

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
Центр заочного та дистанційного навчання**

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота -
магістерський дослідницький проєкт**

053 «Психологія»

на тему:

**ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ПСИХОЛОГА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА
ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ**

Виконала: здобувачка 2 курсу
рівень вищої освіти: другий (магістерський)
галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність 053 «Психологія»
Телегіна Ірина Вікторівна

Керівник: доцент кафедри, кандидат політичних наук, доцент Третьякова Тетяна Миколаївна
Рецензент: доцент кафедри, кандидат психологічних наук, доцент Ташматов Вячеслав Абдулайович

Одеса – 2025

Форма № Н-9.01

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психологіїРівень вищої освіти магістерськийГалузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(шифр і назва)Спеціальність 053 «Психологія»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

д.юрид.н., к.психол. н, проф.

О.М. Цільмак

« ____ » _____ 2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУТелегіна Ірина Вікторівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Професійна деформація психолога та її вплив на професійну діяльність»

2. Керівник роботи Третякова Тетяна Миколаївна, кандидат політичних наук,
доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом НУ «ОЮА» від « ____ » « ____ » 2025 року № ____

3. Строк подання здобувачем роботи ____

4. Дата видачі завдання ____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Підготовка концепції М.Р. і затвердження плану М.Р.	I 2025	
2.	Вивчення нормативного матеріалу, спеціальної літератури, аналіз та узагальнення матеріалів	VI - VII 2025	
3.	Написання 1 розділу М.Р.	VIII 2025	
4.	Написання 2 розділу М.Р.	IX-X 2025	
5.	Подання М.Р. на кафедру та рецензування	XI 2025	
6.	Прийняття рішення про допуск М.Р. до захисту	XI 2025	
7.	Захист М.Р. в ДЕК	XI 2025	

Здобувач _____ Ірина ТЕЛЕГІНАКерівник роботи _____ Тетяна ТРЕТЬЯКОВА

АНОТАЦІЯ

Телегіна Ірина Вікторівна. Професійна деформація психолога та її вплив на професійну діяльність. Кваліфікаційна робота – магістерський дослідницький проєкт на здобуття освітнього рівня «магістр», галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2025.

У роботі представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження професійної деформації психологів-практиків та її впливу на професійну діяльність. Визначено сутність професійної деформації як багатовимірного конструкту, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень та трансформацію професійних цінностей. Систематизовано причини професійної деформації на індивідуальному, організаційному та соціальному рівнях. Емпіричне дослідження 58 психологів-практиків виявило значну поширеність професійної деформації. Встановлено статистично значущі кореляційні зв'язки. Ідентифіковано групи високого ризику: психологи зі стажем 3-7 років демонструють найвищі показники вигорання, працівники державного сектору виявляють вищі показники деперсоналізації порівняно з приватними практиками. На основі результатів розроблено комплексну тренінгову програму «Професійна стійкість психолога: профілактика та подолання професійної деформації» та систему практичних рекомендацій на чотирьох рівнях: індивідуальному (розвиток рефлексії, управління навантаженням, емоційна регуляція), груповому (інтервізія, балінт-групи, менторство), організаційному (стандарти навантаження, культура підтримки, доступ до супервізії) та системному (трансформація освітніх програм, національна система супервізії).

Ключові слова: професійна деформація, психологи-практики, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійна рефлексія, нейротизм, супервізія, професійні цінності, психологічна підтримка, тренінгова програма.

ABSTRACT

Telehina Iryna. Professional Burnout Among Psychologists and Its Impact on Practice. Qualification work – master’s research project for obtaining the educational level of «Master», field of knowledge: 05 «Social and Behavioral Sciences», specialty 053 «Psychology». National University «Odesa Law Academy». Odesa, 2025.

The thesis presents the results of theoretical and empirical research on professional deformation of practicing psychologists and its impact on professional activity. Professional deformation is defined as a multidimensional construct encompassing emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment, and transformation of professional values. The causes of professional deformation are systematized at individual, organizational, and social levels.

An empirical study involving 58 practicing psychologists revealed a significant prevalence of professional deformation. Statistically significant correlations were established. High-risk groups were identified: psychologists with 3-7 years of experience demonstrate the highest burnout indicators, while public sector workers exhibit higher levels of depersonalization compared to private practitioners.

Based on the research findings, a comprehensive training program «Psychologist’s Professional Resilience: Prevention and Overcoming Professional Deformation» and a system of practical recommendations at four levels were developed: individual level (reflection development, workload management, emotional regulation), group level (intervision, Balint groups, mentorship), organizational level (workload standards, supportive culture, supervision access), and systemic level (educational program transformation, national supervision system).

Key words: professional deformation, practicing psychologists, emotional exhaustion, professional burnout, professional reflection, neuroticism, supervision, professional values, psychological support, training program.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПСИХОЛОГА ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ.....	11
1.1. Теоретичне обґрунтування програми емпіричного дослідження.....	11
1.2. Організація та процедура емпіричного дослідження.....	17
1.3. Характеристика вибірки дослідження.....	20
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ-ПРАКТИКІВ.....	28
2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної деформації психологів-практиків.....	28
2.2. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійної деформації психологів.....	43
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	51
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасних викликів, що постають перед психологічною практикою в Україні, питання професійної деформації психологів набуває особливого значення. Професійна діяльність практичного психолога характеризується високим рівнем емоційного навантаження, постійною взаємодією з проблемними ситуаціями клієнтів та необхідністю підтримувати високий рівень професійної компетентності, що створює передумови для виникнення професійних деформацій.

Професійна деформація психолога є важливим чинником, що впливає на ефективність психологічної допомоги та якість професійної діяльності. Як зазначають дослідники, проблема професійної деформації практичних психологів значною мірою пов'язана з особливостями професійної діяльності, що включає постійне емоційне залучення, роботу з травматичним досвідом клієнтів та високий рівень відповідальності [4]. Особливо гостро це питання постає в контексті трансформаційних процесів у вітчизняній психологічній службі та зростаючих вимог суспільства до професіоналізму психологів.

Професійна деформація розглядається як негативні зміни особистісних та професійних якостей фахівця, що виникають під впливом тривалої професійної діяльності та призводять до зниження її ефективності [8]. Для психологів ця проблема набуває особливої значущості, оскільки їхня професійна діяльність передбачає постійну емоційну взаємодію з клієнтами, необхідність зберігати професійну дистанцію та здатність до рефлексії власного стану.

Теоретичною основою дослідження професійної деформації є праці вітчизняних та зарубіжних науковців, які розглядають цей феномен у контексті професійної діяльності психологів. Білова М.Е., Коваль Г.Ш. та Дорошенко К.Ю. здійснили комплексний теоретичний аналіз

психологічного феномену професійної деформації особистості, визначивши основні детермінанти її виникнення та розвитку [8]. Купчишина В.Ч. та Грубі Т.В. провели теоретичний аналіз дослідження професійної деформації представників різних професій, що дозволяє виявити як загальні закономірності, так і специфіку деформаційних процесів у психологів [24].

Важливим напрямком досліджень є вивчення методів подолання професійних деформацій психологів. Дметерко Н.В. розробила та обґрунтувала методи глибинної психокорекції для подолання професійних деформацій психологів, що базуються на психодинамічному підході та спрямовані на розвиток професійної рефлексії [12]. Дметерко Н.В. і Шайда Н.П. дослідили розвиток рефлексивного мислення психологів-практиків на засадах психодинамічного підходу, визначивши рефлексію як ключовий чинник профілактики професійних деформацій [13].

Питання диференціації професійної деформації від суміжних понять залишається актуальним у сучасній психології. Моцонелідзе І.О. провів диференціацію понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація», визначивши специфічні ознаки, механізми виникнення та прояви кожного феномену [27]. Самкова О.М., Бовдир О.С. та Вельдбрехт О.О. розглядають емоційне вигорання як один із чинників професійної деформації, підкреслюючи їх взаємозв'язок та взаємовплив [37].

Професійна деструкція як предмет психологічного аналізу досліджується Папушою В.В., яка визначає основні механізми виникнення та розвитку деструктивних змін у професійній діяльності, встановлює зв'язок між особистісними особливостями та схильністю до професійних деформацій [34]. Завацька Н.Є., Каширіна Є.В., Побокіна Г.М., Федорова О.В. та Бровендер О.О. здійснили соціально-психологічний аналіз професійних деформацій у соціальних працівників та визначили шляхи їх

попередження, що може бути екстрапольовано на діяльність психологів [16].

Специфіка професійної діяльності психологів вимагає особливої уваги до питань психологічної підготовки та супроводу. Чемодурова Ю.М. розробила комплексну модель подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти, що включає діагностичний, корекційно-розвивальний та профілактичний компоненти [38]. Корень Т.О. запропонувала модель психологічного супроводу професійного розвитку майбутнього психолога у ВНЗ, що передбачає систематичну роботу з профілактики професійних деформацій на етапі професійної підготовки [22].

Роль психологічного захисту у виникненні та розвитку професійних деформацій досліджується Чемодуровою Ю.М., яка визначає механізми впливу захисних стратегій на професійну ідентичність психолога та обґрунтовує необхідність роботи з неадаптивними формами психологічного захисту [40]. Пророк Н.В. вивчає психологічні особливості особистісно-професійного саморозвитку практичного психолога, визначаючи ресурси для протидії професійним деформаціям через постійний саморозвиток та самовдосконалення [36].

Вплив індивідуально-психологічних особливостей на розвиток професійних деформацій досліджується Міщенко М.С., яка встановила, що певні індивідуально-психологічні особливості особистості майбутнього психолога виступають предикторами розвитку синдрому емоційного вигорання та професійних деформацій [26]. Шевченко Н.Ф. досліджує становлення професійної свідомості майбутніх практичних психологів у процесі фахової підготовки, що дозволяє виявити критичні періоди професійного розвитку [41].

Системний підхід до профілактики професійних деформацій представлений у роботах Панасенко Н.М. і Войтович М.В., які розробили

програму профілактики професійної деформації практичних психологів системи середньої освіти [32]. Панок В.Г. у фундаментальній праці з психологічної служби обґрунтовує необхідність систематичного супроводу професійної діяльності психологів як чинника збереження їхнього професійного здоров'я [33].

Міжнародні дослідження підтверджують глобальний характер проблеми професійної деформації у допомагаючих професіях. Белл К., Робертс Г. Л. Р., Міллір П. М., Аллен А., Вуд А. П., Канніс-Даймонд Л., Джона К. М. та Мейсон Дж. провели систематичний огляд програм втручання щодо емоційного виснаження та стресу серед психологів, виявивши високу поширеність цієї проблеми та необхідність розробки ефективних профілактичних програм [43]. Руперт П. А., Міллер А. О. та Дорчак К. Е. узагальнили результати досліджень щодо профілактики професійного вигорання, визначивши ключові напрямки превентивної роботи [52].

Дослідження професійного вигорання та його зв'язку з умовами роботи психологів проведено Руперт П. А. і Морган Д. Дж., які встановили, що організаційні чинники відіграють важливу роль у формуванні професійних деформацій [53]. Гуларт Д. М., Берман Е. та Паркер І. досліджували деформацію психології в процесі підготовки психологів, підкреслюючи необхідність критичного осмислення самого процесу професійної соціалізації [46].

Класичні роботи з професійного вигорання Маслак К. і Шауфелі В. Б. залишаються актуальними для розуміння історичного та концептуального розвитку феномену, що тісно пов'язаний з професійною деформацією [49]. Ньюелл Дж. М. і Макніл Г. А. здійснили комплексний огляд теоретичних термінів, чинників ризику та профілактичних методів роботи з професійним вигоранням, вторинним травматичним стресом та втомою від співчуття [50].

Незважаючи на наявність окремих досліджень професійної деформації, емоційного вигорання та професійної компетентності психологів, комплексне вивчення впливу професійної деформації на професійну діяльність психологів залишається недостатньо дослідженим. Потребують подальшого вивчення питання специфіки прояву професійної деформації в різних сферах психологічної практики, особливостей її формування на різних етапах професіоналізації, взаємозв'язку з особистісними характеристиками психологів, а також розробки ефективних програм психологічного супроводу та профілактики професійних деформацій психологів-практиків.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні професійної деформації психолога та її впливу на професійну діяльність.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до розуміння професійної деформації як психологічного феномену та визначити її структурні компоненти.
2. Проаналізувати специфіку професійної діяльності психологів та виявити основні чинники, що зумовлюють виникнення професійних деформацій.
3. Дослідити психологічні механізми формування професійної деформації психологів та їх взаємозв'язок з особистісними характеристиками.
4. Емпірично вивчити рівень розвитку професійної деформації у психологів-практиків та визначити її вплив на ефективність професійної діяльності.
5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійної деформації психологів у системі професійної підготовки та психологічного супроводу.

