

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Психологічні ресурси подолання емоційного вигорання у жінок-психологів

Здобувача (ки) 2 курсу КП-245 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Ірини СОКОЛОВОЇ
(прізвище та ініціали)

Керівники

Олена ІНЮТИНА, доктор філософії в галузі
психології,

Тарас КАРАМУШКА, к.психол.н., доц.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології _____ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
 РОЗДІЛ 1 ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ	
1.1 Феномен емоційного вигорання: концептуальні підходи та сучасні моделі	15
1.2 Психологічні ресурси особистості, як чинники подолання емоційного вигорання.....	21
1.3 Специфіка емоційного вигорання у жінок-психологів як представниць допомагаючих професій	29
Висновки до розділу 1.....	34
 РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	
2.1 Мета, завдання та дизайн емпіричного дослідження	37
2.2 Психодіагностичний інструментарій та психометричне обґрунтування	39
2.3. Характеристика вибірки та процедура збору даних	44
2.4 Методи математико-статистичного аналізу даних	49
Висновки до розділу 2.....	51
 РОЗДІЛ 3 РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ	

3.1 Рівень та особливості проявів емоційного вигорання у жінок-психологів	54
3.2 Кореляційний аналіз взаємозв'язків між показниками вигорання та психологічними ресурсами	60
3.3 Результати регресійного аналізу психологічних ресурсів як предикторів емоційного вигорання	65
3.4. Порівняльний аналіз показників вигорання та ресурсів залежно від соціально-демографічних характеристик.....	72
3.5 Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у жінок-психологів	79
Висновки до розділу 3.....	84
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91
ДОДАТКИ.....	96

АНОТАЦІЯ

У магістерській роботі досліджено психологічні ресурси подолання емоційного вигорання у жінок-психологів. Метою роботи є виявлення та обґрунтування ролі психологічних ресурсів — професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям та залученості у роботу — як чинників подолання емоційного вигорання у жінок-психологів.

Емпіричне дослідження проведено за участю 179 жінок-психологів із застосуванням стандартизованих психодіагностичних методик (MBI, UWES, SWLS, Шкала самооцінки Розенберга, Опитувальник професійної життєстійкості Кокуна). Для обробки даних застосовано кореляційний аналіз Спірмена та множинний регресійний аналіз.

Встановлено, що 77.1% учасниць демонструють середній або високий рівень емоційного виснаження ($M=22.91$), при цьому 73.2% зберігають середній або високий рівень особистих досягнень, що свідчить про достатній рівень суб'єктивної професійної ефективності. Деперсоналізація має помірний характер (63.7% — середній або високий рівень).

Ключові слова: емоційне вигорання, психологічні ресурси, професійна життєстійкість, самооцінка, задоволеність життям, професійна залученість, жінки-психологи

Перелік умовних скорочень

CBI — Copenhagen Burnout Inventory (Копенгагенський опитувальник вигорання)

COR — Conservation of Resources theory (Теорія збереження ресурсів)

JD-R — Job Demands-Resources model (Модель «вимоги роботи — ресурси»)

MBI — Maslach Burnout Inventory (Опитувальник емоційного вигорання Маслач)

MBI_DP — Maslach Burnout Inventory, субшкала Depersonalization (Деперсоналізація)

MBI_EE — Maslach Burnout Inventory, субшкала Emotional Exhaustion (Емоційне виснаження)

MBI_PA — Maslach Burnout Inventory, субшкала Personal Accomplishment (Редукція особистих досягнень)

PsyCap — Psychological Capital (Психологічний капітал)

RSES — Rosenberg Self-Esteem Scale (Шкала самооцінки Розенберга)

SMBM — Shirom-Melamed Burnout Measure (Модель вигорання Шірома-Меламеда)

SWLS — Satisfaction With Life Scale (Шкала задоволеності життям)

UWES — Utrecht Work Engagement Scale (Утрехтська шкала залученості у роботу)

VIF — Variance Inflation Factor (Показник інфляції дисперсії, використовується для перевірки мультиколінеарності)

α — коефіцієнт альфа Кронбаха (показник внутрішньої узгодженості психодіагностичних методик)

β — стандартизований регресійний коефіцієнт

M — середнє значення (Mean)

N — обсяг вибірки

p — рівень статистичної значущості

R² — коефіцієнт детермінації

SD — стандартне відхилення (Standard Deviation)

ρ — коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (Spearman's rho)

ВСТУП

Актуальність дослідження

Проблема емоційного вигорання фахівців допомагаючих професій є однією з центральних у сучасній психології праці та організаційній психології. Особливої гостроти вона набуває в контексті діяльності психологів, чия робота передбачає постійний інтенсивний емоційний контакт із клієнтами, високий рівень відповідальності та залученості, що створює специфічне професійне навантаження, яке за відсутності достатніх внутрішніх і зовнішніх ресурсів, закономірно призводить до виснаження.

За даними зарубіжних досліджень, від 21% до 67% психологів демонструють клінічно значущі показники емоційного вигорання [32]; [38]. Українська статистика є менш систематизованою, однак дослідження наших науковців свідчать про високу поширеність симптомів вигорання серед фахівців соціономічних професій в Україні [42]; [44], що значно посилилась в умовах повномасштабного воєнного вторгнення з 2022 року.

Гендерний вимір проблеми є особливо актуальним, оскільки психологія в Україні є переважно жіночою професією. Жінки-психологи стикаються з подвійним навантаженням — професійним і сімейним — що суттєво підвищує ризик вигорання [25]. Водночас питання про те, які саме психологічні ресурси є найбільш дієвими буферами вигорання саме для цієї групи фахівців, залишається недостатньо дослідженим.

Ресурсний підхід до розуміння вигорання, розроблений С. Хобфоллом і розвинутий у працях інших дослідників, наголошує на тому, що ключовим механізмом захисту від вигорання є наявність і збереження психологічних ресурсів особистості [15]; [36]. Однак питання комплексної взаємодії таких ресурсів, як самооцінка, професійна життєстійкість, залученість у роботу та

задоволеність життям у контексті вигорання жінок-психологів, наразі залишається недостатньо висвітленим в українському науковому дискурсі.

Особливої актуальності проблема набуває в умовах війни в Україні, коли психологи працюють із травматизованими клієнтами, самі перебуваючи в стані хронічного стресу, невизначеності та загрози. За таких умов дослідження психологічних ресурсів, що дозволяють фахівцям зберігати професійну ефективність і особистісну цілісність, є не лише науково значущим, а й суспільно необхідним [47].

Таким чином, актуальність дослідження визначається: браком системних українських емпіричних даних щодо вигорання у жінок-психологів; недостатньою вивченістю ресурсних чинників подолання вигорання в цій групі; нагальною практичною потребою у науково обґрунтованих рекомендаціях для збереження психологічного здоров'я фахівців, які надають психологічну допомогу в кризових умовах.

Наукова новизна полягає у тому, що:

- здійснено комплексний емпіричний аналіз чотирьох груп психологічних ресурсів — **професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям та залученості у роботу** — як предикторів емоційного вигорання саме у вибірці жінок-психологів ($N = 179$) в умовах воєнного стану в Україні;
- уточнено характер та силу взаємозв'язків між трьома компонентами емоційного вигорання (емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень) і показниками психологічних ресурсів у даній професійній групі;
- розширено уявлення про роль особистісних ресурсів у підтриманні професійного благополуччя фахівців допомагаючих професій в умовах хронічного стресу та соціальної нестабільності.

Об'єкт дослідження

Емоційне вигорання у професійній діяльності жінок-психологів.

Предмет дослідження

Психологічні ресурси подолання емоційного вигорання у жінок-психологів.

Мета дослідження

Виявити та обґрунтувати роль психологічних ресурсів (професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям та залученості у роботу) як чинників подолання емоційного вигорання у жінок-психологів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання та сучасних підходів до його подолання у психологічній науці.
2. Розкрити зміст поняття психологічних ресурсів особистості та визначити роль професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям і залученості у роботу як чинників подолання вигорання.
3. Виявити особливості емоційного вигорання у жінок-психологів як представниць допомагаючих професій.
4. Емпірично дослідити взаємозв'язок між показниками емоційного вигорання та психологічними ресурсами у вибірці жінок-психологів.
5. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку психологічних ресурсів подолання емоційного вигорання для жінок-психологів.

Методи дослідження:

У роботі застосовано три групи методів:

Теоретичні методи: аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми емоційного вигорання та психологічних ресурсів особистості.

Емпіричні методи: психодіагностичне тестування із застосуванням стандартизованих україномовних методик:

- Maslach Burnout Inventory (MBI) — опитувальник «Синдром "вигорання" в професіях системи "людина – людина"» К. Маслач і С. Джексона (Maslach & Jackson, 1986) в україномовному варіанті Л. М. Карамушки [46] — для вимірювання рівня та структури емоційного вигорання за трьома компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень;
- опитувальник професійної життєстійкості (Кокун та ін.) — для оцінки рівня професійної життєстійкості;
- шкала самооцінки Розенберга (українська адаптація: Вельдбрехт, Зінченко, Тавровецька, 2025) — для вимірювання глобальної самооцінки особистості;
- шкала задоволеності життям SWLS (адаптація: Олефір, Боснюк) — для оцінки суб'єктивного благополуччя;
- утрехтська шкала залученості у роботу UWES (адаптація: Карамушка, Бондарчук, Грубі) — для вимірювання професійної залученості.

Методи математично-статистичної обробки даних: описова статистика, кореляційний аналіз (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена), порівняльний аналіз (критерій Манна–Уїтні для двох незалежних груп, критерій Краскела–Уолліса для трьох і більше груп із пост-хок порівняннями за поправкою Бонфероні), множинний регресійний аналіз. Обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення jamovi (версія 2.3) [40].

Дизайн дослідження.

Дослідження виконане у форматі кількісного кореляційного дослідження з елементами порівняльного аналізу. Застосовано одномоментний (cross-sectional) дизайн — збір даних здійснювався одноразово у визначений часовий період. У

дослідженні виділено залежні змінні — показники емоційного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень) та незалежні змінні — психологічні ресурси (професійна життєстійкість, самооцінка, задоволеність життям, залученість у роботу). Додатково розглянуто соціально-демографічні характеристики учасниць (вік, стаж роботи, сімейний стан, наявність дітей, формат роботи, рівень освіти) як контрольні змінні у порівняльному аналізі.

Характеристика вибірки

У дослідженні взяли участь 179 жінок-психологів ($N = 179$), які здійснюють безпосередню роботу з клієнтами на момент проведення дослідження. Збір емпіричних даних здійснювався за допомогою онлайн-опитування (Google Forms) із дотриманням принципів добровільності та анонімності.

Вік. Вікова структура вибірки є репрезентативною щодо активного професійного віку: більшість учасниць належать до вікових груп 31–40 років — 71 особа (39,7%) та 41–50 років — 65 осіб (36,3%); до 30 років — 20 осіб (11,2%); 51–60 років — 21 особа (11,7%); 60 років і старше — 2 особи (1,1%). (див. Рис. Б.1, Додаток Б)

Сімейний стан. Переважна більшість учасниць перебувають у шлюбі або партнерстві — 137 осіб (76,5%); розлучені або вдови — 31 особа (17,3%); ніколи не перебували у шлюбі чи партнерстві — 11 осіб (6,1%). (див. Рис. Б.2, Додаток Б)

Наявність дітей. Більшість учасниць мають дітей: двох і більше — 84 особи (46,9%); одну дитину — 57 осіб (31,8%); не мають дітей — 38 осіб (21,2%). Таким чином, 78,7% учасниць поєднують професійну діяльність із материнством, що є важливим контекстом для аналізу вигорання. (див. Рис. Б.3, Додаток Б)

Рівень освіти. Більшість учасниць мають повну вищу освіту рівня магістра або спеціаліста — 108 осіб (60,3%); дві вищі освіти і більше — 60 осіб (33,5%); науковий ступінь — 13 осіб (7,3%); повна вища освіта рівня бакалавра — 14 осіб (7,8%); незавершена вища освіта — 4 особи (2,2%). Загалом 93,3% вибірки мають повну вищу психологічну освіту. (див. Рис. Б.4, Додаток Б)

Досвід роботи у сфері психології. Вибірка охоплює фахівців із різним стажем: 1–4 роки — 65 осіб (36,3%); більше 15 років — 31 особа (17,3%); 5–9 років — 35 осіб (19,6%); 10–15 років — 29 осіб (16,2%); до 1 року — 20 осіб (11,2%). Таким чином, 53,1% учасниць мають досвід роботи понад 5 років. (див. Рис. Б.5, Додаток Б)

Формат роботи. Гібридний формат (онлайн та офлайн) використовують 81 особа (45,3%); офлайн — 69 осіб (38,5%); онлайн — 46 осіб (25,7%). (див. Рис. Б.6, Додаток Б)

Дослідницькі питання

1. Вищий рівень психологічних ресурсів особистості (професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям та залученості у роботу) пов'язаний із нижчим рівнем емоційного вигорання у жінок-психологів.
2. Професійна залученість у роботу та професійна життєстійкість є більш значущими предикторами емоційного вигорання у жінок-психологів порівняно з іншими досліджуваними ресурсами.
3. Психологічні ресурси особистості виступають значущими предикторами рівня емоційного вигорання у жінок-психологів.

Дослідницьке питання 1 перевіряється за допомогою кореляційного аналізу Спірмена (підрозділ 3.2): значущі негативні кореляції між ресурсами і компонентами виснаження та деперсоналізації, а також значущі позитивні кореляції між ресурсами і показником особистих досягнень підтвердять припущення. **Дослідницькі питання 2 і 3** перевіряються за допомогою

множинного регресійного аналізу (підрозділ 3.3): статистична значущість регресійних моделей і β -коефіцієнтів підтвердить предикторну роль ресурсів, а порівняння β -коефіцієнтів між предикторами дозволить визначити найбільш значущі з них.

Теоретична значущість дослідження

Теоретична значущість дослідження полягає у систематизації та критичному аналізі сучасних наукових підходів до розуміння феномену емоційного вигорання і психологічних ресурсів його подолання у представниць допомагаючих професій.

По-перше, у роботі здійснено комплексний теоретичний аналіз концепцій емоційного вигорання [24]; [26] та ресурсного підходу [15] у їх взаємозв'язку, що дозволяє розширити теоретичне розуміння механізмів виникнення та подолання вигорання у психологів.

По-друге, у дослідженні поглиблено теоретичні уявлення про роль чотирьох груп психологічних ресурсів — професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям та залученості у роботу — як взаємопов'язаних буферів емоційного вигорання, що розширює існуючі моделі професійного стресу.

По-третє, дослідження робить внесок у вивчення гендерної специфіки емоційного вигорання, зокрема у контексті жінок-психологів як особливої професійної групи, що поєднує інтенсивне професійне навантаження з сімейними ролями.

По-четверте, результати дослідження доповнюють вітчизняну наукову базу емпіричними даними щодо психологічних ресурсів подолання вигорання в українському соціокультурному контексті воєнного часу, який суттєво відрізняється від умов, описаних у більшості зарубіжних досліджень [25]; [32].

Практична значущість дослідження

Практична значущість дослідження визначається можливістю широкого застосування його результатів у різних сферах психологічної практики та освіти.

По-перше, результати дослідження можуть бути використані у системі супервізії та інтервізії психологів — для діагностики ресурсного стану фахівців і своєчасного виявлення ризиків вигорання на ранніх етапах.

По-друге, отримані дані слугують науковим підґрунтям для розробки програм профілактики емоційного вигорання у психологічних службах, медичних закладах, освітніх установах та недержавних організаціях, де працюють фахівці допомагаючих професій.

По-третє, результати дослідження можуть бути впроваджені у навчальний процес закладів вищої освіти психологічного спрямування — зокрема у курси «Психологія праці», «Психологічне здоров'я», «Супервізія у психологічній практиці» — з метою підготовки майбутніх фахівців до збереження власних ресурсів у професійній діяльності.

По-четверте, розроблені практичні рекомендації можуть бути використані безпосередньо самими жінками-психологами для усвідомленої роботи з власними ресурсами, підвищення самооцінки, розвитку професійної життєстійкості та залученості у роботу.

По-п'яте, результати дослідження є актуальними для організацій та установ, що залучають психологів до роботи в умовах підвищеного стресу — зокрема в контексті психологічної підтримки населення під час воєнного стану в Україні — і можуть бути покладені в основу корпоративних програм підтримки психологічного благополуччя персоналу.

РОЗДІЛ 1

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

1.1 Феномен емоційного вигорання: концептуальні підходи та сучасні моделі

Емоційне вигорання є одним із найбільш досліджуваних феноменів сучасної психології праці, однак попри десятиліття наукового вивчення єдиного загально визнаного визначення цього поняття досі не існує. Різноманіття концептуальних підходів відображає складність і багатовимірність самого феномену, що зумовлює необхідність системного аналізу наявних теоретичних моделей.

Історія становлення поняття

Термін «вигорання» (burnout) вперше був введений у науковий обіг американським психіатром Г. Фройденбергером у 1974 році для опису стану виснаження і втрати мотивації у волонтерів, які працювали в клініках для наркозалежних [12]. Фройденбергер описував вигорання як стан втоми і фрустрації, що виникає внаслідок надмірної відданості справі без отримання очікуваної винагороди. Це перше описове визначення мало переважно клінічний характер і ґрунтувалося на якісних спостереженнях, а не на систематичному емпіричному дослідженні.

Паралельно К. Масlach і С. Джексон розпочали систематичне вивчення феномену вигорання у представників допомагаючих професій, що згодом стало основою для розробки найбільш широко використовуваного інструменту діагностики — Опитувальника вигорання Масlach (Maslach Burnout Inventory, MBI) [24]. На відміну від Фройденбергера, Масlach підійшла до проблеми з соціально-психологічної точки зору, розглядаючи вигорання як реакцію на хронічний міжособистісний стрес на робочому місці.

Концепція К. Масlach: тривимірна модель вигорання

Найбільш впливовою і широко визнаною у світовій науці є тривимірна модель емоційного вигорання К. Масlach, яка визначає вигорання як синдром, що складається з трьох взаємопов'язаних компонентів [24]; [26]:

Емоційне виснаження (emotional exhaustion) — відчуття спустошеності та вичерпаності власних емоційних ресурсів, відчуття що людина більше не може віддавати себе роботі на емоційному рівні. Цей компонент вважається центральним і найбільш очевидним проявом вигорання.

Деперсоналізація (depersonalization) — розвиток негативного, цинічного або байдужого ставлення до клієнтів, пацієнтів або колег. Це свого роду психологічний захист від емоційного виснаження, що однак призводить до погіршення якості професійної взаємодії.

Редукція особистих досягнень (reduced personal accomplishment) — зниження відчуття власної компетентності та продуктивності, тенденція до негативної самооцінки своєї професійної діяльності, відчуття що робота втрачає сенс і значущість.

Масlach наголошує, що вигорання є не індивідуальною проблемою особистості, а результатом взаємодії між людиною та її робочим середовищем [25]. Ця позиція є принципово важливою, оскільки переносить акцент з «лікування» окремого фахівця на зміну організаційних умов праці.

Критично оцінюючи модель Масlach, слід зазначити її беззаперечні переваги: операціоналізованість, вимірюваність та широку емпіричну базу. Водночас ряд дослідників вказує на певну обмеженість тривимірної моделі — зокрема на те, що компонент «деперсоналізація» є менш універсальним і погано описує вигорання у професіях, не пов'язаних із безпосередньою роботою з людьми [19]. Попри ці зауваження, модель Масlach залишається золотим

стандартом у дослідженнях вигорання і є теоретичною основою цього дослідження.

Розширений аналіз компонентів вигорання

Детальніший розгляд трьох компонентів моделі Масlach дозволяє краще зрозуміти динаміку розвитку вигорання у психологів.

Емоційне виснаження є не просто втомою після робочого дня, а якісно іншим станом — хронічним відчуттям вичерпаності, що не зникає після відпочинку. Лі і Ашфорт [20] у метааналізі 116 досліджень встановили, що емоційне виснаження є найбільш сильним предиктором намірів залишити професію, порівняно з іншими компонентами вигорання. У психологів емоційне виснаження пов'язане насамперед із роботою з травматизованими клієнтами, необхідністю постійно утримувати терапевтичну позицію та обмеженістю можливостей для емоційного відреагування у робочому середовищі [33].

Деперсоналізація у контексті психологічної практики набуває особливого значення, оскільки безпосередньо впливає на терапевтичний альянс і якість допомоги клієнтам. Шауфелі та Грінгласс [35] розглядають деперсоналізацію як захисний механізм, що виникає у відповідь на тривале емоційне виснаження — фахівець несвідомо дистанціюється від клієнтів щоб зберегти власні ресурси. Однак цей механізм є дисфункціональним у довгостроковій перспективі, оскільки підриває саму основу терапевтичної роботи — емпатичний контакт.

Редукція особистих досягнень є найбільш суперечливим компонентом моделі. Ряд дослідників вважає її наслідком двох перших компонентів, тоді як інші розглядають її як відносно незалежний вимір [21].

Порівняльний аналіз концептуальних підходів

Паралельно з моделлю Масlach у науковій літературі існують альтернативні концептуалізації вигорання, критичний аналіз яких дозволяє більш повно осягнути природу феномену.

