «стресор» і «стресовий фактор» зараз часто використовуються саме в цьому значенні. По-друге, стрес може також стосуватися суб'єктивної реакції і в цьому сенсі відображає внутрішній стан психічного напруження або збудження. Це можна інтерпретувати як емоції, захисні реакції та процеси подолання, які виникають у людини. Такі процеси не тільки викликають психічне напруження, але й можуть сприяти розвитку та відновленню функціональних систем. По-третє, стрес – це фізична реакція

організму на вимоги або шкідливі впливи; і У. Кеннон, і Г. Сельє використовують цей термін саме в такому значенні. Функція такої фізичної (фізіологічної) реакції полягає в підтримці поведінкових і психічних процесів, спрямованих на подолання ситуації, що склалася.

Для уточнення поняття стресу Р. Лазарус сформулював два основні моменти. По-перше, термінологічну плутанину і непослідовність у визначенні поняття «стрес» можна усунути, якщо при аналізі психологічного стресу брати до уваги не тільки зовнішні стресові стимули і реакції, а й пов'язані зі стресом психологічні процеси, наприклад, процес оцінки загрози. По-друге, реакції на стрес можна зрозуміти лише тоді, коли беруться до уваги захисні процеси, викликані загрозою. Фізіологічні та поведінкові системи реагування на загрозу пов'язані з внутрішньою психологічною структурою особистості та її роллю в прагненні впоратися з цією загрозою [26].

Г. Сельє писав, що навіть у повністю розслабленому стані спляча людина відчуває певний стрес, а повне звільнення від стресу означає смерть. Для опису «хорошого стресу» Сельє винайшов термін «еустрес». Для «поганого стресу» він запропонував використовувати староанглійське слово «дистрес», яке походить з 13 ст. «Дистрес» означає біль або страждання, що вражає тіло або душу, стан небезпеки або відчайдушної потреби. Пізніше Сельє зрозумів, що інтенсивний стрес прискорює старіння, і запропонував розглядати стрес як показник фізичного зносу. Однак сам Ганс Сельє зазначав, що стрес може бути корисним, оскільки він «допомагає зміцнити організм і мобілізувати його захисні сили (в тому числі імунну систему)». Для того, щоб стрес перетворився на еустрес, мають бути дотримані певні умови [34].

Визначення стресу часто дуже різняться. Втім, це характерно і для багатьох інших фундаментальних питань, таких як адаптація, втома, компетентність і особистість. У 1972 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) прийняла наступне визначення. «Стрес – це неспецифічна (тобто однакова для різних стимулів) відповідь організму на будь-яку вимогу,

що пред'являється до нього. Стрес – це реакція на реальну або уявну загрозу [38]. За визначенням В. Суворової, стрес – це «функціональний стан організму, що виникає в результаті негативних зовнішніх впливів на психічні функції, нервові процеси та діяльність периферичних органів».

Розглядаючи його як «загальну адаптаційну реакцію організму, що розвивається у відповідь на загрозу порушення гомеостазу» [39], а також як «відповідь організму на загрозу гомеостазу» [40].

Існує багато різних причин виникнення стресу у сучасної людини. Їх можна розділити на чотири групи: 1) люди, з якими людина контактує (суворі керівники, погані сусіди, недбалі колеги); 2) умови життя та праці (наприклад, фактори побутового та виробничого середовища); 3) соціальні фактори - політичні та економічні умови життя (хронічна нестача коштів, борги, дії уряду, які погіршують життя громадян); 4) надзвичайні ситуації (природні або техногенні катастрофи, епідемії, хвороби або травми) [5]. Стресори впливають на працездатність і здоров'я працівників і проявляються у вигляді дуже різних психологічних наслідків професійного стресу. Первинні ефекти включають низку негативних психічних і психологічних станів, які виникають під час професійної діяльності людини та у зв'язку з умовами професійної діяльності. До них відносяться втому, емоційне напруження, різні психічні реакції та стресові розлади. Вони характеризуються тим, що виникають як пряма реакція на конкретний стресор (або групу стресорів) і, отже, викликані цими стресорами. У цьому випадку особливу роль відіграє підвищена вразливість індивіда за наявності певних особистісних рис, таких як високий рівень тривожності, емоційна нестабільність тощо. Вторинні наслідки можуть виникати внаслідок подій, які суттєво ускладнюють можливість здійснення важливого професійного вибору, несвоєчасного вжиття або невжиття необхідних заходів реабілітації та психологічного відновлення, неналежної психологічної підтримки з боку соціального оточення (сім'ї, колег, начальства). До них належать «професійне вигорання», зниження працездатності, посттравматичний стресовий розлад,

зловживання алкоголем та сильними наркотиками, підвищена агресивність, депресія, професійна деформація особистості та агресивна поведінка по відношенню до себе та інших.

Третинні наслідки включають у себе цілу гаму соціально-психологічних (а також сімейних) і організаційних феноменів, що відбивають загальне зниження якості й ефективності соціального функціонування як окремого робітника, так і команди працівників. До них належать дострокове звільнення зі служби, проблеми всередині компанії, погіршення соціально-психологічної атмосфери в колективі, різноманітні порушення, проблеми в родині, робоча апатія та песимізм, зниження задоволення власною працею і підвищена конфліктність, а також суїциди. Таким чином, без своєчасної психологічної підтримки та психотерапевтичної допомоги стресові розлади набувають хронічного характеру і виходять на рівень психічних розладів, що становить певну небезпеку не лише для самого працівника, але й для людей, що його оточують, його родини зокрема й суспільства в цілому [1].

Психодинамічний підхід до пояснення стресу ґрунтується на теоріях Зигмунда Фрейда. Цей учений вказує на те, що існує два типи тривоги. Це сигнальна тривога і травматична тривога [27]. Сигнальна тривога попереджає про можливість реальної загрози здоров'ю або життю. Остання є наслідком неусвідомлюваних внутрішніх чинників, тобто відгомонів минулих травмувальних подій, що закарбовані глибоко в підсвідомості. На думку Фрейда, найактуальнішими прикладами є придушення сексуальних потягів і тваринних (агресивних) інстинктів. Подібні симптоми описуються терміном «психопат повсякденного життя».

Існують різні ступені стресу. Вчені поділяють ці ступені на три категорії: слабкий, помірний, сильний.

При слабкому ступені стресу стрес майже не відчувається. Психічний стан змінюється незначно, а фізичні чи фізіологічні зміни відсутні. При помірному ступені перспектива кардинально змінюється. Помітні зміни у фізичному та психічному стані, які мають приємний позитивний характер. До

них відносяться спокій, організованість, поліпшення розумової діяльності, інтелекту, впевненості в собі, електричних реакцій, стійкості до перешкод, підвищена вербальна активність і загальна позитивна оцінка цього стану.

Дуже переконливо і наочно описує цей ступінь стресу В. Санін у своїй книзі «Переломний момент» (1982), в якій він розповідає історію полярного льотчика Анісімова. У випадку сильного або екстремального стресу картина змінюється на протилежну. У людей в такому стані виникають порушення і розлади основних фізичних, фізіологічних і психічних функцій, збільшуються скарги на різного роду неприємні відчуття і дискомфорт. Погіршується свідомий контроль за виконанням діяльності, виникають труднощі з концентрацією уваги, пам'яттю і мисленням, збільшується кількість помилок, аномальних реакцій і неточностей, зростає роль автоматичної і стилізованої поведінки, яка замінюється творчою, усвідомленою і довільною поведінкою. Така ситуація є дійсно шкідливою і повинна бути припинена якомога швидше. На думку Г. Сельє, коли людина потрапляє в стресову ситуацію і намагається адаптуватися до наслідків стресу, цей процес проходить три стадії:

1. Фаза тривоги. Організм мобілізується, щоб відповісти на загрозу. Відбуваються біологічні реакції, які викликають ситуацію «бий або тікай». Фізіологічно це згортання крові, підвищення кров'яного тиску та збільшення печінки. Спочатку опірність організму знижується («фаза шоку»), потім вмикаються захисні механізми («фаза протидії шоку») [48].

2. Фаза резистентності (стійкість, витривалість, адаптація). Якщо загроза зберігається і її неможливо уникнути, організм намагається чинити опір або впоратися із загрозою. Організм стає більш вразливим до інших стресорів, оскільки його фізіологічні реакції перевищують норму. Наприклад, під час хвороби організм сильніше реагує на дистрес. Зрештою організм адаптується до стресу і повертається до нормального стану. Через тиск на функціонуючі системи організм пристосовується до нової ситуації.

3. Триваючий стрес і нездатність адаптуватися виснажують ресурси організму. Фаза виснаження характеризується вразливістю до втоми. Фізичні проблеми можуть призвести до хвороби і навіть смерті. Ті самі реакції, які можуть протидіяти короточасним стресам, такі як збільшення енергії м'язового напруження, уникнення больових симптомів, зупинка травлення та підвищення кров'яного тиску, стають шкідливими при тривалому впливі. Стає очевидним злам захисних механізмів і посилюються порушення гармонії життєво важливих функцій [46]

Р. Лазарус був першим, хто спробував розмежувати фізіологічне і психологічне розуміння стресу. Він запропонував концепцію розрізнення фізичного стресу, який пов'язаний з впливом реальних фізичних подразників, і психологічного (емоційного) стресу, який пов'язаний з оцінкою людиною майбутньої ситуації як загрозової або важкої. Однак цей поділ також досить умовний, оскільки фізичний стрес завжди включає в себе елемент психологічного (емоційного) стресу, а психологічний стрес обов'язково супроводжується фізіологічними змінами; в теорії Г. Сельє стрес розглядається з точки зору фізіологічних реакцій на фізичні, хімічні та органічні фактори. Теорія може бути узагальнена в чотирьох основних аспектах.

1. Всі організми мають вроджені механізми підтримки внутрішнього балансу або рівноваги у функціонуванні своїх систем. Підтримка внутрішнього балансу забезпечується процесом гомеостазу. Підтримка гомеостазу є важливим завданням організму.

2. Стресори, тобто сильні зовнішні подразники, порушують внутрішній баланс. Організм реагує на стресори, приємні чи неприємні, неспецифічним фізіологічним збудженням. Ця реакція є захисною та адаптивною.

3. Виникнення стресу та адаптація до нього проходять різні стадії. Час, необхідний для переходу до кожної стадії, залежить від рівня резистентності організму, інтенсивності та тривалості дії стресора;

4. Організм має обмежений резерв адаптаційних можливостей для запобігання та усунення стресу, і коли цей резерв вичерпується, це призводить до хвороби і смерті; за Г. Сельє, адаптаційна енергія - це «обмежений запас успадкованої життєвої енергії». Цей вчений вважає, що «людина обов'язково повинна використовувати цю енергію, щоб задовольнити свою вроджену потребу в самовираженні, щоб здійснити своє призначення, виконати місію, для якої, як вона вважає, вона народилася». Г. Сельє також розрізняє «поверхневу» і «глибинну» адаптивну енергію. Він припускає, що перша доступна «на вимогу», а друга підтримується «глибинною». Перша мобілізується шляхом адаптивної перебудови гомеостатичних механізмів організму; виснаження другої, на думку Г. Сельє, є незворотнім і призводить до смерті та старіння. Гіпотеза про те, що адаптація має два рівні мобілізації, підтримується багатьма дослідниками. Слід зазначити, що концепція Г. Сельє про загальний адаптаційний синдром не включає ланку нейронної регуляції у відповіді організму на стрес. Такий підхід свого часу зазнав значної критики [58].

Один із напрямів – розглядати стрес як поведінкову реакцію на соціальні та психологічні стимули; модель фізіологічного стресу Г. Сельє була модифікована Б. Дренвендом [5]. У його розумінні стрес – це стан організму, заснований на адаптивних і дезадаптивних реакціях. Стрес – це здатність психіки людини адаптуватися до різних чинників, що впливають на неї, та умов навколишнього середовища. Під стресорами розуміють соціальні чинники. Вони являють собою економічні або сімейні невдачі і виступають як об'єктивні події, що порушують, зривають або загрожують нормальному життю людини. Вони не обов'язково мають негативний характер і не завжди призводять до об'єктивної кризи [5].

Що стосується стресу – О. Конопкін і Н. Водоп'янова зазначають, що під стресом можна розуміти сильний негативний вплив на організм. Стресом також називають суб'єктивну реакцію, що відображає внутрішній психічний стан напруження та збудження. Цей стан інтерпретується як емоція, захисна

реакція або процес подолання, що виникає в людини. Водночас термін «стрес» іноді використовують для позначення неспецифічних особливостей фізіологічних і психологічних реакцій організму на сильні та екстремальні впливи, що спричиняють інтенсивні прояви адаптивної активності. Ці реакції покликані підтримати поведінкові та психічні процеси, спрямовані на подолання наслідків стресу [8].

Ш. Кохен, відомий американський психолог – автор Шкали сприйнятого стресу (PSS — Perceived Stress Scale), яка широко використовується у психологічних дослідженнях і практиці. Він вивчав пережитий, або суб'єктивний стрес, тобто те, як люди самі оцінюють напруженість у своєму житті. Особливу увагу він приділяв тому, як стрес впливає на імунну систему та загальний стан здоров'я. У своїй найвідомішій статті A Global Measure of Perceived Stress (1983) він разом із колегами запропонував просту, але ефективну шкалу, яка дозволяє швидко оцінити рівень стресу в людини на основі її особистого сприйняття життєвих ситуацій [64].

Численні подальші дослідження показали, що механізми неспецифічної резистентності організму не можуть бути зведені до зміни рівня «адаптаційних гормонів» у крові, а є суттєво складнішими. Провідну і вирішальну роль у регуляції реактивності організму та явищ адаптації відіграє нервова система. Емоційний стрес завжди супроводжує так званий фізичний стрес. К. Ришак і Е. Ендресі підкреслюють, що рівень секреції адренокортикотропного гормону визначається емоційним компонентом, «емоційним навантаженням» діяльності. Емоційне збудження є єдиним фактором, що стимулює гормональну адаптаційну відповідь. Гомеостатична відповідь визначається поведінковою реакцією організму. Однак за такого підходу, як зазначає П. Хоризонтов, поняття стресу спочатку слід трактувати як поведінкове, а не фізіологічне поняття. Однак критика теорії Г. Сельє, замість того, щоб спростувати або поставити під сумнів її основні положення, розширила її рамки, підтвердила принципову універсальність концепції і

визначила перспективи її розвитку. Поняття стресу швидко поширилося в психологічних дослідженнях, особливо після лекції Г. Сельє в Американській психологічній асоціації в 1955 році.