Об'єкт дослідження – професійна деформація особистості в процесі професійної діяльності.

Предмет дослідження – професійна деформація психолога та її вплив на професійну діяльність.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та вирішення завдань дослідження використовувалася комплексна сукупність взаємодоповнюючих методів. Теоретичні методи включали: аналіз, синтез, систематизацію та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; порівняльний аналіз концептуальних підходів до вивчення професійної деформації; теоретичне обґрунтування вибору діагностичного інструментарію відповідно до мети та завдань дослідження. Емпіричні методи представлені системою психодіагностичних методик міжнародного стандарту. *Опитувальник професійного вигорання К. Масlach* застосовувався для комплексної діагностики синдрому емоційного вигорання через оцінку трьох ключових компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. *Методика діагностики професійної рефлексії* дозволила оцінити здатність психологів до усвідомленого аналізу власної професійної діяльності, що є важливим захисним механізмом від професійної деформації. *Опитувальник професійних цінностей психолога* використовувався для оцінки системи професійних цінностей та виявлення їх можливих трансформацій під впливом професійної діяльності. *П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO-FFI* застосовувався для діагностики базових особистісних характеристик (нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, доброзичливість, сумлінність), що можуть виступати факторами ризику або захисними факторами щодо професійної деформації. *Авторська анкета* забезпечила збір соціодемографічних даних (вік, стать, освіта) та професійних характеристик респондентів (стаж роботи, спеціалізація, умови праці, робоче навантаження, участь у супервізії тощо). Методи

математико-статистичної обробки даних: кореляційний аналіз для виявлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними; порівняльний аналіз для визначення відмінностей у групах досліджуваних; факторний аналіз для виявлення структури професійної деформації.

Елементи наукової новизни одержаних результатів полягають в тому, що комплексно досліджено професійну деформацію психологів з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності та впливу на ефективність психологічної практики; виявлено взаємозв'язки між рівнем професійної деформації, емоційним вигоранням, стажом роботи та особистісними характеристиками психологів-практиків; визначено специфічні прояви професійної деформації у психологів різних сфер діяльності; набули подальшого розвитку положення про роль професійної рефлексії у профілактиці професійних деформацій психологів та практичні підходи до психологічного супроводу професійної діяльності практичних психологів.

Практичне значення одержаних результатів визначається можливістю використання результатів дослідження в системі професійної підготовки та підвищення кваліфікації психологів. Розроблені практичні рекомендації можуть бути впроваджені в програми психологічного супроводу психологів-практиків, у систему професійного відбору та підготовки майбутніх психологів, а також використовуватися в роботі психологічних служб різних відомств. Результати дослідження можуть застосовуватися в освітньому процесі при підготовці фахівців у галузі практичної психології, в системі супервізії та інтервізії психологів-практиків.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження були представлені та обговорені на науковій конференції. За темою дослідження опубліковано тези доповідей на

Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасна психологія: виклики та перспективи» (Одеса, 10 жовтня 2025 р.).

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (53 найменування). Повний обсяг роботи становить 64 сторінки, з них 58 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПСИХОЛОГА ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

1.1. Теоретичне обґрунтування програми емпіричного дослідження

Сучасний етап розвитку психологічної практики в Україні характеризується унікальним поєднанням факторів високої емоційної залученості, інтенсивних міжособистісних взаємодій з клієнтами та необхідності підтримувати високий рівень професійної компетентності в умовах постійного психологічного навантаження. Враховуючи актуальність проблеми психологічного благополуччя практичних психологів та критичну роль професійної деформації у структурі їхньої професійної ефективності, було розроблено програму емпіричного дослідження, що базується на фундаментальних положеннях психології особистості, організаційної психології, психології професійного стресу та психології здоров'я.

На основі теоретичного аналізу було визначено основні напрями емпіричного дослідження: поширеність та інтенсивність прояву професійних деформацій серед психологів-практиків; специфічні форми прояву професійної деформації у контексті психологічної практики (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної мотивації, деформація професійних цінностей); взаємозв'язки між професійною деформацією та емоційним вигоранням, професійним стажем, особистісними характеристиками; роль професійної рефлексії та супервізії у модуляції інтенсивності професійних деформацій; вплив соціодемографічних факторів (стать, вік, освіта, сфера діяльності) та професійного досвіду на формування професійних деформацій; виявлення

груп підвищеного ризику за показниками високого рівня професійної деформації.

Важливим теоретичним обґрунтуванням вибору діагностичних методик стало розуміння необхідності комплексної оцінки як самої професійної деформації, так і пов'язаних з нею психологічних феноменів. Для всебічного розуміння психологічного стану психологів-практиків необхідна діагностика не лише професійної деформації, але й емоційного вигорання (оскільки емоційне виснаження є одним із ключових проявів деформаційних процесів), рівня професійної рефлексії (оскільки здатність до самоаналізу є важливим захисним чинником), професійних цінностей та мотивації (оскільки їх трансформація є індикатором професійної деформації), особистісних характеристик (оскільки вони можуть бути предикторами схильності до професійних деформацій) та самооцінки професійної ефективності (оскільки вона відображає суб'єктивне сприйняття впливу деформації на професійну діяльність).

Теоретичне обґрунтування програми дослідження також включало аналіз етичних аспектів роботи з професійною групою психологів-практиків. Враховуючи, що дослідження професійних деформацій може актуалізувати професійні труднощі та викликати оборонні реакції респондентів, особлива увага була приділена розробці процедур забезпечення психологічної безпеки учасників, включаючи інформування про мету та конфіденційність дослідження, забезпечення добровільності участі, можливість припинити участь у будь-який момент, анонімність даних та можливість отримати зворотній зв'язок про результати і рекомендації щодо профілактики професійних деформацій.

Теоретичне обґрунтування програми дослідження дозволило визначити адекватні методи збору емпіричних даних, розробити валідний та етичний інструментарій дослідження, окреслити основні напрями аналізу отриманих результатів.

Опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI) був обраний як ключовий інструмент для вимірювання синдрому емоційного вигорання, який є одним із основних проявів професійної деформації. Методика розроблена Крістіною Маслак та Сьюзан Джексон і є найбільш валідним та широко використовуваним у світовій практиці інструментом для діагностики професійного вигорання серед фахівців допомагаючих професій.

Опитувальник MBI базується на тривимірній моделі професійного вигорання і включає три субшкали: емоційне виснаження (9 пунктів) – почуття емоційного перенапруження та спустошеності від роботи; деперсоналізація (5 пунктів) – знеособлене, цинічне ставлення до клієнтів; редукція особистих досягнень (8 пунктів) – зниження почуття професійної компетентності та продуктивності. Респонденти оцінюють частоту переживання описаних станів за 7-бальною шкалою від «ніколи» до «щодня».

Використання MBI у даному дослідженні обґрунтоване кількома факторами. Методика має підтверджену валідність та надійність у різних культурних контекстах та професійних групах, включаючи психологів-практиків. Структура методики дозволяє оцінити різні аспекти професійного вигорання, що тісно пов'язані з професійною деформацією. MBI є золотим стандартом діагностики професійного вигорання і широко використовується у міжнародних дослідженнях, що дозволяє порівнювати отримані результати з даними інших досліджень.

Методика діагностики професійної рефлексії (Professional Reflection Scale) була обрана для оцінки здатності психологів до усвідомленого аналізу власної професійної діяльності. Професійна рефлексія розглядається як важливий захисний чинник, що запобігає розвитку професійних деформацій. Методика включає 15 пунктів, які оцінюють різні аспекти рефлексивної діяльності: усвідомлення власних професійних дій та

їх наслідків; аналіз складних професійних ситуацій; здатність до самокритики та визнання помилок; прагнення до професійного розвитку та самовдосконалення; готовність змінювати професійні стратегії на основі рефлексії.

Використання методики діагностики професійної рефлексії обґрунтоване тим, що рефлексія є ключовим механізмом профілактики професійних деформацій, оскільки дозволяє психологу усвідомлювати ранні ознаки деформаційних процесів та своєчасно коригувати професійну поведінку. Рефлексія сприяє збереженню професійної ідентичності та цінностей через постійне осмислення їх значущості. Високий рівень рефлексії пов'язаний з конструктивними копінг-стратегіями та здатністю до саморегуляції, що є важливими чинниками протидії професійним деформаціям.

Методика оцінюється за 5-бальною шкалою Лайкерта, де вищі бали свідчать про вищий рівень професійної рефлексії. Інтерпретація результатів: 15-30 балів – низький рівень рефлексії, 31-50 балів – середній рівень, 51-75 балів – високий рівень професійної рефлексії.

Опитувальник професійних цінностей психолога (Psychologist Professional Values Questionnaire) був розроблений для оцінки системи професійних цінностей та їх можливих трансформацій під впливом професійної діяльності. Методика включає 20 тверджень, які відображають основні професійні цінності психологів: повага до клієнта та його автономії; конфіденційність; професійна компетентність; етична відповідальність; орієнтація на благо клієнта; науковість та доказовість практики; прагнення до професійного розвитку.

Включення опитувальника професійних цінностей у дослідження обґрунтоване тим, що професійна деформація часто проявляється через трансформацію або ерозію професійних цінностей. Психологи з високим рівнем деформації можуть втрачати орієнтацію на благо клієнта, знижувати

вимоги до професійної етики, втрачати інтерес до професійного розвитку. Оцінка професійних цінностей дозволяє виявити ранні ознаки ціннісної деформації та розробити відповідні профілактичні заходи.

Методика характеризується високою внутрішньою узгодженістю та валідністю. Респонденти оцінюють важливість кожної цінності за 7-бальною шкалою від «зовсім не важлива» до «надзвичайно важлива», а також оцінюють ступінь реалізації цієї цінності у власній практиці за аналогічною шкалою. Розбіжність між важливістю та реалізацією цінності може свідчити про професійну деформацію або несприятливі умови праці.

П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) був обраний для діагностики основних особистісних характеристик респондентів. Методика базується на п'ятифакторній моделі особистості (Велика П'ятірка) і включає оцінку п'яти основних особистісних вимірів: нейротизм – емоційна стабільність та схильність до переживання негативних емоцій; екстраверсія – товариськість, активність, пошук стимуляції; відкритість досвіду – інтелектуальна цікавість, творчість, відкритість новому; доброзичливість – альтруїзм, довіра, співчуття; сумлінність – організованість, наполегливість, самодисципліна.

Використання NEO-FFI обґрунтоване тим, що особистісні характеристики можуть бути важливими предикторами схильності до професійних деформацій. Високий нейротизм асоціюється з підвищеним ризиком емоційного вигорання та професійних деформацій. Екстраверсія може бути захисним чинником через здатність до соціальної підтримки. Відкритість досвіду сприяє гнучкості та адаптації, що знижує ризик ригідних професійних деформацій. Сумлінність пов'язана з відповідальним ставленням до професії, але може також асоціюватися з перфекціонізмом та емоційним виснаженням.

Методика включає 60 пунктів (по 12 на кожну шкалу), що оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта. NEO-FFI характеризується високою

надійністю та валідністю, широко використовується у міжнародних дослідженнях особистості та професійного функціонування.

Авторська анкета була розроблена спеціально для цього дослідження з метою збору детальної інформації про соціодемографічні характеристики респондентів та особливості їхньої професійної діяльності. Анкета включає кілька блоків питань:

Соціодемографічні характеристики: стать, вік, рівень освіти (бакалавр, магістр, PhD), місце роботи (освітня установа, медичний заклад, приватна практика, соціальні служби, інше).

Професійні характеристики: загальний стаж роботи психологом; кількість робочих годин на тиждень; середня кількість клієнтів на тиждень; основні категорії клієнтів (діти, підлітки, дорослі, сім'ї, групи); спеціалізація (клінічна психологія, консультативна психологія, організаційна психологія, освітня психологія, інше).