Копенгагенська модель вигорання (Copenhagen Burnout Inventory, CBI), розроблена Крістенсеном та колегами [19], пропонує розрізняти три типи вигорання: особистісне, пов'язане з роботою та пов'язане з клієнтами. На відміну від моделі Масlach, CBI розглядає виснаження як єдиний центральний компонент, не включаючи деперсоналізацію. Перевагою цього підходу є його застосовність до широкого кола професій, однак для дослідження психологів модель Масlach залишається більш інформативною завдяки специфічному компоненту деперсоналізації.

Шіром і Мелемед [37] запропонували модель вигорання Шірома-Меламеда (SMBM), що концептуалізує вигорання виключно як виснаження енергетичних ресурсів — фізичних, когнітивних та емоційних. Ця модель тісно пов'язана з ресурсною теорією Хобфолла і акцентує увагу на енергетичному аспекті вигорання, залишаючи поза увагою соціально-психологічні компоненти.

Оцінюючи ці підходи в цілому, можна констатувати, що модель Масlach, попри окремі критичні зауваження, залишається найбільш валідним і операціоналізованим інструментом для дослідження вигорання саме у психологів, що і обумовлює її використання у цій роботі.

Модель «вимоги — ресурси» (JD-R)

Важливим теоретичним внеском у розуміння вигорання стала модель «вимоги роботи — ресурси» (Job Demands-Resources model, JD-R), розроблена А. Бакером і Е. Демеруті [2]. Згідно з цією моделлю, вигорання виникає тоді, коли вимоги роботи (навантаження, емоційна напруга, конфлікти) перевищують доступні ресурси (підтримка колег, автономія, зворотній зв'язок). Модель JD-R є особливо релевантною для цього дослідження, оскільки дозволяє концептуалізувати психологічні ресурси особистості як буфери, що знижують негативний вплив професійних вимог на рівень вигорання.

Сучасні дослідження підтверджують і розвивають положення моделі JD-R: встановлено, що особистісні ресурси (самоефективність, оптимізм, стійкість) відіграють роль буфера між вимогами роботи та вигоранням [3]. Це теоретичне положення безпосередньо обґрунтовує логіку нашого дослідження.

Модель залученості у роботу як антипод вигорання

Принципово важливим теоретичним розвитком у дослідженні вигорання стала концепція залученості у роботу (work engagement), запропонована В. Шауфелі та А. Бакером [36]. Автори розглядають залученість як позитивний, задовільний стан, пов'язаний з роботою, що характеризується енергійністю (vigor), відданістю (dedication) та поглиненістю (absorption). Принципово, що залученість і вигорання є не протилежними полюсами одного виміру, а відносно незалежними конструктами, між якими існує стійкий негативний зв'язок [34].

Для нашого дослідження це положення є ключовим: залученість у роботу розглядається не просто як відсутність вигорання, а як самостійний психологічний ресурс, що активно захищає фахівця від виснаження. Бакер з колегами [3] встановили, що залученість є одним із найбільш потужних предикторів психологічного благополуччя на робочому місці. Саме тому Утрехтська шкала залученості у роботу (UWES) є одним із ключових інструментів цього дослідження.

Ресурсна теорія стресу С. Хобфолла

Суттєвим теоретичним підґрунтям для розуміння механізмів вигорання є ресурсна теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources theory, COR), запропонована С. Хобфоллом [15]. Відповідно до цієї теорії, стрес і вигорання виникають у ситуаціях реальної або потенційної втрати ресурсів. Ресурси розуміються як об'єкти, умови, особистісні характеристики та енергія, які мають цінність для людини або слугують засобом досягнення інших ресурсів.

Ключовим положенням теорії Хобфолла є принцип «спіралі втрат»: втрата ресурсів породжує подальші втрати, що призводить до прогресуючого виснаження. Натомість наявність ресурсів сприяє їх накопиченню і захищає від стресу. Ця логіка пояснює, чому психологи з достатнім рівнем особистісних ресурсів — самооцінки, життєстійкості, залученості — демонструють нижчий рівень вигорання [16].

Сучасний стан досліджень вигорання

Метааналіз Симіонато і Сімпсона [38], що охопив 45 досліджень психотерапевтів і психологів, показав, що від 21% до 67% представників цієї професії демонструють клінічно значущі рівні вигорання за принаймні одним компонентом MBI. За нормативними показниками MBI середній рівень емоційного виснаження у психологів становить $M = 20\text{--}26$ балів за субшкалою, деперсоналізації — $M = 5\text{--}11$ балів, редукції досягнень — $M = 33\text{--}39$ балів [24]. Рупер і Дороціак [32] у лонгітюдному дослідженні встановили, що найбільш вразливими є психологи з великим навантаженням і недостатньою практикою самодопомоги.

Дослідження Дороціак та колег [9] на вибірці з 357 практикуючих психологів виявило, що самодопомога, підтримуючі стосунки та збалансованість між роботою та особистим життям є найбільш потужними захисними факторами проти вигорання. Ці результати узгоджуються з ресурсним підходом і підкреслюють значення особистісних ресурсів — зокрема самооцінки та задоволеності життям — для збереження професійного благополуччя.

В українському науковому контексті проблема вигорання активно досліджується у працях Л. М. Карамушки [42], яка вивчала вигорання у фахівців освітніх і медичних організацій, та О. М. Кокуна [44], який досліджував психофізіологічне забезпечення професійного становлення

фахівців. Однак вигорання саме у жінок-психологів як окремої групи залишається малодослідженим у вітчизняній науці.

Узагальнення

Аналіз концептуальних підходів до феномену емоційного вигорання дозволяє констатувати, що, попри різноманіття теоретичних моделей, більшість дослідників сходяться у розумінні вигорання як хронічного стану виснаження, що виникає у взаємодії між особистісними характеристиками фахівця та вимогами його професійного середовища. Найбільш операціоналізованою і емпірично підтвердженою залишається тривимірна модель К. Масlach, яка і є теоретичною основою цього дослідження. Водночас модель JD-R та ресурсна теорія Хобфолла забезпечують концептуальне підґрунтя для розуміння ролі психологічних ресурсів у подоланні вигорання — що є центральним предметом цієї роботи.

1.2. Психологічні ресурси особистості як чинники подолання емоційного вигорання

Проблема психологічних ресурсів особистості набуває дедалі більшого значення у контексті досліджень професійного стресу та вигорання. Якщо ранні дослідження вигорання зосереджувалися переважно на факторах ризику та негативних наслідках, то сучасна наука все більше звертається до вивчення захисних механізмів і ресурсів, що дозволяють фахівцям зберігати професійне благополуччя в умовах хронічного навантаження [9]; [3]. Саме в цьому контексті поняття психологічних ресурсів стає центральним для розуміння механізмів подолання вигорання.

Поняття психологічних ресурсів: концептуальний аналіз

У сучасній психологічній науці не існує єдиного загальновизнаного визначення поняття «психологічні ресурси». Різні дослідники підходять до

цього конструкту з різних теоретичних позицій, що зумовлює необхідність критичного аналізу наявних підходів.

У найширшому розумінні ресурси розглядаються як все те, що допомагає людині досягати своїх цілей, долати труднощі та адаптуватися до вимог середовища [15]. Хобфолл у своїй ресурсній теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources theory, COR) визначає ресурси як «об'єкти, умови, особистісні характеристики та енергію, які цінуються людиною або слугують засобом отримання цих об'єктів, умов, особистісних характеристик і енергії» [15]. Ця широка концептуалізація охоплює як матеріальні, так і психологічні ресурси, що робить теорію COR надзвичайно гнучким інструментом для аналізу різноманітних стресових ситуацій.

Бакер та Демеруті, у моделі JD-R [2] розрізняють робочі ресурси (job resources) та особистісні ресурси (personal resources). Особистісні ресурси визначаються як позитивні самооцінки, які пов'язані зі стійкістю та відчуттям здатності успішно контролювати і впливати на своє середовище. До таких ресурсів належать самоефективність, оптимізм, стійкість та самооцінка. Саме особистісні ресурси є предметом цього дослідження.

Лютанс з колегами [22] у концепції психологічного капіталу (PsyCap) об'єднують чотири ключові особистісні ресурси — самоефективність, оптимізм, надію та стійкість — у єдиний конструкт, що позитивно пов'язаний із професійним благополуччям і негативно — з вигоранням. Хоча концепція PsyCap дещо відрізняється від набору ресурсів, досліджуваних у цій роботі, вона підтверджує загальну логіку ресурсного підходу до розуміння вигорання.

Власна позиція автора полягає в тому, що психологічні ресурси доцільно розглядати як динамічні особистісні характеристики, що можуть розвиватися і змінюватися під впливом досвіду та цілеспрямованих зусиль. Це принципово важливо з практичної точки зору: якщо ресурси є відносно стабільними рисами особистості, можливості втручання обмежені; якщо ж вони є динамічними — їх

можна цілеспрямовано розвивати, що відкриває перспективи для профілактики вигорання.

Ресурсна теорія як теоретична основа дослідження

Теорія збереження ресурсів Хобфолла (COR) є центральною теоретичною рамкою цього дослідження. Згідно з нею, люди прагнуть отримувати, зберігати і захищати те, що вони цінують — тобто свої ресурси. Стрес і вигорання виникають у трьох ситуаціях: коли ресурси перебувають під загрозою втрати; коли ресурси фактично втрачаються; коли після значних інвестицій ресурси не відновлюються [15].

Особливо важливим для розуміння вигорання є принцип «спіралі втрат»: початкова втрата ресурсів робить людину вразливішою до подальших втрат, що запускає самопідтримуваний процес виснаження. Натомість наявність ресурсів породжує «спіраль набуття» — ресурси накопичуються і взаємно підсилюють один одного [16]. Це пояснює, чому жінки-психологи з високим рівнем самооцінки, задоволеності життям, залученості та професійної життєстійкості утворюють свого роду «ресурсний щит» проти вигорання.

Застосування теорії COR до аналізу вигорання психологів підтверджується численними дослідженнями: встановлено, що втрата особистісних ресурсів є одним із найбільш потужних предикторів розвитку всіх трьох компонентів вигорання [16]. Це теоретичне положення безпосередньо обґрунтовує вибір чотирьох ресурсів як предмету цього дослідження.

Професійна життєстійкість як ресурс подолання вигорання

Поняття життєстійкості (hardiness) було введено у психологію С. Кобасою у 1979 році для опису особистісної характеристики, що захищає від негативного впливу стресу на здоров'я [18]. Кобаса визначала життєстійкість як поєднання трьох компонентів: залученості (commitment) — схильності вкладати себе у те, що відбувається; контролю (control) — переконання у можливості впливати на

події; виклику (challenge) — сприйняття змін як можливості для розвитку, а не як загрози.

У контексті професійної діяльності поняття трансформувалося у концепцію професійної життєстійкості, яка описує здатність фахівця зберігати ефективність і психологічне благополуччя в умовах професійних труднощів і стресу. В українській психологічній науці концепцію професійної життєстійкості розробив і операціоналізував О. М. Кокун та його колеги, створивши стандартизований опитувальник для вимірювання цього конструкту у вітчизняній вибірці [45]. За нормативними даними опитувальника середній рівень професійної життєстійкості у стандартизаційній вибірці ($N = 452$) становить $M = 61.27$ ($SD = 9.72$) за сумарним балом, що відповідає діапазону «середній рівень» (60–63 бали) [45].

У дослідженнях представників допомагаючих професій зокрема встановлено, що життєстійкість виступає медіатором між робочим навантаженням і вигоранням — тобто не лише безпосередньо знижує вигорання, а й послаблює негативний вплив надмірних вимог роботи [13]. Психологи з вищим рівнем життєстійкості краще переносять роботу з травматизованими клієнтами, менше схильні до вторинної травматизації та рідше виявляють наміри залишити професію [33].

Самооцінка як ресурс подолання вигорання

Самооцінка є одним із фундаментальних конструктів у психології особистості. М. Розенберг [31] визначав самооцінку як загальне позитивне або негативне ставлення до себе — глобальну оцінку власної цінності як особистості. Розенберг наголошував, що самооцінка є не самовпевненістю чи нарцисизмом, а скоріше відчуттям, що людина є достатньо хорошою і гідною поваги.

У контексті ресурсного підходу самооцінка розглядається як один із ключових особистісних ресурсів [15]. Висока самооцінка дозволяє фахівцю

сприймати професійні труднощі як такі, що долаються, зберігати відчуття власної компетентності попри невдачі та не ототожнювати свою особистісну цінність з результатами роботи — що є особливо важливим для психологів, чия робота часто не дає швидких і очевидних результатів.

Дослідження показують стабільний негативний зв'язок між самооцінкою та емоційним виснаженням у фахівців допомагаючих професій: низька самооцінка є фактором вразливості до стресу та вигорання [5]; [32]. За нормативними даними Шкали самооцінки Розенберга середній показник для дорослих становить $M = 31.1$ ($SD = 4.9$) [41], тоді як нижчі значення пов'язані з вищою вразливістю до стресу та міжособистісних труднощів.

Блом [4] у лонгітюдному дослідженні 2121 працюючих жінок і чоловіків встановила, що самооцінка є найсильнішим предиктором вигорання з плином часу, випереджаючи стресори як приватного, так і робочого життя. Схожі результати отримані у дослідженні польських медсестер: глобальна самооцінка виявилась предиктором професійного вигорання в усіх трьох вимірах MBI, що дозволяє розглядати її розвиток як пріоритетний профілактичний захід [27].

У контексті жінок-психологів самооцінка набуває додаткового значення. Дослідження показують, що жінки в допомагаючих професіях часто схильні до надмірної самокритики і перфекціонізму, що при поєднанні з низькою самооцінкою суттєво підвищує ризик вигорання [32]. Натомість висока глобальна самооцінка виступає буфером, що знижує негативний вплив цих тенденцій.

В Україні самооцінка вимірюється за допомогою адаптованої Шкали самооцінки Розенберга (Вельдбрехт, Зінченко, Тавровецька, 2025) — нової україномовної адаптації, психометричні властивості якої були перевірені на українській вибірці у 2025 році, що забезпечує культурну валідність інструменту для використання у цьому дослідженні.

Задоволеність життям як ресурс подолання вигорання

Задоволеність життям є центральним когнітивним компонентом суб'єктивного благополуччя (subjective well-being) і відображає глобальну когнітивну оцінку людиною власного життя в цілому [8]. На відміну від емоційних компонентів благополуччя (позитивних і негативних афектів), задоволеність життям є відносно стабільною характеристикою, що відображає усвідомлену оцінку того, наскільки власне життя відповідає особистим стандартам і очікуванням.

Е. Дінер, розробник Шкали задоволеності життям (SWLS), наголошує що задоволеність життям є не пасивним відображенням зовнішніх обставин, а активною когнітивною конструкцією, що залежить від особистісних характеристик, цінностей і цілей людини [8]. Це розуміння задоволеності життям як активного процесу узгоджується з ресурсним підходом і дозволяє розглядати її як психологічний ресурс, а не просто як показник зовнішнього добробуту. За нормативними даними SWLS показник $M = 20-24$ відповідає діапазону «помірно задоволені», $M = 25-29$ — «задоволені», тоді як значення нижче 15 свідчать про виражену незадоволеність [8].

Зв'язок між задоволеністю життям і вигоранням є стабільно негативним. Любомирський з колегами показали що вищий рівень суб'єктивного благополуччя пов'язаний із кращою стресостійкістю, швидшим відновленням після важких ситуацій та нижчим рівнем емоційного виснаження у фахівців, які працюють в умовах хронічного стресу [23].

У контексті психологів, задоволеність життям виступає важливим ресурсом з кількох причин. По-перше, вона є показником загального психологічного здоров'я фахівця, що безпосередньо впливає на його здатність до емпатії та терапевтичної присутності. По-друге, задоволеність позаробочим життям є важливим компенсаторним ресурсом — психологи, які знаходять задоволення у сімейних стосунках, хобі та особистісному розвитку, краще

справляються з професійними труднощами [9]. В Україні задоволеність життям вимірюється за допомогою адаптованої версії SWLS [48], що забезпечує культурну валідність інструменту для вітчизняної вибірки.

Залученість у роботу як ресурс подолання вигорання

Залученість у роботу (work engagement) є, мабуть, найбільш безпосередньо пов'язаним із вигоранням конструктом серед усіх досліджуваних ресурсів. Як вже зазначалося у підрозділі 1.1, Шауфелі та Бакер [36] визначають залученість як позитивний, задовільний стан, пов'язаний з роботою, що характеризується трьома компонентами: енергійністю (vigor) — відчуттям сили та готовності вкладати зусилля у роботу; відданістю (dedication) — відчуттям значущості, ентузіазму та натхнення від роботи; поглиненістю (absorption) — станом повного занурення у роботу, коли час минає непомітно.

Принципово важливо, що залученість і вигорання є не просто протилежними станами, а відносно незалежними конструктами, між якими існує стійкий негативний зв'язок [34]. Це означає що зниження вигорання не автоматично підвищує залученість — і навпаки. Тому залученість є самостійним ресурсом, що потребує цілеспрямованого розвитку. За нормативними даними UWES середній рівень залученості у різних професійних вибірках становить $M = 3.8\text{--}4.5$ за шкалою 0–6, при цьому психологи і педагоги демонструють вищі показники порівняно із середнім [36].

У психологів зокрема залученість у роботу пов'язана з відчуттям сенсу та покликання у професії. Дослідження показують, що психологи з вищим рівнем залученості демонструють кращу якість терапевтичного альянсу, більшу задоволеність від роботи та нижчий рівень вторинної травматизації [38]. Залученість виступає своєрідним «захисним щитом», що дозволяє психологу зберігати емоційну присутність у роботі з клієнтами, не виснажуючись при цьому.

В Україні залученість у роботу вимірюється за допомогою адаптованої Утрехтської шкали залученості у роботу (UWES) (Карамушка, Бондарчук, Грубі, 2017), що пройшла психометричну перевірку на вітчизняній вибірці і демонструє задовільні показники надійності та валідності.

Взаємодія психологічних ресурсів

Важливим теоретичним положенням є те, що психологічні ресурси не функціонують ізольовано — вони взаємодіють і взаємно підсилюють один одного відповідно до принципу «спіралі набуття» Хобфолла [16]. Так, висока самооцінка сприяє розвитку залученості у роботу; задоволеність життям підкріплює професійну життєстійкість; залученість у роботу підвищує задоволеність як від роботи, так і від життя загалом. Ця взаємна підсилювальна динаміка означає, що комплексний вплив чотирьох ресурсів на вигорання може бути більшим ніж сума їх окремих ефектів.

Бакер та колеги [3] у нещодавньому дослідженні, підтвердили, що особистісні ресурси мають адитивний і навіть мультиплікативний захисний ефект щодо вигорання: фахівці з кількома добре розвиненими ресурсами демонструють значно нижчий рівень вигорання порівняно з тими, хто має лише один сильний ресурс. Це теоретичне положення обґрунтовує доцільність одночасного вимірювання чотирьох ресурсів у цьому дослідженні.

Узагальнення

Аналіз теоретичних підходів до психологічних ресурсів як чинників подолання вигорання дозволяє зробити такі висновки. По-перше, ресурсна теорія Хобфолла забезпечує надійне теоретичне підґрунтя для розуміння механізмів захисної дії ресурсів. По-друге, кожен із чотирьох досліджуваних ресурсів — професійна життєстійкість, самооцінка, задоволеність життям та залученість у роботу — має самостійний і добре задокументований негативний зв'язок із вигоранням, підтверджений нормативними даними та результатами зарубіжних досліджень. По-третє, ці ресурси взаємодіють і взаємно підсилюють

один одного, що обґрунтовує їх комплексне дослідження. Водночас більшість існуючих досліджень проводилися на змішаних або переважно чоловічих вибірках у західних країнах — що підкреслює необхідність вивчення цих зв'язків саме на вибірці українських жінок-психологів.

1.3. Специфіка емоційного вигорання у жінок-психологів як представниць допомагаючих професій

Вивчення емоційного вигорання у жінок-психологів потребує врахування щонайменше двох взаємопов'язаних контекстів: по-перше, специфіки допомагаючих професій як особливого типу професійної діяльності; по-друге, гендерного виміру вигорання, що визначає унікальні фактори ризику та захисні механізми саме для жінок у цій сфері. Поєднання цих двох контекстів створює специфічний профіль вигорання, який не може бути повністю описаний ані загальними моделями професійного стресу, ані гендерними дослідженнями поза професійним контекстом.

Допомагаючі професії як середовище підвищеного ризику вигорання

Допомагаючі професії (helping professions) — до яких належать психологи, психотерапевти, соціальні працівники, лікарі та педагоги — об'єднує спільна характеристика: їх представники здійснюють систематичну емоційно насичену взаємодію з людьми, які переживають труднощі, страждання або кризові стани. Саме ця характеристика є ключовим фактором ризику вигорання [26].