Чому поняття стресу набуло такого широкого розповсюдження в психології? Причиною є повнота його змісту, який по суті охоплює все, що описується поняттям, а саме: тривогу, конфлікт, емоційний дистрес, загрозу для себе, фрустрацію і напругу. Крім того, широке використання цього поняття в біології створило практичні можливості для зв'язування фізіологічних і психологічних явищ [17].

1.2. Стресові фактори в професійній діяльності психолога

Професійний стрес – це специфічна психологічна та фізіологічна реакція людини на вплив негативних емоційних факторів на роботі. Визначаючи професійний стрес, слід пам'ятати, що він викликається не тільки факторами робочого середовища, але й співіснує з багатьма життєвими процесами, не пов'язаними з роботою. Зараз він включений як самостійна рубрика в Міжнародну класифікацію хвороб (МКХ-10). Робота психологів - це особливий вид стресу, пов'язаний з підвищеною активністю та високою відповідальністю [8].

Х. Маслах у своїй книзі *Burnout: The Cost of Caring* (1982) вперше описала три головні ознаки професійного вигорання: емоційне виснаження (людина почувається втомленою навіть на початку робочого дня), деперсоналізацію (байдужість або дратівливість до клієнтів) і зниження почуття власної ефективності (враження, що твоя праця нічого не змінює) [Maslach, 1982]. Вона також створила спеціальний опитувальник – *Maslach Burnout Inventory*, який і сьогодні широко використовується у психологічній практиці для оцінки рівня вигорання [66].

Р. Карасек став відомим завдяки своїй моделі "вимоги-контроль" (*Job Demand-Control Model*), яка пояснює, як саме робоче середовище впливає на рівень стресу у працівників. Він довів, що найвищий рівень стресу виникає

тоді, коли людині ставлять високі вимоги, але вона має мало можливостей контролювати ситуацію – наприклад, коли працівник постійно перевантажений завданнями, але не може самостійно вирішувати, як їх виконати [65].

Про дослідження механізмів подолання професійного стресу потрібно звернути свою увагу на наукові праці української вченої Людмили Карамушки.

У своїх працях Карамушка пояснює, що короткочасний стрес може навіть допомогти людині зосередитися й діяти ефективніше. Але якщо людина довго працює в умовах постійного тиску, то вона може вигоріти, втратити бажання працювати, почати хворіти.

Тому вона пропонує спеціальні методики, як знизити вплив стресу: це можуть бути тренінги, діагностика рівня стресу, навчання навичкам самоконтролю, а також створення в колективі атмосфери довіри й підтримки. Вона також говорить, що дуже важливо, щоб люди на роботі відчували себе психологічно захищеними – тоді вони не боятимуться помилок, будуть впевнені в собі та краще працюватимуть.

Її найвідоміші книги й статті присвячені темам: як керувати персоналом, як зменшити професійний стрес, як забезпечити психологічну безпеку на роботі. Ідеї Карамушки використовуються не лише в школах чи лікарнях, а й у бізнесі та держустановах. Вони допомагають зробити роботу більш комфортною, а людей – більш спокійними і стійкими до труднощів [19].

Британський дослідник К.Купер акцентує увагу на тому, що стрес виникає не тільки через навантаження, а й через атмосферу в колективі, якість керівництва та організаційну культуру. У своїх працях він показує, що підтримка з боку керівників, можливість впливати на робочі процеси та доброзичливе середовище суттєво знижують рівень стресу. Однією з ключових його ідей є те, що турбота про добробут працівників – це не привілей, а стратегічна необхідність для ефективної роботи організацій [63].

Окремої уваги заслуговують дослідження О. Василевич, які зосереджені на глибокому аналізі явищ професійного стресу У своїх наукових працях дослідниця розглядає внутрішні загрози, що иникають у фахівців у стресогенних умовах професійної діяльності.

Центральне місце в її концепції займає поняття психологічної безпеки - це внутрішній стан особистості, що характеризується відчуттям захищеності, стабільності, прогнозованості професійної діяльності. Василевич підкреслює, що психологічна безпека – це не лише відсутність загроз, а й наявність внутрішніх ресурсів та підтримуючого професійного середовища, які дозволяють фахівцю зберігати продуктивність, цілісність особистості та позитивне ставлення до своєї діяльності навіть у складних умовах.

О. Василевич розглядає професійний стрес як серйозний чинник, що негативно впливає на психоемоційний стан фахівців, знижує мотивацію та інтерес до роботи. Особливо небезпечною є втрата внутрішньої мотивації, що супроводжується втомуою, байдужістю та труднощами в адаптації.

Щоб запобігти цьому, дослідниця пропонує низку методів збереження психологічної стійкості: розвиток емоційного інтелекту, рефлексію, цчасть в тренінгах зі стресостійкості. Окрема увага приділяється в потребі психологічного захисту представників допоміжних професій – психологів, лікарів, соціальних працівників [26].

У сфері психологів так званий стресовий синдром можна визначити як низку стійких проявів стресових реакцій у професійно складних ситуаціях. Цей синдром був з'ясований в роботах Н. Кузьміна, Е. Марковець, В Радула, М. Рібакова та інших. На їхню думку, інформаційне перевантаження, емоційне напруження при входженні в робочий процес консультування, велика відповідальність за роботу призводять до виникнення складних ситуацій, жорсткі системи управління та самоконтролю призводять до великого стресу, що іноді призводить до емоційного та професійного вигорання. Стресовий синдром є негативним наслідком взаємодії між суб'єктом, який працює під впливом стресових ситуацій, та його

професійною діяльністю [10]. Психологи-початківці особливо вразливі до виникнення професійного стресу в період свого професійного становлення. Неправильні виходи із ситуацій, що виникають у період стресу (кризових ситуацій), ще більше погіршують професійний розвиток у вигляді персистентного стресового синдрому (хронічного стану непрацездатності, погіршення і деформації). Роботи, в яких позитивні зміни знаходяться в негативному балансі, призводять до так званої професійної деструкції. Професійна деструкція проявляється у вигляді зниження ефективності праці, погіршення стосунків з оточуючими, погіршення стану здоров'я і, найголовніше, формування негативних особистісних якостей і навіть розпаду цілісної особистості працівника [7].

А. Маркова розглядає основні тенденції розвитку професійної деструкції наступним чином:

- затримка і відставання в професійному розвитку в порівнянні з віковими і соціальними нормами;
- несформованість професійної діяльності (працівники ніби застрягли у власному розвитку);
- переривання професійного розвитку, погіршення професійної свідомості, нереалістичні цілі, неправильний сенс праці, що призводить до професійних конфліктів;
- низька професійна мобільність, нездатність адаптуватися до нових умов праці;
- неузгодженість особистісних зв'язків у професійному розвитку (наприклад, бажання виконувати професійну роботу, але брак загальної професійної обізнаності заважає цьому);
- погіршення професійного розвитку, поява негативних якостей, відхилення від соціальних та особистісних норм професійного розвитку, що змінюють особистісні профілі.

– виникнення стійких деформацій особистості (наприклад, емоційне виснаження і вигорання, дефекти професійного статусу, особливо в професіях, що приносять владу і популярність);

– припинення професійного розвитку через професійні захворювання і розлади [9];

Професійна діяльність психолога є однією з найбільш емоційно напружених, оскільки передбачає постійну взаємодію з людьми, які переживають глибокі психологічні труднощі. Однак тривале перебування в стресових умовах, велике когнітивне навантаження, відповідальність за результати терапії та відсутність належної професійної підтримки можуть сприяти розвитку професійної деструкції – поступового руйнування професійної мотивації, зниження ефективності діяльності та змін у психоемоційному стані самого психолога. Розглянемо тенденції запропоновані А. Марковою в контексті роботи психологом.

Одним із проявів професійної деструкції є затримка та відставання в професійному розвитку в порівнянні з віковими і соціальними нормами. У психології, як і в будь-якій науковій сфері, важливим є постійне навчання та вдосконалення методів роботи. Якщо фахівець перестає слідкувати за новими дослідженнями, не опановує сучасні терапевтичні техніки або уникає супервізії, він поступово втрачає здатність ефективно допомагати своїм клієнтам. Відставання у професійному розвитку призводить до того, що спеціаліст працює застарілими методами, що можуть бути неефективними або навіть шкідливими. Це, своєю чергою, викликає професійну невпевненість, зниження самооцінки та втрату інтересу до роботи.

Ще однією проблемою є несформованість професійної діяльності, коли психолог ніби «застряє» у своєму розвитку. Це проявляється у нездатності адаптувати власний стиль роботи до нових умов, небажанні експериментувати з методами терапії та відсутності прагнення до вдосконалення. Фахівець може роками застосовувати одні й ті самі техніки без спроби зрозуміти, наскільки вони ефективні для конкретного клієнта. Це

також може виражатися у формальному підході до роботи, коли психолог механічно проводить консультації, не аналізуючи власну ефективність. Згодом таке «застрягання» може призвести до втрати мотивації, рутинного виконання професійних обов'язків і навіть до емоційного вигорання.

Переривання професійного розвитку та погіршення професійної свідомості є ще однією серйозною тенденцією, що призводить до деструкції. У процесі роботи психолог може стикатися з ситуаціями, коли його очікування щодо професії не справджуються. Наприклад, якщо фахівець вважає, що його завдання – кардинально змінювати життя клієнтів, але цього не відбувається, він може розчаруватися у своїй професії. Такі нереалістичні цілі та помилкове сприйняття власної ролі викликають професійні конфлікти, як із клієнтами, так і з колегами. У результаті психолог може відчувати фрустрацію, роздратування та втрату сенсу своєї роботи.

Психологи, які не здатні швидко адаптуватися до змін, можуть зіткнутися з проблемою низької професійної мобільності. Наприклад, із розвитком технологій багато консультацій переходять в онлайн-формат, і спеціалісту важливо освоїти нові інструменти роботи. Однак деякі фахівці категорично відмовляються адаптуватися до змін, продовжуючи працювати лише в старому форматі. Це може призводити до зменшення кількості клієнтів і, як наслідок, до відчуття професійної нереалізованості. Також це проявляється у відмові працювати з новими категоріями клієнтів або використовувати сучасні техніки психотерапії. Відсутність мобільності робить психолога менш конкурентоспроможним, що може спричинити професійне розчарування та зниження самооцінки.

Неузгодженість особистісних зв'язків у професійному розвитку також є серйозним фактором деструкції. Часто психолог має внутрішнє бажання розвиватися та допомагати клієнтам, але стикається з тим, що йому не вистачає знань або навичок для ефективної роботи. Молоді спеціалісти можуть відчувати сильну невпевненість у своїх можливостях, що викликає внутрішній конфлікт між прагненням допомагати та страхом зробити

помилку. Водночас досвідчені психологи можуть відчувати професійний застій, коли бажання розвиватися зникає через відсутність мотивації або підтримки з боку колег. Такі конфлікти між особистісними прагненнями та реальними професійними можливостями можуть призводити до емоційного виснаження, зниження продуктивності та відчуття незадоволеності собою.

Погіршення професійного розвитку часто супроводжується появою негативних якостей, які можуть впливати на якість роботи. Психологи, що перебувають у стані емоційного виснаження, можуть ставати менш емпатійними, демонструвати байдужість або навіть роздратування у взаємодії з клієнтами. Це може проявлятися у цинічному ставленні до проблем людей, поверхневому підході до терапії та втраті інтересу до самої роботи. Зміни можуть відбуватися і на рівні особистісних характеристик: фахівець може стати замкненим, уникати комунікації з колегами та навіть втратити віру у важливість своєї професії.

Одним із найнебезпечніших наслідків професійної деструкції є стійкі деформації особистості, які проявляються у вигляді емоційного вигорання, зловживання професійним статусом або навіть втрати моральних цінностей. Психолог може відчувати постійне виснаження, що впливає не лише на роботу, а й на його особисте життя. Він може зловживати своїми знаннями про людську психіку, використовуючи їх неетично. У деяких випадках професійна деформація може призводити до повної втрати інтересу до роботи, що змушує людину змінювати сферу діяльності або припиняти практику.

Останньою, але не менш важливою проблемою є припинення професійного розвитку через професійні захворювання та розлади. Робота психолога передбачає постійне перебування в полі чужих емоційних переживань, що може призводити до розвитку вторинної травматизації. Це стан, за якого фахівець починає переживати схожі симптоми, як і його клієнти, наприклад, тривожність, депресію, безсоння. Крім того, постійний стрес і психоемоційне виснаження можуть спричиняти проблеми зі

здоров'ям, такі як гіпертонія, головний біль, порушення сну та хронічна втома. Якщо ці симптоми ігноруються, це може призвести до серйозних психологічних розладів або навіть до відмови від професійної діяльності.

Таким чином, професійна деструкція є складним і багатогранним процесом, що поступово руйнує мотивацію, ефективність і психоемоційний стан психолога. Вчасне усвідомлення цих тенденцій, робота з емоційним вигоранням та постійний професійний розвиток є ключовими факторами у збереженні ефективності та благополуччя спеціаліста.

За Н. Самоукіною, виділяють наступні види стресу в професійній діяльності: інформаційний, емоційний, комунікативний [13].