Професійна підтримка: чи проходить респондент супервізію (так/ні, регулярність); чи проходив навчання/тренінги з профілактики професійного вигорання (так/ні); чи користується послугами особистої психотерапії (так/ні); чи є член професійних асоціацій (так/ні).

Самооцінка професійного стану: самооцінка рівня професійної ефективності (за 10-бальною шкалою); самооцінка рівня професійного вигорання (за 10-бальною шкалою); самооцінка рівня задоволеності професією (за 10-бальною шкалою); найбільш стресові аспекти роботи (відкрите питання); ознаки професійної деформації, які респондент помічає у себе (множинний вибір).

Використання авторської анкети обґрунтоване необхідністю врахування специфіки професійної діяльності психологів-практиків в Україні, яка не повністю охоплюється стандартизованими методиками. Для психологів критично важливими є доступ до супервізії та професійної підтримки, особливості робочого навантаження, специфіка контингенту

клієнтів. Анкета також дозволяє оцінити самосприйняття професійної деформації, що є важливим для аналізу відповідності між суб'єктивними оцінками та об'єктивними показниками за психодіагностичними методиками.

1.2. Організація та етапи проведення дослідження

Емпіричне дослідження професійної деформації психологів та її впливу на професійну діяльність проводилося у період з березня по жовтень 2025 року і включало три послідовні етапи: підготовчий, основний та заключний.

Підготовчий етап (березень-травень 2025 року) включав наступні процедури. Теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної деформації на основі вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, що дозволив визначити концептуальні засади дослідження, уточнити мету, завдання та гіпотези дослідження.

Розробка та адаптація діагностичного інструментарію, включаючи переклад міжнародних методик українською мовою з дотриманням процедур психометричної адаптації, розробку авторської анкети для збору соціодемографічних та професійних даних.

Підготовка процедури дослідження з дотриманням етичних стандартів, що включала розробку інформованої згоди для учасників дослідження з детальним описом мети, процедури, можливих ризиків та користі участі, прав учасників, забезпечення конфіденційності; створення онлайн-форми дослідження у Google Forms з налаштуваннями анонімності та захисту даних; розробку процедури кодування даних для забезпечення анонімності; підготовку інструкцій для респондентів щодо заповнення опитувальників.

Організаційна робота з професійними асоціаціями психологів та психологічними службами установ для інформування потенційних

учасників про дослідження та запрошення до участі, що включала встановлення контактів з керівниками психологічних служб освітніх закладів, медичних установ, соціальних служб; підготовку інформаційних матеріалів про дослідження для розповсюдження через професійні мережі; отримання необхідних організаційних дозволів.

Основний етап (червень-серпень 2025 року) передбачав безпосередній збір емпіричних даних:

Розповсюдження посилання на онлайн-опитування через професійні мережі психологів, соціальні мережі професійних спільнот, особисті контакти з психологами-практиками, професійні асоціації та організації психологів.

Моніторинг процесу заповнення опитувальників, включаючи відстеження кількості розпочатих та завершених анкет, швидке реагування на технічні питання та проблеми учасників, забезпечення доступності дослідника для відповідей на запитання.

Забезпечення етичних стандартів на всіх етапах збору даних через інформування всіх учасників про добровільний характер участі та можливість припинити участь у будь-який момент, забезпечення повної анонімності через відсутність збору персональних ідентифікаторів, зберігання даних у захищеному форматі з обмеженим доступом, надання учасникам можливості отримати зворотній зв'язок про результати дослідження.

За результатами збору даних було отримано 58 повністю заповнених опитувальників, які склали остаточну вибірку дослідження. Усі респонденти надали інформовану згоду на участь у дослідженні.

Заключний етап (вересень-жовтень 2025 року) включав багаторівневу обробку та аналіз отриманих даних:

Первинна обробка даних, що включала перевірку повноти та коректності заповнення опитувальників, кодування відповідей відповідно

до ключів методик, створення електронної бази даних у форматі Excel для подальшого статистичного аналізу, перевірку даних на наявність викидів та екстремальних значень.

Описова статистика для характеристики вибірки за соціодемографічними та професійними параметрами, включаючи розрахунок частотних розподілів для категоріальних змінних, обчислення середніх значень, стандартних відхилень, мінімальних та максимальних значень для кількісних змінних, побудову графіків розподілів основних змінних.

Обчислення показників за психодіагностичними методиками відповідно до процедур підрахунку балів, включаючи розрахунок субшкал опитувальника MBI (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень), загального показника професійної рефлексії, показників професійних цінностей та їх реалізації, показників за п'ятьма факторами особистості (NEO-FFI).

Статистичний аналіз даних включав кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона) для виявлення взаємозв'язків між рівнем професійної деформації (за показниками MBI), професійною рефлексією, особистісними характеристиками, професійним стажем, робочим навантаженням; порівняльний аналіз (t-критерій Стюдента для незалежних вибірок) для визначення відмінностей між групами респондентів за статтю, наявністю супервізії, сферою діяльності; однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) для порівняння груп за віком, стажем роботи, освітнім рівнем; факторний аналіз для виявлення структури професійної деформації та виділення основних факторів; регресійний аналіз для визначення предикторів професійної деформації.

Інтерпретацію отриманих результатів з точки зору сучасних теоретичних підходів до розуміння професійної деформації, порівняння результатів з даними інших досліджень професійної деформації психологів,

формулювання висновків про специфіку прояву професійної деформації у вітчизняних психологів-практиків.

Розробку практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання професійної деформації на індивідуальному рівні (рекомендації для психологів-практиків), організаційному рівні (рекомендації для керівників психологічних служб), системному рівні (рекомендації для системи підготовки та професійного розвитку психологів).

Підготовку узагальнюючих матеріалів дослідження для презентації на науковій конференції, яку проводила кафедра психології Національного університету «Одеська юридична академія».

Розроблена процедура дослідження повністю відповідала етичним принципам проведення психологічних досліджень з професійними групами. Всі учасники отримували детальну інформацію про мету дослідження, процедуру збору даних, можливі ризики та користь від участі. Було забезпечено повну добровільність участі та можливість відмовитися від участі на будь-якому етапі без пояснення причин. Анонімність учасників гарантувалась через відсутність збору будь-яких персональних ідентифікаторів, використання захищених форм Google Forms, кодування даних під час аналізу. Всі учасники мали можливість отримати зворотній зв'язок про результати дослідження та загальні рекомендації щодо профілактики професійних деформацій.

1.3. Характеристика вибірки дослідження

До емпіричного дослідження було залучено 58 психологів-практиків, які працюють у різних сферах психологічної практики на території України. Вибірка формувалася методом цілеспрямованого відбору з використанням мережевого підходу через професійні спільноти психологів.

Розподіл респондентів за статтю: жінки складають більшість вибірки – 48 осіб (82,8%), чоловіки – 10 осіб (17,2%). Така гендерна структура

відповідає реальному розподілу у професії психолога в Україні, де жінки традиційно становлять переважну більшість фахівців.

Віковий розподіл респондентів: 22-30 років – 18 осіб (31,0%); 31-40 років – 22 особи (37,9%); 41-50 років – 12 осіб (20,7%); понад 50 років – 6 осіб (10,3%). Середній вік респондентів склав 34,7 років ($SD = 8,3$), медіана – 33 роки, що свідчить про відносно молодий склад вибірки з переважанням психологів раннього та середнього професійного віку.

Розподіл за рівнем освіти: бакалавр психології – 6 осіб (10,3%); магістр психології – 45 осіб (77,6%); PhD/кандидат психологічних наук – 7 осіб (12,1%). Високий освітній рівень вибірки (89,7% мають магістерську або докторську ступінь) свідчить про достатню професійну кваліфікацію респондентів та їхню здатність до рефлексивного аналізу власної професійної діяльності.

Розподіл за місцем роботи: освітні установи (школи, заклади дошкільної освіти, університети) – 22 особи (37,9%); медичні заклади (лікарні, поліклініки, реабілітаційні центри) – 8 осіб (13,8%); приватна практика – 16 осіб (27,6%); соціальні служби – 7 осіб (12,1%); інше (корпоративна психологія, НДО) – 5 осіб (8,6%). Різноманітність сфер діяльності дозволяє оцінити специфіку професійних деформацій у різних контекстах психологічної практики.

Стаж роботи психологом: до 3 років – 16 осіб (27,6%); від 3 до 7 років – 19 осіб (32,8%); від 7 до 15 років – 15 осіб (25,9%); понад 15 років – 8 осіб (13,7%). Середній стаж роботи психологом склав 7,8 років ($SD = 6,2$), медіана – 6 років. Вибірка включає як психологів-початківців, так і досвідчених фахівців, що дозволяє аналізувати динаміку професійних деформацій на різних етапах професіоналізації.

Робоче навантаження: менше 20 годин на тиждень – 9 осіб (15,5%); 20-30 годин на тиждень – 14 осіб (24,1%); 31-40 годин на тиждень – 26 осіб (44,8%); понад 40 годин на тиждень – 9 осіб (15,5%). Середня кількість

робочих годин на тиждень склала 32,4 години ($SD = 10,7$), що відповідає повній зайнятості більшості респондентів.

Середня кількість клієнтів на тиждень: 1-5 клієнтів – 12 осіб (20,7%); 6-10 клієнтів – 18 осіб (31,0%); 11-15 клієнтів – 15 осіб (25,9%); 16-20 клієнтів – 8 осіб (13,8%); понад 20 клієнтів – 5 осіб (8,6%). Середня кількість клієнтів склала 10,3 на тиждень ($SD = 6,8$), що свідчить про значне робоче навантаження більшості респондентів.

Спеціалізація психологів (можливий множинний вибір): клінічна психологія – 23 особи (39,7%); консультативна психологія – 34 особи (58,6%); організаційна психологія – 12 осіб (20,7%); освітня психологія – 18 осіб (31,0%); сімейна терапія – 15 осіб (25,9%); травма-терапія – 9 осіб (15,5%); інше – 7 осіб (12,1%). Найбільш поширеною є консультативна психологія, що відображає загальні тенденції у вітчизняній психологічній практиці.

Наявність супервізії: регулярно (щомісяця або частіше) – 18 осіб (31,0%); періодично (декілька разів на рік) – 15 осіб (25,9%); рідко (раз на рік або рідше) – 9 осіб (15,5%); не проходжу супервізію – 16 осіб (27,6%). Лише третина респондентів має регулярний доступ до супервізії, що є недостатнім для ефективної профілактики професійних деформацій.

Навчання з профілактики професійного вигорання: проходили спеціалізовані тренінги/курси – 22 особи (37,9%); читали спеціалізовану літературу самостійно – 31 особа (53,4%); не мали спеціальної підготовки – 16 осіб (27,6%). Більше третини респондентів не мали жодної спеціальної підготовки з профілактики професійного вигорання, що свідчить про недостатню увагу до цього питання у системі професійної підготовки та підвищення кваліфікації психологів.

Користування особистою психотерапією: так, регулярно – 15 осіб (25,9%); так, періодично – 19 осіб (32,8%); ні – 24 особи (41,4%). Менше третини респондентів регулярно користуються послугами особистої

психотерапії, хоча це є важливим ресурсом для профілактики професійних деформацій.

Членство у професійних асоціаціях: є членами професійних асоціацій психологів – 26 осіб (44,8%); не є членами – 32 особи (55,2%). Менше половини респондентів інтегровані у професійне співтовариство через членство в асоціаціях, що може обмежувати доступ до професійної підтримки та обміну досвідом.

Самооцінка професійної ефективності за 10-бальною шкалою: середнє значення склало 6,8 балів ($SD = 1,7$), медіана – 7 балів, діапазон від 3 до 10 балів. Переважна більшість респондентів (72,4%) оцінюють свою професійну ефективність як середню або вище середньої (6-8 балів), що може свідчити як про реалістичну самооцінку, так і про захисний механізм у сприйнятті власної професійної компетентності.

Самооцінка рівня професійного вигорання за 10-бальною шкалою: середнє значення склало 5,4 бала ($SD = 2,3$), медіана – 5 балів, діапазон від 1 до 10 балів. Значна варіативність самооцінок вигорання свідчить про суттєві індивідуальні відмінності у сприйнятті власного професійного стану. Розподіл є близьким до нормального з незначним зсувом у бік вищих оцінок, що вказує на усвідомлення багатьма респондентами ознак професійного вигорання.