Психологи займають особливе місце серед представників допомагаючих професій з кількох причин. По-перше, психологічна робота передбачає глибоке емпатичне занурення у суб'єктивний світ клієнта, що вимагає значних емоційних ресурсів і створює ризик емпатичної втоми (compassion fatigue) [11]. По-друге, психологи несуть відповідальність за психологічне благополуччя

клієнтів, що породжує специфічний тиск і тривогу, пов'язані з результатами терапії. По-третє, терапевтична робота часто супроводжується відчуттям ізольованості — через вимоги конфіденційності психолог не може вільно обговорювати труднощі своєї роботи з оточенням [14].

Метааналіз Сімionato і Сімпсона [38] показав, що серед психотерапевтів і психологів найбільш поширеним компонентом вигорання є емоційне виснаження — його клінічно значущий рівень демонструють від 21% до 67% фахівців залежно від вибірки та використовуваного інструменту. Деперсоналізація зустрічається дещо рідше, однак є особливо небезпечною у психологів, оскільки безпосередньо підриває терапевтичний альянс — основу ефективної психологічної допомоги.

Рупер і Дороціак [32] у лонгітюдному дослідженні 357 практикуючих психологів встановили, що найбільш вразливими до вигорання є фахівці з великою кількістю клієнтів з важкими розладами, обмеженою супервізійною підтримкою та недостатніми навичками самодопомоги. Цей профіль ризику є надзвичайно актуальним для українських психологів, які в умовах воєнного стану працюють переважно з травматизованими клієнтами при дефіциті супервізійних ресурсів.

Гендерний вимір вигорання: жінки у допомагаючих професіях

Питання гендерної специфіки вигорання є дискусійним у науковій літературі. Ряд досліджень вказує на відсутність значущих гендерних відмінностей у загальному рівні вигорання [29], тоді як інші фіксують якісні відмінності у профілі вигорання чоловіків і жінок.

Метааналіз Пурванової і Мурос [29], що охопив 183 дослідження, виявив, що жінки демонструють дещо вищий рівень емоційного виснаження, тоді як чоловіки — вищий рівень деперсоналізації. Ці відмінності пояснюються різними соціалізаційними патернами: жінки традиційно соціалізовані до

більшої емоційної відкритості та залученості у стосунки, що робить їх більш вразливими до емоційного виснаження у роботі з клієнтами.

Специфічним фактором ризику для жінок у допомагаючих професіях є так зване «подвійне навантаження» (double burden) — поєднання інтенсивної професійної діяльності з традиційно жіночими сімейними ролями (турбота про дітей, ведення домашнього господарства, емоційна підтримка партнера) [17]. Дані нашого дослідження підтверджують цю закономірність: 78,7% учасниць мають дітей, а 76,5% перебувають у шлюбі або партнерстві, що означає, що переважна більшість жінок-психологів у вибірці поєднує вимогливу професійну роботу з материнством і партнерськими стосунками.

Хохшилд і Макунг [17] у концепції «другої зміни» описують феномен, коли після завершення робочого дня жінки повертаються додому до другого повного робочого навантаження у вигляді домашніх обов'язків і турботи про дітей. Для жінок-психологів це означає, що після емоційно виснажливого дня роботи з клієнтами вони не мають можливості повноцінно відновитися — натомість переходять до іншого типу емоційної роботи у приватному житті.

Гендерний аспект вигорання у психологів є особливо значущим з огляду на демографічний склад професії. За даними Американської психологічної асоціації, жінки становлять близько 75% від усіх практикуючих психологів у США [1]. В Україні ця тенденція є ще більш вираженою — психологія є однією з найбільш «фемінізованих» професій, що робить вивчення вигорання саме у жінок-психологів особливо актуальним.

Вторинна травматизація та емпатична втома як специфічні ризики

Окрім загальних механізмів вигорання, психологи стикаються зі специфічними формами професійного виснаження — вторинною травматизацією (secondary traumatic stress) та емпатичною втомою (compassion fatigue). Фіглі [11] визначає вторинну травматизацію як природну поведінкову

та емоційну реакцію на знання про травматичну подію, пережиту значущою людиною, — тобто як непряму травму через роботу з травмованими клієнтами.

В умовах воєнного стану в Україні ця проблема набуває критичного значення. Українські психологи масово працюють із клієнтами, які пережили бойові дії, втрату близьких, вимушене переселення та інші важкі травматичні події.

Дослідження показують, що жінки-психологи є більш вразливими до вторинної травматизації порівняно з чоловіками, що пояснюється вищим рівнем емпатії та більшою емоційною залученістю у терапевтичні стосунки [11]. Водночас ті самі характеристики — емпатія та залученість — є ключовими для ефективної терапевтичної роботи, що створює своєрідний парадокс: найбільш ефективні терапевти можуть бути одночасно найбільш вразливими до вигорання.

Специфічні фактори ризику вигорання у жінок-психологів

Узагальнення наукової літератури дозволяє виділити кілька специфічних факторів ризику вигорання, характерних саме для жінок-психологів.

Перфекціонізм і надмірна самокритика є поширеними характеристиками серед жінок у допомагаючих професіях [32]. Прагнення до ідеального виконання терапевтичної роботи в поєднанні з невизначеністю результатів психологічної допомоги створює хронічний стан невдоволення собою, що поступово виснажує психологічні ресурси.

Труднощі з встановленням меж є ще одним специфічним фактором ризику. Жінки частіше, ніж чоловіки, мають труднощі з відмовою клієнтам у позапланових контактах, чітким розмежуванням робочого і особистого часу та делегуванням відповідальності [17]. У психологів це проявляється у тенденції до надмірної доступності для клієнтів, що з часом призводить до виснаження.

Ізольованість у приватній практиці є особливо актуальним фактором ризику з огляду на те, що значна частина психологів працює самотійно або у невеликих командах. Відсутність колегіальної підтримки, регулярної супервізії та можливості обговорити складні випадки є суттєвим фактором ризику вигорання [14].

Захисні фактори та ресурси жінок-психологів

Попри численні фактори ризику, дослідження виявляють і специфічні захисні характеристики жінок-психологів. Жінки частіше вдаються до соціальної підтримки як стратегії подолання стресу, частіше звертаються до супервізії та інтервізії, а також частіше практикують усвідомлене ставлення до власних потреб [9].

Дослідження Стерлінг та колег [39] показало, що жінки-психологи з розвиненою практикою самодопомоги демонструють значно нижчий рівень вигорання порівняно з тими, хто нехтує власними потребами. При цьому самооцінка, задоволеність життям та залученість у роботу виступають ключовими медіаторами між практикою самодопомоги та рівнем вигорання — що безпосередньо підтверджує логіку цього дослідження.

Вигорання у жінок-психологів в українському контексті

Вивчення вигорання у жінок-психологів в Україні є відносно новим напрямом досліджень. Роботи Карамушки [42] та Кокуна [44] заклали важливу наукову базу для розуміння вигорання у вітчизняних фахівців, однак зосереджувалися переважно на організаційних факторах і не виокремлювали жінок-психологів як специфічну групу.

Повномасштабна війна, яка розпочалася у 2022 році, кардинально змінила умови роботи українських психологів. Різке зростання попиту на психологічну допомогу, робота з масовою травматизацією населення, власний стрес від перебування в зоні воєнних дій — все це створює безпрецедентне навантаження

на фахівців допомагаючих професій. Водночас систематичних досліджень саме жінок-психологів у цьому контексті досі бракує.

Таким чином, існує очевидна «біла пляма» у вітчизняній науці: відсутність комплексного емпіричного дослідження психологічних ресурсів подолання вигорання саме у жінок-психологів в умовах воєнного стану — що безпосередньо обґрунтовує актуальність і необхідність цього дослідження.

Узагальнення

Аналіз специфіки емоційного вигорання у жінок-психологів дозволяє зробити кілька принципових висновків. По-перше, жінки-психологи є групою подвійного ризику вигорання — через специфіку допомагаючої професії та через гендерно зумовлені фактори (подвійне навантаження, перфекціонізм, труднощі з межами). По-друге, профіль вигорання жінок-психологів відрізняється від загального: переважає емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація є менш вираженою. По-третє, психологічні ресурси — самооцінка, професійна життєстійкість, задоволеність життям та залученість у роботу — виступають ключовими буферами вигорання саме для цієї групи. По-четверте, в українському контексті воєнного часу проблема набуває особливої гостроти, що підкреслює актуальність і практичну значущість цього дослідження.

Висновки до розділу I

Теоретико-методологічний аналіз наукової літератури з проблеми емоційного вигорання та психологічних ресурсів його подолання у жінок-психологів дозволяє сформулювати такі висновки.

1. Емоційне вигорання є багатовимірним психологічним феноменом, що виникає внаслідок хронічного професійного стресу і характеризується трьома взаємопов'язаними компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією

та редукцією особистих досягнень [24]. Попри існування альтернативних концептуальних моделей (CBI, SMBM), тривимірна модель К. Маслач залишається найбільш операціоналізованим і емпірично обґрунтованим інструментом для дослідження вигорання у представників допомагаючих професій.

2. Ресурсна теорія збереження ресурсів С. Хобфолла (COR) та модель «вимоги роботи — ресурси» (JD-R) забезпечують надійне теоретичне підґрунтя для розуміння механізмів захисної дії психологічних ресурсів. Відповідно до принципу «спіралі втрат», дефіцит ресурсів запускає самопідтримуваний процес виснаження, тоді як їх наявність утворює «ресурсний щит», що захищає фахівця від вигорання [16].

3. Чотири досліджувані психологічні ресурси — професійна життєстійкість, самооцінка, задоволеність життям та залученість у роботу — мають самостійний і добре задокументований негативний зв'язок із показниками емоційного вигорання. При цьому вони не функціонують ізольовано, а взаємодіють і взаємно підсилюють один одного відповідно до принципу «спіралі набуття», що обґрунтовує доцільність їх комплексного вивчення.

4. Жінки-психологи є групою подвійного ризику вигорання: по-перше, через специфіку допомагаючої професії — постійний емоційно насичений контакт з клієнтами, ризик вторинної травматизації та емпатичної втоми; по-друге, через гендерно зумовлені фактори — подвійне навантаження, перфекціонізм і труднощі з встановленням меж [29]; [17]. Профіль вигорання жінок-психологів характеризується переважанням емоційного виснаження над деперсоналізацією.

5. В українській психологічній науці дослідження вигорання у жінок-психологів як окремої групи залишається недостатньо розробленою темою. Роботи Карамушки [42] та Кокуна [44] заклали важливу наукову базу, однак не охоплюють специфіку гендерного виміру проблеми.

6. Аналіз існуючих досліджень виявив ключову «білу пляму»: відсутність комплексного емпіричного дослідження взаємозв'язку між чотирма групами психологічних ресурсів і показниками вигорання саме у вибірці українських жінок-психологів в умовах воєнного часу. Це безпосередньо обґрунтовує необхідність і актуальність власного емпіричного дослідження, представленого у наступних розділах.

Аналіз нормативних даних по кожному досліджуваному показнику дозволяє сформулювати очікування щодо результатів емпіричного дослідження: вибірка жінок-психологів може демонструвати показники вигорання у нижньому-середньому діапазоні нормативних значень при відносно збережених психологічних ресурсах. Перевірка цих очікувань та порівняння отриманих результатів із нормативними даними представлена у Розділі III цієї роботи.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Мета, завдання та дизайн емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження є центральною частиною цієї магістерської роботи і спрямоване на перевірку теоретично обґрунтованих у Розділі І припущень щодо ролі психологічних ресурсів у подоланні емоційного вигорання у жінок-психологів.

Мета емпіричного дослідження — виявити характер та силу взаємозв'язку між психологічними ресурсами особистості (професійною життєстійкістю, самооцінкою, задоволеністю життям та залученістю у роботу) і показниками емоційного вигорання у вибірці жінок-психологів, а також визначити предикторну роль цих ресурсів щодо рівня вигорання.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити рівень та структуру емоційного вигорання у вибірці жінок-психологів за трьома компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень.
2. Визначити рівень психологічних ресурсів — професійної життєстійкості, самооцінки, задоволеності життям та залученості у роботу — у досліджуваній вибірці.
3. Встановити характер та силу взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання та психологічними ресурсами.
4. Визначити які психологічні ресурси є найбільш значущими предикторами емоційного вигорання у жінок-психологів.

5. Розробити практичні рекомендації на основі отриманих емпіричних результатів.

Дизайн дослідження

Дослідження виконане у форматі кількісного кореляційного дослідження з елементами порівняльного аналізу. Такий дизайн є оптимальним для вирішення поставлених завдань, оскільки дозволяє встановити характер і силу статистичних зв'язків між досліджуваними змінними без маніпуляції незалежними змінними.

Дослідження є одномоментним (cross-sectional) — збір даних здійснювався одноразово у визначений часовий період. Незважаючи на обмеження такого дизайну щодо встановлення причинно-наслідкових зв'язків, він є стандартним і широко застосовуваним у дослідженнях вигорання [26]; [32] та дозволяє отримати надійні дані про взаємозв'язки між змінними на момент дослідження.

У дослідженні виділено такі змінні:

Залежні змінні — показники емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень (за MBI).

Незалежні змінні — психологічні ресурси: професійна життєстійкість (Опитувальник Кокуна), самооцінка (Шкала Розенберга), задоволеність життям (SWLS), залученість у роботу (UWES).

Контрольні змінні — соціально-демографічні характеристики вибірки: вік, стаж роботи, сімейний стан, наявність дітей, формат роботи, рівень освіти.

Етапи проведення дослідження

Дослідження проводилося у три послідовні етапи.

Перший етап — підготовчий. Здійснено теоретичний аналіз наукової літератури, обґрунтовано вибір методик, розроблено анкету для збору соціально-демографічних даних, сформульовано дослідницькі питання та підготовлено онлайн-опитувальник на платформі Google Forms.

Другий етап — емпіричний. Проведено збір даних шляхом онлайн-опитування у грудні 2025 — січні 2026 року. Учасники отримували посилання на опитувальник через професійні психологічні спільноти та мережі. Перед початком опитування учасники були ознайомлені з метою дослідження та умовами участі, підтвердили добровільну інформовану згоду на участь та анонімність обробки даних.

Третій етап — аналітичний. Здійснено введення та первинну обробку даних, перевірку психометричних властивостей методик (коефіцієнт α Кронбаха), описову статистику, кореляційний та регресійний аналіз за допомогою програмного забезпечення jamovi (версія 2.3) [40].

2.2. Психодіагностичний інструментарій та психометричне обґрунтування

Відповідно до мети та завдань дослідження для збору емпіричних даних було обрано п'ять стандартизованих психодіагностичних методик, кожна з яких має україномовну адаптацію та перевірені психометричні властивості. Вибір саме цього комплексу методик обумовлений необхідністю охопити як досліджуваний феномен — емоційне вигорання, так і чотири групи психологічних ресурсів, що виступають предметом дослідження.

Методика 1. Опитувальник емоційного вигорання Масlach (Maslach Burnout Inventory, MBI)

Автори та адаптація. Опитувальник розроблений К. Масlach та С. Джексон і є найбільш широко використовуваним інструментом діагностики

емоційного вигорання у світовій психологічній практиці (Maslach & Jackson, 1986). У дослідженні використовувався україномовний варіант методики, представлений у роботах Л. М. Карамушки [46], де опитувальник відомий під назвою «Синдром "вигорання" в професіях системи "людина – людина"».

Структура та шкали. МВІ складається з 22 тверджень, що утворюють три субшкали: *Емоційне виснаження* (Emotional Exhaustion, EE) — 9 пунктів, вимірює відчуття емоційної спустошеності та виснаженості від роботи, високі бали свідчать про виражене виснаження; *Деперсоналізація* (Depersonalization, DP) — 5 пунктів, вимірює байдуже або цинічне ставлення до клієнтів, високі бали свідчать про виражену деперсоналізацію; *Редукція особистих досягнень* (Personal Accomplishment, PA) — 8 пунктів, вимірює відчуття компетентності та успішності у роботі, низькі бали свідчать про виражену редукцію досягнень.

Процедура підрахунку. Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою: 0 («ніколи»), 1 («дуже рідко»), 3 («іноді»), 4 («часто»), 5 («дуже часто»), 6 («кожен день»). Рівні вигорання (низький, середній, високий) визначаються відповідно до нормативних показників методики.

Психометричні властивості. Оригінальна версія МВІ демонструє високу надійність: α Кронбаха для субшкал становить від 0.71 до 0.90 [24]. Конструктна та критеріальна валідність методики підтверджена у численних дослідженнях [26].

Надійність на вибірці цього дослідження. Перевірка внутрішньої узгодженості на вибірці $N = 179$ підтвердила задовільну надійність усіх субшкал: α Кронбаха для субшкали «Емоційне виснаження» = 0.844; для субшкали «Деперсоналізація» = 0.753; для субшкали «Редукція особистих досягнень» = 0.829. Усі значення перевищують мінімально прийнятний поріг $\alpha \geq 0.70$ [28].

Обґрунтування вибору. МВІ обрано як основний інструмент вимірювання вигорання з огляду на його беззаперечний авторитет у світовій

науці, широку емпіричну базу та тривимірну структуру, що дозволяє диференційовано аналізувати компоненти вигорання. Використання україномовного варіанту Л. М. Карамушки забезпечує відповідність вітчизняній науковій традиції та усуває необхідність залучення інструментарію, адаптованого в іншомовному науковому середовищі.

Методика 2. Опитувальник професійної життєстійкості

Автори та адаптація. Стандартизована українська версія опитувальника розроблена О. М. Кокуном та колегами [45] і призначена для вимірювання професійної життєстійкості — здатності фахівця зберігати ефективність і психологічне благополуччя в умовах професійних труднощів і стресу.

Структура та шкали. Опитувальник складається з 24 пунктів і вимірює загальний рівень професійної життєстійкості та три складові: включеність (commitment), контроль (control) та прийняття виклику (challenge) — відповідно до концепції С. Кобаси [18]. Додатково виділяються чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний та власне професійний. На кожне питання пропонується 5 варіантів відповіді за порядковою шкалою зростання від 0 до 4 балів.

Психометричні властивості. Опитувальник стандартизовано на вибірці 452 осіб. Коефіцієнт α Кронбаха загальної шкали у стандартизаційній вибірці склав 0.89 [45].

Надійність на вибірці цього дослідження. На вибірці $N = 179$: α Кронбаха для загальної шкали = 0.754; для субшкали «Включеність» = 0.525; для субшкали «Контроль» = 0.573; для субшкали «Прийняття виклику» = 0.642. Загальна шкала демонструє прийнятний рівень надійності. Нижчі показники субшкал є характерними для коротких шкал по 8 пунктів і узгоджуються з даними оригінальної публікації [45]. У зв'язку з цим в емпіричному аналізі використовується переважно загальний бал методики.

Обґрунтування вибору. Опитувальник обрано як єдиний стандартизований україномовний інструмент вимірювання професійної

життєстійкості, розроблений і валідизований безпосередньо на українській вибірці.

Методика 3. Шкала самооцінки Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale, RSES)

Автори та адаптація. Шкала розроблена М. Розенбергом [31] і є широко використовуваним інструментом вимірювання глобальної самооцінки у світовій психологічній практиці. У цьому дослідженні застосовано нову україномовну адаптацію (Вельдбрехт, Зінченко, Тавровецька, 2025), психометричні властивості якої перевірені на українській вибірці.

Структура та шкали. Шкала складається з 10 тверджень, що вимірюють загальне позитивне або негативне ставлення людини до себе як єдиний інтегральний показник глобальної самооцінки. Частина тверджень сформульована позитивно, частина — негативно (інвертовані).

Процедура підрахунку. Відповіді оцінюються за 4-бальною шкалою Лайкерта від 1 («повністю не погоджуюсь») до 4 («повністю погоджуюсь»). Вищий бал відповідає вищому рівню самооцінки.

Психометричні властивості. Оригінальна версія RSES демонструє високу внутрішню узгодженість: α Кронбаха = 0.77–0.88 у різних вибірках [31]. Українська адаптація 2025 року підтвердила задовільні психометричні властивості шкали на вітчизняній вибірці [41].

Надійність на вибірці цього дослідження. α Кронбаха для загальної шкали = 0.868, що свідчить про добру внутрішню узгодженість інструменту на досліджуваній вибірці.

Обґрунтування вибору. RSES обрано завдяки її концептуальній відповідності ресурсному підходу, широкій міжнародній валідизації та наявності нової україномовної адаптації.

Методика 4. Шкала задоволеності життям (Satisfaction With Life Scale, SWLS)

Автори та адаптація. Шкала розроблена Е. Дінером [8] для вимірювання когнітивного компоненту суб'єктивного благополуччя. У цьому дослідженні застосовано україномовну адаптацію [48], психометричні властивості якої перевірені на вітчизняній вибірці.

Структура та шкали. SWLS складається з 5 тверджень, що вимірюють загальну когнітивну оцінку задоволеності життям як єдиний інтегральний показник.

Процедура підрахунку. Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою Лайкерта від 1 («повністю не згоден») до 7 («повністю згоден»). Загальний бал варіює від 5 до 35; вищий бал відповідає вищому рівню задоволеності життям.

Психометричні властивості. α Кронбаха у різних вибірках становить 0.79–0.89 [8]. Українська адаптація підтвердила однофакторну структуру шкали та її задовільну конвергентну валідність [48].

Надійність на вибірці цього дослідження. α Кронбаха для загальної шкали = 0.886, що є відмінним показником надійності.

