

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА БЕЗПЕКИ
Кафедра загальної та соціальної психології**

**Кваліфікаційна робота на тему:
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
ФАХІВЦІВ СФЕРИ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»**

Кваліфікаційна робота

здобувачки першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти
денної форми здобуття освіти
спеціальності 053 «Психологія»

Юлії НИКОЛИН

Науковий керівник:

завідувач кафедри загальної та соціальної
психології,
д.псих.н., професор

Зоряна КОВАЛЬЧУК

Рецензент:

професор кафедри практичної психології
доктор психологічних наук, доцент

Євген КАРПЕНКО

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«___» _____ 2026 р., протокол № _____

Завідувач кафедри загальної та соціальної психології
доктор психологічних наук, професор

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

АНОТАЦІЯ

Николин Ю. Соціально-психологічні засади професійної деформації фахівців сфери «людина-людина»

У роботі досліджено психологічні особливості професійної деформації фахівців сфери «людина-людина» як складного соціально-психологічного феномену, що формується в процесі тривалої професійної взаємодії з людьми. Проаналізовано основні теоретико-методологічні підходи до розуміння професійної деформації особистості, розкрито її структуру, механізми виникнення та взаємозв'язок із синдромом емоційного вигорання. Визначено соціально-психологічні та індивідуально-психологічні чинники розвитку професійних деструкцій у фахівців соціономічних професій.

Проведено емпіричне дослідження з метою виявлення особливостей проявів професійної деформації у практичних психологів і соціальних працівників різних вікових груп. Встановлено високий рівень емоційного вигорання, зокрема емоційного виснаження та деперсоналізації, а також недостатньо оптимальний мотиваційний комплекс у значної частини респондентів. Виявлено системні кореляційні зв'язки між показниками емоційного вигорання, мотивації професійної діяльності, емоційного інтелекту та психічних станів. Доведено, що емоційний інтелект і внутрішня мотивація виконують захисну функцію щодо розвитку професійної деформації, тоді як зовнішня негативна мотивація, підвищена тривожність і фрустрація виступають чинниками ризику.

Ключові слова: професійна деформація, емоційне вигорання, фахівці сфери «людина-людина», емоційний інтелект, мотивація професійної діяльності, психічні стани.

ABSTRACT

Nykolyn Y. Socio-psychological Foundations of Professional Deformation of Specialists in the «Human-Human» Sphere

The paper examines the psychological features of professional deformation in specialists of the «human-human» sphere as a complex socio-psychological phenomenon formed in the process of prolonged professional interaction with people. The main theoretical and methodological approaches to understanding professional deformation are analyzed, its structure and mechanisms are revealed, and its relationship with emotional burnout syndrome is substantiated. Social-psychological and individual-psychological determinants of professional destruction in socionomic professions are identified.

An empirical study was conducted to determine the manifestations of professional deformation among practical psychologists and social workers of different age groups. The results indicate a high level of emotional burnout, particularly emotional exhaustion and depersonalization, as well as a non-optimal motivational complex among a significant number of respondents. Systemic correlations were revealed between emotional burnout indicators, professional motivation, emotional intelligence, and mental states. Emotional intelligence and intrinsic motivation were found to play a protective role in preventing professional deformation, while external negative motivation, increased anxiety, and frustration act as risk factors.

Key words: professional deformation, emotional burnout, «human-human» specialists, emotional intelligence, professional motivation, mental states.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	8
1. Феноменологія та психологічний зміст професійної деформації у соціономічних професіях.....	8
1. Чинники та детермінанти виникнення професійних деструкцій фахівців.....	10
Висновки до розділу 1.....	13
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ СФЕРИ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»	15
2.1. Методи та процедура дослідження.....	15
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	24
Висновки до розділу 2.....	48
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56
ДОДАТКИ	60
Додаток А.....	60
Додаток Б.....	61
Додаток В.....	62
Додаток Д.....	63

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні соціально-економічні та суспільні трансформації суттєво змінюють умови професійної діяльності фахівців соціономічної сфери типу «людина-людина», зумовлюючи зростання емоційного навантаження, відповідальності та психологічної напруги. Постійна взаємодія з людьми, робота з кризовими станами, необхідність емпатійного залучення та одночасного дотримання професійних меж створюють умови для формування професійних деструкцій і деформацій особистості.

Особливої актуальності проблема професійної деформації набуває в умовах хронічного стресу, соціальної нестабільності та підвищених вимог до психологічної ефективності фахівців допоміжних професій. Як засвідчив теоретичний аналіз, здійснений у першому розділі роботи, професійна деформація є складним соціально-психологічним феноменом, що проявляється у трансформації ціннісно-сміслової, емоційної та поведінкової сфер особистості. Результати емпіричного дослідження, представлені у другому розділі, підтвердили високу поширеність емоційного вигорання, тривожності, фрустрації та ригідності серед фахівців соціономічної сфери.

У зв'язку з цим дослідження соціально-психологічних засад професійної деформації є науково та практично значущим, оскільки сприяє глибшому розумінню механізмів виникнення професійних деструкцій та створює підґрунтя для розробки ефективних профілактичних і корекційних заходів.

Об'єкт дослідження – професійна деформація фахівців соціономічної сфери «людина-людина».

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники та психологічні прояви професійної деформації фахівців соціономічної сфери.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні засади професійної деформації фахівців сфери «людина-людина».

Завдання дослідження

1. Проаналізувати наукові підходи до розуміння феномену професійної деформації особистості у соціономічних професіях.

2. Визначити соціально-психологічні чинники та детермінанти виникнення професійних деструкцій фахівців.
3. Емпірично дослідити особливості проявів професійної деформації фахівців сфери «людина-людина».
4. Описати й узагальнити отримані результати дослідження.

Гіпотези дослідження – емоційне вигорання є системоутворювальним феноменом, що інтегрує емоційні, мотиваційні та регуляторні характеристики особистості фахівця сфери «людина-людина». Емоційний інтелект і внутрішня мотивація виступають ключовими особистісними ресурсами профілактики професійної деформації, тоді як зовнішня негативна мотивація та високий рівень тривожності й фрустрації посилюють ризик розвитку синдрому емоційного вигорання у фахівців сфери «людина-людина». Ймовірно існуватимуть вікові та професійні відмінності у структурі проявів емоційного вигорання фахівців сфери «людина-людина».

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять положення психології праці, соціальної та організаційної психології, а також сучасні концепції професійного розвитку та професійної деформації особистості. У роботі враховано наукові підходи до аналізу професійної деформації як складного соціально-психологічного феномену, що формується у процесі тривалої професійної діяльності та проявляється у трансформації особистісних, емоційних і поведінкових характеристик фахівця (Л. В. Барановська, О. О. Барановська [1]; Т. В. Вакулич [5]; М. І. Варич [6]; С. Д. Максименко [17]; А. Б. Мудрик [24]; К. І. Онищук [25]; О. П. Сидоренко [30]; Г. А. Макарова [35]).

Методологічне значення для дослідження мають праці, у яких професійна деформація розглядається крізь призму соціально-психологічних чинників та умов професійного середовища (О. В. Безкровна [2]; Л. М. Карамушка, О. В. Ткаченко [13]; Б. П. Лазоренко [16]). Важливу роль у формуванні теоретичних засад дослідження відіграли концепції емоційного вигорання як ключового симптому та механізму розвитку професійних деструкцій у фахівців соціономічної сфери (Ю. М. Терлецька [31]; О. М. Кокун [14]; М. С., В. В. Корольчук [15]; О. Б. Михайлова [36]; К. Штанько [37]).