Інформаційний. Інформаційне перевантаження виникає тоді, коли люди не можуть впоратися з поставленим завданням і не встигають приймати рішення в умовах значного дефіциту часу. Воно загострюється, коли обов'язки стають важчими. Недостатність інформації також може призвести до розгубленості та нерозуміння ситуації. В. Бодров стверджує, що «важливими чинниками виникнення інформаційного стресу є стан емоційно-когнітивної сфери діяльності людини, суб'єктивно-особистісна значущість екстремальної ситуації, готовність до її подолання та здатність до її подолання, вміння обирати стратегії раціональної поведінки в таких ситуаціях...» [5]. Однією з основних причин інформаційного стресу є втрата контролю над ситуаціями, що виникають під час роботи. Для адаптації та відновлення контролю необхідний певний рівень мотивації.

Другий – емоційний стрес, викликаний різними конфліктними ситуаціями. Він проявляється у вигляді особистих переживань, почуття несправедливості, провини, образи та гніву. Часто має негативний вплив на професійні цінності та особисті переконання. Емоційне вигорання може виникнути внаслідок тривалого емоційного стресу; К. Маслак і С. Джексон у своєму дослідженні визначають вигорання як відповідну реакцію на професійний стрес, що складається з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття особистої успішності.

Емоційне виснаження проявляється як відчуття емоційного перенапруження, виснаження та вичерпання емоційних ресурсів. Така ситуація починає спричиняти низьку самооцінку, негативне ставлення до роботи та втрату емоційного контакту з оточенням [65].

В. Бойко розглядає синдром емоційного вигорання як «психологічний захисний механізм, який виробляється у людини у відповідь на окремі психотравмуючі впливи у вигляді повного або часткового усунення емоцій (зниження енергії)». Синдром вигорання розглядається як динамічний процес, що перебуває під впливом емоційних та професійних поведінкових патернів і призводить до професійної деформації особистості [6].

Комунікативний стрес. Зазвичай він викликаний труднощами у спілкуванні, нездатністю знайти адекватний підхід, невмінням розпізнавати маніпуляції та протистояти їм, а також нездатністю впоратися з агресією. Проблему комунікативного стресу та стресового стану досліджували такі вчені, як А. Чебикіна, В. Якуніна, Г. Аكوпова та інші. На їхню думку, стрес – це явище напруження в організмі, викликане проблемами ділового спілкування, невмінням сформулювати стиль спілкування, нервозністю в діловому спілкуванні тощо. Він проявляється у вигляді конфліктів, маніпулятивної поведінки, невміння виявляти та адекватно реагувати на критичні висловлювання. Цей тип стресу здебільшого спричинений негативним кліматом у колективі, одноманітністю в поведінці членів колективу або поганою згуртованістю [4].

Однією з найпоширеніших причин стресу у сучасних психологів є нечіткий розподіл посадових обов'язків. У великих організаціях це може проявлятися через розмитість функціональних обов'язків, коли психолог змушений виконувати завдання, які виходять за межі його компетенції. Наприклад, у деяких закладах освіти чи медичних установах від психолога можуть вимагати виконання адміністративної роботи, що зменшує час на основну діяльність і викликає відчуття професійної незадоволеності.

Ще одним значущим чинником є нечіткий графік роботи, який ускладнює баланс між професійною та особистою сферою. Психологи, особливо ті, що працюють у кризових центрах або медичних установах, часто стикаються з необхідністю екстрених консультацій, що робить їх робочий день непередбачуваним і заважає повноцінному відпочинку.

Фінансова нестабільність також може бути потужним джерелом стресу. Низький рівень заробітку, особливо у державних установах, відсутність чіткої системи преміювання та необхідність працювати понаднормово без відповідної компенсації призводять до професійного вигорання. У психологів, які ведуть приватну практику, ця проблема проявляється у вигляді нестабільного потоку клієнтів і непередбачуваних фінансових надходжень, що може викликати хронічний стрес і тривожність.

Ще одним вагомим стресовим фактором є психологічний клімат у колективі. У тих випадках, коли психолог працює в організації, важливу роль відіграють особливості взаємодії між колегами. Відсутність організаційної культури, непрозорість у розподілі посадових обов'язків або фінансових винагород, суперечності між працівниками можуть створювати психологічно напружену атмосферу, що негативно позначається як на загальному робочому настрої, так і на ефективності діяльності фахівця.

До організаційних чинників слід віднести й умови праці. Необладнане належним чином робоче місце, фізичний дискомфорт (незручні меблі, погане освітлення, неприйнятний мікроклімат у приміщенні) можуть впливати на самопочуття та продуктивність спеціаліста. Психологічна робота потребує простору для конфіденційних розмов, але не всі організації забезпечують спеціальні приміщення для консультацій, що призводить до підвищеного рівня напруги.

Важливим фактором є відсутність належної мотивації до праці. Якщо психолог не отримує визнання своїх досягнень, працює в умовах високого навантаження без позитивного зворотного зв'язку, його мотивація може

поступово згасати. Це може спричиняти втрату інтересу до роботи, а згодом – розвиток емоційного вигорання.

Робота психолога особлива тим, що її основним інструментом є сам фахівець – його особистість, емпатія, здатність аналізувати, розуміти та підтримувати. Однак саме цей тісний зв'язок між професійною діяльністю та особистістю робить психологів надзвичайно вразливими до стресу. Психолог працює не просто з інформацією чи алгоритмами, а з людськими емоціями, які часто бувають глибокими, болісними та складними. Це створює низку специфічних стресових чинників, які можуть негативно впливати на психологічне благополуччя фахівця та навіть призводити до професійної деформації.

Одним із таких факторів є деперсоналізація, яка розвивається поступово, непомітно для самого спеціаліста. Психолог, який щодня стикається з чужими проблемами, постійно занурюється в емоційні страждання клієнтів, може почати дистанціюватися від них на рівні емоцій, щоб захиститися від надмірного навантаження. Це своєрідна форма психологічного захисту: якщо не відчувати чужого болю, то і страждати від нього не доведеться. Проте така дистанція може перерости у байдужість, втрату емпатії, механічне виконання своєї роботи без справжнього залучення. Клієнти, які звертаються по допомогу, відчують цю холодність, що негативно впливає на якість терапевтичного процесу.

Протилежним явищем є надмірна емпатія, коли психолог занадто глибоко занурюється в його історію, починає переймати на себе його біль, жити його проблемами. Особливо це стосується тих випадків, коли клієнти пережили сильні травми: насильство, втрату близьких, військові дії чи серйозні життєві кризи. Якщо психолог не вміє зберігати професійну дистанцію, його емоційний стан може поступово руйнуватися. Він починає відчувати виснаження, апатію або, навпаки, тривогу та відчай, які нібито «заражають» його через роботу з клієнтом. Це може призвести до того, що

фахівець почне уникати складних випадків, зменшувати кількість консультацій або навіть задумуватись про зміну професії.

Робота з емоційно навантаженими клієнтами є постійним викликом. Люди звертаються до психолога не тоді, коли у них усе добре, а коли вони переживають біль, тривогу, втрати, розпач. Деякі з них агресивні, замкнуті, депресивні або мають сильні суїцидальні настрої. Спілкування з такими клієнтами вимагає від психолога значного внутрішнього ресурсу, витримки та самоконтролю. Деколи після важких консультацій фахівець може відчувати емоційне спустошення, схоже на те, яке переживає клієнт. Це явище відоме як вторинна травматизація – коли психолог несвідомо «переживає» травму свого клієнта, немов вона сталася з ним особисто.

Ще одним потужним стресовим чинником є проблема тайм-менеджменту. Психолог працює не лише у форматі консультацій: йому потрібно аналізувати випадки, писати звіти, проходити навчання, відвідувати супервізії, а також знаходити час для власного відпочинку. Якщо фахівець не навчився ефективно керувати своїм часом, він може постійно відчувати, що не встигає виконати всі завдання. Це створює хронічну напругу, що веде до втоми та поступового вигорання. Особливо важко з цим справляються психологи, які ведуть приватну практику, адже вони змушені не лише працювати з клієнтами, а й самостійно організовувати свій графік, вести документацію, займатися фінансовими питаннями, рекламою тощо.

Професійна деформація особистості є небезпечним наслідком тривалого впливу стресових чинників. Психолог може змінюватися як особистість під впливом своєї роботи: ставати більш закритим, переставати сприймати емоції клієнтів як важливі, або навпаки - почати застосовувати свій професійний досвід у повсякденному житті, аналізуючи кожен вчинок людей навколо, ніби вони є його клієнтами. У деяких випадках деформація проявляється у розвитку авторитарності, коли фахівець починає нав'язувати свої погляди клієнтам, вважаючи, що він краще за них знає, як їм слід жити.

Повномасштабна війна в Україні має значний вплив на професійну діяльність та психологічний стан фахівців, зокрема психологів. Умови постійної небезпеки, новинне перевантаження, власний стрес, тривога за близьких і клієнтів створюють додаткове емоційне навантаження. Психолог у таких умовах сам потребує підтримки, однак часто продовжує працювати з пацієнтами, які також перебувають у кризовому стані. Це підвищує ризик професійного вигорання, емоційного виснаження та деформації професійної ролі. Дослідження Л. Станіславенко підкреслює, що в умовах воєнного стану відчуття втрати контролю, тривожність і професійне навантаження формують у психологів нові виклики, пов'язані з етичними дилемами та самозбереженням. Війна стає не лише зовнішнім, а й внутрішнім викликом для спеціаліста, який має зберігати фаховість і стійкість в умовах нестабільності [49].

Одним з важливих ресурсів для збереження професійної стійкості є супервізія – форма професійної підтримки, яка дозволяє фахівцю осмислити власну практику, емоційні реакції та отримати зворотний зв'язок. Особливо в умовах війни супервізія виконує не лише навчальну, а й терапевтичну функцію, сприяючи профілактиці вигорання, підтриманню етичних стандартів і відновленню психологічних ресурсів. Як зазначає Н. Коваль, супервізійна підтримка є важливим інструментом професійного розвитку та психологічного самозбереження фахівців у кризових обставинах [20].

Що стосується психологів, то ті фахівці, які працюють у державних установах або великих організаціях, стикаються з одними видами професійного стресу, а ті, хто веде приватну практику, зіштовхуються з абсолютно іншими викликами. Незважаючи на більшу свободу у виборі клієнтів, графіку роботи та методів терапії, приватна практика накладає на фахівця подвійну відповідальність – за якість своєї роботи та за власний бізнес, що створює унікальні стресові чинники.

Окремим викликом є пошук клієнтів та самопрезентація. Державні установи автоматично забезпечують потік клієнтів, а в приватній практиці це

зона відповідальності самого психолога. Сучасний ринок послуг дуже конкурентний, тому спеціалісту доводиться не лише вдосконалювати свої навички, а й займатися просуванням своїх послуг – вести сторінки в соцмережах, працювати над особистим брендом, комунікувати з аудиторією. Багато фахівців відчують стрес, оскільки не звикли рекламувати себе або мають внутрішній конфлікт щодо поєднання комерційної діяльності з психологічною етикою.

Важливим стресовим чинником є відсутність підтримки та професійної взаємодії. Психологи, які працюють у закладах, мають можливість консультиватися з колегами, отримувати зворотний зв'язок, проходити супервізію в рамках організації. Приватні спеціалісти, особливо ті, хто не входить до професійних спільнот, можуть відчувати ізоляцію, що ускладнює їхню здатність справлятися зі складними випадками.

Ще один вагомий аспект - відсутність чітких професійних меж. У державних установах є формалізований робочий графік, чіткі посадові обов'язки та правила ведення консультацій. У приватній практиці психолог сам визначає свої межі, проте через прагнення утримати клієнтів або фінансову невизначеність фахівці часто порушують власні правила: проводять консультації у вихідні, працюють у неробочий час або беруть на себе занадто велику кількість клієнтів, що призводить до перевантаження.

Особливої уваги заслуговує емоційне навантаження. Приватні психологи, які працюють самотійно, не мають можливості делегувати складні випадки або розподіляти емоційне навантаження серед колег. Вони можуть бути єдиними спеціалістами для своїх клієнтів, що створює відчуття великої відповідальності. У поєднанні з вищеописаними стресовими факторами це може призвести до розвитку професійної деформації, коли психолог починає переносити професійні навички у повсякденне життя, аналізувати оточуючих так само, як клієнтів, або відчувати роздратування через повторювані проблеми в роботі.

Таким чином, психологи, які займаються приватною практикою, стикаються з унікальними стресовими факторами, що поєднують у собі як фінансову та організаційну відповідальність, так і емоційне навантаження. Відсутність чітких професійних меж, необхідність самостійно організовувати робочий процес, пошук клієнтів і фінансова невизначеність можуть значно підвищувати рівень стресу та виснаження. Для збереження професійного здоров'я важливо вчасно впроваджувати ефективні методи тайм-менеджменту, встановлювати чіткі межі в роботі, регулярно проходити супервізію та знаходити час для особистого відпочинку. Це дозволить не лише уникнути професійного вигорання, а й зберегти любов до своєї справи та відчуття професійного задоволення [34].

Висновки до I розділу

У першому розділі бакалаврської роботи було проведено ґрунтовний теоретичний аналіз поняття стресу та досліджено стресові фактори, характерні для професійної діяльності психологів. Здійснений аналіз науково – психологічної літератури дозволив окреслити ключові аспекти феномену стресу, його природу, причини виникнення та наслідки для особистості й професійної діяльності.

Стрес визначено як багатоаспектне явище, яке включає фізіологічні, емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. Це явище розглядається як реакція організму на зовнішні або внутрішні подразники, що перевищують адаптаційні можливості індивіда. Уточнено відмінності між поняттями "стрес", який може мати позитивний або адаптивний вплив, і "дистрес", що має негативні наслідки для здоров'я та працездатності людини. Зокрема, в межах адаптивного стресу (еустресу) особистість може підвищувати свою мотивацію та мобілізувати ресурси для досягнення цілей, тоді як дистрес супроводжується фізичним виснаженням, емоційним спустошенням і погіршенням психологічного стану.