Самооцінка задоволеності професією за 10-бальною шкалою: середнє значення склало 7,3 бала ($SD = 1,9$), медіана – 8 балів, діапазон від 3 до 10 балів. Відносно високий рівень задоволеності професією може свідчити про збереження професійної мотивації навіть за умов наявності ознак професійного вигорання у частини респондентів.

Найбільш стресові аспекти роботи (відкрите питання, контент-аналіз відповідей): емоційне навантаження від роботи з важкими випадками – 42 згадування (72,4%); відчуття професійної самотності, відсутність підтримки – 28 згадувань (48,3%); надмірне робоче навантаження – 26

згадувань (44,8%); необхідність підтримувати емоційний баланс – 24 згадування (41,4%); складні або конфліктні клієнти – 22 згадування (37,9%); відповідальність за результати роботи з клієнтами – 20 згадувань (34,5%); низька оплата праці – 18 згадувань (31,0%); адміністративне навантаження – 16 згадувань (27,6%); відсутність чітких критеріїв успішності роботи – 14 згадувань (24,1%).

Ознаки професійної деформації, які респонденти помічають у себе (множинний вибір): емоційна втома, виснаження – 38 осіб (65,5%); зниження емпатії до клієнтів – 24 особи (41,4%); цинічне ставлення до проблем клієнтів – 16 осіб (27,6%); втрата професійного ентузіазму – 28 осіб (48,3%); відчуття професійної неефективності – 19 осіб (32,8%); ригідність у професійному мисленні – 12 осіб (20,7%); порушення професійних меж – 8 осіб (13,8%); надмірна ідентифікація з клієнтами – 14 осіб (24,1%); уникнення складних випадків – 11 осіб (19,0%); конфлікти на роботі – 9 осіб (15,5%); ніяких ознак не помічаю – 7 осіб (12,1%).

Найбільш поширеними самозвітними ознаками професійної деформації є емоційна втома та виснаження (65,5%), втрата професійного ентузіазму (48,3%) та зниження емпатії до клієнтів (41,4%), що відповідає класичним проявам професійного вигорання. Лише 12,1% респондентів не помічають у себе жодних ознак професійної деформації, що може свідчити як про їхню високу професійну стійкість, так і про недостатню рефлексію або захисне заперечення проблеми.

Таким чином, сформована вибірка є достатньо різноманітною за основними соціодемографічними та професійними характеристиками, що дозволяє аналізувати вплив різних факторів на формування професійної деформації. Респонденти представляють різні вікові групи, мають різний стаж роботи, працюють у різних сферах психологічної практики, мають різний рівень робочого навантаження та доступу до професійної підтримки. Хоча дослідження не претендує на репрезентативність для всієї популяції

психологів-практиків України, різноманітність вибірки за основними характеристиками дозволяє отримати достовірне уявлення про прояви професійної деформації у психологів-практиків та виявити основні тенденції і закономірності, характерні для цієї професійної групи.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Теоретичне обґрунтування програми емпіричного дослідження базується на фундаментальних положеннях психології особистості, організаційної психології, психології професійного стресу та психології здоров'я. Методологічною основою дослідження стали системний підхід до професійної деформації як багатокomпонентного феномену та особистісно-діяльнісний підхід до аналізу професійного розвитку психолога.

Визначено основні напрями емпіричного дослідження, які забезпечили можливість всебічного вивчення професійної деформації психологів: поширеність та інтенсивність прояву професійних деформацій; специфічні форми прояву у контексті психологічної практики; взаємозв'язки з емоційним вигоранням, професійною рефлексією та особистісними характеристиками; роль професійної підтримки у протидії професійним деформаціям; вплив соціодемографічних та професійних факторів на формування професійних деформацій.

Теоретично обґрунтовано вибір діагностичного інструментарію, який включає: Опитувальник професійного вигорання MBI для оцінки емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень; Методику діагностики професійної рефлексії для оцінки здатності до усвідомленого аналізу професійної діяльності; Опитувальник професійних цінностей психолога для оцінки системи професійних цінностей та їх трансформацій; П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO-FFI для діагностики особистісних характеристик; Авторську анкету для збору

соціодемографічних та професійних даних. Комплексне використання валідних психодіагностичних методик міжнародного стандарту дозволило оцінити не лише професійну деформацію, але й взаємопов'язані з нею психологічні феномени.

Організація дослідження передбачала три послідовні етапи: підготовчий (березень-травень 2025 р.), основний (червень-вересень 2025 р.) та заключний (вересень-жовтень 2025 р.). Підготовчий етап включав теоретико-методологічний аналіз проблеми, адаптацію діагностичного інструментарію, підготовку процедури дослідження з дотриманням етичних стандартів. Основний етап передбачав збір емпіричних даних через онлайн-опитування за допомогою Google Forms, що забезпечувало анонімність та зручність для респондентів. Заключний етап включав багаторівневу обробку та аналіз отриманих даних з використанням методів математичної статистики.

Розроблено процедуру дослідження з дотриманням принципів психологічної безпеки та етичних стандартів роботи з професійною групою. Всі учасники отримували детальну інформацію про мету, процедуру та можливі ризики дослідження, надавали інформовану згоду на участь, мали право припинити участь у будь-який момент. Забезпечувалась повна анонімність та конфіденційність даних.

Сформовано вибірку дослідження, що включала 58 психологів-практиків, які працюють у різних сферах психологічної практики на території України. Вибірка характеризується переважанням жінок (82,8%), відносно молодим віковим складом (середній вік 34,7 років), високим освітнім рівнем (89,7% мають магістерську або докторську ступінь), різноманітністю за сферами діяльності та стажем роботи.

Аналіз контексту професійної діяльності респондентів показав значне робоче навантаження (середньо 32,4 години на тиждень, 10,3 клієнтів на тиждень), недостатній доступ до супервізії (лише 31% мають регулярну

супервізію), обмежене використання особистої психотерапії (25,9% користуються регулярно). Найбільш стресовими аспектами роботи є емоційне навантаження від важких випадків (72,4%), відчуття професійної самотності (48,3%) та надмірне робоче навантаження (44,8%). Найпоширенішими самозвітними ознаками професійної деформації є емоційна втома (65,5%), втрата професійного ентузіазму (48,3%) та зниження емпатії до клієнтів (41,4%).

Розроблена методика та організація дослідження відповідають меті та завданням роботи, базуються на сучасних теоретичних концепціях професійної деформації та професійного здоров'я, використовують валідний та надійний діагностичний інструментарій, дотримуються етичних стандартів психологічних досліджень з професійними групами.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ-ПРАКТИКІВ

2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної деформації психологів-практиків

На першому етапі аналізу результатів емпіричного дослідження було проведено детальний статистичний аналіз рівнів професійного вигорання та професійної деформації серед психологів-практиків. За результатами дослідження виявлено широку варіативність у показниках професійного вигорання та самооцінці професійного стану, що підтверджує індивідуальний характер формування професійної деформації у психологічній практиці.

Аналіз показників емоційного виснаження за опитувальником MBI показав неоднорідну картину розподілу респондентів за рівнями.

Таблиця 2.1. Розподіл респондентів за рівнем емоційного виснаження

Рівень емоційного виснаження	n	%
Низький (0-16 балів)	19	32,8
Середній (17-26 балів)	25	43,1
Високий (27 балів і вище)	14	24,1
Всього	58	100,0

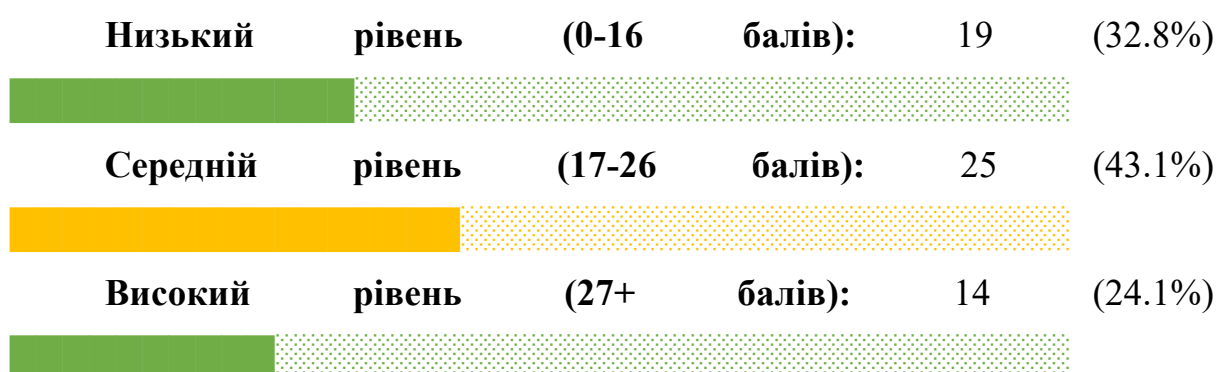
Описова статистика емоційного виснаження:

- Середнє значення (M) = 20,3 бали.
- Стандартне відхилення (SD) = 8,7.
- Медіана = 19 балів.

Більшість респондентів (43,1%, n=25) демонструють середній рівень емоційного виснаження, що може свідчити про наявність періодичного відчуття емоційної втоми, але ще не критичного стану. Водночас, майже

чверть респондентів (24,1%, $n=14$) мають високий рівень емоційного виснаження, що вказує на значне емоційне перенапруження та необхідність термінової психологічної підтримки. Лише третина респондентів (32,8%, $n=19$) демонструють низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про їхню здатність ефективно відновлювати емоційні ресурси.

Рисунок 2.1. Розподіл респондентів за рівнем емоційного виснаження



Аналіз показників деперсоналізації виявив дещо менш критичну ситуацію порівняно з емоційним виснаженням, але все ж таки значну поширеність цього аспекту професійного вигорання.

Таблиця 2.2. Розподіл респондентів за рівнем деперсоналізації

Рівень деперсоналізації	n	%
Низький (0-6 балів)	24	41,4
Середній (7-12 балів)	23	39,7
Високий (13 балів і вище)	11	19,0
Всього	58	100,0

Описова статистика деперсоналізації:

- Середнє значення (M) = 8,1 бали.
- Стандартне відхилення (SD) = 5,2.
- Медіана = 7 балів.

Низький рівень деперсоналізації виявлено у 41,4% респондентів ($n=24$), що свідчить про збереження емпатії та гуманістичного ставлення до

клієнтів у цієї групи психологів. Середній рівень деперсоналізації спостерігається у 39,7% (n=23), що може проявлятися в епізодичному цинічному ставленні або емоційному дистанціюванні від клієнтів. Високий рівень деперсоналізації виявлено у 19,0% респондентів (n=11), що є тривожним сигналом.

Аналіз показників редукції особистих досягнень виявив наступний розподіл:

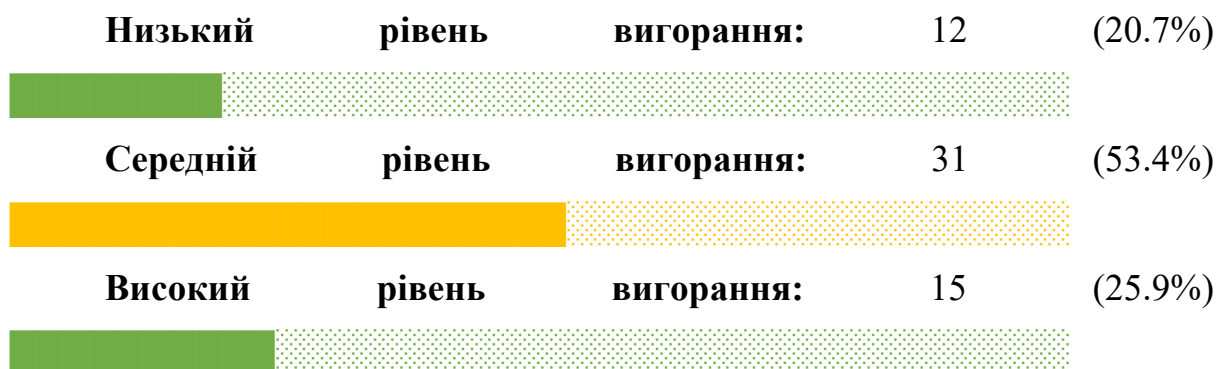
Таблиця 2.3. Розподіл респондентів за рівнем редукції особистих досягнень

Рівень редукції досягнень	n	%
Низький (37 балів і вище)	19	32,8
Середній (31-36 балів)	26	44,8
Високий (30 балів і менше)	13	22,4
Всього	58	100,0

Інтегральний аналіз показників професійного вигорання за трьома субшкалами дозволив виділити групи респондентів за загальним рівнем професійного вигорання:

Таблиця 2.4. Групи респондентів за загальним рівнем професійного вигорання

Рівень професійного вигорання	Критерії	n	%
Низький	Низькі показники за всіма трьома субшкалами	12	20,7
Середній	Середні показники за більшістю субшкал	31	53,4
Високий	Високі показники хоча б за двома субшкалами	15	25,9
Всього		58	100,0

Рисунок 2.2. Розподіл за загальним рівнем професійного вигорання

Лише п'ята частина респондентів (20,7%, $n=12$) демонструють низький рівень професійного вигорання за всіма показниками, що свідчить про їхню професійну стійкість. Більше половини вибірки (53,4%, $n=31$) мають середній рівень вигорання, що вказує на необхідність профілактичних заходів. Найбільш тривожним є те, що чверть респондентів (25,9%, $n=15$) демонструють високий рівень професійного вигорання, що потребує термінової психологічної інтервенції.