Також у дослідженні використано наукові положення щодо специфіки професійної деформації у представників допоміжних та соціономічних професій, зокрема психологів, педагогів, соціальних працівників і викладачів, лікарів, юристів, правоохоронних органів (Ю. А. Бохонкова [4]; Т. В. Данильченко [9]; І. В. Данилюк [10]; О. В. Завгородня [11]; Я. О. Зелінська [12]; І. В. Мельничук [18]; Г. Й. Михайлишин, О. С. Кондур [22]; О. Ю. Осадько [26]; О. В. Лазаренко [29]; Н. О. Пряхіна [28]; О. В. Тіунова [33]; С. І. Яковенко [34]). А, також щодо превентивних аспектів професійної деформації наголошували вчені, зокрема: А. С. Москальова [23]; Сукупність зазначених теоретичних підходів забезпечила цілісне розуміння психологічного змісту професійної деформації та визначила логіку емпіричного дослідження.

Методологія дослідження.

Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел з проблеми професійної деформації.

Емпіричні методи:

- Методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач та С. Джексон [21];
- Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір [19];
- Тест «Емоційний інтелект» Н. Холла [32];
- Методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка [20].
- **Методи математичної статистики:** описова статистика, кількісний та відсотковий аналіз результатів.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь фахівці соціономічної сфери (психологи та соціальні працівники) віком від 20 до 60 років із різним професійним стажем.

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному аналізі професійної деформації фахівців сфери «людина-людина» з урахуванням поєднання соціально-організаційних умов та індивідуально-психологічних характеристик особистості, а також у визначенні емоційного вигорання як провідного механізму розвитку професійних деструкцій.

Теоретичне значення дослідження. Результати дослідження поглиблюють наукові уявлення про психологічний зміст професійної деформації та розширюють теоретичні підходи до аналізу її соціально-психологічних детермінант у фахівців соціономічних професій.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності психологів, соціальних працівників, керівників організацій, а також у розробці програм психопрофілактики та корекції професійної деформації фахівців сфери «людина-людина».

Структура роботи – робота містить два розділи: теоретичний і емпіричний, які містять по два параграфи, а також висновки до розділів, загальні висновки, список використаних джерел, 4 додатки, а також 8 рисунків і 12 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Феноменологія та психологічний зміст професійної деформації у соціономічних професіях

Проблема професійної деформації особистості посідає одне з центральних місць у сучасних соціально-психологічних дослідженнях, оскільки безпосередньо пов'язана з трансформаціями особистісної сфери фахівця під впливом тривалої професійної діяльності. Особливої актуальності це явище набуває у сфері соціономічних професій типу «людина-людина», де предметом праці є інша особистість, її переживання, поведінка, потреби та соціальні взаємодії, що зумовлює підвищене емоційне, моральне та комунікативне навантаження на фахівця.

У науковій літературі професійна деформація трактується як складне, багатовимірне психологічне утворення, що проявляється у стійких змінах ціннісно-сислової сфери, емоційно-вольових характеристик, стилю мислення, поведінкових стратегій та міжособистісної взаємодії спеціаліста внаслідок впливу професійного середовища та змісту діяльності [3; 7; 17; 30]. У методичних рекомендаціях НАВС професійна деформація розглядається як процес і результат негативних змін особистості, що поступово закріплюються та можуть знижувати ефективність професійної діяльності й якість соціальної взаємодії фахівця [27].

Згідно з позицією Л. В. Барановської та О. О. Барановської, у професіях типу «людина-людина» деформаційні зміни формуються не лише під впливом тривалого виконання професійних функцій, а й унаслідок постійної емоційної включеності у проблеми інших людей [1]. Автори акцентують увагу на тому, що систематичне зіткнення з чужими труднощами, конфліктами, кризовими станами сприяє розвитку таких проявів професійної деформації, як емоційне виснаження, зниження емпатійності, формування стереотипного сприймання клієнтів або підопічних.

Феноменологія професійної деформації докладно розкривається у працях О. В. Завгородньої, яка наголошує, що для допоміжних і соціономічних професій характерними є специфічні деформаційні прояви, зумовлені необхідністю постійного контролю емоцій, регуляції власних переживань та дотримання професійних норм [11]. Авторка доводить, що деформація особистості у таких фахівців має латентний характер і тривалий час може залишатися непоміченою, поступово впливаючи на професійну ідентичність.

Теоретичний аналіз феномену професійної деформації, здійснений М. Е. Біловою, Г. Ш. Коваль та К. Ю. Дорошенко, засвідчує, що це явище не може розглядатися виключно як негативний наслідок професіоналізації [3]. Дослідники обґрунтовують позицію, відповідно до якої професійна деформація є результатом взаємодії адаптаційних механізмів особистості та жорстких вимог професійного середовища. Проте за відсутності належних ресурсів психологічної саморегуляції адаптаційні зміни набувають деструктивного характеру.

Вагомий внесок у розуміння психологічного змісту професійної деформації зроблено Ю. А. Бохонковою, яка розглядає її як порушення цілісності професійного розвитку особистості [4]. Авторка доводить, що деформаційні зміни проявляються на когнітивному рівні (ригідність мислення, професійні стереотипи), емоційному рівні (емоційне вигорання, зниження чутливості) та поведінковому рівні (формалізація спілкування, авторитаризм або, навпаки, уникнення відповідальності).

Соціально-психологічний вимір феномену професійної деформації детально проаналізовано у працях О. В. Безкровної, яка підкреслює роль соціального контексту, організаційної культури та характеру професійних взаємин у формуванні деформаційних проявів у працівників соціальної сфери [2]. Авторка аргументує, що професійна деформація виникає як наслідок хронічної невідповідності між очікуваннями фахівця та реальними умовами професійної діяльності.

Аналізуючи професійну деформацію як об'єкт психологічного дослідження, С. Д. Максименко наголошує на її системному характері, що охоплює не лише індивідуально-психологічні, а й соціально-рольові компоненти особистості [17].

Учений доводить, що у соціономічних професіях деформація часто супроводжується змінами професійної Я-концепції, зниженням рівня суб'єктивного благополуччя та втратою смислотворчих орієнтирів.

У працях Л. М. Карамушки та О. В. Ткаченко професійна деформація персоналу організацій розглядається крізь призму соціально-психологічних механізмів групової взаємодії [13]. Автори акцентують, що у професіях типу «людина-людина» деформаційні процеси посилюються в умовах високої відповідальності, емоційної напруги та дефіциту соціальної підтримки.

Сучасні дослідження також вказують на зростання проявів професійної деформації в умовах суспільних криз. Так, О. М. Гриньова доводить, що соціальна нестабільність, військові та економічні виклики значно підвищують ризик розвитку професійних деструкцій у фахівців соціономічної сфери [8]. У таких умовах деформація часто набуває прискореного характеру та поєднується з симптомами емоційного вигорання.

Узагальнюючи наукові підходи, доцільно зазначити, що професійна деформація у соціономічних професіях є багатокomпонентним феноменом, який формується на перетині індивідуально-психологічних особливостей фахівця, змісту професійної діяльності та соціального контексту її реалізації. На наш погляд, принципово важливим є розуміння професійної деформації не лише як наслідку професійного розвитку, а як динамічного процесу, що може мати як адаптивні, так і деструктивні прояви залежно від умов професійного функціонування та рівня психологічної культури особистості.

