

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО–ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри



Олена БЛАШКОВА

«07» травня 2026р.

**«РОЛЬ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФІЛАКТИЦІ ВИГОРЯННЯ У
ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ»**

Кваліфікаційна робота здобувача
вищої освіти першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти освітньо–професійно
програми

«Практична психологія»

Паничева Артем Олегович

Науковий керівник: **Шахов В.В.**,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри
практичної психології

Рецензент: **Чорна Олена Миколаївна**,

кандидат психологічних наук, доцент,
кафедри психології та соціальної роботи
Вінницького державного педагогічного
університету ім. Михайла Коцюбинського

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою 85/В/добре

Секретар ЕК



Ольга РЕБРО

«11» червня 2026р.

Київ – 2026

Зміст

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРЯННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ.....	6.
1.1. Поняття емоційної регуляції у сучасній психології.....	6
1.2. Психологічна сутність синдрому емоційного вигорання.....	12
1.3. Роль емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання.....	21
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФІЛАКТИЦІ ВИГОРЯННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ.....	27
2.1. Організація та методи дослідження.....	27
2.2. Аналіз отриманих результатів дослідження.....	31
2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційної регуляції та профілактики вигорання у працівників допомагаючих професій.....	41
Висновки до розділу 2.....	45
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	50

Вступ

У сучасних умовах професійна діяльність працівників допомагаючих професій супроводжується значним психоемоційним навантаженням, високим рівнем відповідальності, необхідністю постійної міжособистісної взаємодії та емоційного включення у проблеми інших людей.

Саме тому проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності в контексті збереження психічного здоров'я та професійного благополуччя фахівців даної сфери. Професійне вигорання проявляється у формі емоційного виснаження, деперсоналізації, зниження професійної мотивації та редукції особистих досягнень, що негативно впливає як на психологічний стан працівника, так і на ефективність його професійної діяльності.

Поняття професійного вигорання вперше було введено американським психіатром Herbert Freudenberger у 1974 році для позначення стану емоційного виснаження та втрати професійної мотивації у фахівців, діяльність яких пов'язана з інтенсивною допомогою іншим людям. У подальших дослідженнях Christina Maslach та Susan Jackson професійне вигорання було визначене як синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Сучасні дослідження підтверджують, що найбільш вразливими до розвитку професійного вигорання є представники допомагаючих професій: психологи, педагоги, медичні працівники, соціальні працівники, рятувальники, працівники правоохоронних органів та інші фахівці, чия діяльність передбачає постійну емоційну взаємодію з людьми.

Особливого значення у профілактиці професійного вигорання набуває емоційна регуляція як здатність особистості усвідомлювати, контролювати та конструктивно виражати власні емоційні стани. Ефективна емоційна регуляція дозволяє працівникам допомагаючих професій підтримувати психологічну рівновагу, знижувати рівень психоемоційного напруження, конструктивно долати професійний стрес та зберігати професійну мотивацію навіть в умовах тривалого емоційного навантаження. Натомість недостатній рівень емоційної

регуляції може призводити до хронічної втоми, підвищеної тривожності, емоційного виснаження та професійної дезадаптації.

У сучасній психологічній науці проблема емоційної регуляції та професійного вигорання досліджувалася у працях James Gross, Richard Lazarus, Susan Folkman, Albert Bandura, Wilmar Schaufeli, Arnold Bakker та інших науковців. Дослідники підкреслюють, що здатність до емоційної саморегуляції є одним із ключових психологічних ресурсів профілактики професійного вигорання та підтримання психологічного благополуччя працівників допомагаючих професій.

Попри значну кількість наукових досліджень, проблема ролі емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання працівників допомагаючих професій залишається актуальною та потребує подальшого вивчення. Особливої важливості ця проблема набуває в умовах сучасної соціальної нестабільності, підвищеного рівня професійного стресу та зростання психоемоційного навантаження на представників допомагаючих професій.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання працівників допомагаючих професій.

Предмет дослідження – роль емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання працівників допомагаючих професій.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити роль емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання працівників допомагаючих професій.

Відповідно до мети та гіпотези дослідження було визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення емоційної регуляції та професійного вигорання у психологічній науці.
2. Визначити психологічні особливості професійного вигорання працівників допомагаючих професій.
3. Провести емпіричне дослідження рівня емоційної регуляції, професійної залученості та прояву професійного вигорання.

4. Виявити роль емоційної регуляції у профілактиці емоційного виснаження та професійної дезадаптації.

5. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку навичок емоційної регуляції та профілактики професійного вигорання працівників допомагаючих професій.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей емоційної регуляції як ресурсу профілактики професійного вигорання, встановленні взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та професійної залученості, а також у розробленні практичних рекомендацій щодо розвитку навичок емоційної саморегуляції у працівників допомагаючих професій.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження практичними психологами, керівниками установ та фахівцями соціономічної сфери для розроблення програм психологічної підтримки, профілактики професійного вигорання, розвитку емоційної стійкості та підтримання професійного благополуччя працівників допомагаючих професій.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРЯННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Поняття емоційної регуляції у сучасній психології

В умовах тривалого воєнного стану, в якому перебуває Україна, особливої актуальності набуває вивчення психологічних особливостей емоційної саморегуляції фахівців, що здійснюють психологічну підтримку населення. Потреба суспільства у психологічній допомозі за останні роки суттєво зросла, що значно підвищило професійне навантаження на практичних психологів.

Як зазначають у своїх дослідженнях Л. Коняєва та І. Миронюк, сьогодні фахівці психологічної сфери працюють в умовах постійної невизначеності, підвищеного рівня небезпеки та значного емоційного напруження, забезпечуючи підтримку психічного здоров'я різних категорій населення, зокрема військовослужбовців, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, членів їхніх сімей та інших громадян, які постраждали внаслідок воєнних дій. У своїй професійній діяльності вони регулярно стикаються з наслідками психологічних травм, людськими втратами, переживаннями горя та страждання, що вимагає високого рівня емоційної залученості та професійної відповідальності, зазначають автори [26, с.23].

Водночас психологи нерідко самі перебувають під впливом травматичних обставин війни, переживаючи повітряні тривоги, ракетні обстріли, загрозу власній безпеці та безпеці близьких, а також інші стресогенні фактори. Поєднання професійного контакту з травматичним досвідом клієнтів і власних кризових переживань значно підвищує ризик розвитку емоційного виснаження, вторинної травматизації та професійного вигорання.

Поняття *емоційної регуляції* у сучасній психологічній науці трактується як складний багаторівневий процес, який забезпечує здатність особистості усвідомлювати власні емоції, керувати ними та коригувати емоційні реакції відповідно до вимог професійної діяльності й життєвих обставин.

У дослідженні проблеми профілактики професійного вигорання представників допомагаючих професій особливого значення набуває аналіз наукових підходів, що розкривають механізми управління емоційними станами, способи подолання професійного стресу та підтримання психологічної стійкості.

К. Островська зазначає, що серед внутрішніх причин професійного вигорання практикуючих психологів відносяться низька емоційна стабільність та недостатні навички саморегуляції [42, с.137].

У своїх публікаціях О. Нежинська, С. Хілько та М. Шпак підкреслюють, що важливою умовою підтримки та збереження психічного здоров'я, як однієї складових професійного здоров'я, є здатність психологів до ефективної емоційної саморегуляції [39, с. 283; 50, с. 154].

Проблематика емоційної саморегуляції в межах когнітивного підходу привертала увагу як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Значний внесок у дослідження механізмів управління емоціями, ролі когнітивних процесів у виникненні та регуляції емоційних станів зробили такі зарубіжні дослідники, як Д. Гоулман, Дж. Гросс, Р. Лазарус, Р. Ліхі, А. Бек, А. Елліс та інші. Серед українських учених питання емоційної саморегуляції розглядали Г. Балл, В. Гаврилькевич, М. Гринців, В. Зарицька та інші.

У працях В. Гаврилькевич, О. Кокуна, Л. Коняєвої та І. Миронюк висвітлено сутність феномену емоційної саморегуляції, визначено її структурні компоненти та основні чинники розвитку [8; 19; 26].

Окремий напрям досліджень присвячений вивченню особливостей емоційної саморегуляції майбутніх психологів. Ці питання знайшли відображення у працях Г. Дьоміної, О. Нежинської, С. Хілько, М. Шпак та інших науковців [5; 39; 50].

Зокрема, у своїх дослідженнях О. Кулешова та І. Захарченко так визначають поняття емоційної саморегуляції, як одну із необхідних передумов збереження психічного здоров'я та ефективного професійного становлення майбутніх фахівців психології [31, с. 111].

Як зазначають О. Нежинська та С. Хілько, досить важливими психологічними ресурсами для фахівців психологічної сфери є емоційна стабільність, стресостійкість і здатність до ефективної саморегуляції в умовах того психоемоційного навантаження, які сприяють підтримці їхнього психічного благополуччя [39, с. 284].

Своєю чергою, І. Фоміна визначає можливість особистості до саморегуляції як одну із ключових складових її професійного здоров'я, особливо у кризових ситуаціях, в поясі суспільних потрясінь, адже саме тоді ефективне управління власним емоційним станом є однією з найважливіших умов професійної діяльності [49, с.102].

Серед зарубіжних науковців питання емоційної саморегуляції особистості досліджувалося та вивчається і зараз, зарубіжними та українськими науковцями.

Наприклад, у дослідженнях Дж. Гросса, зазначається, що емоційна регуляція є процесом керування своїми емоціями та відповідними реакціями на усі зовнішні подразники, що передбачає свідоме сприйняття емоційних станів, їх регулювання та модуляцію для досягнення бажаного результату [53].

У дослідженнях Р. Лазауруса, емоційна саморегуляція визначається як процес когнітивного та поведінкового управління емоціями, що дозволяє контролювати реакцію на стресові ситуації і сприяє психологічній адаптації людини [54].

В. Гаврилькевич так характеризує даний феномен емоційної саморегуляції, як спрямовану, внутрішню активність особистості на «приведення» емоційних явищ до відповідних правил та норм [9, с.111].

У трактуваннях С. Максименка дане поняття визначається як вміння людини вільно входити в емоційний контекст ситуації, тим самим дозволяючи ефективно взаємодіяти та концентруватися на подіях, які відбуваються [35].

У наукових публікаціях колективу українських авторів Л. Журавльової, М. Шпак та Ю. Короцінської, дещо подібно визначено що характеристика поняття *емоційної саморегуляції*, що полягає у взаємозв'язку системи розумових

та вольових дій, які спрямовані або ж на активізацію емоційних процесів або на гальмування чи стабілізацію [17, с. 54; 29, с. 128].

Н. Бондарчук, Л. Крочак та В. Найчук у своїх дослідженнях підкреслюють, що у процесі саморегуляції емоційних станів важливу роль відіграє когнітивна регуляція, яка сприяє оцінці емоційних ситуацій, а також обранню необхідних та відповідних у конкретній ситуації емоційних реакцій. Взаємодія емоційної саморегуляції з рефлексивною та мотиваційною сферами індивіда сприяє усвідомленню власних потреб, мотивів та цілей [2, с. 73].