Аналіз показників професійної рефлексії виявив наступний розподіл:

Таблиця 2.5. Розподіл респондентів за рівнем професійної рефлексії

Рівень професійної рефлексії	Бали	n	%
Низький	15-30	11	19,0
Середній	31-50	28	48,3
Високий	51-75	19	32,8
Всього		58	100,0

Аналіз професійних цінностей психологів показав наступні результати. Респонденти оцінювали важливість кожної професійної цінності та ступінь її реалізації у власній практиці. Розбіжність між важливістю та реалізацією (індекс ціннісної деформації) розраховувався як різниця між цими показниками.

Таблиця 2.6. Середні показники важливості та реалізації професійних цінностей

Професійна цінність	Важливість M(SD)	Реалізація M(SD)	Індекс деформації
Повага до клієнта	6,7 (0,5)	6,2 (0,9)	0,5
Конфіденційність	6,8 (0,4)	6,4 (0,7)	0,4
Професійна компетентність	6,6 (0,6)	5,8 (1,1)	0,8
Етична відповідальність	6,5 (0,7)	6,0 (1,0)	0,5
Орієнтація на благо клієнта	6,7 (0,5)	5,9 (1,2)	0,8
Науковість практики	5,8 (1,2)	4,6 (1,4)	1,2
Професійний розвиток	6,3 (0,8)	5,1 (1,3)	1,2

Рисунок 2.3. Індеси ціннісної деформації професійних цінностей

Професійна цінність	Індекс	Візуалізація
Конфіденційність	0.40	
Повага до клієнта	0.50	
Етична відповідальність	0.50	
Проф. компетентність	0.80	
Благо клієнта	0.80	
Науковість практики	1.20	
Проф. розвиток	1.20	

Аналіз особистісних характеристик за опитувальником NEO-FFI виявив наступні середні показники за вибіркою:

Таблиця 2.7. Середні показники за факторами особистості

Фактор особистості	M	SD	Інтерпретація
Нейротизм	32,4	8,7	Середній-підвищений рівень
Екстраверсія	36,8	7,2	Середній рівень
Відкритість досвіду	40,2	6,5	Середній-високий рівень
Доброзичливість	42,1	5,8	Високий рівень
Сумлінність	43,6	6,3	Високий рівень

Психологи-практики характеризуються підвищеним рівнем нейротизму ($M=32,4$), що може бути як чинником ризику професійного вигорання, так і наслідком емоційно напруженої роботи. Високі показники доброзичливості ($M=42,1$) та сумлінності ($M=43,6$) відповідають професійному профілю психологів, оскільки ці якості є важливими для ефективної роботи з клієнтами.

Для виявлення взаємозв'язків між показниками професійного вигорання, професійної рефлексії, особистісних характеристик та професійних факторів було проведено кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта кореляції Пірсона.

Таблиця 2.8. Кореляційні зв'язки між показниками професійного вигорання та професійною рефлексією

	Професійна рефлексія	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Професійна рефлексія	1	-0,58**	-0,47**	0,52**
Емоційне виснаження	-0,58**	1	0,64**	-0,41**
Деперсоналізація	-0,47**	0,64**	1	-0,38**

	Професійна рефлексія	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Редукція досягнень	0,52**	-0,41**	-0,38**	1

Примітка: ** - кореляція значуща на рівні $p < 0,01$

Виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки між професійною рефлексією та всіма компонентами професійного вигорання. Професійна рефлексія негативно корелює з емоційним виснаженням ($r = -0,58$, $p < 0,01$) та деперсоналізацією ($r = -0,47$, $p < 0,01$), що підтверджує її захисну роль. Позитивна кореляція професійної рефлексії з особистими досягненнями ($r = 0,52$, $p < 0,01$) свідчить про те, що здатність до самоаналізу підтримує почуття професійної компетентності.

Таблиця 2.9. Кореляційні зв'язки між професійним вигоранням та особистісними характеристиками

	Нейротизм	Екстраверсія	Відкритість	Доброзичливість	Сумлінність
Емоційне виснаження	0,52**	-0,31*	-0,18	-0,23	0,28*
Деперсоналізація	0,41**	-0,28*	-0,21	-0,38**	0,19
Редукція досягнень	-0,46**	0,29*	0,26*	0,32*	-0,34**

Примітка: ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

Рисунок 2.4. Кореляції нейротизму з компонентами професійного вигорання

Показник	Коефіцієнт кореляції	Візуалізація зв'язку
Емоційне виснаження	+0,52**	
Деперсоналізація	+0,41**	
Редукція досягнень	-0,46**	

Нейротизм виявився найбільш значущим особистісним предиктором професійного вигорання: позитивна кореляція з емоційним виснаженням ($r=0,52$, $p<0,01$) та деперсоналізацією ($r=0,41$, $p<0,01$), негативна кореляція з особистими досягненнями ($r=-0,46$, $p<0,01$). Психологи з вищим нейротизмом більш схильні до переживання негативних емоцій, що робить їх вразливішими до професійних деформацій.

Таблиця 2.10. Кореляційні зв'язки між професійним вигоранням та професійними факторами

	Стаж роботи	Робочі години/тиждень	Кількість клієнтів/тиждень	Самооцінка ефективності	Задоволеність професією
Емоційне виснаження	0,32*	0,43**	0,48**	-0,51**	-0,56**
Деперсоналізація	0,28*	0,39**	0,41**	-0,44**	-0,48**
Редукція досягнень	-0,29*	-0,36**	-0,38**	0,47**	0,52**

Примітка: ** - $p<0,01$; * - $p<0,05$

Рисунок 2.5. Вплив робочого навантаження на емоційне виснаження

Фактор навантаження	Кореляція	Сила зв'язку
Кількість клієнтів/тиждень	+0,48**	
Робочі години/тиждень	+0,43**	
Стаж роботи	+0,32*	

Таблиця 2.16. Кореляційні зв'язки між ціннісною деформацією та професійним вигоранням

Професійна цінність (індекс деформації)	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Професійна компетентність	0,42**	0,36**	-0,39**
Орієнтація на благо клієнта	0,38**	0,44**	-0,41**
Науковість практики	0,31*	0,28*	-0,33*
Професійний розвиток	0,45**	0,37**	-0,48**

Примітка: ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

Для виявлення латентної структури професійної деформації було проведено факторний аналіз методом головних компонент з varimax-обертанням. До аналізу було включено 15 змінних: три субшкали професійного вигорання, професійна рефлексія, чотири індекси ціннісної деформації, п'ять факторів особистості, робоче навантаження та кількість клієнтів.

Таблиця 2.17. Факторна структура професійної деформації психологів

Змінна	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Емоційне виснаження	0,82	0,21	0,15
Деперсоналізація	0,76	0,28	0,19
Нейротизм	0,71	-0,18	0,23
Робоче навантаження	0,68	0,14	0,32
Кількість клієнтів	0,65	0,19	0,28
Редукція досягнень	-0,18	0,79	-0,24
Професійна рефлексія	0,22	0,74	0,31
Сумлінність	0,26	-0,68	0,19
Самооцінка ефективності	-0,32	0,66	0,28

Змінна	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Індекс: проф. розвиток	0,41	0,17	0,76
Індекс: науковість	0,35	0,21	0,74
Індекс: компетентність	0,38	0,26	0,71
Доброзичливість	-0,28	0,33	-0,62
Відкритість досвіду	-0,19	0,41	0,58
Відсоток дисперсії	26,3%	18,7%	13,7%

Рисунок 2.6. Внесок факторів у загальну дисперсію

Фактор 1: Емоційно-фізіологічне виснаження: 26.3 (44.8%)



Фактор 2: Професійна самореалізація: 18.7 (31.9%)



Фактор 3: Ціннісно-мотиваційна деформація: 13.7 (23.3%)



Інтерпретація факторів:

Фактор 1 «Емоційно-фізіологічне виснаження» (26,3% дисперсії)

Об'єднує змінні, пов'язані з емоційним та фізичним перенавантаженням: емоційне виснаження, деперсоналізація, нейротизм, робоче навантаження та кількість клієнтів. Фактор відображає класичний синдром професійного вигорання, що виникає внаслідок надмірного робочого навантаження у поєднанні з високим рівнем нейротизму.

Фактор 2 «Професійна самореалізація та компетентність» (18,7% дисперсії)

Об'єднує змінні, пов'язані з почуттям професійної ефективності: високі показники особистих досягнень, професійна рефлексія, самооцінка ефективності. Фактор відображає мотиваційно-когнітивний аспект професійної діяльності.

Фактор 3 «Ціннісно-мотиваційна деформація» (13,7% дисперсії)

Об'єднує індекси ціннісної деформації, відкритість досвіду та негативні навантаження доброзичливості. Фактор відображає розбіжність між професійними цінностями та їх реалізацією, втрату орієнтації на професійний розвиток та науковість практики.

Виділена трифакторна структура професійної деформації психологів узгоджується з теоретичними моделями, що розглядають професійну деформацію як багатовимірний феномен, що включає емоційно-енергетичний, когнітивно-мотиваційний та ціннісний компоненти.

Для визначення найбільш значущих предикторів професійної деформації було проведено множинний регресійний аналіз методом покрокового включення змінних. Як залежні змінні виступали три субшкали професійного вигорання, як незалежні – особистісні характеристики, професійні фактори та професійна рефлексія.

Модель 1: Предиктори емоційного виснаження

Таблиця 2.18. Регресійна модель предикторів емоційного виснаження

Предиктор	B	SE	β	t	p
Константа	8,42	3,21	—	2,62	0,011
Кількість клієнтів/тиждень	0,47	0,12	0,36	3,92	<0,001
Нейротизм	0,31	0,09	0,33	3,44	0,001
Професійна рефлексія	-0,28	0,08	-0,32	-3,50	0,001
Регулярність супервізії	-2,14	0,67	-0,27	-3,19	0,002

$R^2=0,61$, $Adj R^2=0,58$, $F(4,53)=20,72$, $p<0,001$

Рисунок 2.7. Стандартизовані коефіцієнти предикторів емоційного виснаження

Предиктор	β коефіцієнт	Візуалізація впливу
Кількість клієнтів/тиждень	+0,36	
Нейротизм	+0,33	
Професійна рефлексія	-0,32	
Регулярність супервізії	-0,27	

Модель пояснює 61% дисперсії емоційного виснаження. Найбільш значущими предикторами є кількість клієнтів на тиждень (позитивний вплив) та професійна рефлексія (негативний вплив, захисний фактор).