Зазначене дозволяє зробити висновок, що повноцінне розкриття феномену професійної деформації неможливе без аналізу тих чинників і детермінант, які зумовлюють її виникнення, інтенсивність та специфіку проявів у фахівців різних соціономічних професій. Саме тому логічним продовженням теоретичного аналізу є розгляд чинників та детермінант виникнення професійних деструкцій фахівців.

1.2. Чинники та детермінанти виникнення професійних деструкцій фахівців

Виникнення професійних деструкцій у фахівців соціономічної сфери зумовлюється складною системою взаємопов'язаних чинників, які охоплюють як

зовнішні умови професійної діяльності, так і внутрішні індивідуально-психологічні особливості особистості. У сучасних наукових дослідженнях професійна деформація дедалі частіше розглядається не як результат дії одного ізольованого фактору, а як наслідок кумулятивного впливу різнорівневих детермінант, що поступово порушують психологічну рівновагу фахівця та трансформують його професійну поведінку [3; 17; 25].

До системи зовнішніх чинників насамперед належать організаційні умови здійснення професійної діяльності. Як зазначають Л. М. Карамушка та О. В. Ткаченко, професійна деформація значною мірою детермінується специфікою організаційного середовища, стилем управління, рівнем формалізації діяльності та характером міжособистісних взаємин у професійному колективі [13]. У соціономічних професіях жорстка регламентація, надмірна бюрократизація та дефіцит автономії посилюють емоційне напруження й сприяють формуванню професійного цинізму.

Вагомим зовнішнім чинником виступає також соціально-економічний контекст, у межах якого здійснюється професійна діяльність. О. М. Гриньова доводить, що в умовах кризового стану суспільства професійні деструкції набувають системного характеру та швидше закріплюються у структурі особистості фахівця [8]. Соціальна нестабільність, невизначеність професійних перспектив, низький рівень соціального захисту знижують відчуття професійної значущості та підривають мотиваційні основи діяльності.

Окрему групу зовнішніх детермінант становлять рольові перевантаження та суперечливість професійних очікувань. За даними О. В. Безкровної, фахівці соціальної сфери часто перебувають у ситуації рольового конфлікту, коли вимоги клієнтів, організації та власні професійні стандарти є несумісними [2]. Така суперечливість зумовлює хронічну напругу, що створює передумови для емоційного виснаження та деформації професійної ідентичності.

Поряд із зовнішніми умовами суттєве значення мають внутрішні, індивідуально-психологічні чинники. С. Д. Максименко підкреслює, що професійна деформація значною мірою залежить від рівня особистісної зрілості, сформованості механізмів саморегуляції та здатності до рефлексії [17]. Низька

стресостійкість, ригідність мислення, схильність до емоційного перенапруження підвищують вразливість фахівця до деструктивного впливу професійного середовища.

Дослідження М. Е. Білової та співавторів засвідчують, що внутрішні детермінанти професійної деформації тісно пов'язані з мотиваційною сферою особистості [3]. Домінування зовнішньої мотивації, орієнтація на формальні показники ефективності та зниження смислотворчої функції професійної діяльності поступово призводять до емоційного відчуження від професії.

Особливе місце у структурі чинників професійної деформації займає емоційне вигорання, яке в сучасній психологічній науці розглядається не лише як симптом, а й як ключовий механізм розвитку професійних деструкцій. Ю. М. Терлецька обґрунтовує, що емоційне вигорання у фахівців допоміжних професій формується внаслідок хронічного емоційного перенавантаження та дефіциту відновлювальних ресурсів [31]. Воно проявляється у поступовому виснаженні емоційної енергії, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

На думку О. М. Кокуна, емоційне вигорання істотно знижує рівень психологічного благополуччя фахівця та виступає пусковим механізмом глибших особистісних деформацій [14]. В умовах тривалого вигорання професійна діяльність втрачає для особистості суб'єктивну цінність, що сприяє формуванню негативних професійних установок та стереотипів взаємодії.

Дослідники також підкреслюють взаємозв'язок емоційного вигорання з іншими чинниками деформації. Так, у працях М. С. та В. В. Корольчуків показано, що відсутність навичок психопрофілактики, низький рівень емоційного інтелекту та неусвідомлене використання психологічних захисних механізмів посилюють деструктивний вплив професійного стресу [15]. У такому разі емоційне вигорання стає не тимчасовим станом, а стійкою характеристикою професійного функціонування особистості.

Узагальнюючи результати наукових досліджень, можна стверджувати, що професійні деструкції формуються внаслідок взаємодії зовнішніх та внутрішніх чинників, де емоційне вигорання виконує роль інтегративного механізму, який поєднує вплив організаційних умов, соціального контексту та індивідуальних

психологічних особливостей фахівця. З нашої точки зору, саме ігнорування цього взаємозв'язку у практиці професійної підготовки та супроводу спеціалістів є однією з ключових причин поширеності професійних деформацій у соціономічній сфері.

Висновки до розділу 1

У першому розділі бакалаврської роботи здійснено теоретико-методологічний аналіз феномену професійної деформації особистості у фахівців соціономічних професій, що дозволило систематизувати сучасні наукові підходи до розуміння її психологічного змісту, структури та детермінант виникнення. На основі аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових джерел встановлено, що професійна деформація є складним, багатовимірним психологічним явищем, яке формується у процесі тривалої професійної діяльності та проявляється у стійких змінах ціннісно-сміслової, емоційної, когнітивної та поведінкової сфер особистості фахівця. Доведено, що у професіях типу «людина-людина» деформаційні процеси мають специфічний характер, зумовлений постійною емоційною включеністю у міжособистісну взаємодію та необхідністю роботи з проблемами інших людей.

Теоретичний аналіз феноменології професійної деформації показав, що вона не є виключно негативним наслідком професіоналізації, а виступає результатом взаємодії адаптаційних механізмів особистості та вимог професійного середовища. Водночас за несприятливих умов професійна деформація набуває деструктивного характеру, знижує ефективність професійної діяльності та негативно впливає на психологічне благополуччя фахівця.

У межах другого параграфа розкрито систему чинників та детермінант виникнення професійних деструкцій, що охоплює зовнішні (організаційні, соціально-економічні, рольові) та внутрішні (індивідуально-психологічні, мотиваційні, особистісні) складові. Обґрунтовано, що саме їх взаємодія створює умови для поступового формування деформаційних змін у структурі особистості.

Особливу увагу приділено емоційному вигоранню як ключовому симптому та водночас чиннику професійної деформації. Встановлено, що емоційне вигорання

виступає інтегративним механізмом, який поєднує вплив професійного стресу, організаційних обмежень та індивідуальної вразливості фахівця. Його тривале ігнорування сприяє закріпленню професійних деструкцій та ускладнює процеси професійного відновлення.

Отже, результати теоретичного аналізу підтверджують необхідність комплексного підходу до вивчення професійної деформації фахівців соціономічної сфери, що враховує як умови професійної діяльності, так і психологічні ресурси особистості. Отримані висновки створюють методологічне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження професійної деформації та розробки ефективних психопрофілактичних і корекційних заходів.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ СФЕРИ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»

2.1. Методи та процедура дослідження

Основною метою дослідження є вивчення особливостей проявів професійної деформації у працівників фахівців сфери «людина-людина». Крім того, важливим завданням стало визначення її конкретних проявів та оцінка ступеню негативного впливу на фахівців сфери «людина-людина» з метою розробки рекомендацій спрямованих на зменшення інтенсивності негативного впливу професійної деформації.