Згідно наукових досліджень, емоційна саморегуляція має декілька рівнів за механізмами здійснення. На думку В. Гаврилькевич емоційна саморегуляція відбувається на трьох рівнях:

1. *Несвідома емоційна саморегуляція* – яка представлена механізмами психологічного захисту, що використовується людиною для зниження відчуття емоційного дискомфорту;
2. *Свідомо-вольова емоційна саморегуляція* – власне за допомогою вольових зусиль особистість намагається досягнути комфортного емоційного стану;
3. *Свідомо-сміслова емоційна саморегуляція* – що направлена на усунення різного роду станів дискомфорту, за допомогою усвідомленої роботи з причинами їх виникнення [9, с. 110].

На думку І. Обелець, людина з розвиненою здатністю до саморегуляції власних емоцій та почуттів, набагато краще може впоратися, вирішувати конфлікти та складні ситуації [40, с. 139].

І. Жданова та Н. Буракова зазначають, що емоційна саморегуляція має важливе значення не тільки для управління емоційним станом та ефективної адаптації до навколишнього середовища, а й впливає на процес регуляції поведінки, для досягнення поставлених цілей, також впливає на здатність особистості знати та використовувати емоції для досягнення мети та задоволення потреб, та передбачає їх зовнішній прояв, що є значущим для здорового проживання отриманих переживань та почуттів що є значущим для здорового

проживання почуттів, їх розрядки в конструктивний спосіб для підтримки рівноваги [15, с. 136].

Емоційна саморегуляція тісно пов'язана з емоційним інтелектом, що є показником рівня її сформованості і в значній мірі зумовлює стресостійкість особистості, підкреслює Т. Дзюба [14].

Синдром професійного вигорання є одним із найбільш поширених наслідків тривалого психоемоційного перенавантаження та свідчить про порушення професійного благополуччя фахівця.

Збереження психологічного здоров'я спеціалістів допомагаючих професій є необхідною умовою підтримання високої якості психологічної допомоги, професійної ефективності та здатності надавати кваліфіковану підтримку людям, які переживають кризові та травматичні події. Саме тому дослідження особливостей емоційної саморегуляції психологів у сучасних умовах набуває не лише наукового, а й важливого практичного значення.

Поняття *емоційної регуляції* у сучасній психологічній науці трактується як складний багаторівневий процес, який забезпечує здатність особистості усвідомлювати власні емоції, керувати ними та коригувати емоційні реакції відповідно до вимог професійної діяльності й життєвих обставин.

У дослідженні проблеми профілактики професійного вигорання представників допомагаючих професій особливого значення набуває аналіз наукових підходів, що розкривають механізми управління емоційними станами, способи подолання професійного стресу та підтримання психологічної стійкості.

Власне, здатність людини до емоційної саморегуляції є невід'ємною складовою її психічного здоров'я, що має визначальний вплив і на реалізацію професійних функцій.

Зокрема, у публікаціях Т. Дзюби, зазначено, що професійне здоров'я є тією динамічною системою смислових структур і процесів, які забезпечують актуалізацію внутрішніх механізмів регуляції поведінки самозбереження фахівця [13].

Адже професійне здоров'я людини тісно пов'язане з наявністю самої професійної діяльності, здатності до саморегуляції і самовідновлення в умовах довгого переживання стресу та невизначеності [13, с. 20–21].

Серед основних складових професійного здоров'я авторка виокремлює:

- Емоційне;
- Фізичне;
- Психологічне;

- Соціальне здоров'я - які в умовах воєнного стану складаються зі здатності людини підтримувати емоційний баланс, вмінні контролювати стрес та мати нормальний рівень стресостійкості [14, с. 31].

Та на думку І. Фоміної, психологічне здоров'я практичного психолога можна визначити, як стан психофізіологічної та емоційної стабільності, що в свою чергу дозволяє фахівцю якісно виконувати свої професійні обов'язки без завдання шкоди власному психічному здоров'ю. Яке в свою чергу включає мотивацію до роботи, здатність до саморегуляції, емоційну стійкість і та адаптації у кризових умовах [49, с. 100].

Загалом, професійна діяльність практикуючого психолога, як представника допомагаючої професії, характеризується наявністю психоемоційної напруги досить високого розряду, через регулярне спілкування та надання професійної допомоги клієнтам з різними запитом. Адже психологу одночасно необхідно проявляти емпатійне ставлення до клієнта та контролювати власні емоції переживання, не допускаючи особистих упереджень.

Вагоме значення для розуміння механізмів емоційної регуляції має також теорія стресу та копіngu Р. Лазаруса і С. Фолкман. Згідно з цією концепцією, емоційна регуляція є одним із ключових механізмів подолання стресових ситуацій та безпосередньо пов'язана з вибором стратегій реагування [54]. До адаптивних способів подолання стресу належать активне розв'язання проблем, звернення по соціальну підтримку, когнітивна переоцінка ситуації та практики усвідомленості. Вони сприяють підтриманню психоемоційної рівноваги та зниженню негативного впливу професійного стресу.

Натомість уникнення труднощів, пригнічення емоційних переживань і схильність до катастрофізації можуть посилювати симптоми професійного вигорання та погіршувати психологічне самопочуття.

Українська науковиця В. Лозовецька також наголошує на важливій ролі емоційної регуляції у професійній діяльності представників соціономічних професій. Особлива увага приділяється значенню емоційної саморегуляції для підтримання професійної ефективності, психологічної стійкості та профілактики вигорання психологів, педагогів, соціальних працівників та інших фахівців, чия діяльність пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією [33, с. 88].

Отже, аналіз сучасних теоретичних підходів свідчить про те, що емоційна регуляція є складним багатовимірним процесом, який забезпечує здатність особистості підтримувати психоемоційну рівновагу, ефективно долати професійні труднощі та запобігати розвитку професійного вигорання. Для представників допомагаючих професій вона виступає одним із найважливіших психологічних ресурсів, що сприяє збереженню професійної мотивації, психологічного благополуччя, особистісної стійкості та високої якості професійної діяльності.

1.2. Психологічна сутність синдрому емоційного вигорання

Працівники допомагаючих професій у силу специфіки своєї діяльності перебувають у постійній взаємодії з людьми. Вони вислуховують, консультують, підтримують, навчають, супроводжують процеси відновлення та допомагають знаходити шляхи розв'язання складних життєвих проблем. Нерідко такі фахівці беруть на себе значну відповідальність за благополуччя інших людей, прагнучи зробити більше, ніж передбачають їхні професійні обов'язки або очікування клієнтів.

Бажання допомогти часто спонукає представників допомагаючих професій активно протистояти обставинам, на які вони фактично не можуть вплинути.

Крім того, їхня діяльність передбачає постійний контакт із психологічно складними ситуаціями та переживаннями інших людей.

Фахівцям доводиться працювати з особами, які мають залежності, психічні розлади, посттравматичні стани, підвищену тривожність, агресивну поведінку, а також із жертвами насильства, правопорушниками та іншими категоріями клієнтів, що потребують особливої уваги та професійної підтримки.

Відповідно до підходу Всесвітньої організації охорони здоров'я, синдром професійного вигорання є комплексним станом фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, який формується під впливом тривалого професійного стресу. Для нього характерні зниження продуктивності праці, хронічна втома, розлади сну, погіршення загального самопочуття, а також підвищений ризик виникнення різноманітних психосоматичних і соматичних порушень [3]

Як зазначають у своїх дослідженнях Г. Дьоміна та О. Мельничук в умовах соціально-політичної ситуації у країні, особливої уваги потребують вирішення питань, які пов'язані з емоційно-психологічним станом психологів, від якого й залежить ефективність виконання ними професійної діяльності [6, с.28; 7]

Робота працівників допомагаючих професій часто є ненормованою та пов'язана з високим рівнем стресу. Більше того, багато працівників не отримують заробітну плату, рівну вкладеним зусиллям. Через це працівники допомагаючих професій першими потрапляють у «групу ризику» емоційного та професійного вигорання.

Як зазначають А. Горбенко та І. Савельчук професійна діяльність фахівців соціальної сфери, як однієї із сфер допомагаючих професій, характеризується значним рівнем інтелектуального, емоційного та фізичного навантаження, що зумовлене необхідністю встановлення довірливих взаємин із клієнтами та надання їм допомоги у вирішенні складних життєвих проблем. Специфіка цієї діяльності передбачає високий рівень особистісної залученості, відповідальності та постійного емоційного контакту з людьми, які перебувають у кризових або проблемних життєвих обставинах [12, с. 21].

Крім того, професійне середовище соціальних працівників насичене численними стресогенними чинниками. До них належать недостатній рівень професійної підготовки до окремих викликів практичної діяльності, необхідність щоденного контакту зі складними життєвими ситуаціями клієнтів, а також постійна міжособистісна взаємодія з людьми, які відрізняються за своїми індивідуально-психологічними особливостями, рівнем емоційної чутливості, мотивацією та моделями поведінки.

У таких умовах соціальні працівники фактично виконують роль джерела емоційної, інформаційної та психологічної підтримки для клієнтів, інвестуючи значну кількість власних інтелектуальних і психоемоційних ресурсів у процес надання професійної допомоги. Саме тому їхня діяльність належить до категорії професій із підвищеним ризиком розвитку професійного стресу, емоційного виснаження та синдрому професійного вигорання [12, с. 22].

Аналіз наукових джерел показав, що зараз досить активно досліджується проблем професійного та емоційного вигорання працівників різних сфер допомагаючих професій: працівників сфери охорони здоров'я, педагогів, психологів, соціальних працівників, менеджерів тощо [с.28].

Один з перших дослідників даної теми американський психіатр, основоположник клінічного підходу Г.Дж. Фройденбергера (H.J. Freudenberger у 1947 році, у період активного наукового осмислення даної проблеми, описав термін «вигорання», який тлумачився із позицій теорії стресу, спостерігаючи за працівниками психіатричних клінік. Автором виділено симптоми вигорання лікарів, які також можуть бути актуальними і для інших допомагаючих професій:

- Зміни в поведінці, коли лікар відкладає зустрічі з пацієнтами, не хоче виходити на роботу, зловживає психоактивними речовинами, часто дивиться на годинник тощо.

- Зміни в почуттях, коли людина втратила почуття гумору, з'являється почуття провини, сорому, підвищується дратівливість, формальне ставлення до пацієнтів.

- Зміни у мисленні, більше роявляється ригідність, бажання змінити роботу, цинічне ставлення до колег і пацієнтів, менталітет жертви, знижується концентрація уваги, збільшується підозрілість, недовіра.

- Зміни в здоров'ї - погіршується сон, підвищується втома, знижується імунітет, частіше хворіє, інфекційні захворювання [11, с.29].

У тому ж 1947 році С.Дж. Гінсбург вивчав хронічний стрес адміністраторів, який теж назвав «вигоранням персоналу» [52, с.29].

У 1976 році, К. Маслач (С. Maslach) активно досліджує валідні та надійні методики для психодіагностики даного феномену вигорання (burnout), також було створено соціально-психологічний підхід, відповідно до якого поняття вигорання характеризується як порушення психіки у межах норми, як стан, що має прояви емоційного, розумового та фізичного виснаження. Тобто, вигорання це наслідки проблем людини, які виникли у процесі професійної діяльності, де спостерігається криза ставлень до цієї діяльності, а не власне психологічний синдром [56, с. 397-422].