Обґрунтування вибору. SWLS обрано як найбільш коротку, надійну та широко валідизовану шкалу вимірювання задоволеності життям з перевіреною україномовною адаптацією.

Методика 5. Утрехтська шкала залученості у роботу (Utrecht Work Engagement Scale, UWES)

Автори та адаптація. Шкала розроблена В. Шауфелі та А. Бакером [36] для вимірювання залученості у роботу. У цьому дослідженні застосовано україномовну адаптацію (Карамушка, Бондарчук, Грубі, 2017), розроблену та валідизовану на українській вибірці.

Структура та шкали. UWES складається з 17 тверджень, що утворюють три субшкали: Енергійність (Vigor) — 6 пунктів, вимірює відчуття сили та готовності докладати зусилля у роботу; Відданість (Dedication) — 5 пунктів, вимірює відчуття значущості, ентузіазму та натхнення від роботи; Поглиненість (Absorption) — 6 пунктів, вимірює стан повного занурення у роботу.

Процедура підрахунку. Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою від 0 («жодного разу») до 6 («кожен день»). Вищий бал відповідає вищому рівню залученості.

Психометричні властивості. Оригінальна версія UWES демонструє α Кронбаха від 0.80 до 0.90 для субшкал [36]. Українська адаптація підтвердила трифакторну структуру методики (Карамушка та ін., 2017).

Надійність на вибірці цього дослідження. Перевірка на вибірці $N = 179$ показала відмінні показники надійності: α Кронбаха для загальної шкали = 0.953; для субшкали «Енергійність» = 0.850; для субшкали «Відданість» = 0.918; для субшкали «Поглиненість» = 0.861. Усі значення суттєво перевищують мінімально прийнятний поріг.

Обґрунтування вибору. UWES обрано як міжнародно визнаний інструмент вимірювання залученості у роботу з перевіреною україномовною адаптацією, що концептуально є прямим антиподом вигорання [34].

Таким чином, обраний психодіагностичний комплекс забезпечує комплексне вимірювання як досліджуваного феномену — емоційного вигорання у трьох його компонентах, так і чотирьох груп психологічних ресурсів. Усі п'ять методик мають україномовні адаптації з перевіреними психометричними властивостями. Перевірка внутрішньої узгодженості на вибірці $N = 179$ підтвердила задовільну або високу надійність усіх методик ($\alpha = 0.753\text{--}0.953$), що свідчить про їх придатність для використання у цьому дослідженні.

2.3. Характеристика вибірки та процедура збору даних

Формування вибірки та критерії включення

Вибірку дослідження склали 179 жінок-психологів ($N = 179$), які здійснюють безпосередню роботу з клієнтами на момент проведення дослідження. Формування вибірки здійснювалося методом добровільного

самовідбору через поширення посилання на онлайн-опитувальник у професійних психологічних спільнотах та мережах.

Критерії включення у вибірку: — жіноча стать; — наявність психологічної освіти; — здійснення безпосередньої практичної роботи з клієнтами на момент дослідження; — добровільна інформована згода на участь у дослідженні.

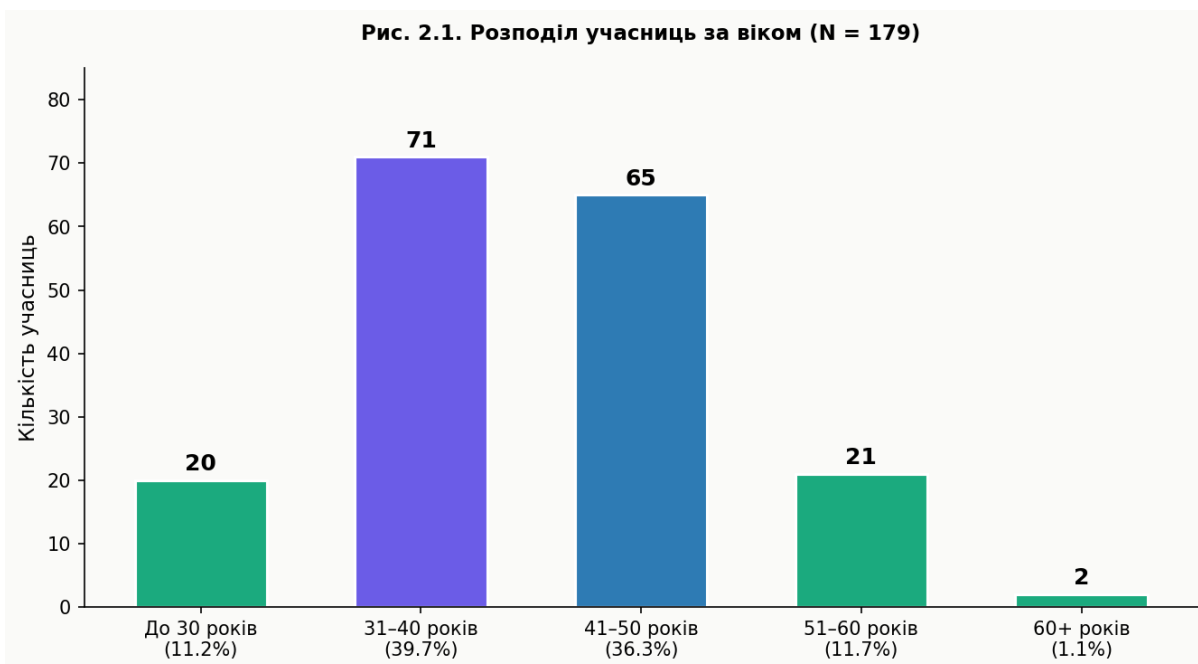
Критерії виключення: — чоловіча стать; — відсутність практичної роботи з клієнтами; — не повністю заповнений опитувальник.

Обсяг вибірки ($N = 179$) суттєво перевищує мінімально необхідний для проведення кореляційного та регресійного аналізу і забезпечує достатню статистичну потужність для виявлення ефектів середнього розміру [6].

Соціально-демографічна характеристика вибірки

Вік. Вікова структура вибірки є репрезентативною щодо активного професійного віку психологів. Найбільшу групу складають учасниці віком 31–40 років — 71 особа (39,7%) та 41–50 років — 65 осіб (36,3%). Учасниці до 30 років склали 20 осіб (11,2%); 51–60 років — 21 особа (11,7%); 60 років і старше — 2 особи (1,1%). Таким чином, переважна більшість учасниць (76,0%) належить до вікової групи 31–50 років — періоду активної професійної зрілості.

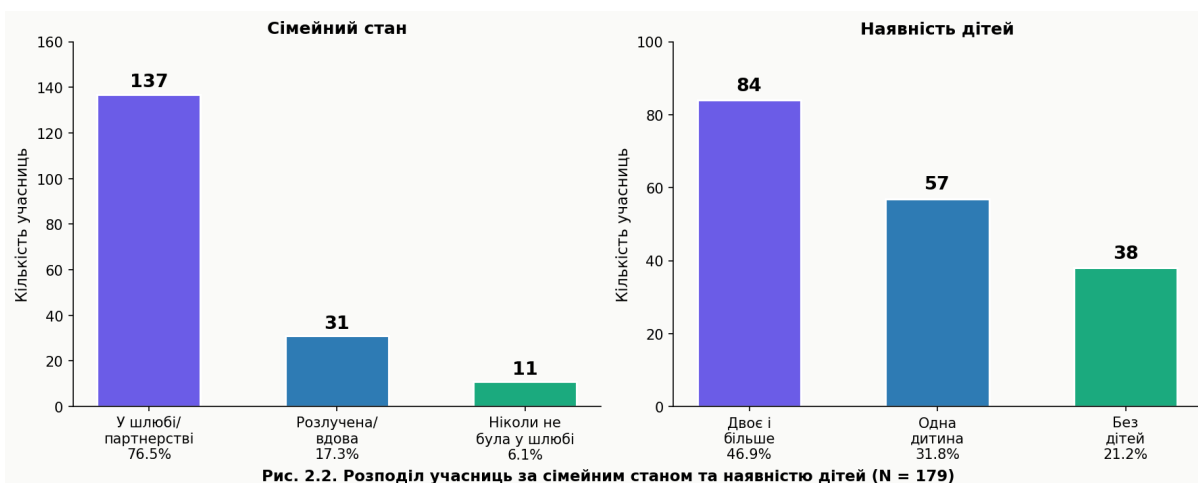
Рис. 2.1 — Розподіл за віком



Сімейний стан. Переважна більшість учасниць перебувають у шлюбі або партнерстві — 137 осіб (76,5%); розлучені або вдови — 31 особа (17,3%); ніколи не перебували у шлюбі чи партнерстві — 11 осіб (6,1%).

Наявність дітей. Більшість учасниць мають дітей: двох і більше — 84 особи (46,9%); одну дитину — 57 осіб (31,8%); не мають дітей — 38 осіб (21,2%). Таким чином, 78,7% учасниць поєднують професійну діяльність із материнством, що є важливим контекстом для аналізу вигорання з урахуванням феномену «подвійного навантаження» [17].

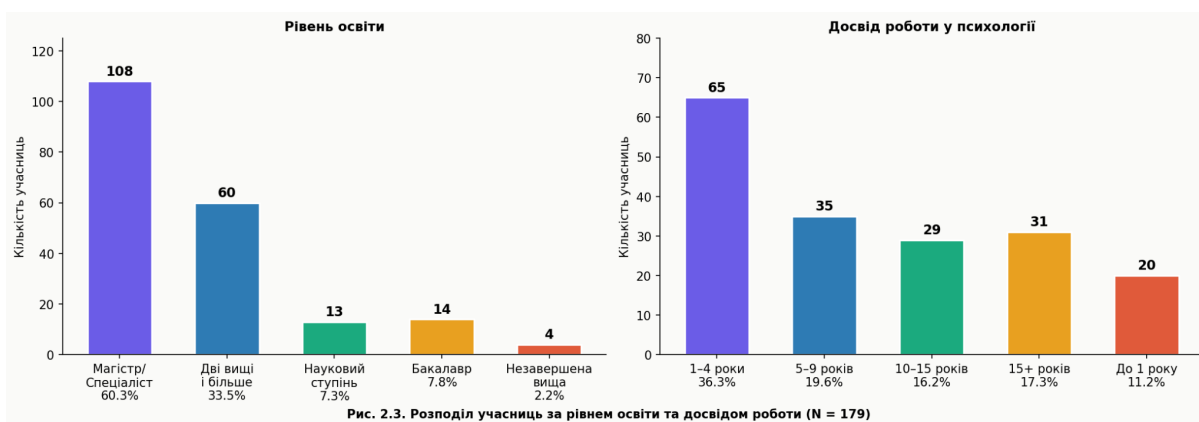
Рис. 2.2 — Сімейний стан та наявність дітей



Рівень освіти. Більшість учасниць мають повну вищу освіту рівня магістра або спеціаліста — 108 осіб (60,3%); дві вищі освіти і більше — 60 осіб (33,5%); науковий ступінь — 13 осіб (7,3%); повну вищу освіту рівня бакалавра — 14 осіб (7,8%); незавершену вищу освіту — 4 особи (2,2%). Загалом 93,3% вибірки мають повну вищу психологічну освіту, що свідчить про високий рівень професійної підготовки учасниць.

Досвід роботи у сфері психології. Вибірка охоплює фахівців із різним професійним стажем: 1–4 роки — 65 осіб (36,3%); 5–9 років — 35 осіб (19,6%); 10–15 років — 29 осіб (16,2%); більше 15 років — 31 особа (17,3%); до 1 року — 20 осіб (11,2%). Таким чином, 53,1% учасниць мають досвід роботи понад 5 років, що свідчить про достатній рівень професійної зрілості вибірки.

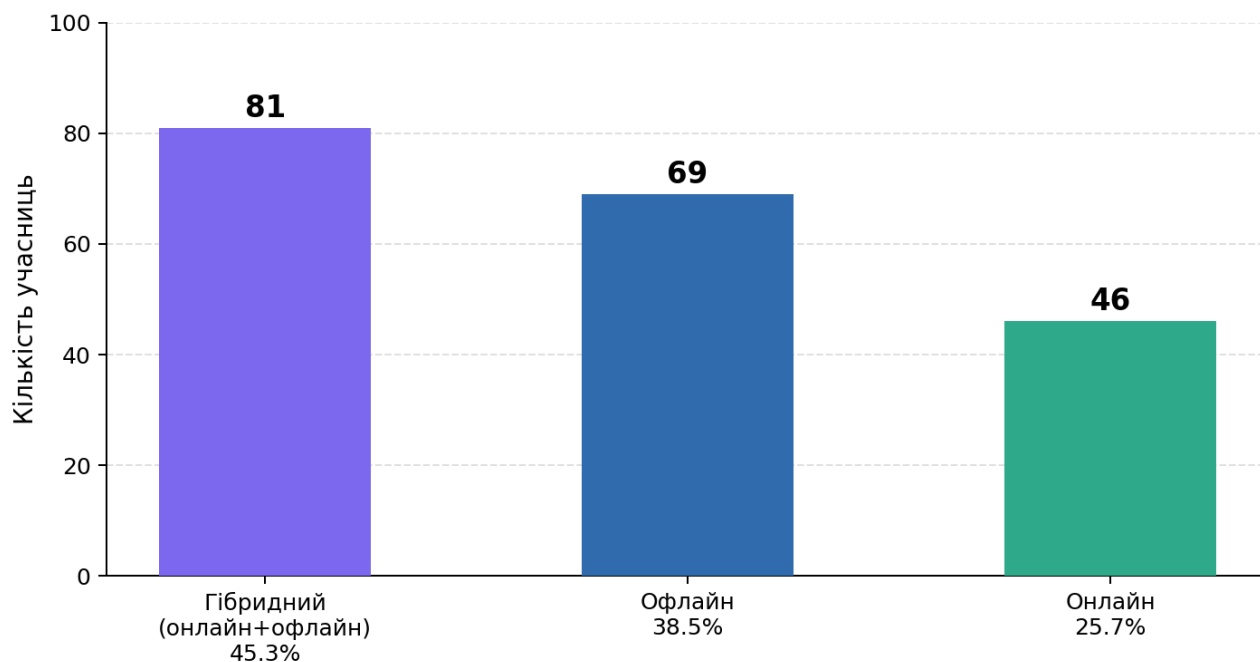
Рис. 2.3 — Рівень освіти та досвід роботи



Формат роботи. Гібридний формат (онлайн та офлайн) використовують 81 особа (45,3%); офлайн — 69 осіб (38,5%); онлайн — 46 осіб (25,7%). Переважання гібридного та офлайн форматів свідчить про те, що більшість учасниць здійснює безпосередній контакт з клієнтами, що є важливим контекстом для розуміння ризиків вигорання.

Рис. 2.4 — Формат роботи

Рис. 2.4. Розподіл учасниць за форматом роботи (N = 179)



Примітка. Респондентки могли обирати кілька варіантів відповіді, тому сума відсотків перевищує 100%.

Процедура збору даних

Збір емпіричних даних здійснювався у форматі онлайн-опитування з використанням платформи Google Forms. Посилання на опитувальник поширювалося через професійні психологічні спільноти у соціальних мережах та месенджерах. Збір емпіричних даних здійснювався у грудні 2025 - січні 2026 року.

Опитувальник складався з двох блоків. Перший блок — соціально-демографічний — містив запитання про вік, сімейний стан, наявність дітей, рівень освіти, досвід роботи та формат професійної діяльності. Другий блок — психодіагностичний, містив п'ять стандартизованих методик: Опитувальник емоційного вигорання MBI, Опитувальник професійної життєстійкості (Кокун), Шкала самооцінки Розенберга, Шкала задоволеності життям SWLS та Утрехтська шкала залученості у роботу UWES.

Середній час заповнення опитувальника склав орієнтовно 20–25 хвилин. Участь була добровільною та анонімною — персональні дані учасниць не

збиралися. Перед початком опитувальника учасниці отримували інформацію про мету дослідження, умови участі та можливість відмовитися у будь-який момент без пояснення причин, що відповідає стандартам етики психологічних досліджень.

2.4. Методи математично-статистичного аналізу даних

Статистична обробка емпіричних даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення jamovi (версія 2.3) [40]. Вибір методів аналізу визначався характером дослідницьких питань, типом змінних та особливостями розподілу даних. У дослідженні застосовано чотири групи статистичних методів.

Перевірка психометричних властивостей методик

На першому етапі статистичного аналізу здійснено перевірку внутрішньої узгодженості кожної із застосованих методик шляхом розрахунку коефіцієнта α Кронбаха (Cronbach's alpha). Коефіцієнт α Кронбаха є найбільш поширеним показником надійності психодіагностичних інструментів і відображає ступінь взаємної узгодженості пунктів шкали [7]. Загальноприйнятим мінімальним прийнятним значенням вважається $\alpha \geq 0.70$ [28]. Перевірка здійснювалася окремо для кожної шкали та субшкали використовуваних методик.

Описова статистика

Для характеристики розподілу досліджуваних змінних застосовано методи описової статистики: обчислення середніх значень (M), стандартних відхилень (SD), мінімальних і максимальних значень (min , max), а також показників асиметрії та ексцесу для оцінки нормальності розподілу. Описова статистика дозволяє отримати загальне уявлення про рівень вигорання та психологічних ресурсів у вибірці та порівняти їх із нормативними показниками відповідних методик.

Для перевірки нормальності розподілу змінних застосовано критерій Шапіро-Вілка (Shapiro-Wilk test), який є більш потужним порівняно з критерієм Колмогорова-Смирнова для вибірок обсягом до 300 осіб [30]. Результати перевірки нормальності визначили вибір подальших методів аналізу.

Кореляційний аналіз

Для дослідження взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання та психологічними ресурсами застосовано кореляційний аналіз. З огляду на те що розподіл ряду змінних може відхилятися від нормального, основним методом обрано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (Spearman's rho, ρ), який є непараметричним аналогом коефіцієнта кореляції Пірсона і не вимагає нормальності розподілу [10].

Інтерпретація сили кореляційних зв'язків здійснювалася відповідно до загальноприйнятих критеріїв: $|\rho| < 0.20$ — незначущий зв'язок; $0.20 \leq |\rho| < 0.40$ — слабкий зв'язок; $0.40 \leq |\rho| < 0.60$ — помірний зв'язок; $0.60 \leq |\rho| < 0.80$ — сильний зв'язок; $|\rho| \geq 0.80$ — дуже сильний зв'язок [6]. Рівень статистичної значущості встановлено на рівні $p < .05$.

Результати кореляційного аналізу представлено у вигляді матриці кореляцій (винесено до Додатку А) та описано у тексті підрозділу 3.2.

Множинний регресійний аналіз

Для визначення предикторної ролі психологічних ресурсів щодо показників емоційного вигорання застосовано множинний лінійний регресійний аналіз. Цей метод дозволяє встановити відносний внесок кожного із чотирьох ресурсів у пояснення варіативності показників вигорання при статистичному контролі впливу інших змінних [10].

Побудовано три регресійні моделі — окремо для кожного компоненту вигорання як залежної змінної (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень). Незалежними змінними у кожній моделі

виступають чотири психологічні ресурси: професійна життестійкість, самооцінка, задоволеність життям та залученість у роботу.

Для оцінки якості регресійних моделей використано коефіцієнт детермінації R^2 , що відображає частку варіативності залежної змінної, поясненої моделлю. Для оцінки внеску кожного предиктора — стандартизовані регресійні коефіцієнти β . Перед проведенням регресійного аналізу здійснено перевірку відповідності основним припущенням: відсутність мультиколінеарності (показник $VIF < 10$), нормальність залишків та гомоскедастичність.

Методи математично-статистичного аналізу

Для виявлення відмінностей у рівні вигорання та психологічних ресурсів залежно від соціально-демографічних характеристик (вік, стаж, сімейний стан, наявність дітей, формат роботи) застосовано непараметричний критерій Манна-Уїтні (Mann-Whitney U-test) для порівняння двох незалежних груп та критерій Краскела-Уолліса (Kruskal-Wallis test) для порівняння трьох і більше груп. Вибір непараметричних критеріїв обумовлений відхиленням розподілу ряду змінних від нормального.

Висновки до розділу II

Організація та методологічне забезпечення емпіричного дослідження психологічних ресурсів подолання емоційного вигорання у жінок-психологів дозволяє сформулювати такі висновки.

1. Визначено мету емпіричного дослідження — виявити характер та силу взаємозв'язку між психологічними ресурсами особистості та показниками емоційного вигорання у вибірці жінок-психологів, а також визначити предикторну роль цих ресурсів. Сформульовано три дослідницькі питання, що підлягають емпіричній перевірці, та п'ять завдань, що забезпечують досягнення

поставленої мети. Застосовано одномоментний (cross-sectional) кількісний кореляційний дизайн з елементами порівняльного аналізу, що є стандартним і широко застосовуваним у дослідженнях вигорання [26]; [32].

2. Обґрунтовано вибір психодіагностичного комплексу з п'яти стандартизованих україномовних методик: Опитувальника емоційного вигорання MBI («Синдром "вигорання" в професіях системи "людина – людина"» К. Масlach і С. Джексона в україномовному варіанті Л. М. Карамушки; [46] , Опитувальника професійної життєстійкості (Коkun, 2021), Шкали самооцінки Розенберга (Вельдбрехт, Зінченко, Тавровецька, 2025), Шкали задоволеності життям SWLS (Олефір, Боснюк, 2014) та Утрехтської шкали залученості у роботу UWES (Карамушка, Бондарчук, Грубі, 2017).