У дослідженні взяли участь 80 респондентів чоловічої та жіночої статі у віковому діапазоні від 22 до 60 років. Вибірка складалася з фахівців сфери «людина-людина», а саме: практичних психологів і соціальних працівників освітніх закладів м. Львова та Львівської обл. Дослідження проводилось на базі Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Гіпотези дослідження: емоційне вигорання є системоутворювальним феноменом, що інтегрує емоційні, мотиваційні та регуляторні характеристики особистості фахівця сфери «людина-людина». Емоційний інтелект і внутрішня мотивація виступають ключовими особистісними ресурсами профілактики професійної деформації, тоді як зовнішня негативна мотивація та високий рівень тривожності й фрустрації посилюють ризик розвитку синдрому емоційного вигорання у фахівців сфери «людина-людина». Ймовірно існуватимуть вікові та професійні відмінності у структурі проявів емоційного вигорання фахівців сфери «людина-людина».

Нами було підібрано наступні психодіагностичні методики:

- Методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач та С. Джексон [21];
- Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір [19];
- Тест «Емоційний інтелект» Н. Холла [32];
- Методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка [20].

Далі розглянемо детальніше обрані методики.

Методика «Професійне (емоційне) вигорання» Маслач та Джексон є стандартизованим психодіагностичним інструментом, що дозволяє визначити рівень емоційного вигорання у фахівців, які працюють із людьми. Вона ґрунтується на багатовимірній концепції емоційного вигорання, яка охоплює емоційне, когнітивне та поведінкове виснаження особистості у професійній діяльності.

Методика передбачає заповнення респондентом опитувальника, що містить набір тверджень про особисті відчуття, ставлення до роботи й взаємодію із клієнтами чи колегами. Відповіді оцінюються за шкалою частоти проявів зазначених явищ.

Основні шкали методики:

1. **Емоційне виснаження** – характеризує почуття емоційної перевантаженості, втоми та виснаження внаслідок професійної діяльності. Високі показники свідчать про значущі емоційне навантаження та втому від роботи.
2. **Деперсоналізація (цинізм)** – відображає рівень негативного, холодного або відстороненого ставлення до колег, клієнтів та робочих обов'язків. Зростання цього показника вказує на формування захисних механізмів, які можуть перетворитися на професійну деформацію.
3. **Психологічне відчуття досягнень (професійна ефективність)** – оцінює рівень задоволеності власними професійними результатами та відчуття власної компетентності. Низькі показники цієї шкали сигналізують про відчуття неефективності та зниження мотивації.

Доцільність застосування методики для вивчення професійної деформації соціальних педагогів та психологів освітніх закладів обумовлена передусім тим, що вони працюють у високостресовому середовищі, постійно взаємодіючи з дітьми, підлітками та їхніми родинами, що створює значне емоційне навантаження. Методика Маслач та Джексон дозволяє: виявити наявність та рівень емоційного вигорання, що є однією із ключових складових професійної деформації; оцінити специфічні прояви вигорання, такі як емоційне виснаження та деперсоналізація, які безпосередньо впливають на професійну ефективність та психологічне

благополуччя фахівців; здійснити профілактичний моніторинг й розробити рекомендації спрямовані на зниження негативного впливу професійного стресу на соціальних педагогів і психологів.

Таким чином, ця методика є надійним інструментом для емпіричного вивчення професійної деформації у фахівців сфери «людина-людина», оскільки дозволяє кількісно оцінити ризики розвитку емоційного вигорання та визначити напрямки корекційної роботи.

Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір, призначена для оцінки структури та рівня професійної мотивації у фахівців. Вона дозволяє визначити, наскільки мотивованою є особистість у виконанні своїх професійних обов'язків, які фактори стимулюють діяльність та чи відчуває працівник задоволення від професійної реалізації.

Опитувальник містить низку тверджень, що стосуються мотивів вибору професії, відношення до роботи, прагнення до професійного зростання та досягнень. Респондент оцінює кожне із тверджень згідно шкали частоти чи вираженості проявів відповідної мотивації.

Основні шкали методики:

1. **Професійне самовдосконалення та прагнення до досягнень** – оцінює мотивацію до підвищення кваліфікації, освоєння нових знань та досягнення професійних результатів. Високі показники свідчать про активну мотивацію до зростання та самореалізації.
2. **Соціальна мотивація** – характеризує прагнення особистості отримувати визнання та підтримку з боку колег, керівництва або клієнтів, а також бажання позитивно впливати на інших людей.
3. **Внутрішня мотивація** – відображає внутрішнє задоволення від самої професійної діяльності, незалежно від зовнішніх винагород або оцінок.
4. **Зовнішня мотивація** – визначає вплив зовнішніх чинників, таких як заробітна плата, статус, соціальне визнання на вибір і активність у професійній сфері.

Оскільки, соціальні педагоги та психологи освітніх закладів працюють у середовищі високих емоційних та соціальних навантажень. Низький рівень

мотивації або дисбаланс між внутрішньою та зовнішньою мотивацією може бути однією з причин формування професійної деформації та емоційного вигорання.

Застосування цієї методики дозволяє:

- виявити структуру професійних мотивів та їх відповідність специфіці діяльності;
- виявити фактори, що підвищують ризик виникнення професійної деформації через зниження внутрішньої мотивації або надмірну залежність від зовнішніх стимулів тощо.

Таким чином, методика є ефективним інструментом для оцінки мотиваційних аспектів професійної діяльності соціальних педагогів і психологів, що є важливою складовою комплексного вивчення професійної деформації.

Діагностичний тест «Емоційний інтелект» Н. Холла призначений для оцінки здатності особистості усвідомлювати, розуміти й регулювати власні емоції, а також адекватно реагувати на емоційні прояви інших. Методика базується на концепції емоційного інтелекту (ЕІ) як ключового психологічного ресурсу, що забезпечує ефективність міжособистісної взаємодії, адаптацію в соціальному середовищі та професійну компетентність.

Опитувальник складається з тверджень, що відображають різні аспекти емоційного сприйняття, управління емоціями та соціальної взаємодії. Респонденти оцінюють власні здібності або частоту прояву певних поведінкових реакцій, пов'язаних із емоційною сферою, за шкалою від низького до високого рівня.

Основні шкали методики:

1. **Усвідомлення власних емоцій** – відображає здатність респондента ідентифікувати власні емоційні стани та розуміти їх причини.
2. **Регуляція власних емоцій** – характеризує вміння контролювати емоційні реакції, знижувати негативні емоції та підтримувати психологічну стабільність.
3. **Усвідомлення емоцій інших людей (емпатія)** – оцінює здатність розпізнавати емоційні прояви оточуючих й адекватно реагувати на них, враховувати при взаємодії.

4. **Соціальні навички** – включає вміння ефективно комунікувати, співпрацювати та будувати продуктивні стосунки в колективі або з клієнтами.

Таким чином, тест EI Холла є важливим інструментом для комплексної оцінки емоційної компетентності соціальних педагогів і психологів, що дозволяє виявити психологічні чинники, які можуть сприяти формуванню професійної деформації.

Методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка призначена для виявлення **психоемоційного стану респондента** у поточний момент і дозволяє виявити наявність психологічних проявів стресу, емоційного напруження та схильності до професійної деформації. Вона являє собою **анкету з 40 тверджень**, на які респондент обирає один із трьох варіантів відповіді: «Згоден», «Незгоден» або «Згоден, але не зовсім», залежно від того, який варіант найточніше відображає його стан. **Основні шкали методики:**

1. **Тривожність** – емоційний стан (характеризується напруженням, занепокоєнням і страхом), що може виникати у відповідь на стрес-фактори чи внутрішні конфлікти; у нормі виступає захисною реакцією, але при хронічному прояві може негативно впливати на повсякденне життя.
2. **Фрустрація** – емоційний стан, що з'являється через неможливість задовольнити потреби, досягти бажаних цілей або реалізувати прагнення. Супроводжується розчаруванням, гнівом, тривогою та відчуттям безвиході.
3. **Агресивність** – поведінка чи ставлення, спрямовані на заподіяння шкоди іншим людям або об'єктам, яка може проявлятися вербально або у поведінці.
4. **Ригідність** – стан, що характеризується нездатністю чи небажанням адаптуватися до змін, нових ситуацій, вимог оточення.

Соціальні педагоги та психологи працюють у високонавантаженому середовищі, де стресові ситуації виникають регулярно. Методика дозволяє виявити поточний психоемоційний стан працівника, що є індикатором розвитку профдеформації; оцінити рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, які можуть негативно впливати на професійну діяльність; надати

підстави для розробки заходів щодо психопрофілактики та підвищення адаптаційних можливостей фахівців; отримати оперативну інформацію про поточний стан респондентів для корекційної роботи або підтримки психоемоційного здоров'я.

Таким чином, методика є ефективним інструментом для комплексного оцінювання психофізіологічного стану соціальних педагогів і психологів та виявлення факторів ризику професійної деформації.

Слід підкреслити, що нами було розроблено узагальнений блок анкетних запитань з метою отримання базової інформації про кожного респондента. Насамперед враховувалися такі соціально-демографічні характеристики, як вік, загальний стаж професійної діяльності, стать і фах (психолог чи соціальний працівник). Окрім цього, респондентам були запропоновані бланки, сформульовані запитання, безпосередньо пов'язані зі змістом обраних психодіагностичних методик. У більшості випадків досліджуваним пропонувалося обрати варіант відповіді, що найбільш повно відображає їхній актуальний стан, переживання чи ставлення.

На другому етапі обробки результатів кожній відповіді було надано відповідне числове значення згідно з вимогами конкретної методики. Це дозволило отримати кількісні показники, які надалі підлягали математичній обробці із застосуванням методів математичної статистики, що дало змогу виявити певні закономірності та тенденції. Детальніший опис сутності використаних методик буде представлено нижче.

Як уже зазначалося, до досліджуваної вибірки було включено фахівців сфери «людина-людина», практичних психологів та соціальних працівників освітніх закладів, чоловіки і жінки віком від 20 до 60 років. Загальна кількість учасників 80 осіб ($N = 80$), які відрізнялися за віком, статтю та професійною належністю. Отже, вибірку можна вважати достатньо репрезентативною для реалізації поставлених завдань дослідження.

Узагальнені результати первинної обробки було систематизовано та для зручності подальшого аналізу дані впорядковано за віковим критерієм (у порядку зростання), розподілено на три вікові групи:

- 1 вікова група (20–29 років включно);
- 2 вікова група (30–45 років включно);
- 3 вікова група (46–60 років включно).

З метою наочного представлення вікового розподілу респондентів укладено таблицю 2.1 та побудовано відповідну діаграму, що відображає співвідношення учасників у відсотковому вимірі.

Таблиця 2.1

Розподіл фахівців сфери «людина-людина» за віком

Вікова група	К і л ь к і с т ь о с і б
1 група (20-29 років)	14
2 група (30 -45 років)	38
3 група (46-60)	28
Загалом	80

Згідно з даними таблиці 2.1, у досліджуваній вибірці найбільше представлено працівників середнього віку - 19 осіб. На другому місці за чисельністю знаходяться працівники старшого віку (14 осіб), тоді як найменшу групу складають молоді

спеціалісти - 7 осіб. Відповідне відсоткове співвідношення вікових категорій у вибірці представлено на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Розподіл респондентів за віком

Нами з'ясовано, що показники загального стажу роботи безпосередньо залежали від віку респондентів, тому для спрощення подальшого аналізу він розглядався нами як дублюючий параметр «Вік», а відтак не використовувався окремо. Результати статистичної обробки значень віку фахівців сфери «людина-людина» наведено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Результати статистичної обробки
значень віку фахівців сфери «людина-людина»**

Основні статистичні характеристики	Значення
Середнє значення	40,3
Медіана	40
Мода	40
Дисперсія	113,6
Стандартне відхилення	10,7

Мінімум	22
Максимум	60

Аналіз представлених даних щодо віку фахівців сфери «людина-людина» дозволяє зробити низку висновків щодо вікової структури вибірки та її статистичних характеристик. Середній вік респондентів становить 40,3 року, що близько до медіани (40 років) і моди (40 років), що засвідчує відносно рівномірний розподіл віку навколо центрального значення та відсутність значних перекосів у бік старших або молодших вікових груп.

Дисперсія даних становить 113,6, а стандартне відхилення – 10,7 року, що говорить про помірний рівень розкиду вікових значень навколо середнього, тобто, більшість респондентів зосереджена в межах приблизно 29–51 року (середнє \pm стандартне відхилення). Мінімальний вік у вибірці становить 22 роки, а максимальний – 60 років, що відображає широкий діапазон професійного досвіду та стажу серед фахівців, охоплених дослідженням.

Отже, вибірка характеризується достатньою віковою різноманітністю, при цьому більшість респондентів належить до середнього віку, що дозволяє розглядати отримані результати як репрезентативні для типового фахівця сфери «людина-людина».

Параметр «Стать» нами не враховувався, оскільки серед опитаних лише 3 чоловіки й 37 жінок (це менше 10%), і поділ за цим критерієм не забезпечить репрезентативності. Доцільніше було прийнято рішення розподілити респондентів за професійною ознакою на соціальних працівників й психологів. Результати за цим показником наведені на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Розподіл респондентів за професією

З рис. 2.2 видно, що серед респондентів переважають психологи – 56 (70%) осіб, меншу частку становлять 24 (30%) соціальні працівники.

На наступному етапі передбачалося проведення первинної статистичної обробки даних, після цього було здійснено кореляційний аналіз Спірмена та більш глибокий аналіз результатів за кожною із методик, застосованих у рамках дослідження, що дозволило визначити, яким чином проявляється професійна деформація серед фахівців сфери «людина-людина», які брали участь у діагностичному опитуванні.

2.2 Аналіз результатів дослідження

Розглянемо результати, отримані за кожною із методик. Насамперед почнемо із аналізу показників, отриманих згідно методики діагностики проявів емоційного вигорання (К. Маслач, С. Джексон), яка включає три шкали: «Емоційне виснаження»; «Деперсоналізація»; «Редукція професійних досягнень». У таблиці 2.3 представлені дані респондентів трьох вікових груп згідно рівня емоційного виснаження.