У підрозділі, присвяченому стресовим факторам професійної діяльності психолога, виявлено, що специфіка роботи в цій сфері включає інтенсивну емоційну взаємодію з клієнтами, розв'язання складних етичних і психологічних ситуацій, необхідність підтримувати постійну професійну компетентність і балансувати між високими вимогами до себе та емоційною чутливістю. Основними джерелами професійного стресу визначено:

- високий рівень емоційної залученості, який часто спричиняє виснаження;
- складність і невизначеність у розв'язанні проблем клієнтів;
- етичні дилеми;
- робота в умовах обмеженого часу або ресурсів;
- відсутність чітких критеріїв оцінки успішності своєї діяльності.

Встановлено, що тривале перебування під впливом професійних стресових факторів здатне призводити до синдрому професійного вигорання. Цей синдром характеризується трьома основними проявами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією (відчуженням) і зниженням почуття особистих досягнень. Такі наслідки значно впливають на ефективність роботи психолога, а також на його емоційний та фізичний стан. Водночас наголошено на важливості розвитку адаптаційних механізмів, таких як стресостійкість, рефлексивність, емоційна регуляція та соціальна підтримка.

Аналіз літератури також вказує на те, що професійні психологи стикаються з особливими труднощами в розрізненні особистих та професійних переживань. Постійна необхідність емпатії та підтримки клієнтів може провокувати виникнення стресових станів, які важливо вчасно виявляти та коригувати. Важливим аспектом є також розробка програм профілактики професійного вигорання та навчання психологів ефективним стратегіям саморегуляції.

Таким чином, перший розділ бакалаврської роботи окреслив теоретичні основи розуміння стресу та його проявів у професійній діяльності психолога. Виявлені закономірності створюють підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження цих явищ, а також розробки практичних рекомендацій, спрямованих на подолання стресових факторів і підвищення професійної стійкості спеціалістів.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРЕСУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА

2.1. Методологія емпіричного дослідження стресу в професійній діяльності психолога.

Емпіричне дослідження стресу в професійній діяльності психолога є актуальним завданням, що спрямоване на виявлення основних чинників стресу, характерних для роботи в цій професії, а також аналіз їхнього впливу на загальне психоемоційне здоров'я та професійну ефективність фахівців.

Дослідження передбачає використання трьох основних методик, які доповнюють одна одну, забезпечуючи багатогранний аналіз стресового впливу.

Першою методикою, застосованою у дослідженні, є Шкала сприйнятого стресу (PSS-10), розроблена американськими психологами S. Cohen, T. Kamarck та R. Mermelstein у 1983 році. Українську адаптацію шкали здійснили Т. Крюкова, Є. Куфтяк і М. Замишляєва у 2004 році. Шкала дозволяє виявити загальний рівень емоційної напруги та відчуття втрати контролю над життєвими ситуаціями. Методика використовується для оцінки рівня стресу на основі суб'єктивного сприйняття учасниками власного життя та професійної діяльності. Цей інструмент дозволяє визначити, наскільки події останніх тижнів сприймалися як стресові, та оцінити індивідуальні відмінності у рівнях стресової напруги. Використання PSS є доцільним, оскільки методика проста у застосуванні, адаптована для різних професійних контекстів і забезпечує стандартизовані дані, які легко піддаються статистичному аналізу[35].

Методика включає 10 тверджень, кожне з яких оцінюється респондентом за 5-бальною шкалою: від «ніколи» (0 балів) до «дуже часто» (4 бали). Учасники відповідають на запитання, що стосуються їхніх переживань упродовж останнього місяця, таких як:

- «Як часто ви відчували, що події виходять з-під вашого контролю?»

- «Як часто ви переживали через нездатність вирішити важливі для вас проблеми?»»

- «Як часто ви відчували, що здатні ефективно справлятися зі своїми щоденними справами?»»

Сума балів дозволяє визначити рівень сприйнятого стресу: низький, середній або високий. Високі показники вказують на високий рівень стресу, що може впливати на емоційний і фізичний стан респондента.

Другою методикою є Масштаб професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory, MBI), розроблений С. Maslach та S. Jackson. Адаптацію MBI для використання в україномовному середовищі здійснили Н. Водоп'янова та Є. Старченкова. MBI використовується для діагностики рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень. Ця методика є особливо важливою для оцінки специфічного впливу стресу, що виникає саме в професійній діяльності психологів, адже вона дозволяє виявити ранні ознаки професійного вигорання, що нерідко стає наслідком тривалої дії стресових факторів.

MBI дозволяє визначити рівень професійного вигорання та оцінити його три основні аспекти:

1. Емоційне виснаження – відчуття фізичного та емоційного знесилення, яке виникає внаслідок тривалого стресового навантаження. Це найбільш очевидний і поширений компонент вигорання.

2. Деперсоналізація – розвиток байдужого або навіть негативного ставлення до клієнтів, колег чи роботи загалом. Людина стає менш емпатійною, може уникати контактів або ставитися до інших формально.

3. Зниження професійних досягнень – відчуття неефективності, зниження віри у власні сили, розчарування у своїй професійній ролі та результатах роботи.

МВІ складається з 22 тверджень, які оцінюються за 7-бальною шкалою: від 0 («ніколи») до 6 («щодня»). Учасники відповідають на запитання, що стосуються їхніх професійних переживань, наприклад:

- «Я відчуваю себе емоційно виснаженим через роботу».
- «Я ставлюся до своїх клієнтів як до об'єктів, а не як до людей».
- «Я вважаю, що моя робота приносить мало результатів» [18].

Використання цієї методики в дослідженні стресу психологів є важливим, оскільки професійне вигорання нерідко є наслідком хронічного стресу в професійній діяльності.

Третьою методикою, застосованою у дослідженні, є опитувальник копінг-стратегій (Ways of Coping Questionnaire), розроблений Р. Лазарусом і С. Фолкман у 1988 році. Українська адаптація була здійснена Т. Крюковою, Є. Куфтяк і М. Замишляєвою у 2004 році. Методика призначена для вивчення психологічних механізмів подолання стресових ситуацій, які проявляються через поведінкові й когнітивні стратегії.

Автори методики визначають копінг як постійно змінювані когнітивні та поведінкові зусилля, спрямовані на подолання зовнішніх або внутрішніх вимог, що сприймаються людиною як ті, що перевищують її ресурси.

Методика складається з 50 тверджень, кожне з яких відображає ту чи іншу форму реакції на складну або стресову ситуацію. Респонденту пропонується оцінити, наскільки він використовує ту чи іншу стратегію в повсякденному житті або у відповідь на конкретну проблему. Відповіді оцінюються за 4-бальною шкалою, де 0 – зовсім не використовував, а 3 – використовував дуже часто.

У результаті обробки відповідей виділяються вісім основних копінг-стратегій:

1. Планування вирішення проблеми;
2. Конфронтація;
3. Самоконтроль;
4. Пошук соціальної підтримки;

5. Прийняття відповідальності;
6. Втеча – уникнення;
7. Позитивна переоцінка;
8. Дистанціювання.

Кожна з цих стратегій відображає певну поведінкову модель реагування на стрес та дозволяє зрозуміти, які саме механізми переважають у конкретного індивіда – конструктивні чи деструктивні [1.2].

У нашій роботі для вимірювання рівня стресу були використані валідні психодіагностичні методики, які дозволяють об'єктивно оцінити індивідуальні особливості реагування на стресові ситуації. З метою порівняльного аналізу досліджуваних показників було сформовано дві групи учасників: першу групу склали фахівці-психологи, другу – особи, які не мають психологічної освіти. Такий розподіл дозволив виявити особливості прояву стресу залежно від професійної підготовки та специфіки діяльності респондентів, а також оцінити вплив професійних знань у сфері психології на рівень стресостійкості.

З метою забезпечення різноманітності вибірки та підвищення валідності результатів до експериментальної групи були залучені практикуючі психологи, які працюють у різних сферах: освітній, соціальній, корпоративній психології, приватній практиці, також були залучені здобувачі вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 053 Психологія факультету психології та соціальної роботи Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Такий підхід дозволив врахувати можливі відмінності у рівні стресу залежно від специфіки професійної діяльності психологів та створити більш повну картину впливу професійної підготовки на стресостійкість у різних професійних контекстах.

До групи не психологів увійшли спеціалісти, які не мають вищої освіти за напрямом психології та не займаються професійною психологічною діяльністю. Зокрема, це фахівці з інших гуманітарних і технічних сфер,

представники соціальних, педагогічних, управлінських професій, які не пов'язані з психологічним консультуванням чи діагностикою, серед даної вибірки також були студенти різних факультетів Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Такий відбір учасників дозволив чітко розмежувати групи за професійною підготовкою та оцінити вплив психологічної освіти на рівень стресу в дослідженні.

Це, у свою чергу, підсилює порівняльний аналіз між групами психологів і не психологів, що був проведений у нашому дослідженні. Загальна кількість досліджуваних склала 68 осіб: психологів - 36, особи, які не мають психологічної освіти – 32. Такий підхід забезпечує репрезентативність отриманих даних та дозволяє врахувати різні аспекти професійної діяльності. До вибірки увійшли фахівці віком від 18 до 60 років: це і студенти, і практикуючі психологи та ті, хто не працює в психологічній сфері. Усі учасники дали добровільну згоду на участь у дослідженні, були інформовані про його мету, анонімність та конфіденційність даних.

Процес збору даних передбачає анкетування респондентів із використанням трьох вищезазначених методик для глибшого розуміння суб'єктивного досвіду учасників.

Для зручності респондентів усі методики були переведені в електронний формат з використанням Google Анкети, що дозволило швидко провести опитування та зібрати результати.

Аналіз даних здійснюється у два етапи. На першому етапі проводиться кількісний аналіз результатів анкетування за допомогою статистичних методів, таких як кореляційний і факторний аналіз, які дозволяють виявити взаємозв'язок між рівнем стресу та характеристиками професійної діяльності.

Етичні аспекти дослідження є ключовими для забезпечення коректності його проведення. Усі учасники дослідження брали участь на добровільних засадах, отримали повну інформацію про мету та умови дослідження, а також мали можливість у будь-який момент відмовитися від участі.

Конфіденційність даних і анонімність респондентів забезпечувалася на всіх етапах роботи.

2.2. Організація та проведення дослідження

Організація та проведення даного дослідження включала кілька ключових етапів. Спочатку було сформовано дві групи учасників: практикуючих психологів, які працюють у різних сферах (освітній, соціальній, корпоративній психології та приватній практиці), та спеціалістів інших професій, які не мають психологічної освіти і не займаються психологічною діяльністю. Це дозволило провести порівняльний аналіз рівня стресу залежно від професійної підготовки.

Дослідження проводилося у контрольованих умовах із дотриманням інструкцій до методик, що забезпечувало надійність і валідність отриманих даних. Зібрані результати були проаналізовані з метою виявлення особливостей прояву стресу в різних професійних групах і оцінки впливу психологічної освіти на стресостійкість.

Перед початком дослідження учасники отримали коротку інформацію про мету дослідження, умови участі та добровільну згоду на обробку результатів у наукових цілях. Кожен респондент проходив опитування індивідуально, що зменшувало ризик впливу соціальної бажаності на відповіді.

Збір даних відбувався протягом визначеного періоду, після чого результати були статистично опрацьовані.

Перший етап був присвячений підготовці дослідження: визначенню його основної теми, формулюванню мети і завдань. Для цього спочатку було проаналізовано сучасні наукові джерела, щоб краще зрозуміти ключові поняття – стрес, професійний стрес, емоційне вигорання та їхній вплив на роботу психологів. Це допомогло уточнити, на чому саме варто зосередитися в емпіричній частині, які питання ще потребують дослідження. Після цього було підібрано три методики, які найкраще підходять для вивчення теми:

- Шкала сприйманого стресу (PSS-10) – для оцінки загального рівня стресу у повсякденному житті;
- Масштаб професійного вигорання (MBI) – для визначення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної незадоволеності;
- Опитувальник копінг-стратегій за Р. Лазарусом – щоб з'ясувати, які саме способи подолання стресу використовують респонденти.

Другий етап – формування вибірки.

На другому етапі відбувався підбір учасників дослідження. До вибірки увійшли дві основні групи: практикуючі психологи, які працюють у різних сферах – освіта, соціальна сфера, приватна практика, бізнес-середовище; а також люди інших професій, які не мають психологічної освіти. Частина учасників була пов'язана з Одеським національним університетом ім. І. І. Мечникова, зокрема це були студенти-заочники зі спеціальності Психологія та студенти інших факультетів. Такий підбір дозволив зробити результати більш об'ємними й порівняти показники стресу у фахівців різного профілю.

До участі запрошували лише тих, хто відповідав певним критеріям: вік – від 23 до 60 років, наявність досвіду роботи (для групи психологів – не менше одного року), а також добровільна згода на участь у дослідженні. Перед початком анкетування кожному респондентові надавали коротку інформацію про мету та умови дослідження, а також наголошували на анонімності та конфіденційності. Це дозволило створити спокійну та безпечну атмосферу, яка сприяла щирим відповідям.

Третій етап – збір даних – став одним із найважливіших у дослідженні. Учасникам пропонувалося пройти онлайн-анкетування, яке включало опитувальники PSS-10 (Шкала сприйманого стресу), MBI (масштаб професійного вигорання) та методику копінг-стратегій за Лазарусом. Усі анкети були зручними для самостійного заповнення, що дозволяло респондентам відповідати у комфортній для себе обстановці, не відчуваючи тиску. Це сприяло більш чесним і зосередженим відповідям. Такий підхід

забезпечив високу якість отриманих даних і дав змогу краще зрозуміти, як саме переживається стрес у різних професійних групах.

Четвертий етап – перевірка та обробка результатів – включав кілька кроків. Усі заповнені анкети перевірялися на повноту відповідей, після чого дані були впорядковані для аналізу. Обробка результатів здійснювалася з використанням математико-статистичних методів. Зокрема, застосовувалася описова статистика – для узагальнення основних показників, кореляційний аналіз – щоб визначити взаємозв'язки між рівнем стресу, вигоранням і копінг-стратегіями, а також факторний аналіз – для виявлення глибинних чинників, що впливають на стан респондентів.