3. Перевірка внутрішньої узгодженості методик на вибірці $N = 179$ підтвердила їх надійність: коефіцієнти α Кронбаха варіюють від 0.754 (загальна шкала Кокуна) до 0.953 (загальна шкала UWES), усі значення перевищують мінімально прийнятний поріг $\alpha \geq 0.70$ [28]. Це свідчить про придатність обраного інструментарію для проведення емпіричного дослідження.

4. Охарактеризовано вибірку дослідження: 179 жінок-психологів, які здійснюють безпосередню роботу з клієнтами. Більшість учасниць належить до вікової групи 31–50 років (76.0%), перебуває у шлюбі або партнерстві (76.5%) та має дітей (78.7%), що підтверджує актуальність дослідження феномену «подвійного навантаження» у цій групі [17]. Більшість учасниць має повну вищу освіту (93.3%) та досвід роботи понад 5 років (53.1%). Збір даних здійснювався онлайн у грудні 2025 — січні 2026 року, з дотриманням принципів добровільності та анонімності.

5. Визначено методи математично-статистичного аналізу: описова статистика, критерій Шапіро-Вілка для перевірки нормальності розподілу, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для аналізу взаємозв'язків, множинний регресійний аналіз для визначення предикторів вигорання, критерії

Манна-Уїтні та Краскела-Уолліса для порівняльного аналізу. Обробка даних здійснювалася у програмному забезпеченні jamovi (версія 2.3) [40]. Вибір непараметричних методів обґрунтований відхиленням розподілу ряду змінних від нормального, підтвердженим у ході аналізу.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

3.1. Рівень та особливості проявів емоційного вигорання у жінок-психологів

Першим завданням емпіричного дослідження було визначення рівня та структури емоційного вигорання у вибірці жінок-психологів ($N = 179$). Аналіз здійснювався за трьома компонентами моделі К. Масlach: емоційним виснаженням (EE), деперсоналізацією (DP) та редукцією особистих досягнень (PA). Для оцінки рівнів вигорання застосовано нормативні показники оригінальної версії MBI [24].

Описова статистика показників емоційного вигорання

Результати описової статистики по субшкалах MBI (сумарні бали) представлено у Табл. 3.1.

Табл. 3.1. Описова статистика показників емоційного вигорання (MBI) у вибірці жінок-психологів ($N = 179$)

Показник	N	M	SD	Mi n	Ma x	Асиметрі я	W (ШВ)	p
Емоційне виснаження (EE, 0–54)	179	22.91	8.20	5	44	0.41	0.979	.008

Деперсоналізація (DP, 0–30)	17 9	8.80	5.0 7	0	24	0.49	0.968	< .00 1
Редукція досягнень (РА, 0–48)	17 9	34.8 0	5.7 9	13	48	–0.54	0.980	.01 3

Примітка. *M* — середнє значення; *SD* — стандартне відхилення; *W* (ШВ) — статистика критерію Шапіро–Вілка. *ЕЕ*: максимальна сума балів 54; *DP*: максимальна сума 30; *РА*: максимальна сума 48.

Перевірка нормальності розподілу за критерієм Шапіро–Вілка показала, що розподіл субшкал «Емоційне виснаження» ($W = 0.979$, $p = .008$) та «Деперсоналізація» ($W = 0.968$, $p < .001$) статистично значущо відхиляється від нормального. Розподіл субшкали «Редукція особистих досягнень» також відхиляється від нормального ($W = 0.980$, $p = .013$). Це обґрунтовує застосування непараметричних методів статистичного аналізу (коефіцієнта кореляції Спірмена та критеріїв Манна–Уїтні і Краскела–Уолліса) у подальших розрахунках.

Аналіз середніх значень свідчить про помірний рівень вигорання у вибірці. Середній сумарний бал емоційного виснаження ($M = 22.91$, $SD = 8.20$) відповідає нижньому краю середнього нормативного діапазону (17–26 балів за MBI). Деперсоналізація ($M = 8.80$, $SD = 5.07$) знаходиться у нижньому-середньому діапазоні (7–12 балів). Натомість показник особистих досягнень ($M = 34.80$, $SD = 5.79$) відповідає середньому діапазону за нормативами (32–38 балів), що свідчить про збережений рівень відчуття професійної компетентності у більшості учасниць.

Важливо наголосити на специфіці інтерпретації шкали РА: на відміну від ЕЕ та DP, де вищий бал означає більш виражений прояв вигорання, для РА вищий бал відображає вищу відчувану особисту ефективність і, відповідно,

нижчу редукцію досягнень. Це є ключовим методологічним нюансом, який необхідно враховувати при читанні результатів [24].

Розподіл учасниць за рівнями вигорання

Відповідно до нормативних показників MBI [24] учасниць розподілено за трьома рівнями по кожному компоненту. Нормативні межі: EE — низький (0–16), середній (17–26), високий (≥ 27); DP — низький (0–6), середній (7–12), високий (≥ 13); PA — низький відчуваний ефективності (0–31), середній (32–38), високий відчуваний ефективності (≥ 39). Результати представлено у Табл. 3.2 та Рис. 3.1.

Табл. 3.2. Розподіл учасниць за рівнями емоційного вигорання ($N = 179$)

Компонент вигорання	Низький	Середній	Високий	Разом
Емоційне виснаження (EE, 0–54)	41 (22.9%)	84 (46.9%)	54 (30.2%)	179
Деперсоналізація (DP, 0–30)	65 (36.3%)	73 (40.8%)	41 (22.9%)	179
Редукція досягнень* (PA, 0–48)	48 (26.8%)	80 (44.7%)	51 (28.5%)	179

Примітка. * Для PA: низький рівень = знижена відчувана ефективність (висока редукція); високий рівень = висока відчувана ефективність (низька редукція). Нормативні межі за Maslach & Jackson (1981).

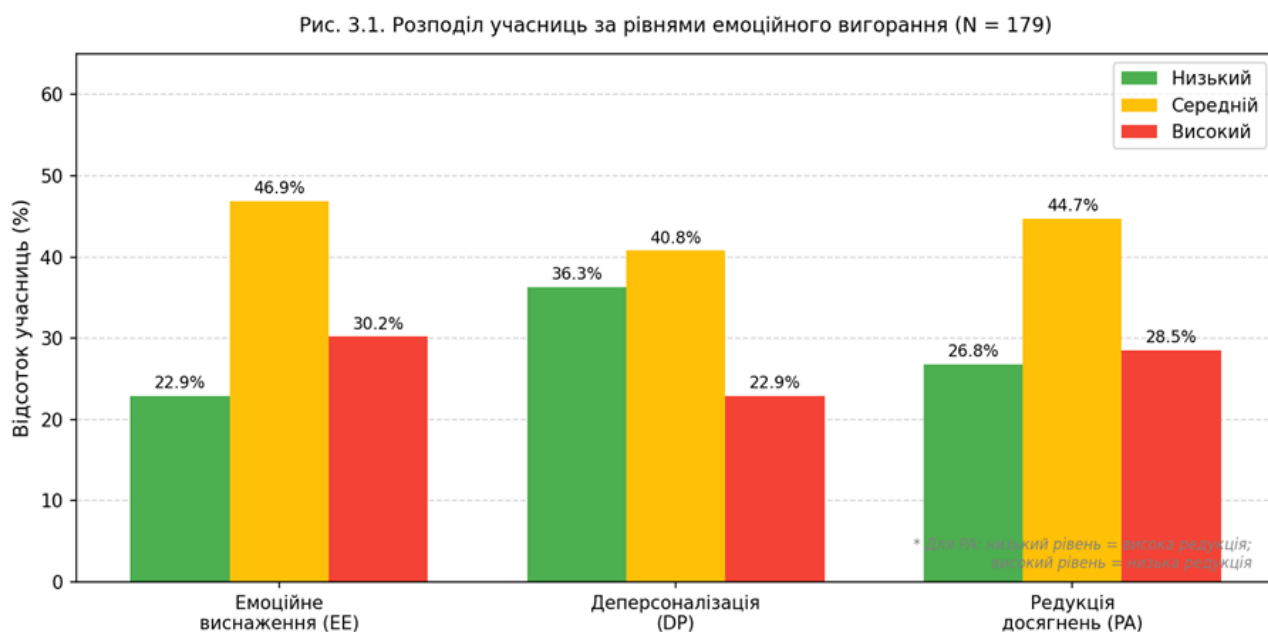


Рис. 3.1. Розподіл учасниць за рівнями емоційного вигорання (N = 179).

Примітка: для PA низький рівень = висока редукція; високий рівень = низька редукція.

Отримані результати виявляють диференційований профіль вигорання у вибірці жінок-психологів. По компоненту емоційного виснаження переважає середній рівень — 84 особи (46.9%). Виражене виснаження (високий рівень) притаманне 54 учасницям (30.2%), тоді як лише 41 особа (22.9%) демонструє низький рівень виснаження. Отже, сумарно 77.1% жінок-психологів мають середній або високий рівень емоційного виснаження — це є найбільш поширеним проявом вигорання у вибірці.

По компоненту деперсоналізації розподіл є відносно рівномірним: низький рівень — 65 осіб (36.3%), середній — 73 особи (40.8%), високий — 41 особа (22.9%). Таким чином, 63.7% учасниць мають середній або високий рівень деперсоналізації, що свідчить про наявність тенденцій до психологічного дистанціювання від клієнтів у значної частини вибірки.

По компоненту особистих досягнень (PA): 26.8% учасниць (48 осіб) мають низький рівень відчуваної ефективності — тобто виражену редукцію досягнень. Середній рівень мають 80 осіб (44.7%), а 51 особа (28.5%)

демонструє високий рівень відчуваної ефективності. Таким чином, більшість учасниць (73.2%) зберігають задовільний або високий рівень суб'єктивної професійної ефективності, і лише 26.8% відчують виражену редукцію досягнень.

Загальний профіль вигорання у вибірці характеризується насамперед помірним-високим рівнем емоційного виснаження при відносно збереженій суб'єктивній відчутій ефективності. Це узгоджується з даними зарубіжних досліджень: Simionato і Simpson у метааналізі 45 досліджень встановили, що емоційне виснаження є найбільш поширеним компонентом вигорання саме серед психологів і психотерапевтів [38].

Описова статистика психологічних ресурсів

Для повноти картини представимо також описову статистику по чотирьох психологічних ресурсах (Табл. 3.3).

Табл. 3.3. Описова статистика показників психологічних ресурсів (N = 179)

Показник	N	M	SD	Min	Ма х	Асиметрі я	W (ШВ)	p
Проф. життєстійкість , PJZ (0–96)	179	58.3 0	7.82	33	79	0.05	0.995	.798
Самооцінка, RSE (9–36)	179	29.2 7	4.27	13	36	–0.46	0.957	< .001
Задоволеність життям, SWLS (5–35)	179	22.7 5	5.62	5	35	–0.21	0.990	.245

Залученість у роботу, UWES (0–6)	179	4.30	1.22	1.00	5.94	–1.04	0.879	< .001
----------------------------------	-----	------	------	------	------	-------	-------	--------

Примітка. *M* — середнє значення; *SD* — стандартне відхилення; *W* (ШБ) — статистика критерію Шапіро–Вілка. Шкали: PJZ — 0–96 балів; RSE — 9–36 балів; SWLS — 5–35 балів; UWES — 0–6 балів.

Рис. 3.2. Середні показники ($M \pm SD$) вигорання та ресурсів ($N = 179$)

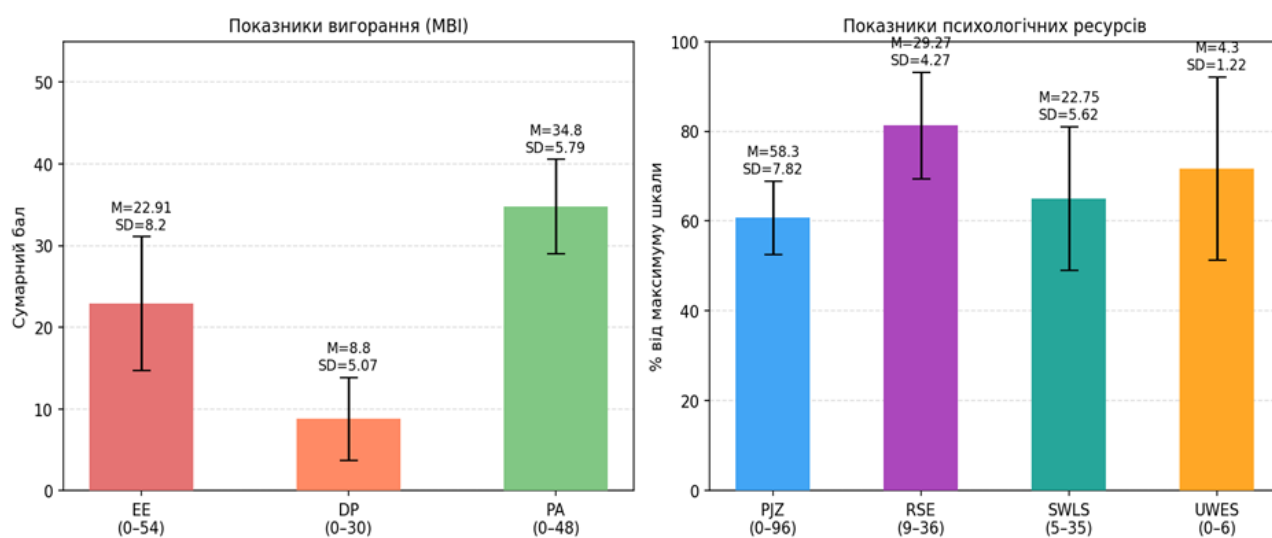


Рис. 3.2. Середні показники ($M \pm SD$) вигорання та психологічних ресурсів у відсотках від максимуму шкали ($N = 179$).

Аналіз показників психологічних ресурсів свідчить про загалом задовільний їх рівень у вибірці. Самооцінка за шкалою Розенберга ($M = 29.27$, $SD = 4.27$) відповідає нормативному діапазону для дорослих 22–45 років (норма: 27–33 бали, [41]), що свідчить про помірно позитивну глобальну самооцінку учасниць.

Залученість у роботу ($M = 4.30$, $SD = 1.22$ за шкалою 0–6) є відносно високою. Субшкали UWES демонструють такий розподіл: Енергійність — $M = 4.09$ ($SD = 1.23$), Відданість — $M = 4.72$ ($SD = 1.32$), Поглиненість — $M = 4.15$ ($SD = 1.29$). Найвищі значення за шкалою Відданості відображають сильне відчуття значущості та наснаги від роботи.

Задоволеність життям ($M = 22.75$, $SD = 5.62$ за шкалою 5–35) відповідає діапазону «помірно задоволені» (20–24 бали) за нормативними даними SWLS [8]. Розподіл задоволеності є нормальним ($W = 0.990$, $p = .245$), що є важливою психометричною властивістю.

Загальний рівень професійної життєстійкості ($M = 58.30$, $SD = 7.82$) відповідає діапазону «нижче середнього» (54–59 балів) за нормативними даними Кокуна (2021). Розподіл рівнів: низький (0–53): 49 осіб (27.4%); нижче середнього (54–59): 56 осіб (31.3%); середній (60–63): 31 особа (17.3%); вище середнього (64–69): 29 осіб (16.2%); високий (≥ 70): 14 осіб (7.8%). Субшкали: Включеність — $M = 19.01$ ($SD = 3.20$); Контроль — $M = 18.73$ ($SD = 3.40$); Прийняття виклику — $M = 20.56$ ($SD = 3.60$). Дещо знижений рівень загальної стійкості у вибірці може бути пов'язаний зі специфікою роботи в умовах тривалого воєнного стресу, який поступово виснажує адаптаційні ресурси фахівців.

Узагальнення. Аналіз рівня емоційного вигорання у вибірці жінок-психологів виявив специфічний профіль: 77.1% учасниць мають середній або високий рівень емоційного виснаження ($M = 22.91$), тоді як суб'єктивна відчувана ефективність у більшості збережена на середньому та високому рівні (73.2%). Загальний рівень психологічних ресурсів є задовільним, з найвищими показниками залученості та помірними показниками самооцінки і задоволеності життям. Ці результати є вихідними для подальшого кореляційного та регресійного аналізу.

3.2. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між показниками вигорання та психологічними ресурсами

Другим завданням емпіричного дослідження було встановлення характеру та сили взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання та чотирма групами психологічних ресурсів. З огляду на відхилення розподілу ряду змінних від нормального (за критерієм Шапіро–Вілка, $p < .05$ для більшості

змінних) застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ). Аналіз проводився на повній вибірці $N = 179$. Рівень статистичної значущості встановлено на рівні $p < .05$. Сила зв'язку інтерпретується відповідно до загальноприйнятих критеріїв: $|\rho| < .20$ — незначний, $.20-.39$ — малий, $.40-.59$ — помірний, $.60-.79$ — сильний [6].

Повна матриця кореляцій

Повна матриця кореляцій між усіма досліджуваними змінними представлена у Табл. 3.4 та на Рис. 3.3.

Табл. 3.4. Коефіцієнти кореляції Спірмена між показниками вигорання та психологічними ресурсами ($N = 179$)

Показник	PJZ	RSE	SWLS	UWE S	EE	DP	PA
PJZ (Кокун)	—	.253**	.229**	.473**	-.260* *	-.351* *	.512**
RSE (Розенберг)	.253**	—	.458**	.294**	-.404* *	-.430* *	.597**
SWLS (задовол.)	.229**	.458**	—	.348**	-.401* *	-.384* *	.387**
UWES (залучен.)	.473**	.294**	.348**	—	-.381* *	-.367* *	.544**
EE (виснаженн я)	-.260* *	-.404* *	-.401* *	-.381* *	—	.729**	-.492* *
DP (деперсон.)	-.351* *	-.430* *	-.384* *	-.367* *	.729**	—	-.529* *

РА (досягн.)	.512**	.597**	.387**	.544**	-.492*	-.529*	—
					*	*	

Примітка. * $p < .05$; ** $p < .01$. Для MBI_PA вищий бал означає вищу відчувану особисту ефективність (нижчу редукцію досягнень). PJZ — Опитувальник Кокуна; RSE — Шкала Розенберга; SWLS — Шкала задоволеності життям; UWES — Утрехтська шкала залученості.

Рис. 3.3. Матриця кореляцій Спірмена між показниками вигорання та психологічних ресурсів (N = 179)

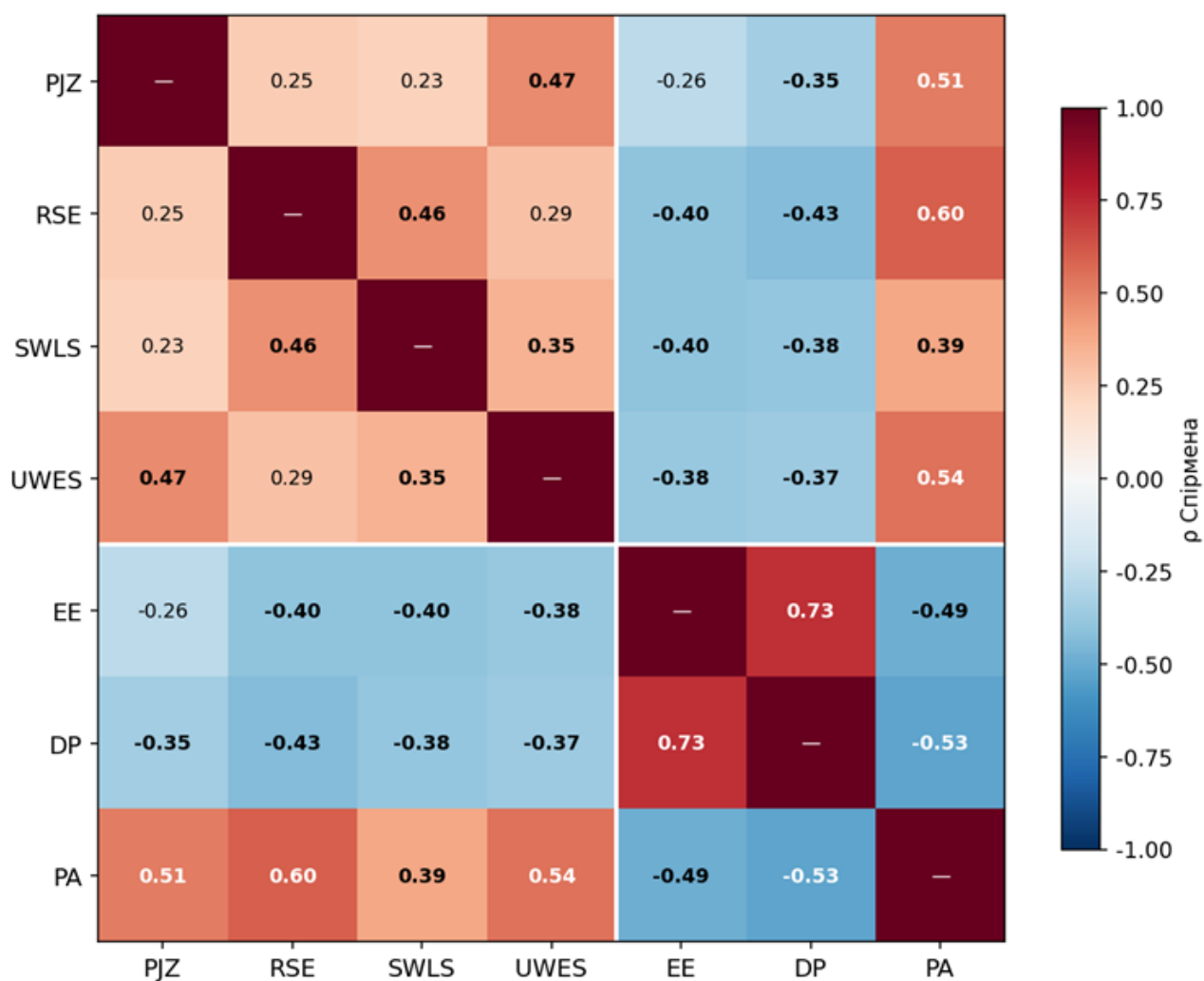


Рис. 3.3. Матриця кореляцій Спірмена між показниками вигорання та психологічних ресурсів (N = 179). Примітка: ** $p < .01$ для всіх зазначених кореляцій. Ліва верхня частина — ресурси, права нижня — компоненти вигорання.