Таблиця 2.3

**Розподіл фахівців сфери «людина-людина»
згідно рівня емоційного виснаження**

Вікова група (років)	Рівень емоційного виснаження		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	4	0	10
2 група (від 30 до 45)	4	2	32
3 група (від 45 до 60)	0	2	26
Загалом	8	4	68

Отримані показники емоційного виснаження свідчать про досить високий рівень у більшості респондентів. Загалом із 80 опитаних осіб лише у 8 фахівців (10%) зафіксовано низький рівень, у 4 осіб (5%) - середній рівень, тоді як у 68 респондентів (85%) - високий рівень емоційного виснаження. Така диспропорція вказує на значну психологічну напругу та перевантаження професійними обов'язками серед працівників сфери «людина-людина».

Розподіл за віковими групами показує певну динаміку розвитку емоційного вигорання. У молодшій віковій групі (20-30 років) спостерігається 10 осіб із високим рівнем вигорання, низький рівень мають 4 особи, середній рівень у цій групі відсутній. Це свідчить, що навіть молоді спеціалісти, які перебувають на початкових етапах професійної діяльності, часто стикаються із високим рівнем емоційного навантаження.

У середній віковій групі (30-45 років) значна більшість респондентів має високий рівень емоційного виснаження - 32 особи, 4 особи мають низький та 2 - середній рівень. Це може бути пов'язане із посилення професійного стресу з накопиченням обов'язків, відповідальності та тривалості трудового досвіду.

Серед старшої вікової групи (45-60 років) високий рівень вигорання відзначено у 26 осіб, середній, у 2 осіб, низький рівень у цій групі не зареєстрований. Така тенденція вказує на стійке та значне емоційне виснаження у фахівців з тривалим стажем роботи, що може бути пов'язано з професійним

перенавантаженням, хронічним стресом та, можливо, недостатнім відновленням ресурсів.

Підсумовуючи зазначимо, що емоційне вигорання є надзвичайно поширеним серед психологів та соціальних працівників. Варто відзначити, що для цих фахівців високий рівень емоційного виснаження становить значну проблему, оскільки їхня професійна діяльність передбачає безперервний контакт із людьми, які перебувають у кризових життєвих ситуаціях, потребують емоційної підтримки й психологічної допомоги, а також часто мають високі очікування від спеціалістів. Такий стан може досить негативно впливати не тільки на ефективність їхньої роботи, але й на особисте життя та загальний рівень здоров'я.

Наступною у методиці є шкала «Деперсоналізація». Як уже зазначалося, це психологічний стан, при якому особа відчуває відчуження або емоційну дистанцію від власних думок, почуттів чи дій. Він може проявлятися у вигляді спостереження за власним життям ніби з боку, дій «на автопілоті» або відчуття втрати зв'язку з іншими людьми та подіями. Деперсоналізація є однією з ключових складових професійного вигорання і часто спостерігається у працівників соціальної сфери.

Результати, отримані за шкалою «Деперсоналізація», наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл фахівців сфери «людина-людина» згідно рівня деперсоналізації

Вікова група (років)	Рівень деперсоналізації		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	2	4	8
2 група (від 30 до 45)	6	4	28
3 група (від 45 до 60)	2	0	26
Загалом	10	8	62

Аналізуючи результати дослідження рівня деперсоналізації серед фахівців сфери «людина-людина» (табл. 2.4) варто зазначити, що деперсоналізація, як

компонент професійного вигорання, характеризується відчуженням від клієнтів, проявами цинізму, знеособленням міжособистісних контактів. Загалом із 80 опитаних осіб низький рівень деперсоналізації визначено у 10 осіб (12,5%), середній - 8 осіб (10%), тоді як високий у 62 осіб (77,5%). Як бачимо, значна частина фахівців демонструє тенденції до емоційного дистанціювання від клієнтів, що є одним із індикаторів професійного вигорання.

Результати розподілу за віковими групами показують, що найменший рівень деперсоналізації спостерігається у молодшій віковій групі (20–30 років): низький рівень - 2 особи, середній - 4, високий - 8 осіб. Це вказує, що навіть на початку професійної діяльності частина молодих спеціалістів вже проявляє ознаки емоційного дистанціювання, що ймовірно зумовлено високим емоційним навантаженням та недостатнім досвідом ефективної саморегуляції.

У середній віковій групі (30-45 років) низький рівень деперсоналізації зафіксовано 6 осіб, середній - 4 особи, високий - 28 осіб. Очевидно, що більшість фахівців під впливом тривалого професійного стресу починає формувати цинічне ставлення до клієнтів, що негативно впливає загалом на якість міжособистісної взаємодії й професійну ефективність.

Серед старшої вікової групи (45-60 років) високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 26 осіб, низький - у 2, середнього рівня немає, що засвідчує стабільну тенденцію емоційного відчуження серед фахівців із тривалим стажем роботи, що може бути ймовірно наслідком накопиченого професійного стресу та виснаження ресурсів особистості.

Таким чином, аналіз даних демонструє, що деперсоналізація є поширеним компонентом професійного вигорання серед психологів й соціальних працівників. Вона проявляється у формі емоційного дистанціювання та цинізму у взаємодії з клієнтами, зберігається на високому рівні протягом усіх вікових груп і особливо виражена у середній та старшій віковій категорії.

Аналізуючи результати вивчення рівня редукції професійних досягнень серед практичних психологів та соціальних працівників (див. табл. 2.5), можна зробити такі висновки.

**Розподіл респондентів (практичних психологів та соціальних працівників)
згідно рівня редукції професійних досягнень**

Вікова група (років)	Рівень редукції проф. досягнень		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	2	3	4
2 група (від 30 до 45)	12	5	24
3 група (від 45 до 60)	10	4	16
Загалом	24	12	44

Редукція професійних досягнень (як бачимо у табл. 2.5) характеризується зниженням відчуття власної ефективності, професійної компетентності й задоволення від праці. Аналіз отриманих даних показав, що загалом серед опитаних 80 респондентів більшість має високий рівень редукції професійних досягнень – 44 особи, що становить 55% вибірки. Середній рівень спостерігається у 12 осіб (15%), а низький рівень – у 24 осіб (30%). Тобто, значна частина фахівців відчуває зниження задоволеності власною професійною ефективністю та спроможністю досягати поставлених цілей, що є ознакою емоційного вигорання.

При аналізі за віковими групами видно певну тенденцію. У молодшій групі (20 –30 років) більшість респондентів перебуває на високому рівні редукції досягнень (4 особи із 9), тоді як низький рівень спостерігається лише у 2 осіб. Це може свідчити про те, що молоді спеціалісти, незважаючи на енергійність та новизну досвіду, уже стикаються з відчуттям професійної недостатності та сумнівами у власних компетенціях.

У середній віковій групі (30 - 45 років) спостерігається найвищий абсолютний показник високого рівня редукції – 24 особи, що майже половина цієї групи. Це може бути пов'язано з накопиченням професійної напруги, високим рівнем відповідальності та поєднанням професійних і життєвих обов'язків, що

призводить до зниження самооцінки ефективності роботи. Низький рівень у цій групі зафіксовано у 12 осіб, середній – у 5 осіб.

У старшій групі (45–60 років) зберігається високий рівень визначено у 16 осіб із 30, що говорить про стійкі ознаки вигорання серед досвідчених спеціалістів. Водночас 10 осіб демонструють низький рівень редукції, що може свідчити про наявність ресурсів стресостійкості та ефективних стратегій адаптації у частини фахівців старшого віку.