Серед науковців часто зазначають, що період дослідження феномену вигорання розпочато з 1974 року, вітчизняні дослідники вивчають його ще з 20-х років минулого століття, а зарубіжні – з 50-х років.

Наприклад, саме з 1956 року виникла теорія стресу Г. Сельє, яка стала підґрунтям вивчення вигорання [55]

Так, загальний адаптаційний синдром вивчали Р. Лазарус, Р. Розенман, М. Фрідман тощо, «ларвовану депресію» («депресію виснаження»), яку часто тлумачать як синдром вигорання досліджували Д. Бек, П. Кіельхольц та інші науковці [54,55].

Поширене у використанні серед дослідників, наприклад Н. Коляда, С. Король, Н. Теслик, поняття *професійне вигорання* підкреслює значення професійної діяльності у його ж виникненні, а отже і той негативний вплив який відбувається на особистість, під виконання нею професійних обов'язків [24, с. 13].

Як зазначають Г. Дьоміна та О. Мельничук, на сучасному етапі, серед науковців феномен вигорання досліджується різнопланово. Наприклад, у психології стресу – як результат стресу; в психології професійної діяльності – як одна із форм професійної деформації; в межах вивчення екзистенційної психології – як стан фізичного та емоційного виснаження людини [6, с.30].

Таким чином, автори підкреслюють, що синдром професійного вигорання – є одним із проявів стресу з яким зустрічається людина у професійній діяльності

І. Суровцева та О. Леонов зазначають, що тривалий вплив професійного стресу та розвиток синдрому професійного вигорання мають комплексний негативний вплив на різні сфери життєдіяльності особистості. Наслідки вигорання проявляються не лише у зниженні професійної ефективності, але й у порушенні сімейного функціонування. Підвищений рівень емоційного виснаження статистично пов'язаний із симптомами депресії, тривожності, підвищеною конфліктністю, дратівливістю та зниженням задоволеності шлюбними й сімейними взаєминами, що негативно позначається на психологічному благополуччі фахівців та їхніх близьких [47, с. 97].

Наприклад, Т. Зайчиковою було визначено три групи детермінант професійного вигорання:

1. Економічні;
2. Соціально-психологічні
3. Індивідуально-психологічні [7, с. 48].

Українська дослідниця, К. Малишева, дослідила та опублікувала три критерії, які можуть провокувати прояв вигорання:

1. Індивідуальні чинники;
2. Організаційні;
3. Чинники, які впливають із специфіки професійних взаємостосунків [36].

Таким чином, можемо підкреслити, що:

- до індивідуальних чинників, які можуть провокувати появу професійного вигорання належать: загальні та соціально-демографічні характеристики особистості (стать, вік, професійна приналежність тощо);

- особистісні характеристики людини (темперамент риси характеру, ціннісні орієнтації).

Як зазначають Л. Матвієнко та А. Коваленко про наявність тісного зв'язку між рольовою невизначеністю, міжособистісними конфліктами та ризиком розвитку синдрому професійного вигорання. Чітко визначені професійні обов'язки, зрозумілий розподіл відповідальності та узгодженість функціональних ролей сприяють зниженню рівня професійного стресу та зменшують імовірність емоційного виснаження. Натомість нечіткість професійних вимог, нерівномірний розподіл навантаження або суперечливість посадових обов'язків підвищують ризик виникнення вигорання навіть за відносно помірною обсягу роботи [37].

Важливим чинником розвитку професійного вигорання є також недоліки в організації трудової діяльності. Зокрема, відсутність належної координації між працівниками, недостатній рівень командної взаємодії, конкуренція замість співпраці та неузгодженість спільних дій створюють додаткове психоемоційне навантаження. У таких умовах зростає ймовірність емоційного виснаження, оскільки ефективне виконання професійних завдань значною мірою залежить від конструктивної взаємодії, взаємної підтримки та узгодженості дій усіх учасників робочого процесу [38].

Розглянемо також інші фактори, як і на думку К. Малишевої та Т. Зайчикової, можуть призводити до появи професійного вигорання:

Біологічні чинники охоплюють особливості навколишнього середовища, зокрема температурний режим, рівень освітлення, вологість повітря, якість вентиляції, наявність шуму та інші фізичні умови праці, що можуть впливати на самопочуття і працездатність людини.

Медичні чинники пов'язані зі станом фізичного здоров'я фахівця. До них належать наявність хронічних захворювань, погіршення самопочуття під

впливом несприятливих умов середовища, а також негативні наслідки тривалого психологічного напруження та стресу для організму.

Психологічні чинники стосуються особливостей адаптації особистості до професійної діяльності, здатності справлятися з високим рівнем відповідальності, емоційними навантаженнями та професійними викликами, що виникають у процесі роботи.

Соціальні чинники пов'язані з інтеграцією особистості в професійне середовище, налагодженням конструктивної взаємодії з колегами, адаптацією до норм і вимог організації, а також подоланням можливих конфліктів у колективі. Важливу роль відіграє підтримка з боку сім'ї та близького оточення, тоді як їхнє негативне ставлення до професійної діяльності може ускладнювати процес професійної адаптації.

Матеріальні чинники включають рівень фінансового забезпечення, стабільність доходів, житлові умови та можливість забезпечення належного робочого простору. Недостатній рівень матеріального благополуччя, відсутність власного житла або труднощі з орендою житла чи робочого кабінету можуть створювати додаткові джерела стресу та негативно впливати на професійне функціонування фахівця [7;36].

Г. Фройденбергер вважав, що найбільш схильними до вигорання є чуйні, гуманні та ідеалістично налаштовані люди, які водночас характеризуються підвищеною вразливістю та емоційною нестійкістю. Е. Махер серед чинників ризику називає авторитарність та недостатньо розвинену емпатію. К. Шауфелі звертав увагу на зв'язок емоційного вигорання з переживанням соціальної несправедливості, незахищеності та нестабільності. [11].

У публікаціях Г. Сельє виділяються наступні чинники професійного вигорання:

організаційні - пов'язані з управлінням та умовами роботи;

діяльнісні - пов'язані зі змістом та характером діяльності;

особистісні - пов'язані з мотиваційними та індивідуально-психологічними особливостями [11].

Згідно описаного вище, стає зрозумілим, що наявність у людини синдрому професійного вигорання є досить небезпечним явищем, адже впливає на всі сфери її життя. І, зазвичай проявляється, коли є ситуація конфлікту та міжособистісна взаємодія [5, с.119].

Прояв емоційного професійного вигорання має негативний вплив не лише на професійну сферу людини, а й на всі життєві ситуації, на сімейні та стосунки з друзями, звичайне спілкування, як зазначають Г. Дьоміна та О. Melnychuk, конфлікти виникають у сім'ї та на роботі [4, с.228; 55].

О. Якимчук визначає такі фактори професійного вигорання:

- Організаційні, які пов'язані з управлінськими рішеннями та робочими умовами;
- Діяльнісні – обумовлені специфікою професійних обов'язків;
- Особистісні – залежать від індивідуально-психологічних особливостей та мотиваційної сфери фахівця [51, с. 111]

Розпізнавати синдром вигорання можна за такими показниками, у своїх дослідженнях зазначає Н. Білера:

- *Психофізичні прояви* характеризуються хронічним відчуттям втоми, яке зберігається як у ранковий час, так і протягом дня, зниженням швидкості реагування на зміни зовнішнього середовища, погіршенням сприйняття інформації, загальною слабкістю організму та зменшенням рівня фізичної й психічної активності.

- *Психологічні прояви* виявляються у зниженні емоційного тону, виникненні апатії, байдужості до подій навколишнього середовища, почутті пригніченості, смутку та внутрішньої спустошеності. Для таких станів також характерні пасивність, втрата ініціативності, труднощі з організацією діяльності, підвищена дратівливість і схильність до надмірно емоційних реакцій навіть на незначні подразники.

- *Поведінкові прояви* супроводжуються зниженням професійної мотивації, втратою інтересу до роботи, почуттям безперспективності та марності власних зусиль, песимістичним ставленням до майбутнього і невірою в можливість

позитивних змін. Спостерігається зменшення рівня енергійності та ентузіазму щодо професійної діяльності, байдужість до її результатів, а також підвищується ризик формування деструктивних способів подолання стресу, зокрема зловживання алкоголем, тютюнопалінням або іншими психоактивними речовинами [1].

Досліджуваний нами синдром, може об'єднувати декілька стадій свого становлення, кожна з яких характеризується різким переходом від втоми до розчарування, апатії, зневіри у власних силах та здібностях, повної втрати інтересу до власної професії.

Наразі, все частіше є публікації, що синдром виникає і у молоді. Тобто у студентів [18]

У дослідженнях Н. Білери виділено такі стадії:

1. Невротична – коли нервова система виснажена, спостерігаються зниження інтелектуальної та фізичної працездатності;
2. Виникає невротичний розвиток, який проявляється у різкому негативному ставленні до своєї роботи, людина стає проявляти асоціальність;
3. Відбуваються стійкі зміни особистості – які можуть викликати професійну деформацію, проявом чого є жорстокість, цинізм та агресія [1].

У працях зарубіжних дослідників синдром професійного вигорання трактується як трикомпонентна психологічна конструкція, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень.

Емоційне виснаження відображає стан хронічного психоемоційного перенапруження та виснаження внутрішніх ресурсів особистості.

Деперсоналізація проявляється у формуванні емоційної дистанційованості, байдужості та негативного ставлення до людей, з якими пов'язана професійна діяльність.

Редукція особистісних досягнень характеризується зниженням відчуття професійної успішності, сумнівами щодо власної компетентності, втратою віри у значущість власної праці та зменшенням мотивації до професійного розвитку [43 ;44].

Проаналізувавши концепції, можна дійти висновку, що до особистісних особливостей людей, які страждають від синдрому емоційного вигорання, відносяться: гіпервідповідальність, низький рівень емоційного інтелекту, занижена самооцінка, невдоволеність особистим життям, потреба у схваленні та визнанні, алекситимія, дефіцит творчості та рефлексії, вивчена безпомічність, емоційна лабільність, тривожність, невпевненість у собі, екстернальний локус контролю, слабка гнучкість до змін середовища і слабкі навички саморегуляції

1.3. Роль емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання

Емоційна регуляція є одним із ключових психологічних механізмів забезпечення професійного благополуччя та профілактики професійного вигорання представників допомагаючих професій. Вона забезпечує здатність особистості усвідомлювати власні емоційні переживання, контролювати їх прояви та конструктивно керувати ними в процесі професійної взаємодії.

У сучасній психологічній науці емоційну регуляцію розглядають як складний багатокomпонентний процес, що охоплює когнітивні, поведінкові та фізіологічні механізми управління емоційними станами [1; 2; 12]. Саме завдяки цим механізмам людина здатна підтримувати внутрішню психологічну рівновагу, ефективно реагувати на професійні виклики та зберігати продуктивність діяльності навіть за умов тривалого стресового навантаження.