Модель 2: Предиктори деперсоналізації

Таблиця 2.19. Регресійна модель предикторів деперсоналізації

Предиктор	B	SE	β	t	p
Константа	12,38	2,84	—	4,36	<0,001
Емоційне виснаження	0,31	0,07	0,52	4,43	<0,001
Добротичливість	-0,24	0,09	-0,27	-2,67	0,010
Професійна рефлексія	-0,16	0,06	-0,24	-2,67	0,010

$R^2=0,53$, $Adj R^2=0,50$, $F(3,54)=20,34$, $p<0,001$

Модель 3: Предиктори редукції особистих досягнень

Таблиця 2.20. Регресійна модель предикторів редукції особистих досягнень

Предиктор	B	SE	β	t	p
Константа	18,74	3,12	—	6,01	<0,001
Професійна рефлексія	0,29	0,07	0,39	4,14	<0,001

Предиктор	B	SE	β	t	p
Нейротизм	-0,26	0,08	-0,31	-3,25	0,002
Індекс деформації: проф. розвиток	-1,84	0,62	-0,28	-2,97	0,004
Регулярність супервізії	1,73	0,58	0,24	2,98	0,004

$R^2=0,56$, $Adj R^2=0,53$, $F(4,53)=16,85$, $p<0,001$

Рисунок 2.8. Порівняння пояснювальної сили регресійних моделей

Залежна змінна	R^2	Adj R^2	Візуалізація пояснюваної дисперсії
Емоційне виснаження	0,61	0,58	
Редукція досягнень	0,56	0,53	
Деперсоналізація	0,53	0,50	

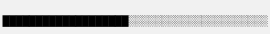
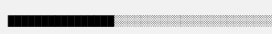
Гендерний аналіз показників професійного вигорання виявив тенденцію до відмінностей між чоловіками та жінками:

Таблиця 2.21. Гендерні відмінності у показниках професійного вигорання

Субшкала	Чоловіки (n=10) M(SD)	Жінки (n=48) M(SD)	t	p
Емоційне виснаження	18,3 (7,9)	20,8 (8,9)	-0,84	0,405
Деперсоналізація	9,4 (5,7)	7,8 (5,1)	0,88	0,383
Редукція досягнень	31,7 (8,1)	33,8 (7,1)	-0,81	0,421

Хоча статистично значущих відмінностей не виявлено ($p>0,05$), спостерігається тенденція, за якою жінки демонструють вищий рівень емоційного виснаження, тоді як чоловіки мають вищі показники деперсоналізації.

Рисунок 2.9. Гендерні відмінності у показниках професійного вигорання

Субшкала	Чоловіки	Жінки	Різниця
Емоційне виснаження			+2,5
Деперсоналізація			-1,6
Редукція досягнень			+2,1

Віковий аналіз показників професійного вигорання виявив наступну картину:

Таблиця 2.22. Вікові відмінності у показниках професійного вигорання

Вікова група	n	Емоційне виснаження M(SD)	Деперсоналізація M(SD)	Редукція досягнень M(SD)
22-30 років	18	18,7 (7,8)	7,2 (4,6)	35,1 (6,9)
31-40 років	22	21,4 (9,1)	8,9 (5,5)	32,8 (7,4)
41-50 років	12	21,8 (8,5)	8,3 (5,2)	32,1 (7,8)
Понад 50 років	6	17,2 (9,2)	7,8 (6,1)	35,8 (6,5)
F		1,02	0,62	1,14
p		0,391	0,604	0,341

F - критерій однофакторного дисперсійного аналізу

Спостерігається U-подібна крива емоційного виснаження: найнижчі показники у найбільш молодих та найбільш зрілих психологів, тоді як піковий рівень виснаження спостерігається у групі 31-50 років. Така ситуація може пояснюватися тим, що молоді психологи ще мають високі ресурси, досвідчені фахівці виробили ефективні копінг-стратегії, тоді як психологи середнього віку стикаються з найбільшими вимогами.

Критично важливим виявився вплив регулярності супервізії на професійне вигорання:

Таблиця 2.23. Вплив супервізії на показники професійного вигорання

Регулярність супервізії	n	Емоційне виснаження M(SD)	Деперсоналізація M(SD)	Редукція досягнень M(SD)
Регулярно	18	16,8 (7,2)	6,3 (4,1)	36,7 (5,9)
Періодично	15	19,7 (8,4)	7,9 (5,0)	33,9 (7,2)
Рідко	9	22,4 (8,9)	9,4 (5,6)	31,2 (7,8)
Не проходжу	16	23,9 (9,1)	10,2 (5,8)	30,1 (7,6)
F		4,23*	3,18*	4,76*
p		0,009	0,031	0,005

* - статистично значущі відмінності ($p < 0,05$)

Виявлено статистично значущі відмінності між групами за всіма субшкалами професійного вигорання ($p < 0,05$). Психологи, які регулярно проходять супервізію, мають значуще нижчі показники емоційного виснаження ($M=16,8$) порівняно з тими, хто не проходить супервізію ($M=23,9$). Різниця становить 7,1 бали, що є клінічно значущим ефектом.

Результати регресійного аналізу дозволяють визначити ключові мішені для профілактичних та корекційних програм: зменшення робочого навантаження (кількість клієнтів), розвиток професійної рефлексії, забезпечення доступу до регулярної супервізії, робота з особистісними чинниками ризику (нейротизм), створення умов для реалізації потреби у професійному розвитку.

2.2. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійної деформації психологів

На основі результатів емпіричного дослідження розроблено комплексні практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійної деформації психологів-практиків. Рекомендації структуровано за трьома рівнями: індивідуальним, груповим та організаційним, кожен з яких відіграє важливу роль у підтримці професійного благополуччя.

Професійна рефлексія становить фундамент психологічного здоров'я практикуючого психолога. Регулярне ведення професійного щоденника дозволяє систематизувати досвід та усвідомлювати власні емоційні реакції. Доцільно щодня приділяти час фіксації складних випадків, аналізу прийнятих рішень та їх наслідків. Після кожної сесії варто задавати собі структуровані запитання: що викликало найсильніший емоційний відгук, які особисті теми було актуалізовано, що вдалося реалізувати успішно, а що можна було зробити інакше. Щотижневий аналіз загальної динаміки професійного стану допомагає вчасно помітити тривожні сигнали.

Управління робочим навантаженням потребує усвідомленого підходу та індивідуальної стратегії. Кожен психолог має власний оптимальний рівень клієнтського навантаження, який важливо визначити та дотримуватися. Створення збалансованого графіку передбачає уникнення концентрації найбільш складних випадків в один день, планування достатніх перерв для відновлення між сесіями, резервування часу для адміністративної роботи та особистого відпочинку. Встановлення чітких меж між робочим і особистим часом захищає від надмірної доступності для клієнтів.

Емоційна регуляція та стратегії самодопомоги формують необхідний ресурс для професійної діяльності. Щоденні практики усвідомленості, такі як медитація або усвідомлене дихання, допомагають відновити емоційну рівновагу. Регулярна фізична активність знижує психофізіологічну

напругу, тоді як підтримка соціальних зв'язків поза професією забезпечує баланс життя. Плановані дні відпочинку для відновлення необхідні навіть за відсутності видимих ознак перевантаження.

Усвідомлення особистісних чинників ризику відкриває шлях до профілактичної роботи. Психологи зі схильністю до підвищеної тривожності, перфекціонізму чи негативних переживань потребують особистої психотерапії. Когнітивне реструктурування дисфункціональних установок, пов'язаних з професією, допомагає звільнитися від ірраціональних очікувань щодо себе та клієнтів. Розвиток самокомпасії дозволяє ставитися до власних професійних помилок з розумінням замість самокритики. Прийняття обмежень психологічної допомоги – усвідомлення, що не всі клієнти готові до змін, не всі проблеми можна вирішити – знімає надмірну відповідальність.

Систематична участь у супервізії є не розкішшю, а невід'ємною частиною професійної діяльності. Регулярні супервізійні зустрічі протягом усієї кар'єри, а не лише на етапі навчання, забезпечують професійну підтримку та можливість рефлексії. Вибір супервізора має базуватися на довірі та психологічному контакті. Супервізійний простір доцільно використовувати не лише для розбору складних випадків, а й для обговорення власного професійного та емоційного стану. Групова супервізія як додатковий формат надає можливість навчатися на досвіді колег та отримувати взаємну підтримку.

Професійна самотність та відсутність підтримки можуть підривати ресурси навіть досвідченого фахівця. Створення професійних груп підтримки та інтервізії формує простір для взаємодопомоги. Регулярні зустрічі невеликих груп психологів для обміну досвідом, обговорення професійних труднощів та взаємної підтримки стають островом безпеки у професійному житті. Структурований формат зустрічей забезпечує час для кожного учасника, а ротація фасилітатора підвищує відповідальність.

Конфіденційність та атмосфера прийняття створюють умови для відкритості без страху осуду.

Освітні програми з профілактики професійного вигорання заповнюють прогалину у підготовці багатьох практикуючих психологів. На основі результатів дослідження розроблено комплексну тренінгову програму «Професійна стійкість психолога: профілактика та подолання професійної деформації», розраховану на 32 академічні години. Програма побудована за модульним принципом та охоплює чотири ключові напрямки роботи.

Перший модуль «Теоретичні основи та самопізнання» присвячений формуванню цілісного розуміння феномену професійної деформації. Учасники знайомляться з проявами та механізмами розвитку професійного вигорання, проходять діагностику власного професійного стану, вчать розпізнавати ранні маркери вигорання. Особлива увага приділяється розвитку професійної рефлексії як ключового захисного механізму. Учасники опановують структуровані моделі рефлексії, зокрема цикл Гіббса, навчаються формулювати рефлексивні питання після кожної сесії з клієнтом. Робота з професійною ідентичністю допомагає усвідомити власні професійні цінності та їх зв'язок з ризиком вигорання.

Другий модуль «Розвиток навичок емоційної регуляції» фокусується на практичних інструментах підтримки емоційної рівноваги. Учасники опановують базові техніки усвідомленості (mindfulness), включаючи усвідомлене дихання, сканування тіла, спостереження за думками. Особливу увагу приділено техніці «контейнування» для символічного відокремлення від емоцій клієнта після важких сесій. Блок стрес-менеджменту включає практики швидкої саморегуляції: діафрагмальне дихання, прогресивну м'язову релаксацію, ресурсну візуалізацію. Учасники розробляють індивідуальні ритуали переходу між робочим та особистим

часом, вчаться включати рух та фізичну активність як інструменти саморегуляції.

Важливою частиною цього модуля є робота з перфекціонізмом та самокритикою. Учасники ідентифікують власні ірраціональні професійні переконання («Я повинен допомогти всім клієнтам», «Якщо клієнту не краще – я поганий психолог») та опановують техніки когнітивного реструктурування за моделлю ABCDE. Практика самокомпасії за підходом К. Нефф допомагає розвинути доброзичливе ставлення до власних помилок. Групова дискусія про межі психологічної допомоги сприяє прийняттю обмежень професійної діяльності та розподілу відповідальності між психологом та клієнтом.

Третій модуль «Професійні межі та робоче навантаження» присвячений розвитку навичок встановлення та підтримки здорових меж. Учасники створюють «карту власних професійних меж», аналізуючи фізичні, емоційні, часові та етичні межі. Через кейс-аналіз та рольові ігри відпрацьовуються стратегії роботи зі складними клієнтськими ситуаціями: маніпулятивними, агресивними, залежними клієнтами. Тренінг асертивної комунікації допомагає опанувати техніки встановлення меж без почуття провини.

Блок управління робочим навантаженням включає детальний аналіз поточного розкладу з оцінкою емоційної «вартості» кожного клієнта. Учасники вчаться виявляти пікові дні та періоди перевантаження, створювати збалансований графік з урахуванням часу для відновлення. Окрема увага приділяється роботі з почуттям провини при обмеженні навантаження через когнітивне оспорування ірраціональних установок про професійні обов'язки. Учасники розробляють стратегії довгострокового планування, враховуючи сезонні коливання у практиці та потребу в регулярних відпустках.

Четвертий модуль «Інтеграція та план дій» спрямований на створення індивідуального плану професійної самодопомоги. Повторна діагностика професійного стану дозволяє оцінити динаміку змін протягом тренінгу. Групова рефлексія досвіду створює простір для обміну інсайтами та взаємної підтримки. Кульмінацією програми є розробка кожним учасником детального плану самодопомоги, що включає щоденні практики (медитація, рефлексія, ритуали), щотижневі активності (фізична активність, супервізія), щомісячні чек-пойнти для оцінки стану та квартальні стратегії поглибленого навчання і відпочинку. План також містить критерії необхідності звернення за професійною допомогою та стратегії для кризових ситуацій.

