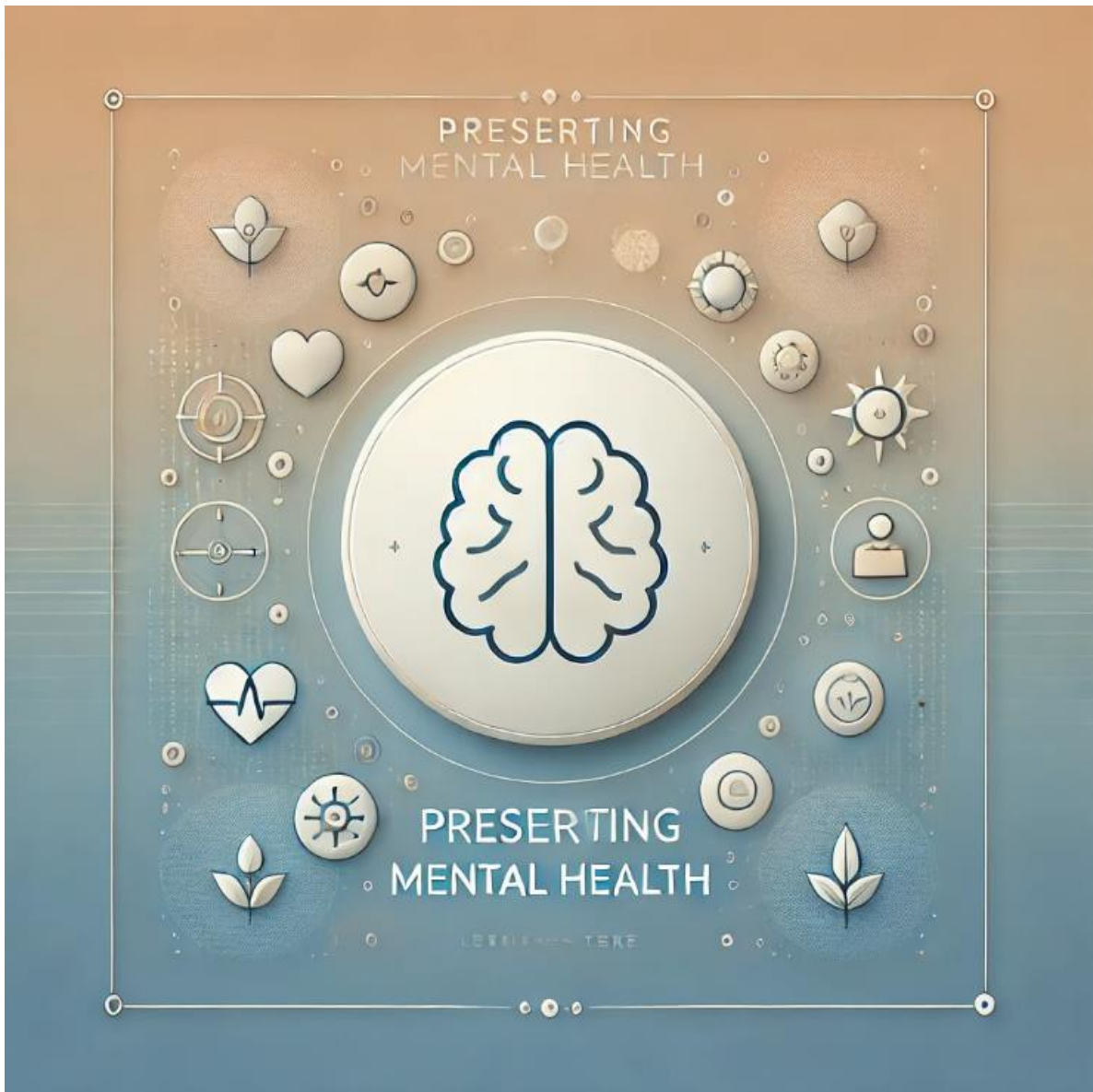


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**



**ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я  
ОСОБИСТОСТІ: ТУРБУЄМОСЬ ПРО СЬОГОДЕННЯ  
- ПЛЕКАЄМО МАЙБУТНЄ:  
збірник наукових праць  
учасників круглого столу**

**КИЇВ-2024**

УДК 159.9 (043.2)

ББК 88.4я43

З 41

**Рецензенти:**

*Андрущенко Т.В.* – доктор політичних наук, професор, завідувач кафедри психології, Факультет психології УДУ імені Михайла Драгоманова;

*Мозгова Г.П.* – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психосоматики та психології здоров'я, Факультет психології УДУ імені Михайла Драгоманова.