Проблематика емоційної саморегуляції активно досліджується українськими науковцями. Так, В. Гаврилькевич розглядає емоційну саморегуляцію як складну систему психічних процесів, спрямованих на усвідомлення, контроль та корекцію емоційних станів особистості. Науковець наголошує, що ефективна емоційна саморегуляція є важливою передумовою психологічного благополуччя, особистісного розвитку та професійної ефективності [8; 9].

Для представників допомагаючих професій проблема емоційної регуляції має особливе значення, оскільки їхня діяльність передбачає постійний емоційний контакт із людьми, залучення до переживань клієнтів, взаємодію з особами, які перебувають у кризових ситуаціях, а також необхідність надання психологічної підтримки. Тривале функціонування в умовах підвищеного емоційного напруження може спричиняти розвиток професійного вигорання, основними проявами якого є емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної мотивації та відчуття зменшення власних професійних досягнень.

О. Кокун зазначає, що одним із важливих ресурсів збереження професійного здоров'я фахівців соціономічних професій є розвиток навичок психологічної саморегуляції, життєстійкості та резильєнтності [19; 20; 21; 22].

О. Кононенко підкреслює, що здатність особистості ефективно управляти власними емоційними станами сприяє підтриманню професійної ефективності, попередженню психоемоційного виснаження та збереженню внутрішніх ресурсів в умовах інтенсивного професійного навантаження [25].

Розвиток емоційної регуляції відбувається поступово та визначається індивідуальним життєвим досвідом, особливостями соціального середовища, специфікою професійної діяльності та рівнем сформованості рефлексивних здібностей особистості. У професійному середовищі вона виявляється у здатності контролювати власні емоційні реакції, зберігати емоційну рівноваженість у складних обставинах, підтримувати ефективну комунікацію та уникати надмірної емоційної включеності у проблеми клієнтів [11].

На думку Ю. Короцінської, емоційна саморегуляція є багатокомпонентним утворенням, яке поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові механізми управління емоційними станами. Сформованість навичок емоційної саморегуляції забезпечує успішну адаптацію особистості до складних життєвих і професійних ситуацій та сприяє розвитку психологічної стійкості [30, с. 77].

Недостатній розвиток навичок емоційної регуляції може спричиняти підвищення рівня тривожності, емоційне виснаження, труднощі професійної адаптації та формування синдрому професійного вигорання. Працівники, які не

володіють ефективними способами саморегуляції, частіше стикаються з хронічною втомою, дратівливістю, емоційним перенапруженням, втратою професійної мотивації та проблемами у міжособистісних взаєминах.

Особливе значення для розуміння механізмів емоційної саморегуляції мають праці С. Максименка, який розглядає саморегуляцію як важливу складову процесу становлення особистості та реалізації її потенціалу [35]. Науковець підкреслює, що здатність до свідомого контролю власних переживань забезпечує гармонійне функціонування особистості та її успішну адаптацію до вимог професійного середовища.

Важливе місце у профілактиці професійного вигорання займають адаптивні стратегії емоційної регуляції. Ефективними засобами профілактики вигорання є практики усвідомленості, дихальні вправи, методи психологічної релаксації та позитивної самопідтримки. На необхідності розвитку таких навичок у представників соціономічних професій наголошують Л. Коняєва та Н. Соколова, які розглядають емоційну саморегуляцію як одну з провідних складових професійного здоров'я психологів в умовах воєнного часу [27].

Проблему взаємозв'язку емоційної регуляції та емоційного інтелекту досліджує Л. Журавльова, яка розглядає саморегуляцію як один із базових компонентів емоційного інтелекту особистості. На думку дослідниці, здатність людини усвідомлювати та регулювати власні емоції є необхідною умовою конструктивної соціальної взаємодії та ефективного виконання професійних обов'язків [16].

Крім того, емоційна регуляція є важливим чинником розвитку психологічної стійкості та резильєнтності. Т. Титаренко наголошує, що здатність особистості зберігати внутрішню рівновагу та відновлювати психологічні ресурси після стресових подій виступає важливою умовою життєстійкості та психологічного благополуччя [48]. Аналогічної позиції дотримується М. Савчин, який підкреслює роль саморегуляції та відповідального ставлення до власного життя у забезпеченні особистісного розвитку та психологічного здоров'я [45].

В умовах сучасних соціальних викликів, воєнного стану, підвищеного професійного навантаження та постійного контакту з кризовими ситуаціями значення емоційної регуляції як ресурсу психологічного благополуччя суттєво зростає, зазначають Л. Сіпко та Л. Бузницька. Особи, які володіють ефективними стратегіями управління емоціями, демонструють вищий рівень психологічної стійкості, успішніше справляються з професійними труднощами та менш схильні до розвитку синдрому професійного вигорання [46, с. 221].

Таким чином, емоційна регуляція є одним із провідних чинників профілактики професійного вигорання працівників допомагаючих професій. Вона забезпечує підтримання психоемоційної рівноваги, сприяє розвитку психологічної стійкості, підвищує ефективність подолання професійного стресу та підтримує професійну мотивацію. Розвиток навичок емоційної саморегуляції має розглядатися як один із пріоритетних напрямів психопрофілактичної та психокорекційної роботи з представниками допомагаючих професій.

Висновки до розділу 1

У першому розділі кваліфікаційної роботи було здійснено теоретичний аналіз проблеми емоційної регуляції та професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

Визначено, що емоційна регуляція є складним багаторівневим психологічним процесом, який забезпечує здатність особистості усвідомлювати, контролювати та конструктивно виражати власні емоційні стани відповідно до вимог професійної діяльності та життєвих обставин.

Проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення емоційної регуляції, зокрема процесний, розвитковий, клініко-прикладний та соціально-когнітивний підходи, що дозволило розкрити механізми емоційного реагування, психологічної саморегуляції та подолання професійного стресу. Встановлено, що ефективна емоційна регуляція сприяє підтриманню психоемоційної рівноваги, розвитку психологічної стійкості та профілактиці професійного виснаження.

У процесі теоретичного аналізу психологічної сутності синдрому емоційного вигорання з'ясовано, що працівники допомагаючих професій належать до групи підвищеного ризику розвитку емоційного виснаження через високий рівень професійної відповідальності, постійну міжособистісну взаємодію та емоційну включеність у проблеми інших людей. Визначено основні прояви професійного вигорання, серед яких емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, зниження професійної мотивації та професійна дезадаптація. Також було проаналізовано чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання, зокрема високий рівень професійного стресу, емоційне перенапруження, недостатній розвиток навичок саморегуляції, занижену самооцінку, підвищену тривожність та труднощі емоційного самоконтролю.

Особливу увагу у розділі приділено ролі емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання. Встановлено, що сформовані навички емоційної

саморегуляції є важливим психологічним ресурсом підтримання професійного благополуччя, психологічної стійкості та психічного здоров'я працівників допомагаючих професій. Визначено, що використання адаптивних стратегій емоційної регуляції, зокрема когнітивної переоцінки, майндфулнес-практик, психологічної самопідтримки та релаксаційних технік, сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, профілактиці емоційного виснаження та підтриманню професійної ефективності. Водночас недостатній рівень емоційної регуляції може призводити до розвитку хронічного стресу, професійної деформації та синдрому професійного вигорання.

Таким чином, результати теоретичного аналізу дозволяють стверджувати, що емоційна регуляція виступає одним із ключових чинників профілактики професійного вигорання у працівників допомагаючих професій. Розвиток навичок емоційної саморегуляції сприяє підвищенню психологічної стійкості, підтриманню професійної мотивації, ефективному подоланню професійного стресу та збереженню психоемоційного благополуччя особистості. Отримані теоретичні положення стали основою для організації та проведення емпіричного дослідження особливостей емоційної регуляції та проявів професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФІЛАКТИЦІ ВИГОРЯННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ

2.1. Організація та методи дослідження

Будь-яке наукове дослідження потребує чіткої організації, послідовного планування та розроблення програми реалізації, оскільки саме системний підхід забезпечує досягнення поставленої мети та виконання основних завдань дослідження. Емпірична частина нашого дослідження була розпочата після визначення проблематики, формулювання мети, завдань та добору відповідного психодіагностичного інструментарію.

Емпірична частина дослідження реалізовувалася упродовж лютого–квітня 2026 року. Відповідно до мети та завдань кваліфікаційної роботи було виокремлено декілька основних етапів дослідницької діяльності.

Організаційний етап передбачав планування дослідження, визначення календарних термінів його реалізації, розроблення загального дизайну дослідження, уточнення об'єкта, предмета, мети та завдань роботи, а також добір психодіагностичних методик для вивчення особливостей емоційної регуляції та проявів професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

Інформаційний етап був пов'язаний із відбором, ґрунтовним аналізом та систематизацією наукової літератури з проблематики емоційної регуляції, професійного стресу та синдрому емоційного вигорання.

Особливу увагу було приділено сучасним зарубіжним та українським дослідженням, що висвітлюють психологічні чинники виникнення вигорання у представників допомагаючих професій, а також значення навичок емоційної саморегуляції у профілактиці психоемоційного виснаження.

Дослідницький етап включав створення Google-форм для проведення онлайн-опитування, організацію емпіричного дослідження, збір первинних даних, їх систематизацію та математично-статистичне опрацювання отриманих

результатів. У процесі дослідження було проаналізовано показники емоційної регуляції, професійного стресу та рівня емоційного вигорання респондентів.

Аналітичний етап полягав в інтерпретації та узагальненні отриманих емпіричних результатів, виявленні психологічних закономірностей і взаємозв'язків між рівнем емоційної регуляції та проявами професійного вигорання. На цьому етапі було здійснено аналіз особливостей емоційного реагування працівників допомагаючих професій, визначено роль емоційної саморегуляції у зниженні психоемоційного напруження та профілактиці професійного виснаження.

Практичний етап передбачав розроблення практичних рекомендацій та психопрофілактичних заходів, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції, підвищення психологічної стійкості та профілактику професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

Усього дослідженням було охоплено 26 респондентів – працівників допомагаючих професій віком від 23 до 35 років. До вибірки увійшли фахівці, професійна діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, емоційним навантаженням та необхідністю постійного надання психологічної або ж соціальної підтримки іншим людям.

Під час організації емпіричного дослідження виникали певні труднощі, пов'язані із професійною зайнятістю респондентів, високим рівнем робочого навантаження та обмеженим часом для участі в опитуванні. Проте використання онлайн-формату дало змогу забезпечити доступність дослідження та оперативно зібрати необхідний емпіричний матеріал.

Підбір і обґрунтування методичного забезпечення емпіричного дослідження є важливим завданням, адже факт стандартизованості методик забезпечує якість самого дослідження та висновків, які буде зроблено на основі отриманого матеріалу.