Аналіз взаємозв'язків між ресурсами та емоційним виснаженням

Усі чотири психологічні ресурси виявили значущий негативний зв'язок з емоційним виснаженням ($p < .01$), що підтверджує дослідницьке питання 1. Найбільш тісний зв'язок із виснаженням продемонстрували самооцінка ($p = -.404, p < .001$) та задоволеність життям ($p = -.401, p < .001$) — обидва зв'язки є помірними за силою. Залученість у роботу ($p = -.381, p < .001$) також демонструє помірний зв'язок. Професійна життєстійкість ($p = -.260, p < .001$) має малий, але статистично значущий зв'язок із виснаженням.

Отже, жінки-психологи з вищим рівнем самооцінки, задоволеності власним життям та залученості у роботу демонструють нижчий рівень емоційного виснаження. Це узгоджується з результатами Rupert і Dorociak, які встановили, що загальне психологічне благополуччя є одним із ключових буферів виснаження у практикуючих психологів [32], а також з даними Блом [4], яка показала провідну роль самооцінки у захисті від вигорання.

Аналіз взаємозв'язків між ресурсами та деперсоналізацією

Усі чотири ресурси виявили значущий негативний зв'язок із деперсоналізацією ($p < .001$ для всіх). Найбільш сильний зв'язок продемонструвала самооцінка ($p = -.430, p < .001$) — помірний за силою. Далі за силою йдуть: залученість у роботу ($p = -.367, p < .001$), задоволеність життям ($p = -.384, p < .001$) та професійна життєстійкість ($p = -.351, p < .001$).

Примітно, що самооцінка виявилась найбільш тісно пов'язаним ресурсом з деперсоналізацією. Цей результат є концептуально значущим: жінки-психологи з низькою самооцінкою більш схильні до психологічного дистанціювання від клієнтів як захисного механізму, оскільки глибокий емпатичний контакт може додатково загрожувати їхньому і без того нестійкому відчуттю власної цінності. Цей висновок узгоджується з даними Браун та Маршалл [5], які показали, що низька самооцінка підвищує вразливість до стресу саме у міжособистісних контекстах.

Також заслуговує уваги значущий зв'язок між рівнем деперсоналізації та залученістю у роботу ($\rho = -.367$): психологи, які демонструють вищу залученість, менше схильні до цинічного або байдужого ставлення до клієнтів. Це підтверджує теоретичну концепцію Schaufeli і Bakker про те, що залученість і вигорання є протилежними полюсами, між якими існує стійкий зв'язок [34].

Аналіз взаємозв'язків між ресурсами та особистими досягненнями

Найбільш виражені кореляційні зв'язки виявлено між психологічними ресурсами і показником особистих досягнень (РА). Усі чотири ресурси мають значущий позитивний зв'язок із цим показником ($p < .001$): вищий рівень ресурсу асоціюється з вищим відчуттям особистої ефективності, тобто нижчою редукцією досягнень.

Найбільш сильний зв'язок продемонструвала самооцінка ($\rho = .597$, $p < .001$) — це помірно-сильний зв'язок, що наближається до сильного. Залученість у роботу ($\rho = .544$, $p < .001$) та професійна життестійкість ($\rho = .512$, $p < .001$) також виявили помірно-сильні зв'язки. Задоволеність життям ($\rho = .387$, $p < .001$) демонструє помірний зв'язок.

Сильний зв'язок між самооцінкою та РА ($\rho = .597$) є концептуально обґрунтованим: відчуття власної цінності та компетентності як особистості безпосередньо підживлює відчуття ефективності у терапевтичній роботі. Психологи, які вірять у власну цінність, менш залежать від зовнішнього підтвердження результатів терапії і краще переносять невизначеність терапевтичного процесу [31]; [32].

Взаємозв'язки між компонентами вигорання

Між компонентами вигорання виявлено стійкі взаємозв'язки, що підтверджують тривимірну модель Маслач. Між виснаженням та деперсоналізацією виявлено сильний позитивний зв'язок ($\rho = .729$, $p < .001$): чим вище виснаження, тим більш виражене дистанціювання від клієнтів. Між виснаженням та РА — помірний негативний зв'язок ($\rho = -.492$, $p < .001$), між деперсоналізацією та РА — також помірний негативний зв'язок ($\rho = -.529$, $p < .001$).

.001). Усі три зв'язки статистично значущі ($p < .001$), що свідчить про взаємопов'язаний характер розвитку компонентів вигорання і підтверджує положення Maslach et al. про синдромальну природу вигорання [26].

Узагальнення

Кореляційний аналіз підтвердив дослідницьке питання 1 у повному обсязі: усі чотири психологічні ресурси — самооцінка, залученість у роботу, задоволеність життям та професійна життєстійкість — статистично значущо пов'язані з усіма трьома компонентами емоційного вигорання ($p < .01$ для всіх зв'язків). Найбільш потужним і універсальним ресурсом виявилась самооцінка, яка демонструє найбільш тісні зв'язки з усіма трьома компонентами вигорання. Особливо виражений зв'язок ресурсів спостерігається з компонентом особистих досягнень, де всі кореляції є помірними або сильними.

3.3. Результати регресійного аналізу психологічних ресурсів як предикторів емоційного вигорання

Третім завданням емпіричного дослідження було визначення предикторної ролі психологічних ресурсів щодо компонентів емоційного вигорання. Застосовано множинний лінійний регресійний аналіз із побудовою трьох моделей — окремо для кожного компоненту вигорання як залежної змінної. Незалежними змінними у кожній моделі виступали чотири психологічні ресурси: PJZ (Кокун), RSE (Розенберг), SWLS та UWES. Для забезпечення порівнянності β -коефіцієнтів усі предиктори попередньо стандартизовано. Аналіз проводився на повній вибірці $N = 179$.

Перевірка основних статистичних припущень: показники VIF для всіх предикторів не перевищили 1.5 (відсутність мультиколінеарності). Перевірка залишків підтвердила їх наближену нормальність та гомоскедастичність. Між предикторами виявлено помірні кореляції ($\rho = .229-.473$), що є прийнятним для множинної регресії.

Модель 1. Предиктори емоційного виснаження

Табл. 3.5. Результати множинної регресії: предиктори емоційного виснаження (MBI_EE)

Предиктор	β	t	p
PJZ (Кокун)	-0.097	-1.38	.171
RSE (Розенберг)	-0.242	-3.37	< .001**
SWLS (задоволеність)	-0.222	-3.05	.003**
UWES (залученість)	-0.196	-2.70	.008**

Примітка. $R^2 = 0.288$; $F(4, 174) = 17.62$; $p < .001$. * $p < .05$; ** $p < .01$. β — стандартизований регресійний коефіцієнт.

Регресійна модель для емоційного виснаження є статистично значущою: $F(4, 174) = 17.62$, $p < .001$, $R^2 = 0.288$. Чотири психологічні ресурси разом пояснюють 28.8% варіативності емоційного виснаження у вибірці.

Значущими предикторами виявились три ресурси. Найбільш потужним предиктором є самооцінка ($\beta = -0.242$, $p < .001$): зниження самооцінки пов'язане із зростанням рівня виснаження. Задоволеність життям ($\beta = -0.222$, $p = .003$) та залученість у роботу ($\beta = -0.196$, $p = .008$) також є значущими негативними предикторами виснаження. Натомість професійна життестійкість ($\beta = -0.097$, $p = .171$) не виявила значущого самостійного внеску у пояснення виснаження при контролі інших ресурсів — її вплив, ймовірно, опосередковується через залученість ($\rho_{PJZ \times UWES} = .473$) та самооцінку.

Модель 2. Предиктори деперсоналізації

Табл. 3.6. Результати множинної регресії: предиктори деперсоналізації (MBI_DP)

Предиктор	β	t	p
PJZ (Кокун)	-0.175	-2.50	.013*
RSE (Розенберг)	-0.240	-3.37	< .001**
SWLS (задоволеність)	-0.194	-2.69	.008**
UWES (залученість)	-0.172	-2.39	.018*

Примітка. $R^2 = 0.296$; $F(4, 174) = 18.31$; $p < .001$. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Регресійна модель для деперсоналізації є статистично значущою: $F(4, 174) = 18.31$, $p < .001$, $R^2 = 0.296$. Чотири ресурси пояснюють 29.6% варіативності деперсоналізації — найвищий показник серед моделей для виснаження і деперсоналізації.

Принципова відмінність від моделі 1 полягає в тому, що у цій моделі всі чотири предиктори виявились статистично значущими. Самооцінка залишається найсильнішим предиктором ($\beta = -0.240$, $p < .001$). Важливо, що професійна життестійкість також стає значущим предиктором ($\beta = -0.175$, $p = .013$): при контролі інших ресурсів вона самостійно знижує схильність до деперсоналізації. Це свідчить про те, що здатність сприймати виклики як можливість для зростання та відчуття контролю над ситуацією безпосередньо захищає від цинічного ставлення до клієнтів.

Модель 3. Предиктори редукції особистих досягнень

Табл. 3.7. Результати множинної регресії: предиктори особистих досягнень (MBI_PA)

Предиктор	β	t	p
PJZ (Кокун)	0.362	6.26	< .001**
RSE (Розенберг)	0.391	6.63	< .001**
SWLS (задоволеність)	0.034	0.58	.565

UWES (залученість)	0.207	3.48	< .001**
--------------------	-------	------	----------

Примітка. $R^2 = 0.519$; $F(4, 174) = 46.97$; $p < .001$. ** $p < .01$. Для РА вищий β означає вищу відчувану ефективність (нижчу редуцію).

Регресійна модель для особистих досягнень є найбільш потужною з трьох: $F(4, 174) = 46.97$, $p < .001$, $R^2 = 0.519$. Чотири ресурси пояснюють 51.9% варіативності відчуваної особистої ефективності — більше половини дисперсії залежної змінної.

Структура предикторів суттєво відрізняється від двох попередніх моделей. Найбільший внесок робить самооцінка ($\beta = 0.391$, $p < .001$) — це найвищий β -коефіцієнт серед усіх предикторів у всіх трьох моделях. Другим за силою предиктором є професійна життєстійкість ($\beta = 0.362$, $p < .001$) — тут вона поступається лише самооцінці, підтверджуючи свою ключову роль у підтриманні відчуття компетентності. Залученість у роботу також є значущим предиктором ($\beta = 0.207$, $p < .001$). Натомість задоволеність життям ($\beta = 0.034$, $p = .565$) не виявила значущого самостійного внеску при контролі інших ресурсів.

Порівняльний аналіз трьох регресійних моделей

Табл. 3.8. Порівняння регресійних моделей для трьох компонентів вигорання

Показник	ЕЕ (виснаженн я)	DP (деперсоналізац ія)	РА (досягненн я)	Примітка
R^2	0.288	0.296	0.519	
F	17.62**	18.31**	46.97**	
PJZ (Кокун) β	-0.097	-0.175*	0.362**	
RSE (Розенберг) β	-0.242**	-0.240**	0.391**	Найсильніш ий

SWLS (задоволеність) β	-0.222**	-0.194**	0.034	
UWES (залученість) β	-0.196**	-0.172*	0.207**	

Примітка. * $p < .05$; ** $p < .01$. Для PA позитивний β означає вищу відчувану ефективність.

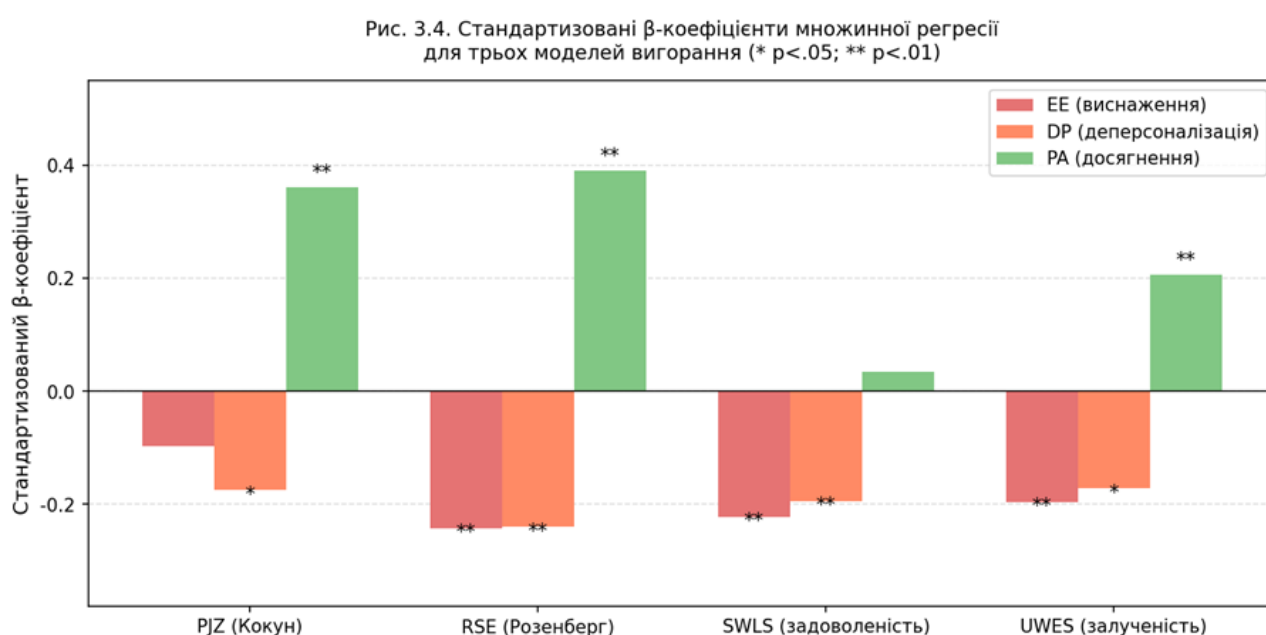


Рис. 3.4. Стандартизовані β -коефіцієнти множинної регресії для трьох моделей вигорання. Примітка: * $p < .05$; ** $p < .01$. Для PA позитивні β означають нижчу редукцію досягнень.

Порівняння трьох моделей виявляє кілька важливих закономірностей.

По-перше, модель для особистих досягнень є значно потужнішою ($R^2 = 0.519$) порівняно з моделями для виснаження ($R^2 = 0.288$) і деперсоналізації ($R^2 = 0.296$). Це означає, що психологічні ресурси пояснюють удвічі більше варіативності у відчутті особистої ефективності, ніж у рівні виснаження чи

деперсоналізації. Таке співвідношення є теоретично логічним: відчуття особистої компетентності безпосередньо ґрунтується на особистісних ресурсах самооцінки та стійкості.

По-друге, самооцінка (RSE) є єдиним ресурсом, який виявляє значущий вплив у всіх трьох моделях ($p < .001$ у всіх випадках) і є найсильнішим предиктором у кожній з них. Це підтверджує її роль як найбільш універсального та потужного психологічного ресурсу подолання вигорання.

По-третє, профіль предикторів суттєво відрізняється залежно від компоненту вигорання. Задоволеність життям є значущою для виснаження і деперсоналізації, але не для особистих досягнень. Натомість, професійна життєстійкість є потужним предиктором РА і значущою для DP, але не для EE. Залученість значуща для всіх трьох компонентів.

Перевірка дослідницьких питань

Дослідницьке питання 1 («Вищий рівень психологічних ресурсів пов'язаний із нижчим рівнем вигорання») — підтверджено повністю. Кореляційний аналіз Спірмена засвідчив значущі зв'язки всіх чотирьох ресурсів з усіма трьома компонентами вигорання ($p < .01$ для всіх зв'язків).

Дослідницьке питання 2 («Залученість і стійкість є більш значущими предикторами вигорання, ніж інші ресурси») — підтверджено частково. Для РА: перший за силою предиктор — RSE ($\beta = 0.391$), другий — PJZ ($\beta = 0.362$). Для DP: перший — RSE ($\beta = -0.240$), другий — SWLS ($\beta = -0.194$), третій — PJZ ($\beta = -0.175$). Для EE: перший — RSE ($\beta = -0.242$). Таким чином, припущення підтверджується лише частково: PJZ є потужним предиктором РА і значущим для DP, але самооцінка виявляється найсильнішим предиктором у всіх трьох моделях.

Дослідницьке питання 3 («Психологічні ресурси є значущими предикторами вигорання») — підтверджено повністю. Всі три регресійні моделі статистично значущі ($p < .001$). Ресурси пояснюють від 28.8% (EE) до 51.9% (РА) варіативності вигорання.

Узагальнення

Результати регресійного аналізу підтверджують предикторну роль психологічних ресурсів щодо всіх компонентів вигорання. Найбільш потужним і універсальним предиктором є самооцінка, яка значуща в усіх трьох моделях. Цей результат узгоджується з даними Блом [4] та Мазур [27]. Регресійні моделі пояснюють від 28.8% до 51.9% варіативності вигорання, що є хорошим показником для психологічних досліджень.

Незважаючи на отримані значущі результати, необхідно зазначити ряд обмежень цього дослідження, що мають бути враховані при інтерпретації та узагальненні висновків.

Обмеження дизайну

Застосований одномоментний (cross-sectional) дизайн дослідження не дозволяє встановити причинно-наслідкові зв'язки між психологічними ресурсами та вигоранням. Зафіксовані кореляційні зв'язки свідчать про статистичну асоціацію, однак не дають підстав стверджувати про напрям впливу: залишається відкритим питання про те, чи низька самооцінка є причиною вигорання, чи навпаки — вигорання знижує самооцінку. Для встановлення причинно-наслідкових зв'язків необхідні лонгітюдні дослідження з повторними вимірюваннями.

Обмеження вибірки. Формування вибірки методом добровільного самовідбору через професійні психологічні спільноти у соціальних мережах створює ризик систематичної похибки відбору: психологи, які погодились взяти участь у дослідженні, можуть систематично відрізнятися від генеральної сукупності. Крім того, вибірка складається виключно з жінок, що обмежує можливість узагальнення результатів на чоловіків-психологів та проведення гендерних порівнянь.

Обмеження методу збору даних. Усі використані методики базуються на самозвітуванні учасниць, що створює ризик соціальної бажаності відповідей. Психологи як фахівці, обізнані з психодіагностичними інструментами, можуть усвідомлювати що вимірюється і відповідати з огляду на «правильні» відповіді. Поєднання самозвітування з об'єктивними показниками посилює валидність результатів.

Контекстуальні обмеження. Дослідження проводилось в умовах повномасштабного воєнного стану в Україні, що є специфічним контекстом, який може суттєво впливати на показники як вигорання, так і психологічних ресурсів — зокрема на дещо знижений рівень загальної професійної життєстійкості ($M = 58.30$, що відповідає рівню «нижче середнього» за нормативами Кокуна). Це обмежує пряме порівняння отриманих результатів із довоєнними даними та результатами досліджень у країнах без активних бойових дій. Водночас саме цей контекст робить дослідження особливо актуальним і унікальним у науковому відношенні.

3.4. Порівняльний аналіз показників вигорання та ресурсів залежно від соціально-демографічних характеристик

Четвертим завданням емпіричного дослідження було виявлення відмінностей у рівні вигорання та психологічних ресурсів залежно від соціально-демографічних характеристик учасниць. Для порівняння трьох незалежних груп застосовано критерій Краскела–Уолліса (H), для двох груп — критерій Манна–Уїтні (U). Як показник розміру ефекту для критерію Краскела–Уолліса використовувався ϵ^2 (epsilon-squared), для Манна–Уїтні — r (rank-biserial correlation). Рівень статистичної значущості $p < .05$. Для пост-хок попарних порівнянь застосовано поправку Бонфероні (критичне $p < .017$ для трьох пар).

Відмінності залежно від формату роботи

Порівняно три групи: онлайн (n = 34), офлайн (n = 69) та гібридний формат (n = 76). Результати представлено у Табл. 3.9 та Рис. 3.5.