Рекомендовано до друку Вченою радою факультету психології  
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова  
(протокол № 5 від 30 жовтня 2024 р.).

**Збереження психічного здоров'я особистості: турбуємось про сьогодні – плакаємо майбутнє:** збірник наукових праць учасників міжвузівського круглого столу (21 жовтня 2024 року, м.Київ) [Електронне видання] / Ред. колегія: Вольнова Л.М. – Київ, 2024. – 400 с.

Збірник містить тези доповідей учасників круглого столу та охоплює проблемні питання, що стосуються: особливостей професійної діяльності психолога у різних сферах та з різними групами клієнтів щодо збереження психічного здоров'я, актуальних проблеми соціалізації особистості у воєнний час, особливостей психологічної реабілітації, адаптації та психокорекції особистості в умовах війни, емоційного вигорання спеціалістів допоміжних професій та шляхів його подолання, особливостей комунікації у професійній діяльності психолога, психологічних особливостей спілкування в інформаційному просторі, психологічних механізмів становлення цінностей особистості, психологічної допомоги особистості в конфліктних ситуаціях, професійного благополуччя як ресурсу психічного здоров'я особистості.

© Колектив авторів, 2024

© УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024

1. Freudenberger H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974. Vol. 30. P. 159-165.
2. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. V.13, # 1. 1992. p. 1-11.
3. Maslach C. Professional burnout: Recent developments in the theory and research. Washington: D. C: Taylor & Trancis, 1993. p. 19—32.
4. Психологічна допомога мігрантам: травма, зміна культури, криза ідентичності / Під ред. Г. У. Солдатовой. М. : Смысл, 2002. 479 с.
5. Bonanno G.A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events. *American Psychologist*, 59.1. p. 20-28.
6. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2020). The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart. *Work & Stress*, 34(2), p. 101-119.

**Сакун Вікторія Євгенівна,**  
студентка 2 курсу бакалаврату,  
освітньої програми «Психологічне консультування»  
УДУ імені Михайла Драгоманова

**Гоголь Оксана Василівна,**  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та консультативної психології  
УДУ імені М. Драгоманова

## **РОЛЬ ПСИХОЛОГА У ПРОФІЛАКТИЦІ ТА ПІДТРИМЦІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ**

*Актуальність теми.* Емоційне вигорання може негативно позначитися на фізичному і психічному здоров'ї для спеціалістів допоміжних професій: медики, соціальні робітники, та інші професії пов'язані із соціальною підтримкою [1]. Найчастіше такі професії пов'язані з роботою «людина-людина», ці фахівці часто зіштовхуються з емоційними та фізичними труднощами, які з часом призводять до емоційного вигорання.

Вигорання може впливати на продуктивність, збільшення помилок,

наслідком цього може бути зниження якості наданих послуг.

Психологи відіграють ключову роль у профілактиці та подоланні емоційного вигорання. Вони можуть навчити керувати стресом і розвивати емоційну стійкість, а сам процес консультування може відбуватись як індивідуально так і в групах[3].

*Ступінь розроблення проблеми.* В наукових дослідженнях вказується, що емоційне вигорання суттєво впливає на взаємодовіру з клієнтами, що може зменшити ефективність консультативної взаємодії та задоволення від сеансу консультування [2].

Модель емоційного вигорання, розроблена Христиною Маслач та Майклом Лейтером, є однією з найвідоміших у цій галузі. Вона описує, як емоційне вигорання розвивається під впливом різних чинників та взаємозв'язків між ними [1]. Автори виділяють три основні компоненти емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісного досягнення. Дана модель підкреслює важливість організаційних та особистісних чинників, які сприяють виникненню вигорання: вимоги роботи, ресурси роботи, соціальна підтримка.

Також, Маслач та Лейтер описують етапи виникнення вигорання: стадія стресу, стадія виснаження, стадія деперсоналізації та стадія зниження. Вказується на важливості втручання на різних рівнях — індивідуальному, груповому та організаційному.

До засобів профілактики емоційного вигорання можна віднести техніки емоційної регуляції, технік когнітивної переоцінки, майндфулнес (усвідомленість), різноманітні дихальні вправи, загальну фізичну активність, ведення щоденника, в якому фіксуються думки, спілкування з близькими, творчість та інші.