Відповідно до мети дослідження нашу увагу привернули такі методики:

а) методика діагностики синдрому вигорання (MBI) (К. Масlach, С. Джексон) (в адаптації Т. Титаренко, О. Кляпець, 2007);

б) Утрехтська шкала залученості в роботу (UWES) (В. Шауфелі, А. Беккер) (в адаптації Л. Карамушка та співавт., 2018) - для визначення протилежні емоційному вигоранню прояви особистості у трудовій діяльності

Методика діагностики синдрому вигорання (Maslach Burnout Inventory –MBI) – це одна з найбільш відомих і широко застосовуваних методик для вивчення синдрому емоційного вигорання у працівників різних професійних сфер. Методику було розроблено К. Маслач і С. Джексон ще у 1981 році та перевірена великою кількістю досліджень, переведено на десятки мов, адаптовано та стандартизовано, що підтверджує її відповідність. Що стосується перекладу та стандартизації для україномовної спільноти, то немає джерел, які б демонстрували проведення цієї методики через усі процедури стандартизації, а є лише опублікування методики авторитетними для українських психологів науковцями (М. Карамушка, Т. Титаренко).

Опитувальник включає 22 пункти, за якими можливе визначення значень за трьома шкалами, що характеризують емоційне вигорання відповідно до моделі К. Маслач, а саме: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція професійних досягнень».

«Емоційне виснаження» характеризується переживанням пониженого емоційного тону, підвищеної психічної виснаженості та афективної лабільності, втрати інтересу та позитивних почуттів до оточуючих, відчуття «перенасиченості» роботою, незадоволеністю життям загалом.

«Деперсоналізація» проявляється в емоційній відстороненості та байдужості, формальному виконанні професійних обов'язків без особистісного включення та співпереживання, а в окремих випадках – у негативізмі та цинічному відношенні. На поведінковому рівні «деперсоналізація» проявляється у зарозумілій поведінці, використанні професійного сленгу, гумору, ярликів. А в контексті синдрому вигорання «деперсоналізація» передбачає формування особливих, деструктивних взаємин із оточуючими людьми.

«Редукція професійних досягнень» відбиває ступінь задоволеності працівника собою, як особистістю і як професіоналом. Заперечливе значення

цього показника відображає тенденцію до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності і, як наслідок, – зниження професійної мотивації, наростання негативізму щодо службових обов'язків, тенденцію до зняття з себе відповідальності, до ізоляції від оточуючих, усунення та неучасть, уникнення роботи спочатку психологічно а потім фізично.

Психодіагностичний інструмент **«Утрехтська шкала залученості в роботу» (UWES, 2004)** було розроблено В. Шауфелі у співпраці з колегами. Шкала складається з 17 питань. Цей опитувальник схожий MBI, має аналогічну інструкцію та 7-бальні оціночні шкали, але пункти мають винятково позитивні формулювання.

Її розробив Wilmar Schaufeli – нідерландський психолог, професор Утрехтського університету. Методика була створена у Нідерландах і є однією з найвідоміших міжнародних методик для дослідження залученості у професійну діяльність.

UWES активно використовується у: організаційній психології; психології праці; дослідженнях професійного благополуччя; вивченні професійного вигорання та ресурсів особистості.

Як і вигорання, залученість характеризується трьома вимірами:

- енергійність, сила, бадьорість (vigor) – характеризується високим рівнем енергії, витривалості та «ментальної гнучкості» в процесі роботи, готовністю докласти зусилля до праці, а також наполегливістю в ситуаціях виникнення труднощів;

- самовідданість (dedication) – характеризує психологічну прихильність до роботи, змістовно об'єднану з відчуттям причетності, значущості своєї праці, натхнення, гордості, прийняттям викликів;

- заглибленість, поглинення діяльністю (absorption) – представляє повну концентрацію та зосередження на роботі, внаслідок чого людина не помічає плину часу, їй важко «відірватися» від діяльності [64].

Енергійність та ентузіазм вважаються безпосередніми протилежностями вимірів виснаження та цинізму. При цьому протилежність третьому аспекту

вигорання – професійна неефективність – не включається в концепцію залучення. Стан занурення і щасливого захоплення роботою (поглиненість) розглядається як окрема ознака, не пов’язана з відчуттям компетентності і досягнень.

Даних про адаптацію та стандартизацію цієї методики для української спільноти не знайдено.

Отже для дослідження особливостей емоційного вигорання серед працівників допомагаючих професій було підібрано відповідний психодіагностичний інструментарій.

2.2. Аналіз отриманих результатів дослідження

Усі отримані відповіді за допомогою гугл-форми були опрацьовані згідно з ключами до методик та внесено у таблиці для того, щоб провести відповідну обробку результатів.

Насамперед, нами було розраховано відсоткові співвідношення показників емпіричного дослідження, які представлено відповідно у таблицях (табл. 2.2-2.5).

У таблиці 2.2.1. відображено відсоткові співвідношення емпіричних результатів, отриманих за допомогою методики діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) (К. Маслач, С. Джексон).

Таблиця 2.2.1.

Показники за методикою діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) (К. Маслач, С. Джексон).

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Дуже високий
	N - %	N - %	N - %	N - %
Емоційне виснаження	4 (15%)	13 (50%)	8 (31%)	1 (3,8%)
Деперсоналізація	0	15 (58%)	7 (27%)	4 (15%)
Редукція	7 (27%)	10 (38%)	6 (23%)	3 (11,5%)

особистих досягнень				
--------------------------------	--	--	--	--

Для кращого розуміння отриманих результатів дослідження, показники за таблицею 2.2.1. представлено у вигляді діаграми (Рис.2.2.1.).



Рис.2.2.1. Показники за методикою діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) (К. Масlach, С. Джексон), у %.

Аналіз результатів емпіричного дослідження за методикою діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) Christina Maslach та Susan Jackson дозволив визначити особливості прояву професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

У дослідженні взяли участь 26 респондентів віком від 23 до 58 років, професійна діяльність яких пов'язана з постійною міжособистісною взаємодією, емоційним навантаженням та необхідністю надання психологічної або соціальної підтримки іншим людям.

Отримані результати, представлені у таблиці 2.2.1 та на рисунку 2.2.1, свідчать про наявність у значної частини респондентів виражених проявів

емоційного вигорання за всіма трьома основними субшкалами: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень».

Аналіз показників за шкалою «Емоційне виснаження» засвідчив, що лише у 4 респондентів (15%) виявлено *низький рівень емоційного виснаження*, тоді як у 13 осіб (50%) діагностовано *середній рівень*, у 8 осіб (31%) – *високий*, а в 1 респондента (3,8%) — *дуже високий рівень*. Отримані результати свідчать про те, що більше третини працівників допомагаючих професій переживають виражене психоемоційне виснаження, яке проявляється у хронічній втомі, емоційному перенапруженні, зниженні психічної енергії та відчутті виснаженості від професійної діяльності. Для працівників допомагаючих професій такі прояви є особливо небезпечними, оскільки їхня професійна діяльність потребує постійної емоційної включеності, емпатії та психологічної підтримки інших людей. *Високий рівень емоційного виснаження* може супроводжуватися зниженням працездатності, дратівливістю, втратою професійної мотивації та труднощами емоційної саморегуляції.

Середній рівень емоційного виснаження, який виявлено у половини респондентів, свідчить про наявність помірного психоемоційного навантаження, що ще не набуло критичного характеру, однак може поступово посилюватися за відсутності ефективних механізмів психологічного відновлення. Працівники з такими показниками можуть періодично переживати втому, емоційне перенапруження та труднощі у підтриманні внутрішнього ресурсу, особливо в умовах високої професійної відповідальності та постійного контакту з людьми.

Особливої уваги заслуговують результати за шкалою «Деперсоналізація». *Низький рівень* за цією шкалою не був виявлений у жодного респондента, що свідчить про поширеність тенденцій емоційного дистанціювання серед працівників допомагаючих професій. *Середній рівень деперсоналізації* зафіксовано у 15 осіб (58%), *високий* — у 7 осіб (27%), а *дуже високий* — у 4 респондентів (15%). Отримані результати вказують на те, що значна частина досліджуваних демонструє схильність до формалізації професійних взаємин, емоційного відсторонення та психологічного дистанціювання від клієнтів або

колег. У контексті допомагаючих професій деперсоналізація може проявлятися у байдужості до переживань інших людей, зниженні емпатійності, формальному виконанні професійних обов'язків, використанні цинізму або іронії як механізму психологічного захисту.

Наявність високого та дуже високого рівнів деперсоналізації у 42% респондентів є тривожним показником, оскільки це може свідчити про розвиток професійної деформації особистості. Такі працівники можуть втрачати емоційний контакт із людьми, демонструвати зниження чутливості до проблем клієнтів та емоційне «відключення» як спосіб захисту від постійного психологічного навантаження. Подібні прояви негативно впливають не лише на психологічне благополуччя самих працівників, а й на якість надання психологічної, соціальної чи медичної допомоги.

Аналіз результатів за шкалою «Редуція особистих досягнень» показав, що *низький рівень* цього показника виявлено у 7 осіб (27%), *середній* — у 10 респондентів (38%), *високий* — у 6 осіб (23%), а *дуже високий* — у 3 респондентів (11,5%). Отримані результати свідчать про те, що значна частина працівників допомагаючих професій схильна до негативної оцінки власної професійної компетентності, сумнівів щодо ефективності своєї діяльності та зниження задоволеності професійними досягненнями.

Високі показники редуції особистих досягнень можуть супроводжуватися відчуттям професійної неспроможності, зниженням самооцінки, втратою мотивації до професійного розвитку та відчуттям незначущості власної праці. Для працівників допомагаючих професій такі переживання є особливо небезпечними, оскільки їхня професійна ефективність значною мірою залежить від внутрішньої впевненості, емоційної стійкості та усвідомлення значущості своєї діяльності.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що у більшості респондентів спостерігаються середні та високі показники емоційного вигорання за всіма основними шкалами методики МВІ. Особливо вираженими виявилися прояви емоційного виснаження та деперсоналізації, що свідчить про

значне психоемоційне навантаження, характерне для працівників допомагаючих професій. Отримані результати підтверджують важливу роль емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання та свідчать про необхідність розроблення психопрофілактичних програм, спрямованих на розвиток навичок емоційної саморегуляції, психологічної стійкості та підтримання професійного благополуччя працівників допомагаючих професій.

Наступними, розглянемо інтерпретацію отриманих результатів за допомогою методики діагностики **Утрехтської шкали залученості в роботу В. Шауфелі та В. Беккер**, які представлено у табл. 2.2.2.

Таблиця 2.2.2.

Відсоткові співвідношення за рівнями показників за методикою Утрехтської шкали залученості в роботу В. Шауфелі та В. Беккер.

Шкали залученості в роботу	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Енергійність	11	42,3%	10	38,4%	5	19,2%
Відданість	9	34,6%	13	50%	4	15,4%
Заглибленість	2	7,7%	18	69,2%	6	23%

Для кращого представлення отриманих результатів таблиці 2.2.2, їх продемонстровано за допомогою діаграми (рис.2.2.2).