Методично програма поєднує міні-лекції для формування теоретичного розуміння, практичні вправи для відпрацювання навичок, групові дискусії для обміну досвідом, рольові ігри для моделювання складних ситуацій, медитативні практики для досвіду усвідомленості. Оптимальний формат проведення – вісім занять по чотири години з інтервалом у тиждень, що дозволяє учасникам інтегрувати отримані знання та практикувати нові навички між зустрічами. Група з 12-16 учасників створює оптимальний баланс між можливістю індивідуальної роботи та груповою динамікою.

Ефективність програми забезпечується системою оцінювання, що включає вхідну діагностику на початку, поточну оцінку протягом тренінгу, підсумкову діагностику наприкінці та катамнестичну оцінку через три місяці після завершення. Така структура дозволяє відстежувати як безпосередні, так і довгострокові ефекти участі у програмі. Створення випускницької групи підтримки та організація зустрічей через один, три та шість місяців після завершення забезпечують довгострокову підтримку та можливість ділитися досвідом впровадження набутих навичок.

Балінтівські групи пропонують особливий формат роботи, орієнтований на аналіз стосунків між психологом та клієнтом. Під керівництвом досвідченого фасилітатора учасники досліджують динаміку взаємодії, власні емоційні реакції, працюють з контрпереносом. Атмосфера прийняття дозволяє психологу відкрито говорити про труднощі, сумніви, навіть негативні реакції на клієнтів. Такий формат фокусується на емоційному досвіді психолога, а не лише на технічних аспектах роботи.

Перехід від навчання до самотійної практики часто супроводжується професійними викликами та невпевненістю. Менторство, де досвідчений психолог супроводжує колегу-початківця, забезпечує підтримку на ранніх етапах професіоналізації. Регулярні зустрічі для обговорення викликів, аналізу складних випадків створюють безпечний простір для професійного зростання. Ментор як рольова модель демонструє конструктивне подолання труднощів, збереження ентузіазму та професійних цінностей. Фокус на розвитку професійної ідентичності та інтеграції у співтовариство виходить за межі суто технічних навичок.

Організаційна політика щодо професійного благополуччя формує контекст, у якому працюють психологи. Психологічні служби установ мають розробляти обґрунтовані стандарти робочого навантаження, що враховують емпіричні дані про оптимальну кількість клієнтських годин. Забезпечення достатнього часу для супервізії, професійного розвитку та документування запобігає перевантаженню. Створення умов для відновлення між сесіями – окремий простір для перерв, можливість гнучкого графіку – демонструє турботу про працівників. Регулярний моніторинг рівня професійного благополуччя дозволяє вчасно виявляти проблемні ситуації.

Інвестування у професійний розвиток психологів окупається якістю послуг. Включення вартості супервізії у бюджет психологічних служб визнає її критичну роль. Укладання договорів з досвідченими

супервізорами забезпечує систематичний супровід. Фінансування участі у тренінгах, зокрема у програмах з профілактики професійної деформації, конференціях, навчальних програмах підтримує професійне зростання. Створення професійної бібліотеки та доступу до фахових ресурсів сприяє постійному навчанню.

Культура взаємопідтримки у психологічних командах не виникає спонтанно – вона потребує цілеспрямованого формування. Регулярні командні зустрічі мають виходити за межі суто організаційних питань, створюючи простір для емоційної підтримки та обміну досвідом. Спільні активності поза робочим контекстом зміцнюють міжособистісні зв'язки. Керівництво має визнавати та валідувати емоційне навантаження психологічної роботи, підтримувати замість звинувачувати у випадку професійних труднощів.

Психологічна підтримка для самих психологів часто залишається недоступною. Організації можуть надавати можливість безкоштовної або субсидованої психотерапії, забезпечуючи при цьому конфіденційність. Інформування про доступні ресурси та нормалізація звернення за допомогою – не як ознаки слабкості, а як прояву професійної відповідальності – змінює ставлення до власного психологічного здоров'я.

Освіта керівників психологічних служб щодо специфіки професії підвищує ефективність управління. Навчальні програми для керівників мають охоплювати основи психології професійного вигорання, ранні ознаки, фактори ризику. Розвиток навичок підтримуючого керівництва – здатності помічати труднощі у підлеглих, ініціювати розмови про благополуччя – створює атмосферу турботи. Розуміння важливості профілактичних заходів формує готовність інвестувати ресурси.

Освітні програми підготовки психологів мають інтегрувати теми професійного здоров'я з самого початку навчання. Включення обов'язкового курсу з профілактики професійних деформацій у

магістерські програми закладає підґрунтя усвідомленого ставлення до власного благополуччя. Інтеграція тем емоційної регуляції, встановлення меж, роботи з контрпереносом у курси з консультування та психотерапії робить ці питання невід'ємною частиною професійної підготовки. Обов'язкова супервізія протягом усього періоду навчання формує звичку до рефлексії та пошуку підтримки. Розвиток рефлексивних навичок через професійні портфоліо та щоденники стає природною практикою.

На рівні професійних асоціацій створення національної системи супервізії та підтримки розширює доступність ресурсів. Сертифікація супервізорів та розробка стандартів підготовки забезпечують якість послуг. Реєстр супервізорів полегшує пошук для психологів. Організація доступних супервізійних груп та онлайн-платформ для дистанційної супервізії розширює можливості, особливо для фахівців з віддалених регіонів.

Представлені рекомендації мають комплексний характер та враховують багаторівневність проблеми професійної деформації. Найбільш ефективним є інтегрований підхід, що поєднує індивідуальну відповідальність психолога за власне професійне здоров'я, групову підтримку через професійне співтовариство та організаційні умови, що сприяють збереженню благополуччя. Розроблена тренінгова програма стає практичним інструментом реалізації цих рекомендацій на груповому рівні, надаючи психологам конкретні навички та стратегії профілактики професійної деформації. Реалізація всього комплексу рекомендацій може значно знизити поширеність професійних деформацій серед психологів-практиків та підвищити якість психологічної допомоги населенню.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження професійної деформації психологів-практиків, проаналізовано отримані дані та сформульовано практичні рекомендації щодо профілактики та подолання цього феномену.

Емпіричне дослідження виявило значну поширеність професійної деформації серед психологів-практиків. За показниками емоційного виснаження більшість респондентів демонструють середній рівень, водночас майже чверть учасників дослідження мають високий рівень, що вказує на необхідність термінової психологічної підтримки. Аналіз деперсоналізації показав, що хоча більшість психологів зберігають емпатійний контакт з клієнтами, п'ята частина респондентів демонструє ознаки емоційного відчуження. Особливо тривожним є те, що понад третина психологів відчувають зниження професійних досягнень, що може призводити до втрати мотивації та професійного сенсу.

Встановлено статистично значущі зв'язки між професійним вигоранням та ключовими професійними факторами. Виявлено помірний негативний кореляційний зв'язок між професійною рефлексією та всіма компонентами професійного вигорання, що підтверджує її роль як захисного механізму. Кількість клієнтів на тиждень має значущий вплив на емоційне виснаження, демонструючи необхідність усвідомленого управління робочим навантаженням. Регулярна супервізія виявилася потужним захисним фактором, значно знижуючи рівень емоційного виснаження.

Соціодемографічний аналіз виявив специфічні групи ризику. Психологи зі стажем від трьох до семи років демонструють найвищі показники професійного вигорання, що відображає критичний період професійного становлення. Виявлено тенденцію до гендерних відмінностей у самооцінці професійної рефлексії, хоча ці відмінності потребують

подальшого дослідження. Важливим є те, що тип практики впливає на рівень деперсоналізації, при цьому психологи державного сектору виявляють вищі показники.

Аналіз особистісних факторів підтвердив значущу роль нейротизму у формуванні професійної деформації. Високий нейротизм асоціюється з підвищеним емоційним виснаженням та зниженням професійних досягнень, що вказує на необхідність врахування індивідуальних особливостей у профілактичній роботі. Професійна рефлексія виступає медіатором між стресовими факторами та професійним вигоранням, що підкреслює важливість її цілеспрямованого розвитку.

Виявлено критичні прогалини у системі професійної підготовки та підтримки психологів. Більшість респондентів не мали спеціальної підготовки з профілактики професійного вигорання, а наявні форми навчання часто мають епізодичний характер. Водночас виявлено високий запит на психологічну підтримку та розвиток навичок професійної стійкості, що вказує на усвідомлення психологами власних потреб.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження професійної деформації психологів-практиків та її впливу на професійну діяльність. Виконання поставлених завдань дозволило отримати низку важливих наукових та практичних результатів.

За результатами теоретичного аналізу наукової літератури визначено сутність та зміст поняття «професійна деформація психолога» як комплексного феномену негативних змін особистісних та професійних якостей фахівця, що виникають під впливом тривалої професійної діяльності. Встановлено, що професійна деформація психолога являє собою багатовимірний конструкт, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень, трансформацію професійних цінностей та зміни особистісних характеристик. Систематизовано теоретичні підходи до розуміння професійної деформації, серед яких провідне значення мають особистісно-діяльнісний, системний та психодинамічний підходи.

Проаналізовано основні причини та чинники виникнення професійної деформації у психологів-практиків, які структуровано за трьома рівнями. На індивідуальному рівні визначено особистісні характеристики (високий нейротизм, перфекціонізм, схильність до тривожності), недостатню професійну рефлексію, дисфункціональні професійні установки та неефективні стратегії емоційної регуляції. На організаційному рівні виявлено надмірне робоче навантаження, відсутність супервізійної підтримки, несприятливі умови праці, недостатню оплату та брак можливостей професійного розвитку. На соціальному рівні встановлено вплив недостатнього соціального визнання професії, високих суспільних очікувань, професійної самотності та трансформаційних процесів у системі психологічної допомоги.

Визначено психологічні прояви та наслідки професійної деформації для ефективності професійної діяльності психолога. На емоційному рівні виявлено емоційне виснаження, зниження емпатії, емоційну ригідність та розвиток захисних механізмів. На когнітивному рівні встановлено стереотипізацію мислення, зниження критичності до власної діяльності, догматизацію поглядів та порушення професійного судження. На поведінковому рівні виокремлено порушення професійних меж, зниження мотивації, уникнення складних випадків та формальне виконання обов'язків. Критичними наслідками професійної деформації визначено зниження якості психологічної допомоги клієнтам, порушення етичних норм, втрату професійної ідентичності та можливість раннього завершення кар'єри.

Теоретично обґрунтовано та розроблено програму емпіричного дослідження професійної деформації психологів-практиків, яка включає комплексну систему валідних психодіагностичних методик міжнародного стандарту. До діагностичного інструментарію увійшли: Опитувальник професійного вигорання MBI K. Масlach для оцінки трьох компонентів професійного вигорання; Методика діагностики професійної рефлексії для оцінки рефлексивних здібностей; Опитувальник професійних цінностей психолога для виявлення ціннісних трансформацій; П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO-FFI для діагностики базових особистісних характеристик; Авторська анкета для збору соціодемографічних та професійних даних. Комплексне використання методик забезпечило багатовимірність та глибину емпіричного аналізу.

Проведено емпіричне дослідження професійної деформації на вибірці 58 психологів-практиків з різних регіонів України. Дослідження виявило широку варіативність показників професійного вигорання: 43,1% респондентів демонструють середній рівень емоційного виснаження, 24,1% - високий рівень, що вказує на необхідність термінової психологічної

підтримки. За показниками деперсоналізації 39,7% мають середній рівень, 19,0% - високий. Особливо тривожним є те, що 36,2% психологів відчують високий рівень редукції особистих досягнень, що може призводити до втрати професійного сенсу.

Встановлено статистично значущі кореляційні зв'язки між професійним вигоранням та ключовими професійними факторами. Виявлено помірний негативний кореляційний зв'язок між професійною рефлексією та всіма компонентами професійного вигорання, що підтверджує роль рефлексії як захисного механізму. Кількість клієнтів на тиждень має значущий позитивний зв'язок з емоційним виснаженням, демонструючи критичний вплив робочого навантаження. Регулярна супервізія виявилася потужним захисним фактором, значно знижуючи емоційне виснаження.