Але, одним із найбільш ефективних інструментів підтримки професіоналів є супервізія, яка дозволяє професіоналам отримувати зворотний зв'язок щодо своєї роботи, що сприяє професійному розвитку і зменшенню відчуття ізоляції. Регулярні зустрічі з супервізором можуть забезпечити емоційну підтримку, що є особливо важливим у професіях з високими рівнями стресу[4].

До ефективних засобів профілактики емоційного вигорання можна віднести обмін досвідом, спільні тренінги та групову підтримку, яка створює відчуття приналежності і безпеки, що зменшує ризик розвитку вигорання[6].

Психологічна підтримка надає можливість спеціалістам вільно висловлювати свої емоції та переживання. Це важливо, оскільки накопичення негативних емоцій може призвести до виснаження. У безпечному середовищі

люди можуть обговорювати свої страхи, тривоги та стресові ситуації, що допомагає зменшити їхній вплив.

Психологи можуть навчати технік управління стресом, таких як майндфулнес, когнітивна переоцінка та дихальні вправи. Ці навички допомагають спеціалістам краще справлятися з професійними труднощами та знижувати рівень стресу, що, в свою чергу, запобігає вигоранню.

Психологи можуть сприяти створенню мережі підтримки серед колег. Групові сесії або супервізії дозволяють фахівцям обмінюватися досвідом, що допомагає знизити відчуття ізоляції та надає відчуття спільноти.

*Висновок* Емоційне вигорання є серйозною проблемою для спеціалістів допоміжних професій, яка негативно впливає на їхнє фізичне та психічне здоров'я, продуктивність і якість наданих послуг. Для подолання цього явища необхідний комплексний підхід, що включає як індивідуальні, так і групові методи профілактики та підтримки.

Психологи відіграють ключову роль у боротьбі з емоційним вигоранням, надаючи спеціалістам допоміжних професій можливість розвивати навички управління стресом, рефлексії та емоційної регуляції. Такі техніки, як майндфулнес, когнітивна переоцінка та супервізія, сприяють розвитку емоційної стійкості та зменшенню відчуття ізоляції. Групова підтримка та професійний розвиток також допомагають знизити рівень стресу та підвищити задоволеність від роботи.

Загалом, успішна профілактика та подолання емоційного вигорання вимагають не лише індивідуальних зусиль, але й змін на рівні організації. Впровадження програм підтримки, забезпечення соціальної підтримки та розвиток культури турботи про психічне здоров'я створюють сприятливі умови для збереження професійної мотивації та благополуччя спеціалістів допоміжних професій.

### Список використаних джерел

1. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Harvard Business Review Press.
2. Kumar, S., & Kumar, S. (2019). Burnout and job satisfaction among health care professionals: A systematic review. *International Journal of Health Sciences*, 13(2), 65-72.
3. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
4. Hawkins, P., & Shohet, R. (2012). *Supervision in the Helping Professions*.

McGraw-Hill Education.

5. Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Delacorte Press.

6. Tuckey, M. R., & Neall, R. A. (2014). The role of social support in the relationship between work stress and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 204-215.

**Сахно Марія Олегівна**

*студентка 2 курсу бакалаврату,  
освітньої програми «Психологічне консультування»,  
УДУ імені Михайла Драгоманова*

**Гоголь Оксана Василівна,**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та консультативної психології  
УДУ імені Михайла Драгоманова*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ**

*Актуальність проблеми.* Емоційне вигорання є серйозною проблемою в сучасному професійному середовищі, яка вражає працівників різних професій, особливо тих, хто працює в стресових умовах або під значним психологічним навантаженням. Це питання стає все більш актуальним через швидкість, з якою змінюється світ, і зокрема через розвиток інформаційних технологій, що збільшує обсяг робочих вимог і завдань. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, емоційне вигорання не визнається самостійним захворюванням, а вважається синдромом, який розвивається в результаті тривалого стресу на роботі. Це явище суттєво впливає на загальний стан здоров'я та працездатність людини. Емоційне вигорання не тільки впливає на особисту продуктивність, але й має серйозні економічні наслідки. За оцінками експертів, світова економіка щороку втрачає близько 1 трильйона доларів через втрату продуктивності працівників, які страждають від депресії та психічного вигорання. Це свідчить про те, що боротьба з цим синдромом важлива не лише для окремих працівників, а й для компаній і країни в цілому.

*Ступінь розроблення проблеми.* Одним із перших, хто досліджував емоційне вигорання був американський психіатр Герберт Фройденбергер, який