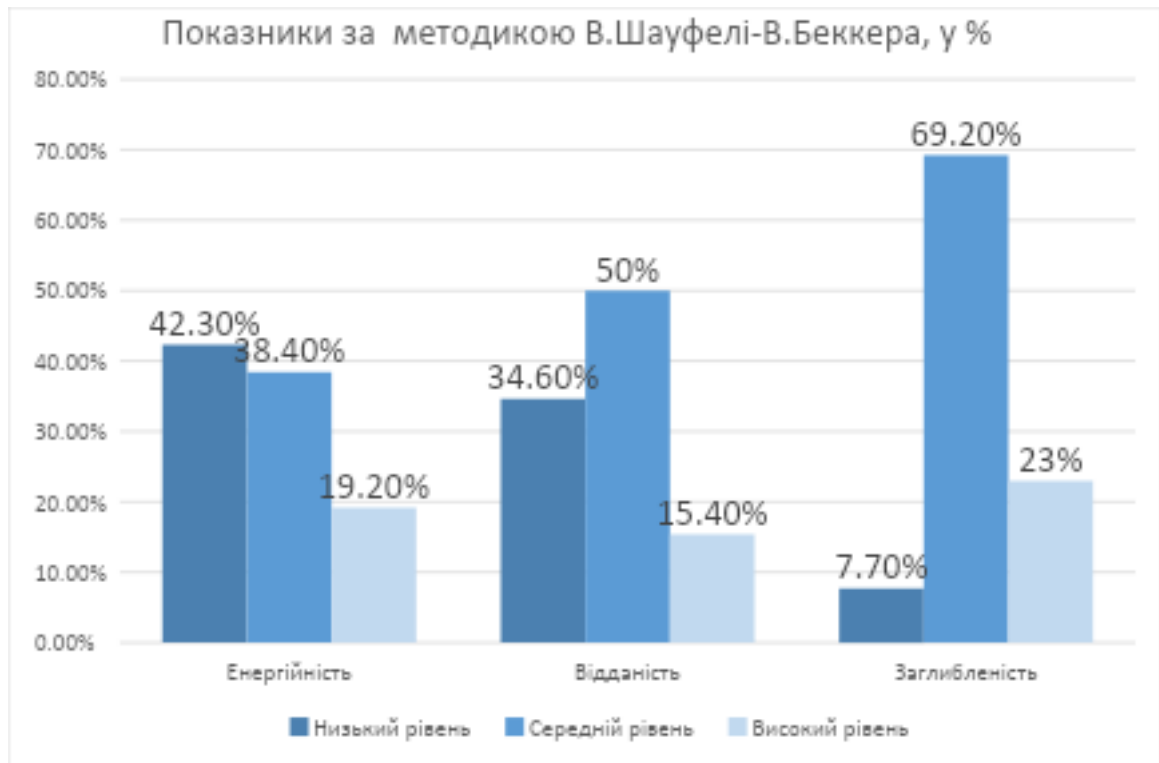


Рис.2.2.2. Показники за рівнями показників за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу В. Шауфелі-В. Беккера», у %.

Аналіз результатів емпіричного дослідження за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» (UWES) Wilmar Schaufeli та Arnold Bakker дозволив визначити особливості професійної залученості працівників допомагаючих професій та встановити рівень їх психологічного включення у професійну діяльність.

Залученість у професійну діяльність розглядається як позитивний психоемоційний стан, який характеризується високим рівнем енергійності, психологічної відданості професії та здатності до повного занурення у професійну діяльність. Для працівників допомагаючих професій показники залученості є надзвичайно важливими, оскільки саме вони значною мірою визначають рівень професійної мотивації, психологічної стійкості, задоволеності роботою та здатності ефективно взаємодіяти з людьми в умовах емоційного навантаження.

Аналіз результатів за шкалою «Енергійність» показав, що *низький рівень енергійності* виявлено у 11 респондентів (42,3%), середній рівень – у 10 осіб

(38,4%), а *високий* - лише у 5 респондентів (19,2%). Отримані результати свідчать про те, що майже половина досліджуваних працівників допомагаючих професій характеризуються недостатнім рівнем психоемоційної енергії, зниженням внутрішнього ресурсу та труднощами у підтриманні професійної активності в умовах постійного емоційного навантаження.

Низький рівень енергійності може проявлятися у швидкій втомлюваності, зниженні працездатності, труднощах у підтриманні професійної мотивації, емоційній виснаженості та зменшенні психологічної стійкості до стресових ситуацій. Для працівників допомагаючих професій такі прояви є особливо небезпечними, оскільки їхня діяльність потребує постійної активної взаємодії з людьми, емоційної включеності та здатності надавати підтримку іншим навіть в умовах власного психоемоційного напруження.

Середній рівень енергійності, який виявлено у 38,4% респондентів, свідчить про відносно стабільний рівень професійної активності та здатності підтримувати працездатність у звичних умовах професійної діяльності. Водночас такі працівники можуть відчувати періодичне виснаження, потребу у психологічному відновленні та труднощі у збереженні високої мотивації в умовах тривалого професійного навантаження.

Високий рівень енергійності, який виявлено лише у 19,2% респондентів, характеризує працівників із високим рівнем психічної активності, професійної витривалості та здатності ефективно долати професійні труднощі. Такі особи демонструють високий рівень внутрішньої мотивації, психологічної гнучкості та здатності підтримувати стабільний емоційний стан навіть у складних професійних ситуаціях.

Аналіз результатів за шкалою «Відданість» засвідчив, що *низький рівень відданості професійній діяльності* виявлено у 9 респондентів (34,6%), *середній* - у 13 осіб (50%), а *високий* - у 4 респондентів (15,4%). Отримані результати свідчать про те, що лише незначна частина досліджуваних демонструє високий рівень психологічної прихильності до професійної діяльності, відчуття значущості своєї праці та професійного натхнення.

Низький рівень відданості може проявлятися у зниженні професійної мотивації, втраті інтересу до роботи, емоційному дистанціюванні від професійної діяльності та зменшенні відчуття професійної значущості. Працівники з такими показниками можуть частіше переживати професійне розчарування, сумніви щодо цінності власної праці та труднощі у підтриманні внутрішньої зацікавленості професійною діяльністю.

Середній рівень відданості, який домінує серед респондентів, свідчить про наявність відносно стабільного професійного інтересу та усвідомлення значущості власної діяльності. Водночас такі працівники можуть бути вразливими до професійного виснаження у ситуаціях тривалого стресу, недостатньої підтримки або надмірного емоційного навантаження.

Високий рівень відданості характеризує працівників, які демонструють високий рівень професійного ентузіазму, психологічної включеності у діяльність та відчуття професійної самореалізації. Такі особи зазвичай сприймають свою професію як важливу складову власного життя, проявляють ініціативність, зацікавленість та готовність долати професійні труднощі.

Особливої уваги заслуговують результати за шкалою «Заглибленість». *Низький рівень заглибленості у професійну діяльність* виявлено лише у 2 респондентів (7,7%), *середній рівень* - у 18 осіб (69,2%), а *високий* - у 6 респондентів (23%). Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників допомагаючих професій здатні підтримувати достатній рівень концентрації уваги та включеності у професійну діяльність.

Середній рівень заглибленості свідчить про здатність працівників зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків, підтримувати робочу активність та зберігати продуктивність у професійній діяльності. Водночас така включеність ще не супроводжується високим рівнем психологічного захоплення професійною діяльністю чи відчуттям повної самореалізації у професії.

Високий рівень заглибленості характеризує працівників, які демонструють повну концентрацію на професійній діяльності, високий рівень включеності у робочий процес та здатність відчувати психологічне задоволення від виконання

професійних завдань. Такі працівники, як правило, мають більш високий рівень професійної мотивації, внутрішньої зацікавленості та психологічної стійкості до професійних труднощів.

Узагальнюючи результати дослідження за методикою UWES, можна зробити висновок, що у більшості працівників допомагаючих професій переважають середні показники професійної залученості за всіма трьома шкалами. Водночас значна частина респондентів демонструє низький рівень енергійності та відданості професійній діяльності, що може свідчити про наявність психоемоційного виснаження, зниження професійної мотивації та недостатній рівень психологічних ресурсів для ефективного подолання професійного стресу.

Отримані результати підтверджують важливість розвитку навичок емоційної регуляції, психологічної самопідтримки та професійного відновлення як важливих чинників профілактики емоційного вигорання у працівників допомагаючих професій.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження за двома психодіагностичними методиками: методикою діагностики синдрому емоційного вигорання MBI К Масlach і С. Джексона та Утрехтською шкалою залученості в роботу (UWES) В. Шауфелі та А. Беккера, можна зробити висновок про наявність взаємозв'язку між рівнем професійного вигорання та особливостями професійної залученості працівників допомагаючих професій.

Результати за методикою MBI засвідчили, що значна частина респондентів демонструє середній та високий рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Особливо вираженими виявилися показники емоційного виснаження та деперсоналізації, що свідчить про високий рівень психоемоційного навантаження, характерний для працівників допомагаючих професій.

У багатьох респондентів спостерігаються ознаки хронічної втоми, емоційного перенапруження, психологічного дистанціювання від інших людей, формалізації професійних взаємин та зниження емоційної включеності у

професійну діяльність. Також частина досліджуваних демонструє тенденцію до негативної оцінки власної професійної компетентності та зниження задоволеності результатами своєї праці.

Водночас результати за методикою UWES показали, що у більшості респондентів переважає середній рівень професійної залученості за шкалами «Енергійність», «Відданість» та «Заглибленість». Це свідчить про те, що, попри наявність ознак емоційного виснаження, значна частина працівників зберігає професійний інтерес, відповідальне ставлення до роботи та здатність до професійного включення у діяльність. Проте виявлені низькі показники енергійності та відданості у частини респондентів можуть свідчити про поступове виснаження внутрішніх психологічних ресурсів, зниження професійної мотивації та ризик подальшого розвитку професійного вигорання.

Порівняльний аналіз результатів двох методик дозволяє стверджувати, що високий рівень професійного вигорання супроводжується зниженням професійної залученості, емоційної активності та психологічної стійкості працівників допомагаючих професій. Натомість сформовані навички емоційної регуляції, здатність до емоційного самоконтролю, підтримання професійної мотивації та використання адаптивних способів подолання стресу виступають важливими чинниками профілактики професійного вигорання та підтримання професійного благополуччя особистості.

Отримані результати підтверджують важливу роль емоційної регуляції у збереженні психічного здоров'я працівників допомагаючих професій та свідчать про необхідність розроблення психопрофілактичних програм, спрямованих на розвиток навичок емоційної саморегуляції, психологічної стійкості, емоційної компетентності та підтримання професійної залученості в умовах тривалого психоемоційного навантаження.

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційної регуляції та профілактики вигорання у працівників допомагаючих професій

Результати емпіричного дослідження, проведеного за методиками діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) та «Утрехтська шкала залученості в роботу» (UWES), засвідчили наявність у значної частини працівників допомагаючих професій середнього та високого рівнів емоційного виснаження, деперсоналізації, зниження професійної мотивації, а також недостатнього рівня енергійності та професійної відданості. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває впровадження практичних заходів, спрямованих на розвиток емоційної регуляції як важливого ресурсу профілактики професійного вигорання.

Одним із ключових напрямів профілактики емоційного вигорання є формування навичок усвідомлення власного емоційного стану. Працівникам допомагаючих професій рекомендується регулярно здійснювати самоаналіз власних емоційних реакцій, рівня психоемоційного напруження та професійного виснаження.