На п'ятому етапі – інтерпретації результатів – проводився комплексний аналіз зібраних даних. Результати анкет дозволили визначити середній рівень стресу серед психологів і не психологів, частоту проявів емоційного виснаження, а також показали, які копінг-стратегії переважають у представників кожної групи. Це дало можливість зробити висновки про вплив професійної підготовки на стресостійкість і спосіб реагування на труднощі.

Завершальний етап включав оформлення підсумків та формулювання практичних рекомендацій. Вони охоплюють як організаційні заходи (створення умов для супервізії, зниження перевантаження), так і особисті стратегії – зокрема, розвиток навичок саморегуляції, підтримка балансу між роботою та особистим життям, тайм-менеджмент.

Протягом усіх етапів дослідження дотримувалися етичних принципів: участь була добровільною, анонімною, усі респонденти були поінформовані про мету дослідження. Це створило довірчу атмосферу, що позитивно вплинуло на щирість відповідей і, відповідно, на достовірність результатів. Завдяки чітко організованому процесу вдалося отримати надійну інформацію про особливості професійного стресу і розробити практичні поради, які можуть бути корисними як для психологів, так і для інших фахівців, що працюють у напружених умовах.

2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження.

Дослідження, яке охоплювало 68 респондентів віком від 25 до 60 років, було проведене з метою визначення рівня суб'єктивного стресу, проявів професійного вигорання та визначення способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій. Вибірка включала 70% жінок (48 осіб) та 30% чоловіків (20 осіб). Для оцінки рівнів стресу використовувалася Шкала сприйнятого стресу (PSS-10), для аналізу професійного вигорання – Масштаб професійного вигорання (MBI), а для визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності – копінг-стратегія Лазаруса. Результати відображають суб'єктивне сприйняття стресу та його вплив на емоційний стан, міжособистісні стосунки та професійні досягнення.

У нашому дослідженні усіх респондентів було поділено на дві основні групи: психологи та не психологи. Основна мета – порівняти показники за трьома методиками: масштаб професійного вигорання, шкала сприйнятого стресу (PSS-10) та копінг-стратегії за Лазарусом.

Перша група включала 36 осіб із загальної вибірки у 68 респондентів. Це – практикуючі психологи та магістри Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, які навчаються на заочній формі.

Друга група – 32 людини – це фахівці з різних гуманітарних і технічних галузей – представники соціальних, педагогічних, управлінських професій, які не займаються психологічною діагностикою чи консультуванням. До вибірки також увійшли студенти першого (бакалаврського) рівня ФПСР та інших факультетів ОНУ, які не мають психологічної підготовки.

Такий розподіл респондентів дав можливість краще зрозуміти відмінності в сприйнятті стресу, вигоранні та застосуванні копінг-стратегій між фахівцями-практиками та людьми, які не мають психологічної освіти і не займаються психологічною діяльністю.

Нижче представлена таблиця, що демонструє рівень сприйнятого стресу серед 36 респондентів – практикуючих психологів. Ці дані є базовими

для подальшого порівняння – зокрема між групами практикуючих психологів та не психологів.

У подальшому будуть подані окремі таблиці з розподілом рівня стресу по кожній групі, що дозволить наочно побачити можливі відмінності між ними. Результати за Шкалою сприйнятого стресу (PSS-10) свідчать, що серед респондентів низький рівень стресу спостерігався у 25% учасників, середній рівень – у 53%, а високий рівень – у 22%. Розподіл рівнів стресу наведено в таблиці 1.

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою PSS. 36 осіб.

Рівень стресу	Кількість респондентів	% від вибірки
Низький (0–13 балів)	8	22%
Середній (14–26 балів)	19	53%
Високий (27–40 балів)	9	25%

Після обробки результатів стало очевидно, що більшість практикуючих психологів демонструють середній рівень стресу у повсякденному житті. Це свідчить про те, що у своїй професійній діяльності вони регулярно стикаються з ситуаціями, які викликають емоційну напругу, втому чи відчуття нестабільності. Водночас ці фахівці загалом зберігають здатність ефективно справлятися з труднощами та виконувати свої обов'язки.

Окрема частина психологів продемонструвала високий рівень стресу, що може бути наслідком тривалого психоемоційного навантаження, великої кількості клієнтів або складних випадків у роботі. Натомість невелика частка респондентів мала низький рівень стресу, що свідчить про їхню вищу стресостійкість, ефективні копінг-стратегії або стабільніші умови праці.

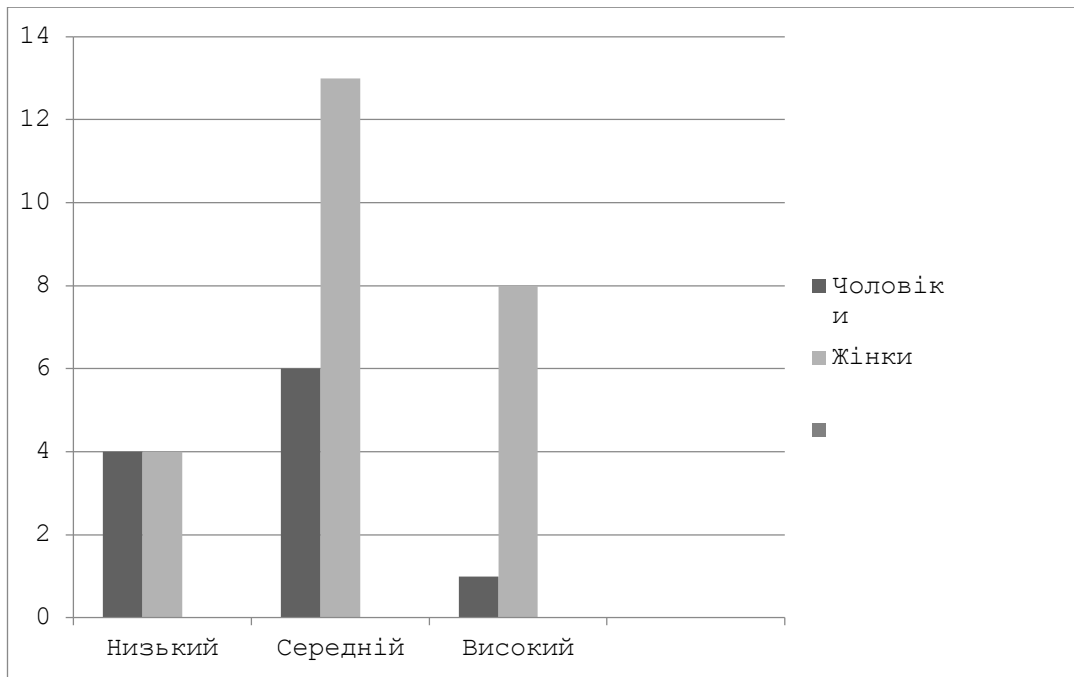


Рис. 2.1 Гендерний розподіл за рівнем сприйнятого стресу

На рисунку зображено порівняння рівнів сприйнятого стресу серед психологів–чоловіків та психологів–жінок. Як видно з діаграми, більшість жінок продемонстрували середній рівень стресу, однак саме високий рівень стресу значно частіше зустрічається серед жінок, ніж серед чоловіків. Чоловіки, у свою чергу, переважно мають низький або середній рівень стресу, і лише незначна кількість з них продемонструвала високий рівень напруження.

Нижче представлена таблиця, яка демонструє рівень сприйнятого стресу у тих людей, які не є психологами. Загальна кількість респондентів – 32 особи.

Таблиця 2.2

Результати дослідження за методикою PSS-10 (32 особи).

Рівень стресу	Кількість респондентів	% від вибірки
Низький (0–13 балів)	3	9%
Середні	11	36%

й (14–26 балів)		
Високий (27–40 балів)	18	55%

За підшкалою «Брак самоефективності» психологи показали нижчий середній бал (5,8) порівняно з не психологами (7,3). Високі показники спостерігались у 28% психологів і 41% не психологів, що свідчить про нижчу впевненість у власних силах у групі не психологів.

Завершуючи аналіз результатів методики PSS-10 серед респондентів, які не є психологами, можна зробити простий висновок: більшість із них демонструють високий рівень стресу, що свідчить про значне психоемоційне напруження у повсякденному житті та можливу нестачу ефективних стратегій подолання труднощів.

Нами було складено порівняльну таблицю за критерієм Стьюдента, яка відображає рівні стресу серед психологів і не психологів за результатами методики PSS-10. Такий аналіз допомагає краще зрозуміти відмінності між рівнями стресу у респондентів.

Таблиця 2.3

Порівняння результатів респондентів за шкалою (PSS-10) після проведення методики.

Група	Низький рівень стресу	Середній рівень стресу	Високий рівень стресу
Психологи	-0.03683	0.08967	-0.10874
Не психологи	-0.4325	0.29045	-0.36533

Примітка: при $-1 \leq r \leq 1$.

Різниця статистично значуща

Серед психологів частка осіб із низьким рівнем стресу була вищою, ніж серед не психологів. Це свідчить про те, що психологи частіше відчувають спокійно та менш схильні до негативного впливу стресових факторів.

Ймовірно, їхні професійні знання допомагають їм краще контролювати свої емоції.

Середній рівень стресу

Більшість психологів мали середній рівень стресу, що вказує на помірне навантаження, яке вони здатні ефективно долати. У групі не психологів частка осіб зі середнім рівнем стресу була меншою, що може свідчити про більшу поляризацію їхніх стресових реакцій — або низький, або високий рівень.

Високий рівень стресу

Серед не психологів спостерігався значно вищий відсоток осіб з високим рівнем стресу у порівнянні з психологами. Це може говорити про меншу здатність цієї групи до саморегуляції у стресових ситуаціях та більшу вразливість до стресу.

Порівняльний аналіз рівнів стресу за методикою PSS показав, що середній рівень стресу частіше зустрічається серед психологів – 53% проти 36% у не психологів. Натомість високий рівень стресу переважає у не психологів – 55%, тоді як серед психологів таких лише 25%. Низький рівень стресу мають 22% психологів і лише 9% не психологів.

Аналізуючи результати другої методики «Масштаб професійного вигорання» (MBI), важливо звернути увагу на показники емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень у групі практикуючих психологів. З метою наочного представлення отриманих даних було складено таблицю 2.4 яка відображає розподіл респондентів за рівнями вираженості кожного з трьох компонентів синдрому вигорання.

Таблиця 2.4

Компоненти синдрому професійного вигорання у психологів (36 осіб).

Компоненти синдрому вигорання	Рівень емоційного виснаження	Деперсоналізація	Зниження професійних досягнень
Низький (0-18 балів)	10 осіб – 28%	9 осіб – 25%	8 осіб – 22%
Середній (19–35 балів)	16 осіб – 44%	18 осіб 50%	14 осіб – 39%
Високий (36–54 балів)	10 осіб – 28%	9 осіб – 25%	14 осіб – 39%

Аналіз результатів методики МВІ серед 36 практикуючих психологів показав, що емоційне виснаження – як ключова складова професійного вигорання – спостерігалось на середньому рівні у 44% респондентів (тобто у 16 осіб). Це свідчить про те, що майже половина учасників регулярно відчуває втому, емоційне спустошення та брак енергії для повноцінного виконання професійних обов'язків. Такий стан не є критичним, однак уже свідчить про накопичення стресу, який без належної компенсації може призвести до вигорання.

Високий рівень емоційного виснаження виявлено у 28% психологів (10 осіб), що також є показником хронічного напруження, яке ще не досягло критичної межі, але може негативно впливати на ефективність і задоволення від професійної діяльності. Ще 28% респондентів (10 осіб) мали низький рівень виснаження, що може свідчити про наявність здорового балансу між роботою та особистим життям, а також про використання ефективних стратегій саморегуляції.

Щодо деперсоналізації, то високий рівень цього симптому виявлено у 25% учасників (9 осіб). Це говорить про те, що певна частина психологів починає дистанціюватися від клієнтів або проявляти до них емоційну байдужість, що часто є захисною реакцією на перевантаження. Середній рівень деперсоналізації був у 50% респондентів (18 осіб), що може вказувати на початок формування цинічного ставлення до роботи або клієнтів. Лише 25% опитаних (9 осіб) мали низький рівень, тобто зберігають емпатійність та професійну залученість.

У сфері професійних досягнень ситуація виглядала дещо інакше. Високий рівень зниження професійних досягнень виявлено у 39% психологів (14 осіб), що свідчить про втрату відчуття ефективності, віри у власні сили або розчарування у результатах своєї праці. Середній рівень також зафіксовано у 39% респондентів (14 осіб), що може відображати певні сумніви щодо якості виконання своїх професійних обов'язків. Низький рівень зниження професійних досягнень мали 22% психологів (8 осіб), що може вказувати на позитивну самооцінку результатів своєї роботи та стабільну мотивацію до професійного розвитку.

Такий розподіл результатів свідчить про наявність суттєвих ознак емоційного перенавантаження серед значної частини фахівців, а також про необхідність профілактичної роботи щодо збереження психологічного благополуччя самих психологів.

Таблиця 2.5

Компоненти синдрому професійного вигорання у осіб, які не є психологами (32 особи)

Компоненти синдрому вигорання	Рівень емоційного виснаження	Деперсоналізація	Зниження професійних досягнень
Низький (0-18 балів)	2 особи – 6%	4 особи – 12.5%	4 особи – 12%

Середній (19–35 балів)	12 осіб – 37.5%	8 осіб 25%	15 осіб – 47%
Високий (36–54 балів)	18 осіб – 56.5%	20 осіб – 62.5%	13 осіб – 41%

Таблиця відображає розподіл респондентів – непсихологів (32 особи) – за рівнями трьох основних компонентів синдрому професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень, відповідно до результатів методики МВІ.

Щодо емоційного виснаження, 56,5% респондентів (18 осіб) показали високий рівень, що свідчить про значне психоемоційне перевантаження. 37,5% опитаних (12 осіб) перебувають на середньому рівні, що свідчить про наявність хронічної втоми, яка ще не досягла критичного стану. Лише 6% респондентів (2 особи) продемонстрували низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про відносно стабільний психоемоційний стан.