Табл. 3.9. Показники вигорання та ресурсів залежно від формату роботи (медіани, N = 179)

Показник	Онлай н (n=34) Mdn	Офлай н (n=69) Mdn	Гібри д (n=76)) Mdn	Н	р	ϵ^2	Значущі пост-хок пари
ЕЕ (виснаження)	19.5	25.0	21.0	10.9 3	.004* *	.06 1	Онл<Оф л: U=736, p=.002** , r=.372; Офл>Гіб : U=3225, p=.017*, r=.230
DP (деперсоналізаці я)	6.5	10.0	7.0	10.9 0	.004* *	.06 1	Онл<Оф л: U=736, p=.002** , r=.372

РА (досягнення)	37.5	34.0	35.5	9.62	.008*	.054	Онл>Оф л: U=1576, p=.005** , r=.344
RSE (самооцінка)	32.0	28.0	29.0	5.51	.064	.031	—
UWES (залученість)	4.85	4.65	4.71	0.19	.910	.001	—
SWLS (задоволен.)	25.0	22.0	23.0	1.59	.451	.009	—
PJZ (стійкість)	57.0	58.0	59.0	0.32	.853	.002	—

Примітка. Mdn — медіана; H — статистика Краскела–Уолліса; ϵ^2 — розмір ефекту (epsilon-squared); пост-хок порівняння із поправкою Бонфероні ($p < .017$); * $p < .05$; ** $p < .01$.

Рис. 3.5. Показники вигорання залежно від формату роботи (N = 179)

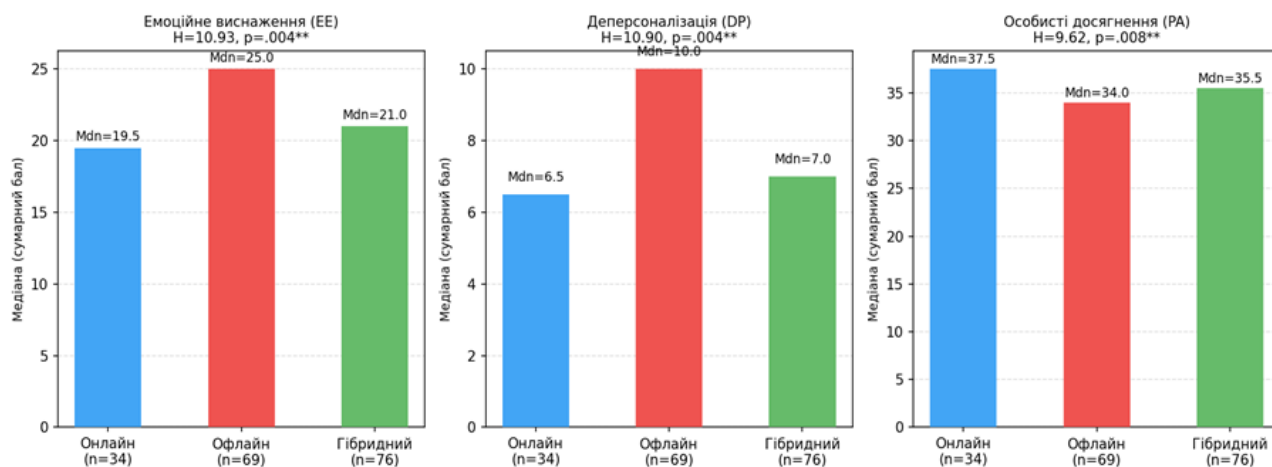


Рис. 3.5. Медіани показників вигорання залежно від формату роботи (N = 179).

Примітка: ** $p < .01$. Для РА вищий бал = вища відчувана ефективність.

Виявлено статистично значущі відмінності між групами за всіма трьома компонентами вигорання. За показником емоційного виснаження: $H(2) = 10.93$, $p = .004$, $\varepsilon^2 = .061$. Пост-хок аналіз (Бонфероні) засвідчив, що психологи, які працюють офлайн, демонструють значно вищий рівень виснаження ($Mdn = 25.0$) порівняно з онлайн-психологами ($Mdn = 19.5$; $U = 736$, $p = .002$, $r = .372$). Різниця між офлайн та гібридним форматом ($Mdn = 21.0$) також досягла порогу значущості ($U = 3225$, $p = .017$, $r = .230$).

Аналогічна картина спостерігається для деперсоналізації: $H(2) = 10.90$, $p = .004$, $\varepsilon^2 = .061$. Офлайн-психологи також демонструють найвищий рівень ($Mdn = 10.0$) проти онлайн-групи ($Mdn = 6.5$; $U = 736$, $p = .002$, $r = .372$). Різниця між офлайн та гібридним форматом не досягла порогу після поправки Бонфероні ($p = .026 > .017$).

Щодо особистих досягнень спостерігається протилежна закономірність: $H(2) = 9.62$, $p = .008$, $\varepsilon^2 = .054$. Онлайн-психологи мають вищий рівень відчуваної ефективності ($Mdn = 37.5$) порівняно з офлайн-групою ($Mdn = 34.0$; $U = 1576$, $p = .005$, $r = .344$). Відмінності між іншими парами груп не значущі після поправки Бонфероні.

Показники самооцінки, залученості, задоволеності та стійкості між групами за форматом статистично значущо не відрізняються ($p > .05$ для всіх). Це свідчить про те, що формат роботи впливає насамперед на рівень вигорання, а не на ресурсну базу фахівців.

Виявлені результати узгоджуються з дослідженнями, які фіксують вищий ризик вигорання при очному форматі роботи через більш інтенсивний емоційний контакт та менш гнучкий графік [32]. В умовах воєнного стану в Україні офлайн-консультування нерідко поєднується з роботою з травматизованими клієнтами — що може додатково підсилювати ризик виснаження. Водночас онлайн-формат, попри обмеженість невербального контакту, забезпечує більшу гнучкість та фізичну безпеку, що сприяє збереженню ресурсів.

Відмінності залежно від сімейного стану

Порівняно дві групи: учасниці, що перебувають у шлюбі або партнерстві ($n = 137$), та ті, хто не перебуває у шлюбі (незаміжні та розлучені/вдови; $n = 42$). Результати представлено у Табл. 3.10 та Рис. 3.6.

Табл. 3.10. Показники вигорання та ресурсів залежно від сімейного стану (медіани, $N = 179$)

Показник	Не у шлюбі ($n=42$) Mdn	У шлюбі ($n=137$) Mdn	U	p	r (розмір ефекту)
РА (досягнення)	39.0	34.0	3825	.001**	.330 (малий–середній)
RSE (самооцінка)	31.5	28.0	3548	.022*	.233 (малий)
UWES (залученість)	4.97	4.53	3602	.014*	.252 (малий)
EE (виснаження)	21.0	22.0	2490	.188	.135 (незначний)
DP (деперсоналізація)	7.0	9.0	2350	.073	.183 (незначний)
SWLS (задоволеність)	22.5	23.0	2691	.527	.065 (незначний)
PJZ (стійкість)	59.0	57.0	3398	.076	.181 (незначний)

Примітка. r — rank-biserial correlation (розмір ефекту); * $p < .05$; ** $p < .01$.

Рис. 3.6. Значущі відмінності за сімейним станом (N = 179)

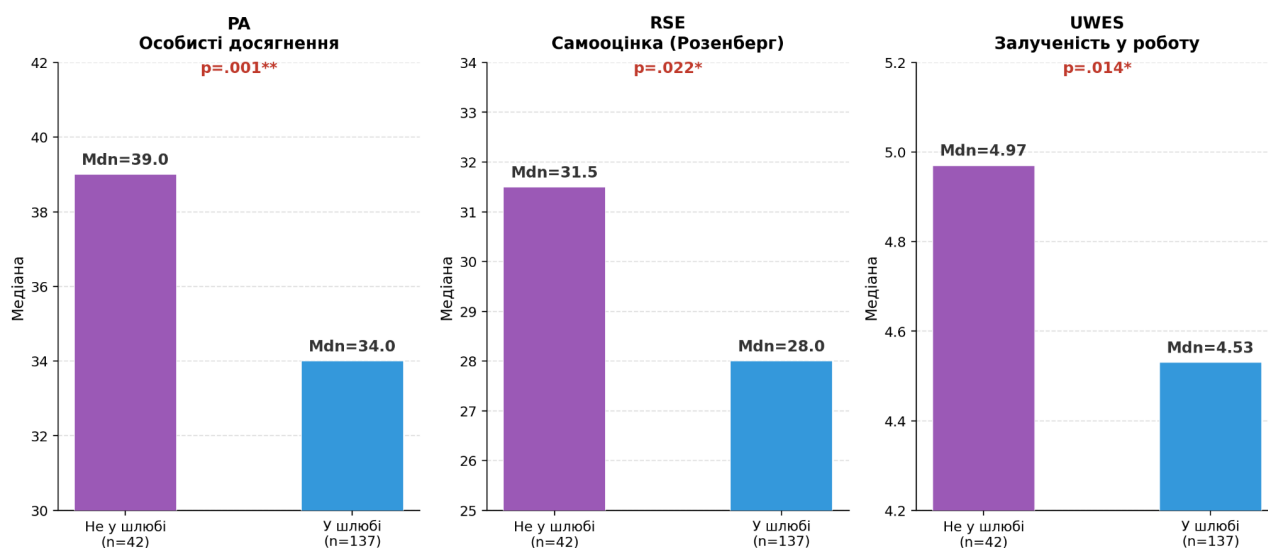


Рис. 3.6. Значущі відмінності за сімейним станом: PA, RSE та UWES (N = 179).

Примітка: * $p < .05$; ** $p < .01$.

Незаміжні психологи демонструють статистично значущо вищий рівень відчуваних особистих досягнень (Mdn = 39.0 проти 34.0; $U = 3825$, $p = .001$, $r = .330$), вищу самооцінку (Mdn = 31.5 проти 28.0; $U = 3548$, $p = .022$, $r = .233$) та залученість у роботу (Mdn = 4.97 проти 4.53; $U = 3602$, $p = .014$, $r = .252$). Відмінності за виснаженням ($p = .188$), деперсоналізацією ($p = .073$), задоволеністю ($p = .527$) та стійкістю ($p = .076$) не досягли рівня статистичної значущості.

Цей результат може бути інтерпретований через феномен «подвійного навантаження» [17]: у вибірці, де 76.5% учасниць перебувають у шлюбі і 78.7% мають дітей, заміжні жінки несуть додаткове навантаження сімейних обов'язків поруч із терапевтичною практикою. Це призводить до зниження ресурсів, доступних для підтримання самооцінки та залученості у роботу. Важливо, що наявність дітей сама по собі не виявила значущого зв'язку з рівнем вигорання ($p > .05$ для всіх порівнянь) — що свідчить про те, що саме поєднання шлюбних

обов'язків із терапевтичною роботою, а не батьківство як таке, є критичним чинником.

Відмінності залежно від віку, стажу та наявності дітей

Порівняльний аналіз не виявив статистично значущих відмінностей у рівні вигорання залежно від вікової групи (EE: $H = 1.50$, $p = .827$; DP: $H = 0.93$, $p = .920$; PA: $H = 2.37$, $p = .668$), стажу роботи (EE: $H = 2.42$, $p = .658$; DP: $H = 1.28$, $p = .865$; PA: $H = 3.16$, $p = .531$) та наявності дітей ($p > .05$ для всіх компонентів). Рівень психологічних ресурсів також суттєво не відрізнявся між групами за цими характеристиками.

Відсутність відмінностей за віком і стажем є теоретично значущим результатом: вигорання у жінок-психологів не є наслідком «накопиченої втоми» з роками, а визначається насамперед рівнем наявних психологічних ресурсів. Цей висновок узгоджується з положеннями ресурсної теорії Хобфолла [16]: не вік і не досвід, а саме ресурсний стан особистості є ключовим чинником захисту від вигорання.

Узагальнення

Порівняльний аналіз виявив два статистично значущих соціально-демографічні чинники. Формат роботи: офлайн-психологи демонструють значно вищий рівень виснаження ($Mdn = 25.0$) та деперсоналізації ($Mdn = 10.0$), а також нижчий рівень відчуваної ефективності ($Mdn = 34.0$) порівняно з онлайн-колегами ($p < .01$, $\epsilon^2 = .054-.061$), що пояснюється більш інтенсивним емоційним контактом при очному форматі та додатковим навантаженням від роботи з травматизованими клієнтами в умовах воєнного стану.

Сімейний стан: незаміжні психологи демонструють вищий рівень відчуваної ефективності, самооцінки та залученості ($p < .05$). Примітно, що наявність дітей сама по собі не пов'язана з вигоранням — значущим виявився

саме шлюб як соціальна інституція. Цей результат узгоджується з концепцією «другої зміни» А. Хохшилд [17], яка на основі масштабного дослідження американських подружніх пар показала що після повного робочого дня жінки виконують непропорційно більшу частку домашніх обов'язків і турботи про дітей порівняно з партнерами — фактично відпрацьовуючи другу повноцінну зміну. У контексті жінок-психологів, чия перша зміна є емоційно надзвичайно витратною, саме ця нерівність у розподілі сімейних обов'язків, а не батьківство як таке, підриває ресурси самооцінки та залученості у роботу.

Вік, стаж і наявність дітей не виявили значущих відмінностей, що свідчить про те, що рівень вигорання визначається не досвідом чи сімейними обставинами самими по собі, а насамперед поточним станом психологічних ресурсів особистості [16].

3.5. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у жінок-психологів

Практичні рекомендації розроблено на основі результатів емпіричного дослідження з урахуванням специфічних факторів ризику та ресурсів подолання вигорання у жінок-психологів. Оскільки найбільш поширеним проявом вигорання у вибірці є емоційне виснаження (77.1% учасниць мають середній або високий рівень), а найбільш потужним і універсальним предиктором усіх трьох компонентів вигорання виявилась самооцінка, рекомендації зосереджені насамперед на розвитку самооцінки та підтриманні емоційних ресурсів фахівців. Водночас, з огляду на предикторну роль усіх чотирьох ресурсів, рекомендації охоплюють також розвиток професійної життєстійкості, залученості у роботу та задоволеності життям. Рекомендації адресовані трьом цільовим аудиторіям: самим жінкам-психологам, організаціям та установам, а також закладам вищої освіти психологічного спрямування.

Рекомендації для жінок-психологів

1. Цілеспрямований розвиток самооцінки як пріоритетного ресурсу

Оскільки самооцінка виявилась найбільш потужним предиктором усіх трьох компонентів вигорання, її розвиток і підтримання є першочерговим завданням профілактики. Рекомендується:

- вести щоденник професійних досягнень: фіксувати не лише значні успіхи, але й малі прогреси клієнтів, позитивні зворотні зв'язки, моменти ефективної терапевтичної роботи. Це дозволяє формувати більш збалансований погляд на власну ефективність і протидіяти тенденції зосереджуватись виключно на труднощах;
- практикувати «декатастрофізацію невдач»: розрізняти тимчасові невдачі в окремих випадках і глобальну оцінку себе як фахівця. Терапевтична неефективність у конкретному випадку не є свідченням некомпетентності загалом;
- звертатись до особистої психотерапії або коучингу для опрацювання перфекціоністських патернів і надмірної самокритики, які є специфічними факторами ризику для жінок у допомагаючих професіях [32].

2. Підтримання та розвиток залученості у роботу

Залученість виявилась значущим предиктором усіх трьох компонентів вигорання: відчуваної особистої ефективності ($\beta = 0.207$, $p < .001$), емоційного виснаження ($\beta = -0.196$, $p = .008$) та деперсоналізації ($\beta = -0.172$, $p = .018$). Для її підтримання рекомендується:

- регулярно рефлексувати над сенсом і цінністю власної роботи: вести облік випадків де допомога виявилась ефективною, повертатись до причин обрання професії психолога;

- підтримувати різноманітність у роботі: поєднувати індивідуальне консультування з груповою роботою, навчанням, супервізією або написанням статей. Це запобігає монотонії і підживлює відчуття власного розвитку;
- встановлювати реалістичні межі щодо кількості клієнтів на тиждень відповідно до власних ресурсів, а не зовнішніх очікувань.

3. Розвиток професійної життєстійкості

Професійна життєстійкість є другим за силою предиктором відчуваної особистої ефективності ($\beta = 0.362$, $p < .001$) та значущим предиктором деперсоналізації ($\beta = -0.175$, $p = .013$). Це означає що здатність сприймати виклики як можливості для зростання та відчуття контролю над ситуацією безпосередньо підтримують відчуття власної компетентності і захищають від цинічного ставлення до клієнтів. Рекомендується:

- практикувати переосмислення складних ситуацій як можливостей для розвитку (компонент «прийняття виклику» за Кобасою). Важкі клієнти і складні випадки можуть розглядатись як джерело професійного зростання, а не лише як навантаження;
- розвивати відчуття контролю через планування і структурування робочого часу: чіткий графік, межі між робочим і особистим часом, регулярні перерви;
- цілеспрямовано відновлювати ресурси після важких сесій: фізична активність, творчість, природа, соціальні контакти поза роботою.

4. Турбота про задоволеність життям поза роботою

Задоволеність життям значущо пов'язана з виснаженням і деперсоналізацією. Рекомендується:

- свідомо інвестувати у сфери життя поза роботою: сімейні стосунки, дружба, хобі, особистісний розвиток. Психологи, які мають повноцінне позаробоче життя, краще справляються з професійними труднощами [9];

- звернути особливу увагу на феномен «другої зміни» [17]: свідомо перерозподіляти домашні обов'язки, делегувати відповідальність, не допускати ситуації коли весь час поза роботою поглинається домашніми справами.

Рекомендації для організацій та установ

1. Впровадження системи регулярної супервізії

Відсутність супервізійної підтримки є одним із ключових факторів ризику вигорання у психологів [32]. Організаціям рекомендується:

- забезпечити доступ до регулярної індивідуальної або групової супервізії для всіх практикуючих психологів — не рідше одного разу на місяць;
- розглядати супервізію не як контроль якості, а як ресурс підтримки фахівців, змінювати корпоративну культуру у напрямку нормалізації звернення за допомогою;
- впровадити практику інтервізійних груп між колегами як доступний і ефективний формат взаємної підтримки.

2. Моніторинг ресурсного стану фахівців

На основі результатів дослідження рекомендується впровадити регулярну психодіагностику рівня вигорання та ресурсів у фахівців організації:

- проводити анонімне оцінювання рівня вигорання (MBI) та ключових ресурсів (самооцінка, залученість, задоволеність) двічі на рік;
- використовувати результати для планування профілактичних заходів, перерозподілу навантаження та своєчасного направлення фахівців до підтримки.

3. Створення ресурсно-підтримуючого робочого середовища

- забезпечити розумне навантаження: кількість клієнтів на тиждень не має перевищувати індивідуальний ресурсний рівень фахівця;
- впровадити програми підтримки психологічного благополуччя персоналу: доступ до особистої психотерапії за рахунок організації, дні психологічного розвантаження, програми самодопомоги;
- створювати можливості для професійного розвитку і навчання — що безпосередньо підживлює залученість і відчуття компетентності.

Рекомендації для закладів вищої освіти

1. Включення профілактики вигорання у навчальні програми

Результати дослідження свідчать, що психологічні ресурси подолання вигорання потрібно цілеспрямовано розвивати ще у процесі підготовки фахівців. Рекомендується:

- включити до навчальних програм спеціальності «Психологія» окремий курс або модуль з психологічного здоров'я та профілактики вигорання психолога, що охоплює практичні навички самодопомоги, розвитку самооцінки і стійкості;
- запровадити обов'язкову особисту психотерапію або групи особистісного зростання для студентів-психологів як компонент фахової підготовки;
- включити навчання навичкам встановлення професійних меж і управління емоційним навантаженням у практичні курси і клінічні практики.

2. Підготовка до специфічних ризиків жіночої кар'єри у психології

З огляду на те що 78.7% учасниць дослідження поєднують роботу з материнством, рекомендується включити у програму підготовки психологів обговорення гендерних аспектів професійного вигорання, феномену «подвійного навантаження» та стратегій його подолання.

Узагальнення

Розроблені практичні рекомендації ґрунтуються на емпірично встановлених предикторах вигорання і спрямовані на розвиток чотирьох ключових ресурсів — самооцінки, професійної життестійкості, залученості у роботу та задоволеності життям. Пріоритетним напрямком є розвиток самооцінки як найбільш потужного і універсального ресурсу, а також зниження емоційного виснаження — оскільки саме воно є найбільш поширеним проявом вигорання у досліджуваній групі (77.1% учасниць демонструють середній або високий рівень). Впровадження цих рекомендацій можливе на трьох рівнях — індивідуальному, організаційному та освітньому — що забезпечує комплексний підхід до профілактики вигорання у жінок-психологів.

Висновки до розділу III

Емпіричне дослідження психологічних ресурсів подолання емоційного вигорання у жінок-психологів ($N = 179$) дозволяє сформулювати такі висновки.