З цією метою доцільним є ведення «щоденника емоцій», у якому фіксуються ситуації професійного стресу, емоційні переживання, способи реагування та рівень психологічного самопочуття. Така практика сприяє розвитку емоційної усвідомленості, своєчасному виявленню ознак виснаження та формуванню навичок психологічної саморегуляції.

Важливим компонентом профілактики вигорання є розвиток навичок емоційного самоконтролю та зниження рівня психоемоційного перенапруження. Для цього доцільно використовувати дихальні вправи, техніки м'язової релаксації, методи аутогенного тренування та практики mindfulness. Особливо ефективними можуть бути короткі вправи на усвідомлене дихання, які допомагають знизити рівень внутрішньої напруги, стабілізувати емоційний стан та відновити психологічну рівновагу в умовах професійного стресу.

Працівникам допомагаючих професій рекомендується впроваджувати регулярні психоемоційні паузи упродовж робочого дня. З огляду на високий рівень емоційного виснаження, виявлений у значної частини респондентів, необхідним є дотримання режиму праці та відпочинку, уникнення тривалого емоційного перенапруження та забезпечення можливостей для психологічного відновлення. Навіть короточасні перерви, прогулянки, зміна виду діяльності або вправи на релаксацію можуть сприяти зниженню рівня втоми та профілактиці хронічного виснаження.

Особливу увагу слід приділяти розвитку навичок емоційної дистанції без втрати емпатійності. Результати дослідження показали поширеність проявів деперсоналізації серед працівників допомагаючих професій, що може свідчити про використання емоційного відсторонення як захисного механізму.

У зв'язку з цим доцільним є навчання працівників навичкам конструктивного встановлення професійних меж, збереження психологічної дистанції та уникнення надмірного емоційного залучення у проблеми клієнтів.

Для підтримання професійної мотивації та зниження проявів редукції особистих досягнень рекомендується використовувати методи позитивної професійної рефлексії. Працівникам варто регулярно аналізувати власні професійні успіхи, досягнення та позитивні результати роботи. Ефективним може бути створення «карти професійних ресурсів», у якій фіксуються сильні сторони особистості, професійні компетентності, успішні випадки професійної допомоги та позитивний досвід взаємодії з клієнтами.

Важливим чинником профілактики вигорання є підтримання високого рівня професійної залученості. Для цього працівникам допомагаючих професій рекомендується брати участь у професійних тренінгах, супервізіях, групах професійної підтримки та програмах підвищення кваліфікації. Такі форми професійної взаємодії сприяють розвитку професійної компетентності, зміцненню відчуття професійної значущості та зниженню ризику емоційного виснаження.

Особливої уваги потребує розвиток навичок самопідтримки та турботи про власне психічне здоров'я. Працівникам допомагаючих професій доцільно формувати індивідуальні ресурси психологічного відновлення: підтримувати фізичну активність, дотримуватися режиму сну, забезпечувати якісний відпочинок, приділяти увагу хобі та діяльності, яка приносить позитивні емоції. Важливим є також підтримання балансу між професійним та особистим життям.

З метою профілактики професійного вигорання доцільним є впровадження у професійне середовище психоедукаційних програм, спрямованих на формування навичок емоційної регуляції, стресостійкості та психологічної самодопомоги. Такі програми можуть включати тренінги емоційного інтелекту, навчання технікам подолання стресу, розвиток навичок конструктивної комунікації та методів профілактики психоемоційного виснаження.

Важливим напрямом профілактичної роботи є організаційна підтримка працівників допомагаючих професій. Керівникам установ рекомендується створювати сприятливий психологічний клімат у колективі, підтримувати відкриту комунікацію, забезпечувати можливість професійного розвитку та впроваджувати заходи психологічної підтримки персоналу. Наявність підтримувального професійного середовища сприяє підвищенню рівня професійної залученості та зниженню ризику розвитку емоційного вигорання.

Отже, розвиток емоційної регуляції виступає важливим психологічним ресурсом профілактики професійного вигорання у працівників допомагаючих професій. Формування навичок усвідомлення власних емоцій, психологічної саморегуляції, підтримання професійної мотивації та забезпечення умов для психоемоційного відновлення сприятиме підвищенню психологічної стійкості, професійного благополуччя та ефективності професійної діяльності представників допомагаючих професій.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження та розроблені практичні рекомендації, можна стверджувати, що їх впровадження має важливе значення для профілактики професійного вигорання та підтримання психологічного благополуччя працівників допомагаючих професій. Отримані

результати за методикою діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) та Утрехтською шкалою залученості в роботу (UWES) засвідчили наявність у значної частини респондентів середнього та високого рівнів емоційного виснаження, деперсоналізації й зниження професійної мотивації, що підтверджує необхідність розвитку навичок емоційної регуляції як важливого психологічного ресурсу подолання професійного стресу.

Основною метою запропонованих практичних рекомендацій є розвиток у працівників допомагаючих професій навичок емоційної саморегуляції, підвищення рівня психологічної стійкості, формування адаптивних способів подолання професійного стресу та попередження розвитку емоційного виснаження. Практичні рекомендації спрямовані на вдосконалення емоційної компетентності, розвиток усвідомленого ставлення до власних емоційних станів, формування навичок психологічного відновлення та підтримання внутрішніх професійних ресурсів в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії та високого психоемоційного навантаження.

Виконання запропонованих практичних рекомендацій сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, тривожності та психоемоційного перенапруження, підвищенню рівня професійної залученості, емоційної стійкості та професійної мотивації працівників допомагаючих професій. Очікується, що розвиток навичок емоційної регуляції дозволить працівникам ефективніше долати професійні труднощі, підтримувати конструктивну взаємодію з іншими людьми, уникати професійної деформації та зберігати психологічну рівновагу у стресових ситуаціях.

Водночас систематичне застосування технік емоційної саморегуляції, релаксаційних вправ, майндфулнес-практик, дихальних технік та способів психологічної самопідтримки сприятиме покращенню психічного здоров'я, відновленню внутрішніх ресурсів особистості та підвищенню загального рівня професійного благополуччя. Реалізація запропонованих рекомендацій також матиме позитивний вплив на якість професійної діяльності працівників допомагаючих професій, оскільки емоційно стійкий фахівець здатний більш

ефективно здійснювати професійні обов'язки, підтримувати емпатійну взаємодію та забезпечувати якісну психологічну, соціальну чи консультативну допомогу іншим людям.

Таким чином, запропоновані практичні рекомендації мають не лише психопрофілактичне, а й психокорекційне значення, оскільки спрямовані на підтримання психоемоційного благополуччя, збереження професійної ефективності та профілактику професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

Висновки до розділу 2

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження емоційної регуляції у профілактиці вигорання працівників допомагаючих професій, слід зазначити, що проведене дослідження дало змогу виявити важливі психологічні особливості прояву професійного вигорання та рівня професійної залученості у досліджуваних респондентів.

У процесі дослідження було обґрунтовано організацію емпіричної роботи, здійснено підбір психодіагностичного інструментарію та проведено аналіз отриманих результатів за допомогою методики діагностики синдрому емоційного вигорання MBI (К. Масlach, С. Джексон) та методики «Утрехтська шкала залученості в роботу» (UWES) В. Шауфелі та А. Беккера.

Отримані результати дозволили встановити, що для значної частини працівників допомагаючих професій характерними є середній та високий рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Це свідчить про високий рівень психоемоційного навантаження, який супроводжує професійну діяльність представників допомагаючих професій та негативно впливає на їх психологічне благополуччя.

Аналіз результатів за шкалами професійної залученості показав, що у більшості респондентів переважає середній рівень енергійності, відданості професійній діяльності та заглибленості у робочий процес. Водночас значна

частина досліджуваних продемонструвала низькі показники енергійності та професійної відданості, що може свідчити про недостатній рівень внутрішніх психологічних ресурсів, емоційне виснаження та зниження професійної мотивації.

Результати дослідження підтвердили важливу роль емоційної регуляції як одного з ключових чинників профілактики професійного вигорання. Встановлено, що здатність до усвідомлення власних емоцій, емоційного самоконтролю, психологічного відновлення та підтримання професійної мотивації сприяє зниженню рівня психоемоційного виснаження та підвищенню професійної стійкості працівників допомагаючих професій.

На основі отриманих емпіричних результатів було розроблено практичні рекомендації, спрямовані на розвиток навичок емоційної регуляції, профілактику емоційного виснаження, підтримання професійної залученості та психологічного благополуччя працівників допомагаючих професій. Запропоновані психопрофілактичні заходи можуть бути використані у діяльності практичних психологів, керівників установ та фахівців соціономічної сфери з метою збереження психічного здоров'я працівників та підвищення ефективності їх професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було здійснено теоретичне та емпіричне дослідження ролі емоційної регуляції у профілактиці професійного вигорання працівників допомагаючих професій.

Актуальність обраної теми зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на представників соціономічної сфери, професійна діяльність яких передбачає постійну емоційну взаємодію з людьми, високий рівень відповідальності та необхідність психологічної підтримки інших. У процесі дослідження було досягнуто поставленої мети та виконано основні завдання роботи.

У ході виконання першого завдання було проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення емоційної регуляції та професійного вигорання у психологічній науці. Встановлено, що емоційна регуляція є складним багаторівневим психологічним процесом, який забезпечує здатність особистості усвідомлювати, контролювати та конструктивно виражати власні емоційні стани відповідно до вимог професійної діяльності та життєвих обставин. Проаналізовано процесний, розвитковий, клініко-прикладний та соціально-когнітивний підходи до вивчення емоційної регуляції, що дозволило визначити її важливу роль у підтриманні психологічної стійкості та профілактиці професійного вигорання.

Виконання другого завдання дало змогу визначити психологічні особливості професійного вигорання працівників допомагаючих професій. З'ясовано, що представники допомагаючих професій належать до групи підвищеного ризику розвитку емоційного виснаження через високий рівень професійної відповідальності, постійне емоційне навантаження та необхідність інтенсивної міжособистісної взаємодії.

Встановлено, що основними проявами професійного вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, зниження професійної мотивації та професійна дезадаптація. Також було визначено

психологічні чинники, що сприяють розвитку вигорання, серед яких недостатній рівень емоційної саморегуляції, підвищена тривожність, емоційне перенапруження, низька стресостійкість та труднощі емоційного самоконтролю.

У процесі виконання третього завдання було проведено емпіричне дослідження рівня емоційної регуляції, професійної залученості та проявів професійного вигорання у працівників допомагаючих професій.

За результатами дослідження встановлено, що значна частина респондентів демонструє середній та високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Отримані результати свідчать про наявність у працівників допомагаючих професій вираженого психоемоційного навантаження, що негативно впливає на їхнє психологічне благополуччя та професійну ефективність. Дослідження показало, що недостатній рівень навичок емоційної регуляції пов'язаний із вищими показниками професійного вигорання та зниженням професійної залученості.

У межах виконання четвертого завдання було виявлено роль емоційної регуляції у профілактиці емоційного виснаження та професійної дезадаптації. Встановлено, що сформовані навички емоційної саморегуляції виступають важливим психологічним ресурсом підтримання професійного благополуччя, психологічної стійкості та психічного здоров'я працівників допомагаючих професій.