У компоненті деперсоналізації найбільше учасників також мають високі показники – 62,5% (20 осіб), що може свідчити про емоційне відсторонення, втрату емпатії або професійної мотивації. 25% респондентів (8 осіб) показали середній рівень, тоді як лише 12,5% (4 особи) мали низький рівень.

Щодо зниження професійних досягнень, найбільше респондентів мали середній рівень – 47% (15 осіб), що може вказувати на поступове зниження віри у власну професійну ефективність. 41% учасників (13 осіб) демонструють високий рівень зниження, що вже свідчить про серйозні проблеми з професійною самооцінкою. Лише 12% (4 особи) перебувають у зоні низького ризику за цим показником.

Порівняльний аналіз показав, що високі рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень частіше зустрічаються серед не психологів (від 41% до 62,5%), ніж серед психологів (по 25–39%). Психологи частіше демонструють середні рівні компонентів вигорання, а

також мають вищі показники низького рівня емоційного виснаження. Це вказує на кращу емоційну саморегуляцію та вищу стресостійкість у фахівців з психологічною освітою.

Таблиця 2.6

Порівнення складових емоційного професійного вигорання за критерієм Стьюдента

МВІ – рівень стресу	Рівень емоційного виснаження	Деперсоналізація	Зниження професійних досягнень
Низький рівень	0.52471	0.22295	-0.35091
Середній рівень	0.77590	0.53343	-0.49221
Високий рівень	0.84946	0.76130	-0.25784

В таблиці бачимо три складові синдрому емоційного професійного вигорання. Найбільші прямі кореляції бачимо між:

1. середнім і високими рівнями емоційного виснаження. ($r = 0.77$), ($r = 0.84$)
2. Середнім і високими рівнями деперсоналізації ($r = 0.53$), ($r = 0.76$)
3. Низьким і середніми рівнями зниження професійних досягнень ($r = -0.25$), ($r = -0.49$).

Таким чином, проведений кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між рівнями емоційного вигорання .

Проведений кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між різними рівнями складових синдрому емоційного професійного вигорання.. Отже, отримані дані підкреслюють взаємозалежність різних

аспектів емоційного вигорання, що має важливе значення для розробки ефективних заходів профілактики та підтримки працівників.

Аналіз результатів третьої методики – копінг-стратегій за Лазарусом, яка дозволяє визначити, які саме способи подолання стресових ситуацій найчастіше використовують респонденти у повсякденному житті. Для цього нижче зроблено рисунок.

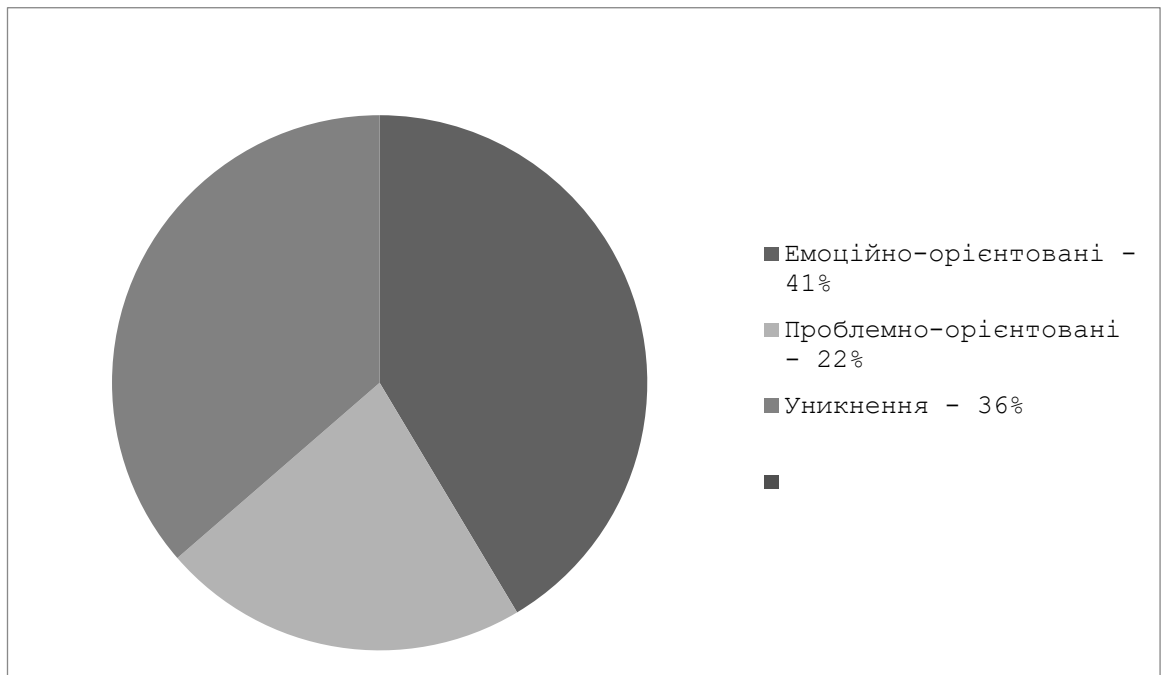


Рис. 2.2 Типи копінг-стратегій серед 36 психологів

Результати дослідження копінг-стратегій серед 36 практикуючих психологів показали, що найбільша частка респондентів (41%) віддає перевагу емоційно-орієнтованим стратегіям. Це означає, що в умовах стресу вони переважно намагаються зменшити емоційну напругу через вираження почуттів, спілкування з близькими або застосування методів самозаспокоєння. Такий підхід допомагає пережити стресову ситуацію, однак не завжди сприяє її реальному вирішенню.

На другому місці опинилися стратегії уникнення, які використовують 36% учасників. Ці респонденти схильні відкладати вирішення проблем, переключати увагу на інші справи або взагалі ігнорувати джерело стресу. Такий стиль поведінки може давати тимчасове полегшення, але у

довгостроковій перспективі часто призводить до накопичення внутрішнього напруження.

Лише 22% психологів демонструють орієнтацію на проблемно-орієнтовані стратегії, тобто на активне вирішення ситуації, аналіз причин труднощів і пошук конкретних дій. Хоча цей тип копінгу вважається найбільш ефективним, його низька поширеність серед учасників дослідження може вказувати на втому, емоційне вигорання або дефіцит внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що переважна більшість психологів у стресових ситуаціях надає перевагу емоційному реагуванню або уникненню, а не активному вирішенню проблем. Це підкреслює потребу в розвитку навичок ефективного стрес-менеджменту, саморегуляції та підтримки професійного ресурсу.

Що стосується людей, які не є психологами – проаналізуємо наступний рисунок.

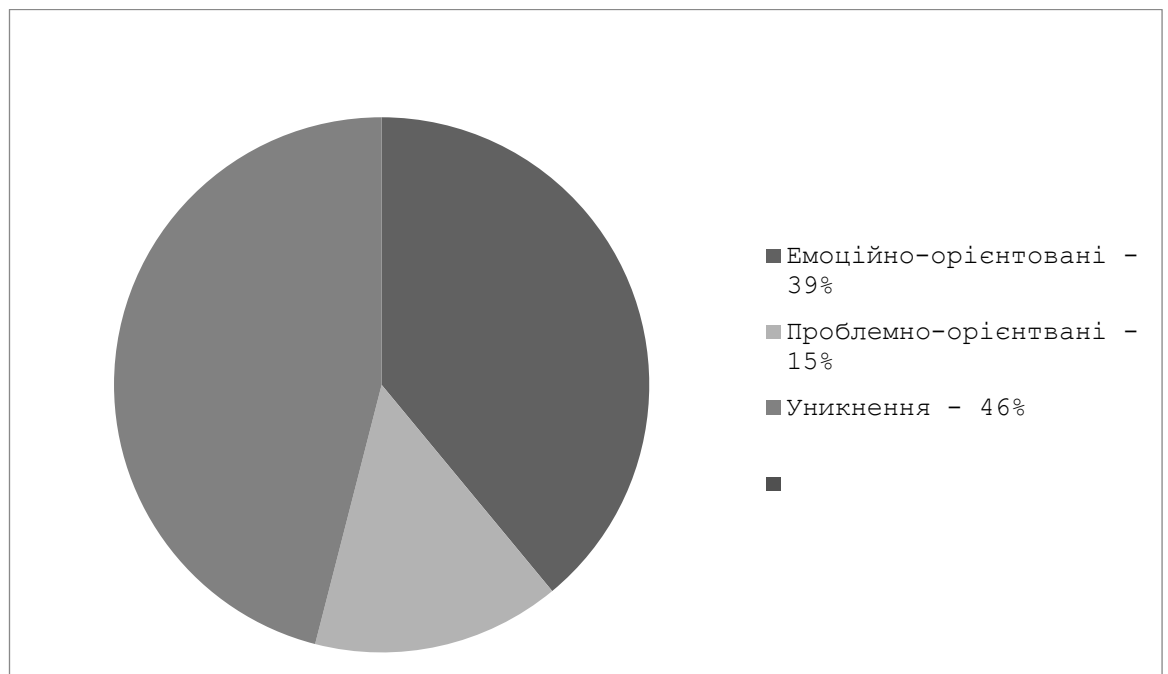


Рис. 2.3 Типи копінг-стратегій серед 32 осіб, які не є психологами

Рисунок демонструє розподіл типів копінг-стратегій серед 32 респондентів, які не мають психологічної освіти. Найбільш поширеним виявився стиль уникнення – його застосовують 46% опитаних. Це свідчить про схильність до відкладання вирішення проблем, емоційного «відходу» від ситуації або спроб відволіктись на інші заняття замість активного подолання труднощів.

На другому місці – емоційно-орієнтовані стратегії, які використовують 39% респондентів. Такий стиль передбачає вираження емоцій, звернення по підтримку, самозаспокоєння або інші способи зниження напруження без прямого вирішення самої проблеми. Цей варіант копінгу може допомагати зменшити емоційне навантаження, але не усуває джерела стресу.

Найменша частка учасників (15%) застосовує проблемно-орієнтовані стратегії, які вважаються найефективнішими. Вони передбачають активне вирішення ситуації, пошук шляхів подолання труднощів, прийняття відповідальності та дій. Такий результат може свідчити про відсутність достатніх ресурсів або навичок, необхідних для раціонального подолання життєвих викликів.

Таблиця 2.7

Порівняння типів копінг-стратегій серед психологів та не психологів.

Тип допінг-стратегії	Психологи %	Не психологи %
Емоційно-орієнтовані	41	39
Проблемно-орієнтовані	22	15
Уникнення	36	46

Психологи частіше використовують проблемно-орієнтовані стратегії (22% проти 15%) та емоційно-орієнтовані (41% проти 39%). Натомість стратегії уникнення переважають серед не психологів – 46% проти 36%. Це

свідчить про вищу готовність психологів активно вирішувати проблеми, тоді як не психологи частіше уникають стресових ситуацій.

Нами були розроблені практичні рекомендації, спрямовані на підвищення стресостійкості психологів. Ці рекомендації базуються на нашому дослідженні та враховують специфіку професійної діяльності психологів у різних сферах. Вони містять ефективні методики і стратегії управління стресом, що можуть бути впроваджені як у професійну практику, так і в повсякденне життя, з метою покращення емоційного стану та підвищення загальної психологічної стійкості фахівців.

Для більшої зручності та практичності ми структурували рекомендації у вигляді конкретних кроків, які можна легко інтегрувати у роботу:

1. Регулярна супервізія – не як формальність, а як звичка. Супервізія – це не тільки розбір кейсів, а й простір для себе: проговорити, подивитися на ситуацію ширше. Важливо включити її у щомісячне (а краще – регулярне) планування роботи.

2. Рефлексивні практики як щоденний ритуал. Наприкінці дня – 5 хвилин на запитання: “Що сьогодні дало мені енергію?”, “Що забрало сили?”, “Що я можу зробити інакше завтра?” Ведення щоденника рефлексії – проста, але потужна практика.

3. Арт-підходи – як «розрядка» для психолога. Робота з метафоричними картами не лише для клієнтів. Намалювати свій день у кольорах, скласти колаж із внутрішніх станів, ліпити та щось створювати.

4. Професійне навчання не тільки заради сертифікату. Оберіть навчання, яке надихає, кидає виклик, виводить із зони звичного. Нові підходи, техніки, моделі мислення – це не лише про роботу з клієнтом, а й про розвиток себе як фахівця.

5. Формати “своє для своїх”: коло підтримки, міні-групи для психологів. Можна організувати або приєднатися до невеликих професійних спільнот, де можна поговорити неформально, з розумінням і без оцінювання. Сюди можна віднести так званий «клуб психологічної підтримки психологів

м.Одеси». Це може бути відкритий простір, де фахівці зустрічаються для неформального спілкування, супервізій, арт-терапевтичних практик, обміну техніками, навіть перегляду фільмів із наступним обговоренням.

6. Згідно з результатами шкали PSS-10, у частини психологів спостерігався знижений рівень відчуття контролю над ситуаціями. Це означає, що їм може бракувати впевненості у своїх силах навіть при достатньому рівні знань. Тому доцільно практикувати вправи на підвищення самомотивації, наприклад щотижня записувати результати хоча б однієї ситуації, з якою вдалося впоратись добре.

7. Робота з деперсоналізацією через емпатійні практики.

Результати МВІ показали, що у частини психологів проявляється деперсоналізація – відсторонене ставлення до клієнтів. Один із способів цьому запобігти – тренування емпатії через вправи на тілесне віддзеркалення, робота з внутрішньою позицією «я-клієнт», а також впровадження творчих методів (наприклад, арт-метафори клієнта) на сесіях.

8. Потрібно проводити для психологів регулярні тренінги з управління стресом. На таких тренінгах спеціалісти можуть не лише послухати корисну теорію, а й навчитися конкретних технік, як заспокоїти себе, впоратись із тривогою, емоційною втомою чи вигоранням. Важливо, щоб такі тренінги відбувалися регулярно, а не один раз. Це допоможе психологам не тільки краще піклуватися про себе, а й відчувати підтримку колег і залишатися в професії без втрати інтересу та сил.