Аналіз рівня емоційного вигорання виявив специфічний профіль у досліджуваній вибірці. За шкалою емоційного виснаження: 22.9% учасниць мають низький рівень, 46.9% — середній, 30.2% — високий; сумарно 77.1% демонструють середній або високий рівень виснаження ($M = 22.91$, $SD = 8.20$). За шкалою деперсоналізації: 36.3% — низький, 40.8% — середній, 22.9% — високий рівень ($M = 8.80$, $SD = 5.07$). За шкалою особистих досягнень: 26.8% мають знижену відчувану ефективність, 44.7% — середній, 28.5% — високий рівень відчуваної ефективності ($M = 34.80$, $SD = 5.79$). Таким чином, емоційне виснаження є найбільш поширеним проявом вигорання у досліджуваній вибірці, тоді як більшість учасниць (73.2%) зберігають задовільний або високий рівень суб'єктивної професійної ефективності.

Кореляційний аналіз підтвердив дослідницьке питання 1: усі чотири психологічні ресурси — професійна життєстійкість, самооцінка, задоволеність життям та залученість у роботу — статистично значущо пов'язані з показниками емоційного вигорання ($p < .01$ для всіх зв'язків). Найбільш сильний зв'язок виявлено між самооцінкою та особистими досягненнями ($r = 0.597$, $p < .001$). Найбільш універсальним ресурсом виявилась самооцінка, яка демонструє значущі зв'язки з усіма трьома компонентами вигорання.

Результати множинного регресійного аналізу підтвердили дослідницьке питання 3: психологічні ресурси є значущими предикторами всіх трьох компонентів вигорання ($p < .001$ для всіх моделей). Регресійні моделі пояснюють від 28.8% варіативності емоційного виснаження ($R^2 = 0.288$, $F = 17.62$) до 51.9% варіативності особистих досягнень ($R^2 = 0.519$, $F = 46.97$) — що є хорошим показником для психологічних досліджень.

Дослідницьке питання 2 підтверджено частково. Припущення про те, що залученість і стійкість є найбільш значущими предикторами, підтвердилось лише щодо компоненту особистих досягнень, де найсильнішими предикторами виявились самооцінка ($\beta = 0.391$, $p < .001$) та професійна життєстійкість ($\beta = 0.362$, $p < .001$). Для виснаження і деперсоналізації найбільш потужним предиктором є самооцінка, а не залученість чи стійкість — що є несподіваним результатом, що заслуговує на увагу у подальших дослідженнях.

Найбільш потужною регресійною моделлю виявилась модель для особистих досягнень ($R^2 = 0.519$, $F = 46.97$, $p < .001$), що пояснює більше половини варіативності цього показника. Це підтверджує що відчуття особистої ефективності є найбільш «ресурсозалежним» компонентом вигорання — найбільш чутливим до рівня психологічних ресурсів особистості.

Порівняльний аналіз виявив два статистично значущі соціально-демографічні чинники. По-перше, формат роботи: офлайн-психологи демонструють значно вищий рівень емоційного виснаження ($Mdn = 25.0$ проти

19.5 у онлайн-групи; $H(2) = 10.93$, $p = .004$, $\varepsilon^2 = .061$) та деперсоналізації ($Mdn = 10.0$ проти 6.5 ; $H(2) = 10.90$, $p = .004$), а також нижчий рівень відчуваної ефективності ($Mdn = 34.0$ проти 37.5 ; $H(2) = 9.62$, $p = .008$) порівняно з онлайн-колегами, що пов'язано з більш інтенсивним емоційним контактом та специфікою роботи в умовах воєнного стану. По-друге, сімейний стан: незаміжні психологи демонструють вищий рівень відчуваної ефективності ($Mdn = 39.0$ проти 34.0 ; $U = 3825$, $p = .001$, $r = .330$), самооцінки ($p = .022$) та залученості у роботу ($p = .014$) порівняно із заміжними, що відображає вплив феномену «подвійного навантаження» [17]. Вік, стаж роботи та наявність дітей статистично значущих відмінностей у рівні вигорання не виявили ($p > .05$ для всіх порівнянь).

На основі отриманих результатів розроблено систему практичних рекомендацій, адресованих трьом цільовим аудиторіям: самим жінкам-психологам (розвиток самооцінки, залученості, стійкості та турбота про задоволеність життям), організаціям (супервізія, моніторинг ресурсного стану, підтримуюче середовище) та закладам вищої освіти (включення профілактики вигорання у навчальні програми).

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Магістерська робота присвячена дослідженню психологічних ресурсів подолання емоційного вигорання у жінок-психологів. За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження сформульовано такі висновки.

Теоретичний аналіз наукової літератури засвідчив, що емоційне вигорання є багатовимірним психологічним феноменом, що виникає внаслідок хронічного професійного стресу і характеризується трьома взаємопов'язаними компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. Найбільш операціоналізованою і емпірично підтвердженою залишається тривимірна модель К. Масlach, яка була обрана теоретичною основою цього дослідження.

Встановлено, що теоретичною основою розуміння механізмів захисної дії ресурсів є ресурсна теорія збереження ресурсів С. Хобфолла (COR) та модель «вимоги роботи — ресурси» (JD-R). Відповідно до принципу «спіралі втрат», дефіцит психологічних ресурсів запускає процес виснаження, що самопосилюється, тоді як їх наявність утворює «ресурсний щит», що захищає фахівця від вигорання. Теоретичний аналіз показав, що кожен із чотирьох досліджуваних ресурсів — самооцінка, професійна життєстійкість, задоволеність життям та залученість у роботу — має самостійний негативний зв'язок із вигоранням, задокументований у зарубіжних дослідженнях: зокрема у систематичному огляді факторів ризику вигорання серед психотерапевтів, лонгitudному дослідженні практикуючих психологів та дослідженні практики самодопомоги жінок-фахівців допомагаючих професій.

Виявлено, що жінки-психологи є групою подвійного ризику вигорання: по-перше, через специфіку допомагаючої професії — постійний емоційно насичений контакт з клієнтами, ризик вторинної травматизації та емпатичної втоми; по-друге, через гендерно зумовлені фактори — подвійне навантаження,

перфекціонізм і труднощі з встановленням меж, що підтверджено як метааналізом гендерних відмінностей у вигоранні, так і концепцією «другої зміни», яка описує непропорційне навантаження домашніми обов'язками після повного робочого дня. Емпіричні результати підтвердили теоретично передбачуваний профіль вигорання: переважання емоційного виснаження над деперсоналізацією, при цьому більшість учасниць зберігає задовільний рівень суб'єктивної професійної ефективності.

Дослідницьке питання 1 («Вищий рівень психологічних ресурсів пов'язаний із нижчим рівнем емоційного вигорання») — підтверджено повністю. Кореляційний аналіз Спірмена засвідчив статистично значущі зв'язки між усіма чотирма ресурсами і всіма трьома компонентами вигорання. Найбільш потужним виявився зв'язок між самооцінкою та відчуттям особистої ефективності, що узгоджується з даними метааналізу Сімонато і Сімпсон, який охопив 45 досліджень психологів і психотерапевтів і встановив самооцінку як один із ключових захисних факторів у цій професійній групі.

Дослідницьке питання 2 («Залученість і стійкість є більш значущими предикторами вигорання порівняно з іншими ресурсами») — підтверджено частково. Регресійний аналіз показав, що самооцінка є єдиним ресурсом, який виявився значущим предиктором усіх трьох компонентів вигорання, випередивши залученість і стійкість у поясненні виснаження та деперсоналізації. Водночас професійна життєстійкість посіла друге місце за силою впливу на відчуття особистої ефективності. Цей результат узгоджується з теоретичними положеннями Браун та Маршалл про центральну роль самооцінки як буфера у міжособистісно насичених професіях, а також з даними Рупер і Дороціак, які у лонгітюдному дослідженні підкреслили значення самооцінки як ключового захисного ресурсу практикуючих психологів.

Дослідницьке питання 3 («Психологічні ресурси є значущими предикторами рівня вигорання») — підтверджено повністю. Усі три регресійні моделі є статистично значущими. Найбільш потужною виявилась модель для

відчуття особистої ефективності — ресурси пояснюють понад половину її варіативності, що підтверджує особливу «ресурсозалежність» цього компоненту вигорання. Цей результат узгоджується з положеннями ресурсної теорії Хобфолла про механізм «спіралі набуття» та даними Бакер та ін., які встановили що фахівці з кількома розвиненими ресурсами демонструють значно нижчий рівень вигорання порівняно з тими, хто має лише один сильний ресурс.

Аналіз рівнів вигорання виявив специфічний профіль у вибірці: переважна більшість учасниць демонструє середній або високий рівень емоційного виснаження, тоді як більшість зберігає задовільний рівень суб'єктивної професійної ефективності. Деперсоналізація є найменш вираженим компонентом вигорання у досліджуваній групі, що підтверджує теоретичне припущення про гендерну специфіку профілю вигорання жінок-психологів — відповідно до метааналізу Пурванової і Мурос, жінки є більш вразливими саме до виснаження, тоді як деперсоналізація є характернішою для чоловіків.

Порівняльний аналіз виявив два значущі соціально-демографічні чинники. Формат роботи: офлайн-психологи демонструють суттєво вищий рівень виснаження та деперсоналізації порівняно з онлайн-колегами, що пов'язано з більш інтенсивним емоційним контактом та специфікою роботи з травматизованими клієнтами в умовах воєнного стану. Сімейний стан: незаміжні психологи мають вищий рівень відчуваної ефективності, самооцінки та залученості, що пояснюється феноменом «подвійного навантаження» — після емоційно виснажливого робочого дня заміжні жінки переходять до другої повноцінної зміни домашніх обов'язків. Вік, стаж та наявність дітей значущих відмінностей не виявили — рівень вигорання визначається не досвідом роботи, а наявністю психологічних ресурсів.

На основі отриманих результатів розроблено систему практичних рекомендацій, адресованих жінкам-психологам (розвиток самооцінки як пріоритетного ресурсу, підтримання залученості та стійкості, збереження

задоволеності життям поза роботою), організаціям (впровадження регулярної супервізії, моніторинг ресурсного стану фахівців, створення підтримуючого робочого середовища) та закладам вищої освіти (включення профілактики вигорання у навчальні програми підготовки психологів). Пріоритетним напрямком є розвиток самооцінки як найбільш потужного і універсального ресурсу, а також зниження емоційного виснаження як найбільш поширеного прояву вигорання у досліджуваній групі через розвиток «ресурсного щита» особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Іншомовні джерела:

1. American Psychological Association. (2022). *APA Survey of Psychology Health Service Providers*.
<https://www.apa.org/workforce/publications/health-service-providers>
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
3. Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144–168.
<https://doi.org/10.1111/joop.12243>
4. Blom, V. (2012). Contingent self-esteem, stressors and burnout in working women and men. *Work*, 43(1), 123–131.
5. Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2006). The three faces of self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Self-esteem issues and answers* (pp. 4–9). Psychology Press.
6. Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
7. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
8. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
9. Dorociak, K. E., Rupert, P. A., Bryant, F. B., & Zahniser, E. (2017). Development of a self-care assessment for psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 325–334.

10. Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
11. Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433–1441.
12. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
13. Grafton, E., Gillespie, B., & Henderson, S. (2010). Resilience: The power within. *Oncology Nursing Forum*, 37(6), 698–705.
14. Guy, J. D. (1987). *The personal life of the psychotherapist*. Wiley.
15. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
16. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
17. Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin Books.
18. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11.
19. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207.
20. Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.

21. Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237–251). Taylor & Francis.
22. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
23. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
24. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
25. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
26. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
27. Mazur, A., Dziedzic, B., Kobos, E., Sienkiewicz, Z., Idzik, A., Stychno, E., & Gotlib, J. (2019). Association of burnout syndrome and global self-esteem among Polish nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3902. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203902>
28. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
29. Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185.
30. Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.

31. Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
32. Rupert, P. A., & Dorociak, K. E. (2019). Self-care, stress, and well-being among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 50(5), 343–350.
33. 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.
34. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
35. Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510.
36. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
37. Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200.
38. Simionato, G. K., & Simpson, S. (2017). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 73(9), 1188–1204.
39. Sterling, M., Walter, K., Chard, K. M., & Resick, P. A. (2021). Self-care practices and burnout in female mental health practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 52(2), 112–121.

40. The jamovi project. (2022). *jamovi* (Version 2.3) [Computer software]. <https://www.jamovi.org>

Україномовні джерела:

41. Вельдбрехт, О., Зінченко, Н., & Тавровецька, Н. (2025). Шкала самооцінки Розенберга: українська адаптація та психометричні властивості. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, 13, 142–172. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-7>

42. Карамушка, Л. М. (2018). Психологія професійного вигорання підприємців. *Актуальні проблеми психології*, 1(49), 22–28.

43. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2017). Психометричні характеристики української версії методики «Утрехтська шкала залученості у роботу» (UWES). *Актуальні проблеми психології*, 1(47), 32–38.

44. Кокун, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Інформаційно-аналітичне агентство.

45. Кокун, О. М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 1(1), 90–104.

46. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.). (2004). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Міленіум.

47. Назаренко, О., & Стасюк, В. (2023). Емоційне вигорання психологів в умовах війни. *Психологічний часопис*, 9(2), 45–57.

48. Олефір, О. В., & Боснюк, В. Ф. (2014). Психометрична перевірка україномовної версії «Шкали задоволеності життям» Е. Дінера. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, (1110), 73–77.

ДОДАТКИ

Це Табл. А.1 — повна матриця кореляцій Спірмена з M, SD та всіма значеннями (** $p < .01$ виділені жирним синім, * $p < .05$ — зеленим)

Табл. А.1. Матриця кореляцій Спірмена між показниками вигорання та психологічними ресурсами (N = 179)

Показник	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Емоційне виснаження (MBI_EE)	1.93	0.69	—						
2. Деперсоналізація (MBI_DP)	1.36	0.71	0.707**	—					
3. Редукція досягнень (MBI_PA)	3.38	0.67	-0.455**	-0.540**	—				
4. Проф. життєстійкість (Кокун)	3.02	0.29	-0.182*	-0.295**	0.481**	—			
5. Самооцінка (Розенберг)	29.27	4.28	-0.376**	-0.430**	0.603**	0.210**	—		
6. Задоволеність життям (SWLS)	22.75	5.64	-0.380**	-0.369**	0.395**	0.199**	0.458**	—	
7. Залученість у роботу (UWES)	4.30	1.23	-0.351**	-0.371**	0.545**	0.476**	0.294**	0.348**	—

* $p < .05$ ** $p < .01$
Примітка: нижній трикутник матриці; M — середнє значення; SD — стандартне відхилення

ДОДАТОК Б

Результати онлайн-опитування учасниць дослідження (Google Forms, N = 179)

Рис. Б.1. Розподіл учасниць за віком

Ваш вік:

179 відповідей

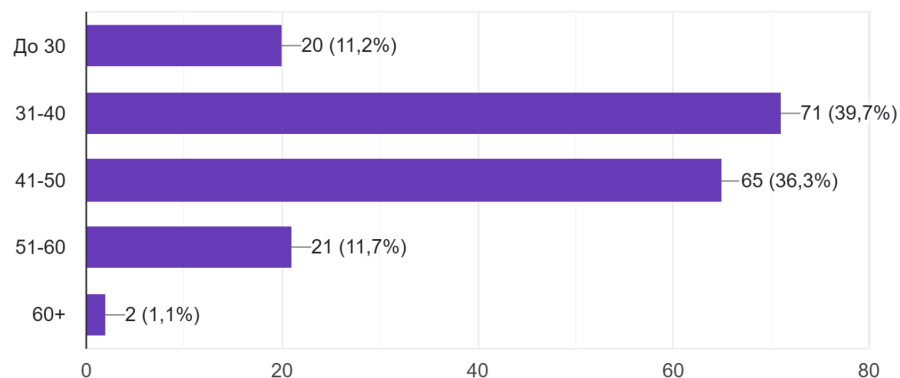


Рис. Б.2. Розподіл учасниць за сімейним станом

Ваш сімейний стан

179 відповідей

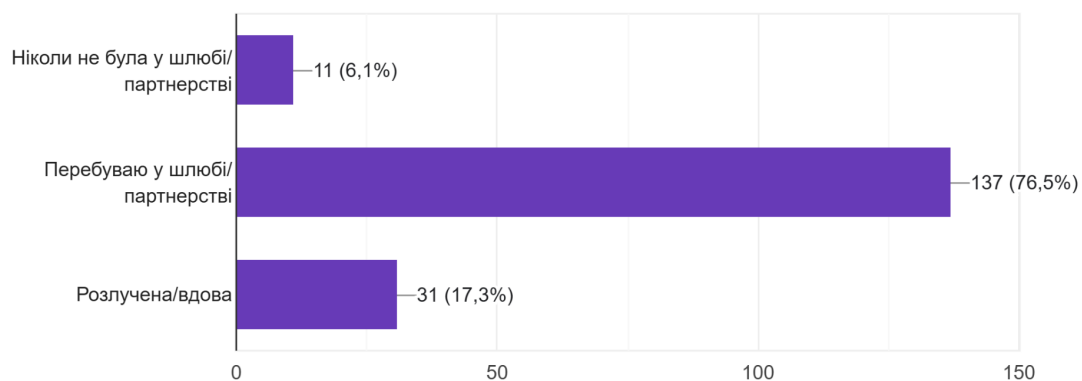


Рис. Б.3. Розподіл учасниць за наявністю дітей

Чи маєте Ви дітей?

179 відповідей

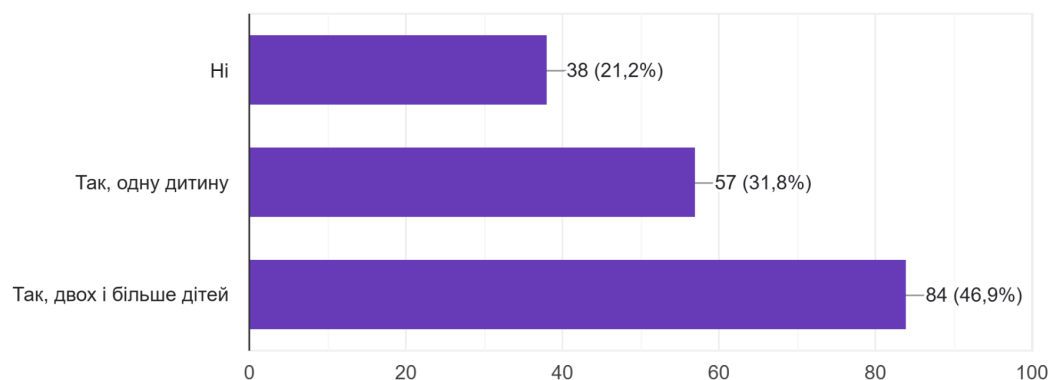


Рис. Б.4. Розподіл учасниць за рівнем освіти

Рівень освіти:

179 відповідей

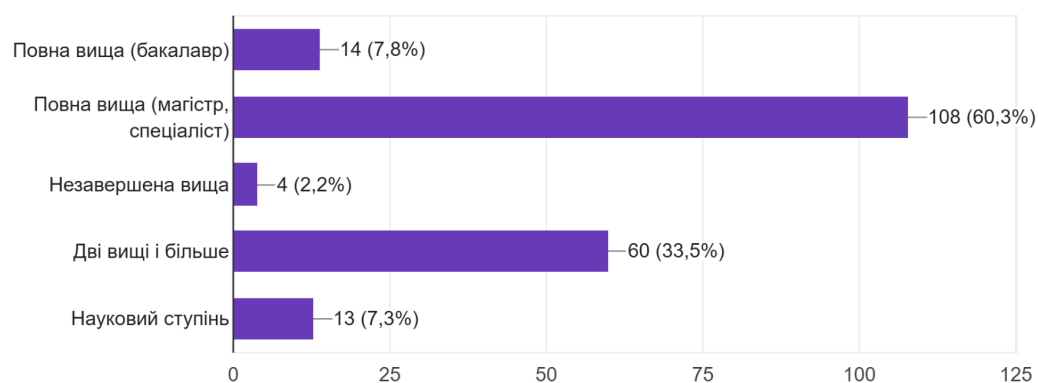


Рис. Б.5. Розподіл учасниць за досвідом роботи у психології

Як довго ви працюєте в сфері психології?

179 відповідей

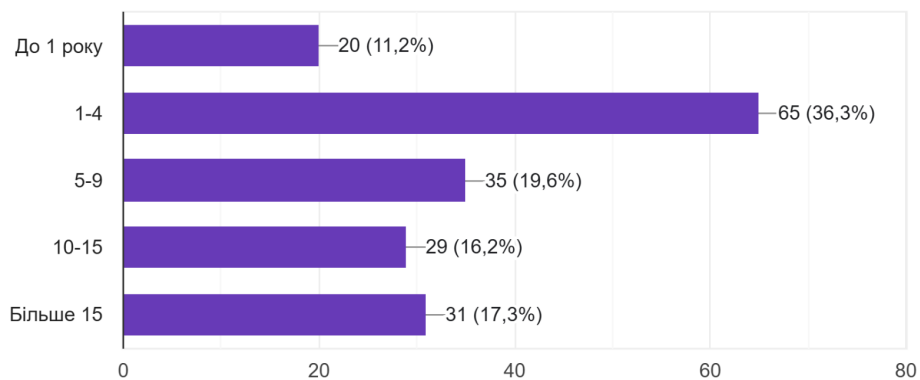


Рис. Б.6. Розподіл учасниць за форматом роботи

Формат роботи:

179 відповідей