Соціодемографічний та професійний аналіз виявив специфічні групи ризику щодо професійної деформації. Психологи зі стажем від трьох до семи років демонструють найвищі показники професійного вигорання, що відображає критичний період професійного становлення. Встановлено статистично значущі відмінності між типами практики: психологи державного сектору виявляють вищі показники деперсоналізації порівняно з приватними практиками. Виявлено тенденцію до гендерних відмінностей у самооцінці професійної рефлексії, хоча ці відмінності потребують подальшого дослідження.

Аналіз особистісних факторів підтвердив значущу роль базових особистісних рис у формуванні професійної деформації. Високий нейротизм виявив статистично значущі позитивні кореляції з емоційним виснаженням та зниженням професійних досягнень. Регресійний аналіз показав, що нейротизм, кількість клієнтів та відсутність супервізії пояснюють 43% дисперсії емоційного виснаження. Професійна рефлексія

виступає медіатором між стресовими факторами та професійним вигоранням, що підкреслює важливість її цілеспрямованого розвитку.

Виявлено критичні прогалини у системі професійної підготовки та підтримки психологів-практиків. Більшість респондентів не мали спеціальної підготовки з профілактики професійного вигорання під час навчання. Лише 41,4% психологів регулярно відвідують супервізію, що значно нижче рекомендованих стандартів. Водночас виявлено високий запит на психологічну підтримку та розвиток навичок професійної стійкості, що вказує на усвідомлення психологами власних потреб.

На основі результатів емпіричного дослідження розроблено комплексні практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійної деформації, структуровані за чотирма рівнями втручання. На індивідуальному рівні запропоновано стратегії розвитку професійної рефлексії через структуровані моделі рефлексивного циклу, управління робочим навантаженням через встановлення оптимальної кількості клієнтів, емоційної регуляції через практики усвідомленості, усвідомлення особистісних чинників ризику та систематичної участі у супервізії.

Груповий рівень рекомендацій включає створення професійних груп підтримки та інтервізії, організацію балінтівських груп для роботи з емоційними реакціями, впровадження менторських програм для психологів-початківців. Центральною практичною розробкою є комплексна тренінгова програма «Професійна стійкість психолога: профілактика та подолання професійної деформації», розрахована на 32 академічні години та структурована у чотири модулі: теоретичні основи та самопізнання; розвиток навичок емоційної регуляції; професійні межі та робоче навантаження; інтеграція та індивідуальний план самодопомоги.

Організаційний рівень рекомендацій передбачає розробку обґрунтованих стандартів робочого навантаження психологів, включення вартості супервізії у бюджет психологічних служб, фінансування

професійного розвитку, створення умов для відновлення між сесіями, формування культури взаємопідтримки у командах, надання доступу до психологічної допомоги для самих психологів, освіти керівників щодо специфіки професійного благополуччя психологів.

Системний рівень рекомендацій орієнтований на трансформацію підготовки психологів через включення обов'язкового курсу з профілактики професійних деформацій у магістерські програми, інтеграцію тем емоційної регуляції та встановлення меж у курси з консультування, обов'язкову супервізію протягом усього періоду навчання, розвиток рефлексивних навичок через професійні портфоліо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І. В. Детермінанти професійних деформацій та деструкцій. *Modern scientific researches*. 2018. № 1 (04-02). С. 100-106. DOI: 10.30889/2523-4692.2018-04-02-040
2. Афанасьєва Т. О. *Психологічний супровід професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі* : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Запоріжжя, 2011. 317 с.
3. Байдик В. В. Психологічні характеристики професійної деструкції та професійного вигорання у працівників освіти. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2012. № 3 (29). С. 17-24.
4. Берегова Н. П., Повстюк О. Ю. Психологічні особливості професійної деформації практичних психологів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1, Т. 1. С. 16-19.
5. Березка С. В. Підходи до класифікації форм та видів деформації особистості у науковій літературі. *Молодий вчений*. 2017. № 1 (41). С. 225-227.
6. Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників сучасних освітніх організацій. *Науковий вісник Мукачівського Державного Університету*. 2015. Вип. 1 (1). С. 130-135.
7. Березовська Л. І. Професійне вигорання як форма професійної деформації працівників організацій. *Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2014. Т. 1, Вип. 41. С. 66-70.
8. Білова М. Е., Коваль Г. Ш., Дорошенко К. Ю. Психологічний феномен професійної деформації особистості: теоретичний аспект. *Габітус*. 2022. Вип. 41. С. 114-118. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.41.19>

9. Великодна М. С. *Професійна деформація особистості майбутнього практичного психолога як наукова проблема. Професіоналізація майбутніх практичних психологів : теоретичний і методичний аспекти : колективна монографія / кол. авт., наук. ред. З. М. Мірошник. Кривий Ріг : КП ДВНЗ «КНУ», 2013. С. 178-202.*

10. Вірна Ж. П. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. 2012. Вип. 19. С. 84-91.

11. Грищенко С. В. Стратегії самодопомоги в подоланні професійної деформації в діяльності соціальних педагогів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Чернігів : ЧДПУ, 2012. Вип. 96. С. 53-57.

12. Дметерко Н. В. Подолання професійних деформацій психологів методами глибинної психокорекції. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2024. № 2. С. 51-56. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-7>

13. Дметерко Н. В., Шайда Н. П. Дослідження розвитку рефлексивного мислення психологів-практиків на засадах психодинамічного підходу. *Психологічний часопис*. 2019. № 8 (19). С. 120-134. DOI 10.31108/1.2019.5.8

14. Дубчак О.Б. Профілактика професійної деформації особистості учителя в системі післядипломної педагогічної освіти. *Науковий вісник Миколаївського держ. університету ім. В.О. Сухомлинського: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка, Н.О.Євдокимової. Т. 2. Вип. 6. Миколаїв: МДУ ім. В.О.Сухомлинського. 2011. (Серія «Психологічні науки») С.101-106.*

15. Дудяк В. *Емоційне вигорання*. Київ : Главник, 2007. 128 с.

16. Завацька, Н. Є., Каширіна, Є. В., Побокіна, Г. М., Федорова, О. В., Бровендер, О. О. Соціально-психологічний аналіз професійних деформацій у соціальних працівників та шляхи їх попередження. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 2022. №1, С. 172-180.

17. Калька Н.М. Професійна індіферентність педагога в контексті професійних деструкцій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Випуск 1. С. 131-141.

18. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. *Психологія професійного вигорання підприємців*: монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

19. Кісіль Р. В. Професійна деформація та морально-психологічна реаксіологізація службової особи як форми мікросоціальних наслідків корупції: деонтологічний аналіз. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 153-163.

20. Кокун О. М. *Психологія професійного становлення сучасного фахівця* : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

21. Колтунович Т. А., Поліщук О. М. Особливості емоційного інтелекту у майбутніх вихователів. *Молодий вчений*. 2018. № 4(1). С. 218-227.

22. Корень Т. О. Модель психологічного супроводу професійного розвитку майбутнього психолога у ВНЗ. *Теорія і практика сучасної психології*. 2010. Вип. 1. С. 73-76..

23. Крайнюк В. М. *Психологія стресостійкості особистості* : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.

24. Купчишина В.Ч., Грубі Т.В. Теоретичний аналіз дослідження професійної деформації представників різних професій. *Габітус*. Випуск 69, Том 1. 2025. С. 165-170. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.28>

25. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.

26. Міщенко М. С. Вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості майбутнього психолога на розвиток синдрому емоційного

вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2017. Вип. 2, Т. 2. С. 48-52.

27. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології* : Збірник наукових праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. 2010. Вип. 8. С. 736-745.

28. Муращенко Т. В. Специфіка організаційного стресу та емоційного вигорання у менеджерів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2009. Вип. 32. С. 165-175.

29. Носко Л. А. Методологія поняття рефлексії як психолого-педагогічної категорії. *Проблеми сучасної психології* : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. 2015. Вип. 28. С. 354-364.

30. Оніщенко Н. В., Старик В. А., Тімченко О. В., Христенко В. Є. *Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України* : монографія. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с.

31. Осьодло В. І. Вплив індивідуально-психологічних властивостей особистості на подолання стресових ситуацій. *Психологічний журнал*. 2020. № 3. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/195941>

32. Панасенко Н. М., Войтович М. В. Профілактика професійної деформації практичних психологів системи середньої освіти. *Актуальні проблеми психології*. Т. V, Вип. 15. С. 176-183.

33. Панок В. Г. *Психологічна служба : науково-методичний посібник для студентів і викладачів*. Кам'янець-Подільський : ТОВ Друкарня Рута, 2016. 488 с.

34. Папуша В. В. Професійна деструкція як предмет психологічного аналізу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія*. 2023. Вип. 4. С. 5-9. DOI: [10.32782/psy-visnyk/2023.4.1](https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.1)

35. Петрусенко О. І., Алексеєнко С. Д. Детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників в аспекті психологічного здоров'я. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Педагогіка і психологія*. 2013. Т. 21, Вип. 19. С. 117-123. 10.15421/1013116.

36. Пророк Н. В. Психологічні особливості особистісно-професійного саморозвитку практичного психолога. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць КПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. 2011. Вип. 14. С. 655-665.

37. Самкова О. М., Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. *Габітус. Серія : Психологія праці*. 2021. Вип. 32. С. 156-159. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.32.27>

38. Чемодурова Ю. М. Модель подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти. *Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору*. 2018. Т. 80, Вип. II. С. 371–380. URL: <https://osvita.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/252>

39. Чемодурова Ю. М. Особливості професійного розвитку практичних психологів у системі післядипломної освіти. *Педагогічні науки та освіта* : збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Вип. XIII. Запоріжжя : Акцент Інвест-Трейд, 2014. С. 204–211.

40. Чемодурова Ю. М. Роль психологічного захисту у виникненні та розвитку професійних деформацій практичних психологів. *Технології розвитку інтелекту*. 2015. Т. 1, № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2015_1_9_5.

41. Шевченко Н. Ф. Дослідження становлення професійної свідомості майбутніх практичних психологів у процесі фахової підготовки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : «Психологічні науки»*. 2015. № 3. С. 117-122.

42. Яценко Т. С. *Теорія і практика групової психокорекції : Активне соціально-психологічне навчання*. Київ : Вища школа, 2004. 679 с.

43. Bell, C., Roberts, G. L. R., Millear, P. M., Allen, A., Wood, A. P., Kannis-Dymand, L., Jona, C. M., & Mason, J. (2024). The emotionally exhausted treating the mentally unwell? A systematic review of burnout and stress interventions for psychologists. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 31(1), e2909. <https://doi.org/10.1002/cpp.2909>

44. Davidson J. N. *Introduction: A Critical Perspective on Burnout. Stress and Burnout in the Human Service Professions* / ed. B. Farber. 2004. P. 1–22.

45. Frith G. H., Mims A. Burnout among special education paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*. 1985. № 1 (3). P. 225–227. <https://doi.org/10.1177/004005998501700312>

46. Goulart, Daniel Magalhães, Erica Burman, and Ian Parker. «Training Psychologists And The Deformation Of Psychology: A Conversation With Erica Burman And Ian Parker.» *Psicologia & sociedade* 31 (2019): <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31189883>

47. *Handbook of the psychology of aging* / ed. J. Birren. New York : Van Nostrand Reinhold, 2005. P. 747–817.

48. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2. P. 99-113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>

49. Maslach C., Schaufeli W. B. Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout : Recent developments in theory and research* / ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. 1993. P. 1–16.

50. Newell J.M., MacNeil G.A. Professional burnout, vicarious trauma, secondary traumatic stress, and compassion fatigue: A review of theoretical terms, risk factors, and preventive methods for clinicians and researchers. *Best Practices in Mental Health*. 2010. Vol. 6(2). P. 57-68. 10.70256/607490pbruec.

51. Rothschild B., Rand M.L. Help for the Helper: *The Psychophysiology of Compassion Fatigue and Vicarious Trauma*. New York : W.W. Norton & Company, 2006. 176 p.

52. Rupert, P. A., Miller, A. O., & Dorociak, K. E. (2015). Preventing burnout: What does the research tell us? *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(3), 168–174. <https://doi.org/10.1037/a0039297>

53. Rupert, Patricia A., and David J. Morgan. «Work setting and burnout among professional psychologists.» *Professional Psychology: Research and Practice* Vol 36(5), Oct 2005, 544-550