9. Важливо, щоб у психолога було здорове робоче середовище. Це означає, що має бути гнучкий графік, зручні умови для відпочинку, можливість перепочити між сесіями, а ще — підтримка з боку колег і керівника. Коли людина відчуває себе в безпеці на роботі й знає, що її розуміють, це суттєво знижує рівень стресу.

Висновки до II розділу

Другий розділ бакалаврської роботи був присвячений комплексному емпіричному дослідженню феномену стресу в професійній діяльності

психологів. У ньому були визначені методологічні підходи, здійснено організацію та проведення дослідження, а також детально проаналізовано результати. Особлива увага приділялася визначенню зв'язку між рівнем стресу, професійним вигоранням та соціально-демографічними характеристиками респондентів.

На першому етапі дослідження було розроблено чіткий методологічний інструментарій, що включав використання валідних психологічних методик, спрямованих на вимірювання рівня стресу та його проявів у професійній діяльності. Було сформовано вибірку з практикуючих психологів різного віку, статі, професійного стажу, що забезпечило репрезентативність результатів. Такий підхід дозволив врахувати вплив професійного досвіду, статевих відмінностей та інших факторів на індивідуальні особливості переживання стресу.

На основі зібраних даних встановлено, що стрес є визначальним чинником у формуванні синдрому професійного вигорання. З'ясовано, що жінки частіше за чоловіків демонструють високі рівні емоційного виснаження, що, ймовірно, пов'язано з більшою емоційною залученістю у професійну діяльність та необхідністю поєднувати роботу з сімейними обов'язками. Це вказує на наявність певних гендерних аспектів у сприйнятті та подоланні стресу.

Результати аналізу підтверджують необхідність систематичного вивчення професійного стресу та його наслідків у діяльності психологів. Тривалий вплив стресових факторів може призводити до серйозних професійних і особистісних проблем, таких як зниження ефективності роботи, зростання рівня помилок, погіршення психічного та фізичного здоров'я.

Також аналіз отриманих даних підкреслює важливість створення підтримуючого професійного середовища, яке сприятиме підвищенню рівня задоволеності працею та зниженню стресових навантажень. Такий підхід

дозволяє забезпечити не лише ефективність роботи психологів, а й збереження їхнього фізичного та психічного здоров'я.

Проведене дослідження також підтверджує, що копінг-стратегії за Лазарусом є надзвичайно важливим інструментом у розумінні того, як люди реагують на стресові ситуації та намагаються з ними впоратися. Ця методика дозволяє не просто оцінити загальний рівень стресу, а й виявити переважні стилі подолання труднощів – чи це активне вирішення проблем (проблемно-орієнтовані стратегії), емоційне реагування, чи уникнення стресора.

Результати дослідження серед 36 респондентів показали, що більшість обирають емоційно-орієнтовані або унікальні стратегії, тоді як проблемно-орієнтований підхід виявився найменш поширеним. Це вказує на те, що багатьом бракує навичок конструктивного реагування на виклики, що, в свою чергу, може сприяти накопиченню емоційного напруження та професійному вигоранню.

Методика Лазаруса є цінною не лише в науково-дослідному аспекті, а й у практичній роботі психологів. Вона допомагає вчасно виявити неефективні механізми подолання стресу і замінити їх на більш адаптивні. Таким чином, копінг-стратегії - це не просто спосіб «вижити» в складних обставинах, а інструмент для розвитку емоційної зрілості, стресостійкості та особистісного зростання.

Другий розділ дав змогу не лише виявити основні фактори, що сприяють професійному стресу серед психологів, але й розробити комплекс практичних рекомендацій для його зниження. Отримані результати є важливими як для наукового розуміння проблеми, так і для практичного використання з метою створення сприятливих умов праці для фахівців у галузі психології.

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження було здійснено комплексний аналіз теоретичних аспектів стресу та професійних стресових факторів, що впливають на діяльність психологів. У першому розділі магістерської роботи було розглянуто основні теоретичні підходи до вивчення стресу, зокрема в контексті його психофізіологічного впливу на особистість. Під стресом розуміється фізіологічна та психологічна реакція організму на зовнішні чи внутрішні фактори, які перевищують можливості особистості для їх адаптації. Стрес може проявлятися в різних формах і на різних етапах, починаючи від легкого напруження до виражених психічних і фізичних розладів. Стресові фактори у професійній діяльності психолога можуть бути пов'язані як з індивідуальними особливостями працівника, так і з зовнішніми умовами, такими як організаційна культура, соціальні взаємодії та специфіка роботи.

Дослідження виявило численні стресогенні фактори, що впливають на професійну діяльність психологів. Зокрема, до основних факторів відносяться емоційне навантаження, необхідність постійної взаємодії з клієнтами, у яких можуть бути серйозні психологічні проблеми, високий рівень відповідальності та професійних вимог, а також нестабільні умови праці. Наприклад, робота з людьми, які переживають травми чи кризові ситуації, може стати значним стресогенним фактором, адже психолог часто переживає емоційне вигорання через постійну необхідність надавати допомогу в складних умовах.

Практичні рекомендації, розроблені на основі результатів емпіричного дослідження, спрямовані на зменшення стресу та підвищення стресостійкості психологів. Однією з основних рекомендацій є впровадження регулярних тренінгів з управління стресом, що включають навчання методам релаксації, когнітивно-поведінковим технікам та стратегіям ефективного управління емоціями. Важливим є також створення здорового робочого середовища, яке включає в себе гнучкий графік роботи, належні умови для відпочинку та

відновлення сил, а також підтримку з боку колег і керівництва. Такі стратегії допоможуть значно знизити рівень стресу, запобігти професійному вигоранню та покращити ефективність роботи психологів.

Слід зазначити, що у рамках цієї роботи було не лише досліджено теоретичні аспекти стресу, але й розроблено конкретні практичні рекомендації для зменшення стресу на робочому місці. Це дозволяє зробити вагомий внесок у розвиток професійної стійкості психологів, сприяючи покращенню їхнього психічного здоров'я та забезпеченню ефективної діяльності в професії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексєєв А. Професійне вигорання і стрес у діяльності практичних психологів. Харків: Ранок, 2009.
2. Бабич О. М. Профілактика професійного вигорання у працівників соціальної сфери: навч.-метод. посіб. Чернігів: Чернігівський національний технологічний університет, 2014. 168 с.
3. Білобровко Т. І. Психологічні особливості подолання стресу у професійній діяльності психологів: Вісник Національного університету оборони України., 2018. 132-138 с.
4. Бондаренко О. Ф. Стрес та його наслідки у діяльності психолога // Психологічний часопис. 2019. 7-19 с.
5. Бондарчук О. І. Психологія управління: підручник. Київ: МАУП, 2008. 384 с.
6. Борисюк А. С. Психологічні особливості розвитку професійного вигорання у медичних психологів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2012. 315 с.
7. Вілмонт Г. Подарунок для самого себе. Психологія стресу. Київ, 2021. 32 с.
8. Водоп'янова Н. Є. Стрес-менеджмент: підручник. Харків: Гуманітарний центр, 2019. 472 с.
9. Волинець Н. М. Психологічні аспекти стресостійкості в професійній діяльності. Київ: Науковий світ, 2015.
10. Гаврилюк А. В. Синдром “професійного вигорання” у медичних працівників: шляхи профілактики та корекції // Медична психологія, 2015. 56-59 с.
11. Гогун О. В. Професійне вигорання та стрес у діяльності медичних психологів: монографія. Харків: Гуманітарний центр, 2014. 220 с.
12. Грабовська С. Л., Кирилюк О. М., Поліщук М. В. Психологічні механізми подолання стресу в професійній діяльності психолога: монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2013. 190 с.

13. Грисюк О. С. Психологічні особливості подолання професійного стресу у практичних психологів: дис. ... канд. психол. наук: Український католицький ун-т. Київ, 2020. 292 с.
14. Гриценко Т. І. Соціально-психологічна адаптація в умовах професійного стресу. Чернівці: Книги XXI, 2012.
15. Донченко О. І. Здоровий спосіб життя як основа психічного благополуччя. Харків: ХНПУ, 2019. 45 с.
16. Іванова Н. М. Професійний стрес: причини та наслідки для діяльності психологів. Київ: Академвидав, 2017.
17. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
18. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Науковий світ, 2011. 340 с.
19. Карамушка Л. М. Психологічна безпека особистості в організації. Київ: ІП НАПН України, 2015.
20. Карапузова Н. Д. Основи педагогічної ергономіки: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2011. 192 с.
21. Коваль Н. П. Супервізія як чинник підтримки психологів в умовах війни Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки, 2023. 112-118 с.
22. Кокурн О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ: Міленіум, 2012. 336 с.
23. Колб О., Василевич В., Левченко Ю. Професійний стрес, втрата сенсу життя та психологічна безпека особистості фахівця в умовах стресових ситуацій // Law Journal. 2023.
24. Корольчук В. Психологія стресу та адаптація до професійної діяльності. Київ: Освіта, 2016.
25. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: навч. посіб. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2013. 400 с.

- 26.Крюкова Т. Л. Психологія стресу: навч. посіб. Київ: Кондор, 2010. 192 с.
- 27.Крюкова Т. Л., Куфтяк Є. В., Замишляєва М. С. Методика діагностики копінг-стратегій: адаптація опитувальника «Ways of Coping Questionnaire»: Вісник Томського державного університету. Серія «Психологія». 2004. 53-64 с.
- 28.Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016.
- 29.Левчук К. Безпека життєдіяльності у контексті подолання стресу. Кам'янське: ДДТУ, 2018.
- 30.Листопад О. В. Використання методів самоменеджменту в профілактиці синдрому емоційного вигорання у психологів: Проблеми сучасної психології. 2011. 470-481 с.
- 31.Лушин П. В. Екологія травматичного досвіду: монографія. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 400 с.
- 32.Маркова А. К. Психологія праці вчителя. Київ: Просвіта, 1997.
- 33.Марченко О. Г. Профілактика професійного стресу та синдрому «емоційного вигорання» у психологів: метод. рек. Міжнародний науковий форум, 2013. 165-171 с.
- 34.Мельник А. П. Основи психологічної допомоги працівникам соціальної сфери в умовах стресу: навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. 180 с.
- 35.Мірошниченко Л. Техніки управління стресом у психологічній практиці. Житомир: Рута, 2011.
- 36.Мороз Л. Формування психологічної стійкості в умовах стресу. Одеса: Південноукраїнський держ.університет, 2014.
- 37.Ожубко Г. В. Психологічні особливості саморегуляції працівників соціальної сфери в умовах стресу: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2019. 256 с.

38. Олійник В. Психологічна допомога фахівцям у стресових умовах. Ужгород: Карпати, 2010.
39. Крюкова Т. Л., Куфтяк Є. В., Замишляєва М. С. (2004). Адаптація шкали сприйнятого стресу (PSS-10) для використання в Україні.
40. Орел В. Є. Дослідження синдрому «емоційного вигорання» в вітчизняній та зарубіжній психології: Проблеми загальної та педагогічної психології, 2005. 78-91 с.
41. Пішак В. П., Кривоніс Р. А., Магрламова К. Г. Професійний стрес медичних працівників: основні підходи до профілактики та корекції /Буковинський медичний вісник, 2013. 194-199 с.
42. Потапчук Є. Стресостійкість фахівців у роботі з кризовими клієнтами. Дніпро: Ліра, 2018.
43. Розов В. І. Адаптивні антистресові технології: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005.
44. Савчин М. В. Стресостійкість особистості: монографія. Дрогобич: Коло, 2005. 346 с.
45. Самаль Т. В. Особливості подолання професійного стресу психологами-практиками: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2020. 278 с.
46. Самойленко І. Стратегії подолання стресу у професійній діяльності. Тернопіль: Навчальна книга-Богдан, 2012.
47. Сібгатуліна І. Ф. Подолання стресу: навч. посіб. Барнаул: Вид-во БДПУ, 2002. 160 с.
48. Скок А. Г., Ющенко І. М. Психологічна служба освіти: навч. посіб. Київ: Видавничий дім «Слово», 2013.
49. Скрипник Т. В. Профілактика синдрому професійного вигорання психологів: монографія. Умань: Візаві, 2019. 300 с.
50. Ставицька С. О. Психологічні механізми внутрішнього конфлікту та його вплив на особистість: монографія. Київ: Національний педагогічний університет, 2015. 350 с.

51. Станіславенко Л. С. Психологічна стійкість і професійна ідентичність психолога в умовах війни: Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 89–96 с.
52. Сухаревська Т. О. Психологічні особливості подолання стресу в професійній діяльності медичних працівників: монографія. Харків: ХНУ, 2017. 185 с.
53. Тишкова О. В. Психологічні основи адаптації у стресових умовах: монографія. Одеса: Одеса-літ, 2016. 245 с.
54. Тімченко О. Емоційна компетентність як основа стресостійкості психолога. Луцьк: Волинь, 2014.
55. Федорова О. І. Психологічна допомога в умовах стресу: навч.-метод. посіб. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2015. 168 с.
56. Хмель О. Методи подолання стресу у професійній діяльності. Полтава: Полтавський національний університет, 2015.
57. Чабан О. С. Стрес і способи його подолання. Львів: Психологічні студії, 2020. 84 с.
58. Шевченко Н. О. Психологічні аспекти стресу у професійній діяльності: навч. посіб. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2018. 212 с.
59. Шевчук Н. Роль психолога у формуванні стресостійкості у працівників. Івано-Франківськ: Лілея, 2013.
60. Щербатих Ю. В. Психологія стресу та методи корекції. Харків: Прапор, 2008.
61. Яковлева О. В. Психологічні аспекти стресу в умовах кризової діяльності: монографія. Харків: Права людини, 2021. 220 с.
62. Ямпольська Т. І. Психологічні аспекти стресу у професійному житті психологів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київський національний університет. Київ, 2018. 280 с.
63. Cooper C. L., Payne R. (Eds.). (1991). *Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*. Wiley.

64. Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
65. Karasek R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308
66. Maslach C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ДОДАТКИ

Додаток А

PSS – Шкала сприйнятого стресу

Шкала сприйняття стресу (PSS) – популярний інструмент для вимірювання психологічного стресу. Це простий, ефективний, визнаний у світі опитувальник для оцінки сприйняття стресу і його потенційних наслідків. Розроблений у формі самозвіту для вимірювання ступеня, до якого ситуації в житті оцінюються як стресові. PSS визначає, наскільки непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим респонденти вважають своє життя. Пункти оцінки мають загальний характер, а не фокусуються на конкретних подіях чи переживаннях, а отже, відносно вільні від змісту, специфічного для будь-якої підгрупи населення. Враховуючи просту мову, яка використовується в опитувальнику, PSS можна проводити для осіб віком від 14 років і старше.

PSS можна використовувати для визначення того, чи є "оцінюваний" стрес етіологічним фактором (або фактором ризику) поведінкових розладів або захворювань. Також опитувальник можна використовувати як вихідну змінну, вимірюючи пережитий людьми рівень стресу як функцію об'єктивних стресових подій, ресурсів подолання, особистісних факторів тощо. Може застосовуватися лікарями первинної ланки, а також психологом, психотерапевтом. Розробником PSS є Sheldon Cohen – професор психології в Університеті Карнегі-Меллона (Піттсбург, Пенсильванія, США), є лауреатом премії Американської психологічної асоціації за видатний науковий внесок у психологію, а також був обраний до Національної академії медицини США. За даними Лабораторії вивчення стресу, імунітету та хвороб Коена (Cohen's Laboratory for the Study of Stress, Immunity, and Disease, 2021), PSS наразі

перекладено 25 мовами.

Інтерпретація результатів: Опис вираженості сприйнятого стресу представлений на основі сирих балів.

Текст опитувальника

Засмучувалися через щось несподіване?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

2. Відчували, що не можете контролювати важливі речі у своєму житті?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

3. Відчували нервозність і «стрес»?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

4. Відчували впевненість у своїй здатності впоратися зі своїми особистими проблемами?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

5. Відчували, що справи йдуть саме так, як вам хотілося?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

6. Виявляли, що не можете впоратися з усіма справами, які вам доводилося робити?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

7. Вдало контролювали почуття роздратування?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

8. Відчували, що контролюєте ситуацію?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

9. Гнівалися через речі, які були поза вашим контролем?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дужечасто

10. Відчували, що труднощі накопичуються настільки, що ви не можете їх подолати?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Дуже часто

Індивідуальні бали за PSS можуть варіюватися від 0 до 40, причому вищі бали вказують на вищий рівень стресу.

Вищий рівень психологічного стресу, виміряний за допомогою PSS, асоціюється з підвищеними маркерами біологічного старіння, вищим рівнем кортизолу, а також пригніченою імунною функцією, більшим вивільненням прозапальних цитокінів, спричинених інфекцією, більшою сприйнятливістю до інфекційних захворювань, повільнішим загоєнням ран і вищим рівнем простат-специфічного антигену (Cohen & Janicki-Deverts, 2012).

Люди з вищими показниками PSS також повідомляють про гірші практики здоров'я, наприклад, менше сплять, пропускають сніданок і вживають більшу кількість алкоголю (Cohen & Williamson, 1988). Шкала сприйняття стресу є цікавою і важливою, оскільки сприйняття респондента того, що відбувається у його житті, є найбільш важливим (наприклад, для планування певних інтервенцій чи відслідковування динаміки психотерапії). До прикладу: в теорії, дві людини можуть мати абсолютно однакові події та переживання у своєму житті за останній місяць. Проте залежно від їхнього сприйняття, загальний бал PSS може віднести одну з цих осіб до категорії низького рівня стресу (слабо сприйнятий стрес), а другу - до категорії високого рівня стресу (сильно сприйнятого стресу). Це власне про їх особистісне сприйняття і це може бути корисним для дослідження.

Масштаб професійного вигорання (МВІ)

Опитувальник вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory, МВІ) є найбільш поширеним інструментом для оцінки вигорання у працівників різних сфер, особливо тих, хто працює з людьми. Він був розроблений Крістін Маслач і Сьюзен Джексон у 1981 році. Опитувальник спрямований на оцінку трьох основних компонентів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень. Емоційне виснаження характеризується відчуттям перевантаження, емоційного руйнування та втрати енергії. Деперсоналізація відображає негативне або відсторонене ставлення до клієнтів, пацієнтів або колег. Зниження особистої продуктивності оцінює відчуття неефективності, сумніви у власних професійних здібностях та зниження мотивації.

Опитувальник складається з 22 тверджень, що описують різні аспекти вигорання. Респондент оцінює кожне твердження відповідно до частоти його виникнення за шкалою від 0 до 6, де 0 означає «ніколи», а 6 - «щодня». Методика підходить для широкого кола професій, але особливо корисна для вчителів, лікарів, соціальних працівників, психологів та інших фахівців, які мають справу з людьми. Заповнення анкети займає від 10 до 15 хвилин. В інструкції для респондентів рекомендується уважно прочитати кожне твердження і відзначити, наскільки часто воно стосується їхньої роботи.

Результати підраховуються окремо за кожним компонентом. Високий рівень емоційного виснаження свідчить про перевантаження та втому від роботи. Високий рівень деперсоналізації свідчить про негативне ставлення до людей, з якими працівник має справу. Низький рівень особистих досягнень свідчить про низьку самооцінку і невпевненість у власній ефективності. Загальний рівень вигорання визначається за сукупністю показників за кожною шкалою.

Емоційне виснаження вважається ключовим компонентом «професійного вигорання» і характеризується низькою емоційною залученістю, байдужістю або емоційним перевантаженням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушень сну, зниження імунітету та проблем з концентрацією уваги. Інтелектуальна та емоційна дистанція від роботи: почуття негативу та цинізму щодо ситуацій, пов'язаних з роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації та негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: це призводить до відчуття невдачі та сумнівів у власних здібностях і компетенціях.

Деперсоналізація проявляється у викривлених стосунках з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростаюча залежність від інших людей, в інших - посилення негативізму, цинізму і почуттів по відношенню до інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть слабшати, а концентрація уваги та пам'ять погіршуватися. Характерною ознакою є порушення сприйняття реальності, що часто супроводжується тривогою.

Редукція особистих досягнень - це або тенденція до негативної оцінки себе, власних професійних досягнень та успіхів, негативне ставлення до власної гідності та здібностей, або зниження особистої гідності, обмеження власних можливостей та відповідальності перед іншими. Приниження особистих досягнень - це поява негативного ставлення до себе. Це можна описати як занижену самооцінку, низьку оцінку ефективності власної праці та загалом негативне сприйняття власних здібностей. Незважаючи на всі свої успіхи, людина незадоволена своєю діяльністю.

Текст опитувальника

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .							
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».							
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.							

4. Я добре розумію, що відчувають колеги, та використовую це в інтересах справи.					
5. Я спілкуюся з колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.					
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.					
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.					
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.					
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи колег.					
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.					
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.					
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.					
13. У мене все більше життєвих розчарувань.					
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.					
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими пацієнтами і колегами.					
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.					
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з пацієнтами та колегами.					
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.					

19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Додаток С

Копінг-стратегії за Лазарусом

Ця методика призначена для вивчення механізмів подолання труднощів та стратегій поведінки у стресових ситуаціях, які застосовує людина в різних сферах психічної діяльності. Опросник вважається першим стандартизованим інструментом для вимірювання копінгу. Методика була розроблена Р. Лазарусом і С. Фолкман у 1988 році, а згодом адаптована Т. Крюковою, Є. Куфтяк і М. Замишляєвою у 2004 році.

Згідно з концепцією авторів, совладання з життєвими труднощами – це постійно змінювані когнітивні та поведінкові зусилля, які людина докладас для подолання зовнішніх або внутрішніх вимог, що сприймаються нею як загрозові або такі, що перевищують її можливості. Метою копінгу є: подолання труднощів, зменшення їх негативного впливу, уникнення проблемної ситуації, її стійке витримування.

Копінг-поведінка розглядається як усвідомлена, цілеспрямована соціальна активність, що дає змогу впоратись із стресом або кризовою ситуацією, відповідно до особистісних особливостей і контексту. Залежно від можливостей впливу на ситуацію, людина або намагається її змінити, або адаптується до неї. У цьому сенсі копінг відіграє важливу роль у соціальній

адаптації психічно здорової особистості. Його елементи та стратегії вважаються складовими свідомої поведінки, за допомогою якої людина намагається впоратися зі складними життєвими обставинами.

Варто зазначити, що ефективність копінг-стратегії залежить від конкретної ситуації та особистісних ресурсів людини. Тому недоцільно називати певну стратегію абсолютно адаптивною чи дезадаптивною.

Опитувальник містить вісім шкал:

Конфронтація - наступальні дії щодо зміни ситуації. Передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику.

Дистанціювання - когнітивні зусилля на відділення від ситуації і зменшення її значущості.

Самоконтроль - зусилля з регулювання своїх почуттів і дій. Пошук соціальної підтримки - зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки.

Прийняття відповідальності - визнання своєї ролі в проблемі з супутньою темою її рішення.

Втеча-уникнення - уявне прагнення і поведінкові зусилля, спрямовані до втечі або уникнення проблеми на відміну від дистанціювання від неї.

Планування рішення проблеми - довільні, проблемно-сфокусовані зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем.

Позитивна переоцінка - зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості. Включає також релігійний вимір.

Обробка і інтерпретація результатів. За допомогою «ключа» підраховується загальний бал за кожною шкалою (сума відповідей): «ніколи» - Про балів; «Іноді» - 1 бал; «Рідко» - 2 бали; «Часто» - 3 бали. Підсумкова оцінка за шкалою - відсоток від максимально можливої.

Аналізується профіль копінг-стратегій за всіма шкалами. Позитивним вважається переважання середнього значення по субшкалам: 3-5, 7, 8 над субшкалами 1, 2, 6.

«Ключ» і опис субшкал

- 1. конфронтативного копінг. Наступальні дії щодо зміни ситуації. Передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику. Пункти: 2, 3, 13, 21, 26, 37.
- 2. Дистанціювання. Когнітивні зусилля, спрямовані на віддалення від ситуації і зменшення її значущості. Пункти: 8, 9, 11, 16, 32, 35.
- 3. Самоконтроль. Зусилля з регулювання своїх почуттів і дій. Пункти: 6, 10, 27, 34, 44, 49, 50.
- 4. Пошук соціальної підтримки. Зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки. Пункти: 4, 14, 17, 24, 33, 36.
- 5. Прийняття відповідальності. Визнання своєї ролі у вирішенні проблеми; зусилля, спрямовані на її рішення. Пункти: 5, 19, 22, 42.
- 6. Втеча-уникнення. Уявне прагнення і поведінкові зусилля, спрямовані до відходу або уникнення проблеми. Пункти: 7, 12, 25, 31, 38, 41, 46, 47.
- 7. Планування рішення проблеми. Довільні проблемно фокусовані зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем. Пункти: 1, 20, 30, 39, 40, 43.
- 8. Позитивна переоцінка. Зусилля по створенню позитивного значення з фокусуванням на зростанні власної особистості. Включає і релігійний вимір. Пункти: 15, 18, 23, 28, 29, 45, 48.

Текст опитувальника

Якщо я опинився в важкій ситуації, я:

1. Зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити

2. Починав щось робити, знаючи, що це все одно не буде працювати: головне робити хоч щось.
3. Намагався схилити вищих до того, щоб вони змінили свою думку.
4. Говорив з іншими, щоб дізнатися більше про ситуацію.
5. Критикував і докоряв себе.
6. Намагався не спалювати за собою мости, лишаючи все, як воно є.
7. Сподівався на диво.
8. Упокорювався з долею: буває, що мені не щастить.
9. Поводився, ніби нічого не сталося.
10. Намагався не показувати своїх почуттів.
11. Намагався побачити у ситуації і щось позитивне.
12. Спав більше, ніж звичайно.
13. Зривав свою досаду на тих, хто спричинив на мене проблеми.
14. Шукав співчуття та розуміння у когось.
15. У мене виникла потреба виразити себе творчо.
16. Намагався забути все це.
17. Звертався за допомогою до спеціалістів.
18. Змінювався чи ріс як особистість у позитивний бік.
19. Вибачався чи намагався все заглидити.
20. Складав план дій.
21. Намагався дати якийсь вихід своїм почуттям.
22. Розумів, що я викликав цю проблему.
23. Набирався досвіду у цій ситуації.
24. Говорив з будь-ким, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації.
25. Намагався покращити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням чи ліками.
26. Ризикував відчайдушно.
27. Намагався діяти не надто поспішно, - довіряючись перший порив.
28. Знаходив нову віру у щось.

29. Знову відкривав собі щось важливе.
30. Щось міняв так, що все налагоджувалося.
31. Загалом уникав спілкування з людьми.
32. Не допускав це до себе, намагаючись про це особливо не замислюватись.
33. Запитував поради у родича або у друга, якого поважав.
34. Намагався, щоб інші не дізналися, як погано справи.
35. Відмовлявся сприймати це дуже серйозно.
36. Говорив із кимось про те, що я відчуваю.
37. Стояв на своєму і боровся за те, що хотів.
38. Зганяв це на інших людях.
39. Користувався минулим досвідом - мені вже доводилося потрапляти у такі ситуації.
40. Знав, що треба робити, і подвоїв свої зусилля, щоб усе налагодити.
41. Відмовлявся вірити, що це справді сталося.
42. Я давав собі обіцянку, що наступного разу все буде поіншому.
43. Знаходив кілька інших способів вирішення проблеми.
44. Намагався, щоб мої емоції не надто заважали мені в інші справи.
45. Щось змінював у собі.
46. Хотів, щоб усе це якось утворилося чи скінчилося.
47. Уявляв собі, фантазував, як усе це могло обернутися.
48. Молився.
49. Прокручував в умі, що мені сказати чи зробити.
50. Думав про те, як би в даній ситуації діяла людина, якою я захоплююся, і намагався наслідувати її.