Таким чином, аналіз даних свідчить, що компонент редукції професійних досягнень виражений меншою мірою порівняно з емоційним виснаженням та деперсоналізацією. Водночас значна частина фахівців у середній та старшій вікових групах демонструє тенденцію до зниження професійної ефективності, що підкреслює необхідність профілактичних заходів для збереження мотивації, професійної самовпевненості та задоволення від праці у сфері «людина-людина».

Розподіл за загальним рівнем емоційного вигорання представлено в табл. 2.6

Таблиця 2.6

Розподіл респондентів (практичних психологів та соціальних працівників) за загальним рівнем емоційного вигорання

Вікова група (років)	Загальний рівень вигорання		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	6	4	4
2 група (від 30 до 45)	8	10	20
3 група (від 46 до 60)	2	4	22
Загалом	16	18	46

Загалом із 80 опитаних осіб низький рівень емоційного вигорання мають 16 осіб (20%), середній рівень - 18 осіб (22,5%), високий рівень - 46 осіб (57,5%). Це свідчить, що більшість фахівців відчуває значний рівень професійного стресу та

психологічного перевантаження, що впливає на їхній емоційний стан, ефективність роботи та взаємодію з клієнтами.

Розподіл за віковими групами показує певну динаміку:

У молодшій групі (20 – 29 років) низький рівень емоційного вигорання відзначено у 6 осіб, середній - у 4, високий - у 4 осіб. Це свідчить, що навіть на початкових етапах професійної діяльності частина молодих фахівців відчуває значний стрес, тоді як інші ще зберігають емоційну стійкість.

У середній групі (30 – 45 років) більшість респондентів демонструє високий рівень емоційного вигорання (20 осіб), 10 осіб мають середній рівень та 8 низький. Це свідчить про посилення професійного стресу із віком, накопиченням обов'язків та відповідальністю, що закономірно впливає на емоційний стан.

У старшій групі (46 – 60 років) високий рівень вигорання зафіксовано у 22 осіб, середній, у 4, низький, у 2. Це засвідчує тенденцію до стійкого високого рівня професійного виснаження серед фахівців сфери «людина-людина» із тривалим стажем роботи.

Таким чином, аналіз загального емоційного вигорання підтверджує дані по його окремих компонентах (емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень): більшість психологів та соціальних працівників у всіх вікових групах відчуває значний професійний стрес, а його вираженість зростає із віком та тривалістю професійної діяльності. Це підкреслює необхідність системних превентивних заходів та корекції емоційного вигорання: впровадження супервізій, програм психологічної підтримки, навчання ефективним стратегіям саморегуляції та оптимізації робочого навантаження.

Розглянемо далі результати отримані за методикою «Мотивація професійної діяльності» (табл. 2.7). У контексті цієї методики внутрішня мотивація вважається найбільш ефективною, тоді як зовнішня негативна є найменш бажаною.

Таблиця 2.7

Розподіл респондентів (психологів та соціальних працівників) за оптимальністю мотиваційного комплексу (методика «Мотивація професійної діяльності»)

Вікова група (років)	Мотиваційний комплекс	
	неоптимальний	оптимальний
1 група (від 20 до 29)	8	6
2 група (від 30 до 45)	28	10
3 група (від 46 до 60)	22	6
Загалом	58	22

Мотиваційний комплекс відображає спрямованість та ефективність мотивів професійної діяльності, рівень внутрішньої зацікавленості, прагнення до самореалізації та досягнення професійних цілей. Загалом із 80 опитаних осіб у 22 (27,5%) фахівців мотиваційний комплекс є оптимальним, у 58 осіб (72,5%) є неоптимальним. Тобто, більшість респондентів має недостатньо гармонійно сформовану мотивацію, що може знижувати професійну ефективність і сприяти емоційному вигоранню.

Розподіл за віковими групами демонструє наступну картину.

У молодшій групі (20 – 29 років) 6 осіб мають оптимальний мотиваційний комплекс, а 8 - неоптимальний. Тобто, серед молодих спеціалістів частина вже має достатньо сформовану внутрішню мотивацію до професійної діяльності, тоді як інші ще не досягли оптимального поєднання мотивів, що характерно для початкового етапу кар'єри.

У середній групі (30 – 45 років) лише 10 осіб мають оптимальний мотиваційний комплекс, тоді як 28 осіб демонструють неоптимальний. Тобто можемо прослідкувати тенденція до виснаження мотиваційних ресурсів у період інтенсивного професійного навантаження та високої відповідальності.

У старшій групі (46 – 60 років) 6 осіб мають оптимальний мотиваційний комплекс, 22 - неоптимальний. Такий результат свідчить, що навіть досвідчені фахівці із тривалим стажем роботи часто мають мотиваційні труднощі, що можуть проявлятися у зниженні професійної активності, емоційного інтересу та задоволення від роботи.

Отже, результати дослідження показують, що більшість психологів та соціальних працівників має неоптимальний мотиваційний комплекс, особливо у середній та старшій вікових групах. Це підкреслює важливість впровадження заходів щодо підтримки професійної мотивації, розвитку внутрішньої зацікавленості, формування усвідомлених цілей та стратегій саморозвитку, що здатні запобігати емоційному вигоранню та підвищувати ефективність професійної діяльності.

Також було цікаво визначити, який із трьох типів мотивації домінує в кожній віковій групі та порівняти, наскільки його показники відрізняються від інших типів мотивації. Такий аналіз дозволяє зробити висновки щодо причин формування неоптимального мотиваційного комплексу, характерного для більшості працівників сфери «людина-людина». Для порівняння значень усіх трьох типів мотивації були побудовані три графіки, для кожної із вікових груп. На рисунку 2.3 представлено взаємозв'язок значень типів мотивації у молодшій віковій групі.

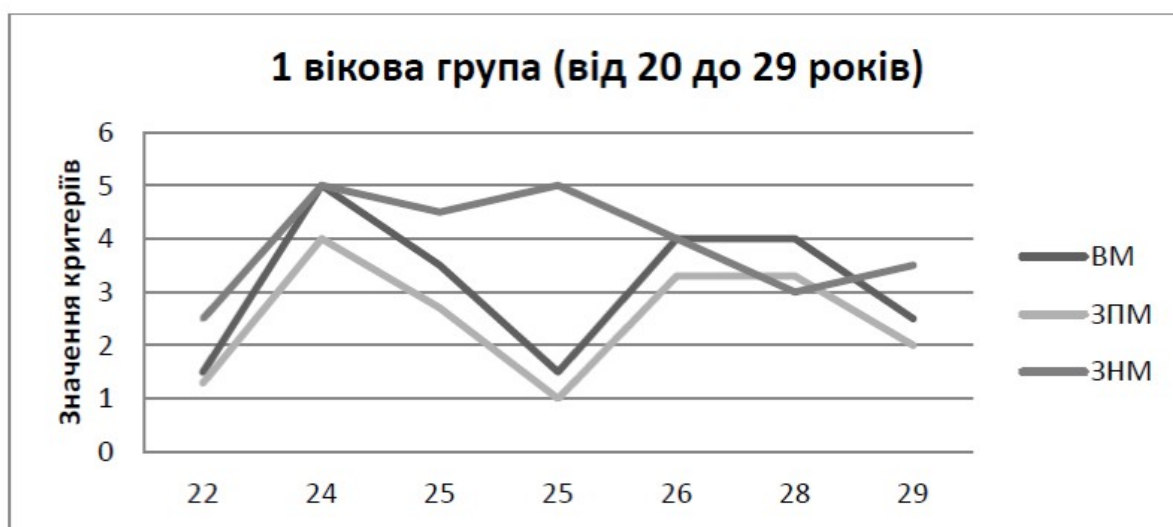


Рис. 2.3. Взаємозв'язок типів мотивації у віковій групі (від 20 до 29)

Як бачимо (рис. 2.3), у молодшій віковій групі - 1 зовнішня негативна мотивація за своїми показниками переважає інші типи мотивації майже у всіх фахівців.