Використання адаптивних стратегій емоційної регуляції, зокрема когнітивної переоцінки, психологічної самопідтримки, релаксаційних технік та майндфулнес-практик, сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, ефективному подоланню професійного стресу та профілактиці професійного вигорання. Водночас недостатній рівень емоційної регуляції може призводити до хронічного стресу, професійної деформації та емоційного виснаження.

У ході реалізації п'ятого завдання було розроблено практичні рекомендації щодо розвитку навичок емоційної регуляції та профілактики професійного вигорання працівників допомагаючих професій. Запропоновані рекомендації спрямовані на розвиток емоційної самосвідомості, підвищення рівня

психологічної стійкості, формування навичок конструктивного подолання стресу та підтримання психоемоційної рівноваги у професійній діяльності. Практичне значення роботи полягає у можливості використання отриманих результатів практичними психологами, керівниками установ та фахівцями соціономічної сфери для організації психопрофілактичної роботи, розроблення програм психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання.

Отже, результати проведеного дослідження підтвердили, що емоційна регуляція є одним із ключових чинників профілактики професійного вигорання у працівників допомагаючих професій. Розвиток навичок емоційної саморегуляції сприяє підтриманню професійної мотивації, підвищенню психологічної стійкості, ефективному подоланню професійних труднощів та збереженню психічного здоров'я особистості.

Отримані результати можуть бути використані як теоретична та практична основа для подальших досліджень проблеми професійного вигорання та розроблення психопрофілактичних програм підтримки працівників допомагаючих професій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білера Н.В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. *Медицина третього тисячоліття : матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів*, Харків : ХНМУ, 22–24 січня 2018 р. С. 285.
2. Бондарчук Н.О., Крочак Л.В., Найчук В.В. Саморегуляція емоційних станів: теоретичні аспекти. *Психологічні засади збереження ментального здоров'я учасників освітнього процесу: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 8–9 жовтня 2024 р.). Вінниця, 2024. С. 70–76.
3. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. Міністерство охорони здоров'я. URL: <https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-robotiprichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya>
4. Дьоміна Г.А. Конфлікт як причина посттравматичного стресу. Посттравматичний стресовий розлад: дорослі, діти та родини в ситуації війни : міжнародне науково-практичне видання. Варшава-Київ : ПАН Гнозис, 2018. Том I, с. 225–234.
5. Дьоміна Г.А. Психологічні особливості розвитку вольових якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Вісник інституту розвитку дитини. Серія: Філософія. Педагогіка. Психологія* : Збірник наукових праць. Київ, 2014. Вип. 31, с. 118–123.
6. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б., Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 32 (71) № 4 2021. С.28-34
7. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць*. Київ, 2020. Вип. 11 (56), с. 47–56.
8. Гаврилькевич В. К. Психодіагностичний інструментарій комплексного дослідження емоційної саморегуляції особистості. Проблеми

загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. / за ред. С. Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2008. Т. X, ч. 5. С. 104–113.

9. Гаврилькевич В. Емоційна саморегуляція: систематизація базових понять на підставі їх семантико-етимологічного аналізу. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2008. Т. 10, ч. 5. С. 108–115.

10. Гаврилькевич В. К. Ієрархічні рівні емоційної саморегуляції особистості як об'єкт психодіагностики. *Сучасні дослідження 2009 : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції*. Софія, 2009. Т. 8. С. 44–50.

11. Герберт Фрейденбергер. Вікіпедія. Вільна енциклопедія: вебсайт. URL: <http://surl.li/ukuxe>.

12. Горбенко А. С., Савельчук І. Б. Чинники впливу синдрому професійного вигорання на успішність діяльності соціальних працівників // *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 2 листоп. 2022 р.)* / редкол.: В. Л. Погребна, В. В. Кузьмін, Н. В. Островська, Т. О. Бородулькіна та ін. Запоріжжя : НУ «Запоріж. політехніка», 2022. – С. 20-22. – 363 с.

13. Дзюба Т.М. Професійне здоров'я особистості в умовах невизначеності та суспільних викликів. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2024. № 3. С. 20–25. DOI: 10.32782/cusu-psy-2024-3-3

14. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я педагогів в умовах травми війною: виклики для професійної ідентичності та мотивації. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2025. № 2. С. 30–38. DOI: 10.32782/cusu-psy-2025-2-4

15. Жданова І.В., Буракова Н.В. Емоційна саморегуляція в контексті проблеми психічного здоров'я поліцейського. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної конференції* (19 жовтня 2018 року) / упор. Н. М. Бамбурак. Львів: ЛьвДУВС, 2018. С.134–139.

16. Журавльова Л. П. Саморегуляція в структурі емоційного інтелекту особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2016. № 3. С. 112–123

17. Журавльова Л., Шпак М. Саморегуляція в структурі емоційного інтелекту молодших школярів. *Педагогічний процес: теорія і практика (серія: психологія)*. 2016. № 3 (54). С. 52–57.
18. Зарицька В.В. Саморегуляція емоцій в структурі емоційного інтелекту. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Психологія»*. 2010. №6. С. 33–37.
19. Кокун О. М. Психологічно-професійні передумови професійного самоздійснення фахівців. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 6, вип. 10. С. 39–49.
20. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення // *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
21. Кокун О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.
22. Кокун О. М., Корніяка О. М., Панасенко Н. М. та ін. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації / за ред. О. М. Кокуна. Київ ; Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 84 с.
23. Кокун О. М., Корніяка О. М., Панасенко Н. М. та ін. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 236 с
24. Коляда, Н. В., Король, С. М., Теслик, Н. М. Превентивна профілактика вигорання у професійному самозбереженні здоров'я соціальних працівників та психологів. // *Проблеми соціальної роботи: філософія, соціологія, психологія*. 2019- №1 С. 7-12- URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prcr_2019_1_3
25. Кононенко О. О. Професійне вигорання у педагогів: сутність, ознаки, профілактика. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2020. Вип. 10. С. 145–153.

26. Коняєва Л. Д. Миронюк І. А. Психологічні особливості емоційної саморегуляції практичних психологів в умовах воєнного часу як складової їх професійного здоров'я. *Серія ПСИХОЛОГІЯ*. Випуск 3 2025. С. 22-29. DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.3>
27. Коняєва Л. Д., Соколова Н. В. Психологічні особливості емоційної саморегуляції практичних психологів в умовах воєнного часу як складової їх професійного здоров'я. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025.
28. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигоряння працівників освіти: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
29. Короцінська Ю. А. До проблеми дослідження емоційної саморегуляції в юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології: збірник наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2019. Т. VII. Вип. 48. С. 124–135.
30. Короцінська Ю. В. Аналіз рівня готовності юнаків до оволодіння навичками емоційної саморегуляції. *Psychological Journal*. 2021. Т. 7. № 1. С. 72–84.
31. Кулешова О., & Захарченко І. Емоційна саморегуляція як умова психічного здоров'я майбутніх психологів. *Psychology Travelogs*. 2025. № 1. С. 108–117. DOI: 10.31891/PT-2025-1-
32. Лазуренко О. О. Психологічні особливості саморегуляції особистісного та професійного розвитку фахівця. *Вісник Львівського університету. Серія психологічна*. 2023. Вип. 18. С. 58–67
33. Лозовецька В. Т. Роль саморегуляції в формуванні успішної кар'єри: психологічні стратегії та внутрішні механізми. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2024. № 1 (108). С.85–98. DOI: 10.33216/2220-6310/2024-108-1-85-98
34. Мельничук О.Б. Основи психоконсультування та психокорекції Навчальний посібник для студентів подвійних спеціальностей із спеціальністю

«Практична психологія» та спеціалізацією «Соціально-психологічна реабілітація». Київ : Каравела, 2015. 390 с.

35. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. К.: Видавництво ТОВ «КММ», 2018. 240 с.

36. Малишева К.О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2003, 16 с.

37. Матвієнко Л. І., Коваленко А. І. Чинники емоційного вигорання у працівників сфери обслуговування. Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти : *матеріали X міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 21 трав. 2021 р.).– Київ, 2021.– С. 201–206.

38. Мозгова Г. П., Ханецька Т. І., Якимчук О. І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: навч. посібник. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021.– 383 с.

39. Нежинська О.О. Хілько С. О. Психологічні ресурси та конкурентоздатність майбутнього психолога як складові збереження його психічного здоров'я. Актуальні проблеми збереження психічного здоров'я особистості: *збірник матеріалів XV Міжнародної наук.-практ. конференції* (23–24 квітня 2025 р., м. Ніжин). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2025. С. 281–285. DOI: 10.32782/2663-5208.2025.71.35

40. Обелець І. М. Психологічні проблеми емоційної саморегуляції сучасних підлітків. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2024. Вип. 3. С.137–142. DOI: 10.51547/ppr.dp.ua/2024.3.21

41. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія: Педагогіка і психологія*. 2017. № 1 (13).С. 118-125.

42. Островська К. С. Теоретичні аспекти проблеми професійного вигорання фахівців-психологів. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан,*

проблеми, тенденції розвитку: матеріали XLIX-ої Міжнародної наук.-практ. конференції м. Аліканте (Іспанія): ВАДНД, 07 жовтня 2024 р. 2024. С. 136–139.

43. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2018. №11. URL:<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/Павлюк3.pdf>.

44. Русанов В. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *Психосоматична медицина та загальна практика* Том 9 № 3 (2024). URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/529>

45. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки. Київ : Академвидав, 2013. 280 с.

46. Сіпко Л. О., Бузницька Л. С. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5, № 9. С. 220-233.

47. Суровцева І, Леонов О. Передумови професійного вигорання фахівців із соціальної роботи та шляхи його подолання- Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наук. праць. Вип. 10. Дніпро : ДВНЗ «Приазов. держ. техн. ун-т», 2023. С. 95-101.

48. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Київ : Марич, 2009. 76 с.

49. Фоміна І. Є. Соціально-психологічні особливості збереження професійного здоров'я практикуючого психолога у кризовому суспільстві. *Соціономічні студії : збірник наукових праць молодих науковців*. Полтава, 2024. Вип. 1. С. 99–107.

50. Шпак М. М. Емоційний інтелект як складова готовності майбутніх психологів до професійної діяльності у стресових ситуаціях. *Особистісне зростання: теорія і практика: збірник наукових праць за матеріалами IV Міжнародної наук.-практ. інтернетконференції* (м. Житомир, 21 квітня 2020 р.). Житомир: Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2020. С. 153–155.

51. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. *Психологічні науки : зб. наук. праць* / за наук. редакцією І. С. Булах. Київ : Видво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. Вип. 16 (61). 125 с.
52. Domina G. Conflicts as a cause of post-traumatic stress. *European Humanities Studies: State and Society. Europejskie Studia Humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo. Poland-Ukraine*, 2018. Issue 1(I), pp. 78–88.
53. Gross J. J. *Handbook of Emotion Regulation*. New York: Guilford Press, 2014. 669 p.
54. Lazarus R. S. *Stress and Emotion: A New Synthesis*. Springer, 2006. 360 p.
55. Melnychuk O. The psychological peculiarities of the emotional intelligence of future social sphere professionals. *The advanced science journal*, 2015, pp. 107–112.
56. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. P. 397-422.