Лише у двох випадках внутрішня мотивація досягла рівня зовнішньої негативної (точки 2 та 5 на графіку).

У віковій групі -2 спостерігаємо дещо іншу картину: зовнішня негативна мотивація є також вищою за інші типи, проте висока внутрішня мотивація зустрічається частіше і в трьох випадках (точки 2, 10 та 15 на графіку) зрівнялася з зовнішньою негативною. Щодо зовнішньої позитивної мотивації, її показники, як і у віковій групі -1, здебільшого нижчі. Тільки в одному випадку (точка 3) її значення перевищує показники обох інших типів мотивації; у 2 випадках (точки 6 та 8) зовнішня позитивна мотивація перевищує внутрішню; у 5 випадках (точки 2, 6, 9, 10, 18) її показники наближаються до інших типів мотивації. У інших випадках (12), зовнішня позитивна мотивація є значно нижчою.

На рисунку 2.4 представлено взаємозв'язок типів мотивації у віковій групі - 2.

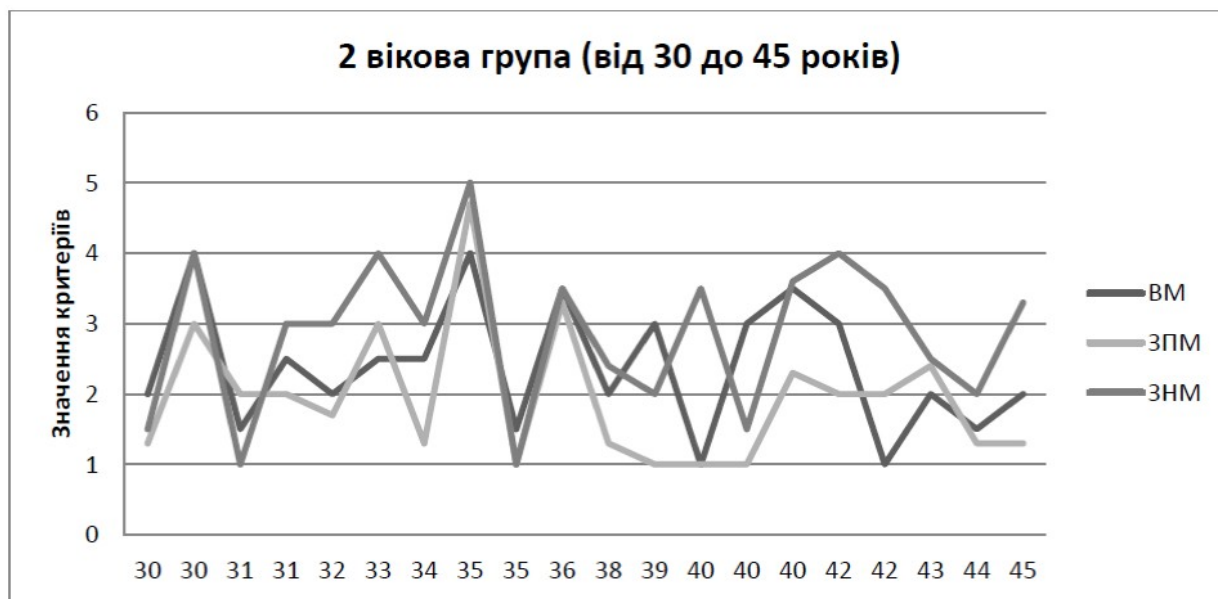


Рис. 2.4. Взаємозв'язок типів мотивації у віковій групі (від 30-до 45 років)

У віковій групі - 3 спостерігається ситуація, яка за своїми характеристиками дещо подібна до групи -2. Зовнішня негативна мотивація має найвищі показники майже в усіх опитаних. Тільки в одному випадку (точка 14) її значення виявилось нижчим за показники як внутрішньої, так і зовнішньої позитивної мотивації. Внутрішня мотивація переважає над іншими типами у 2 випадках (точки 11 і 14). Зовнішня позитивна мотивація має найвищі значення тільки в 1 випадку (точка 7). У решті випадків розподіл показників типів мотивації майже аналогічний віковій групі - 2. На рисунку 2.5 представлено взаємозв'язок типів мотивації у віковій групі -3.

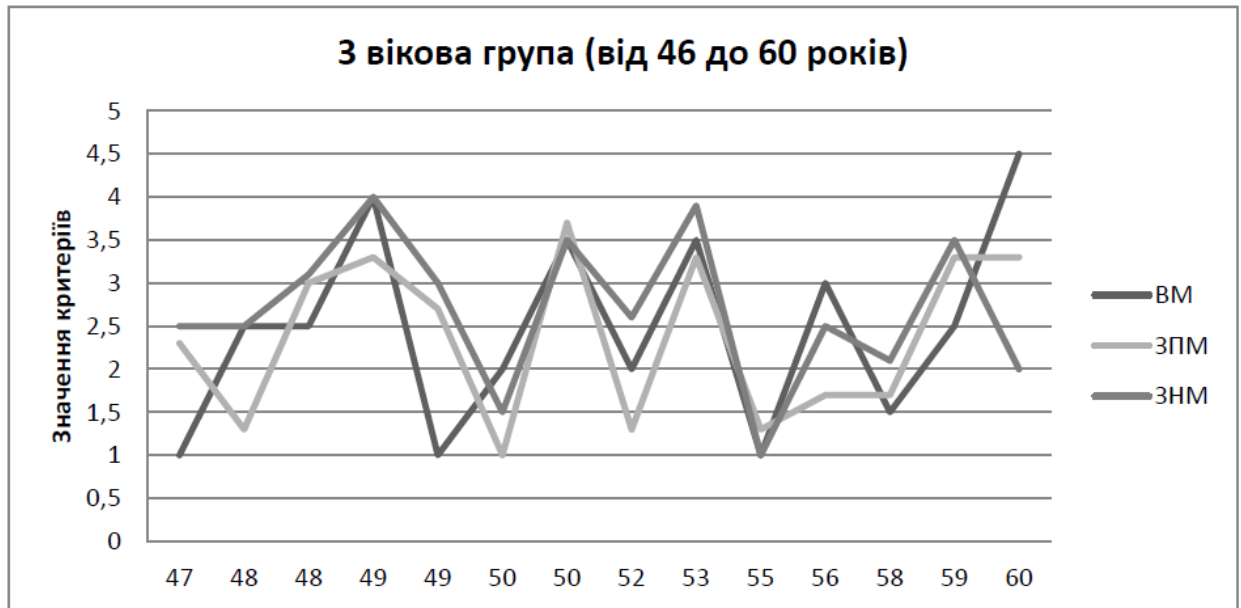


Рис. 2.5. Взаємозв'язок типів мотивації у віковій групі (від 40 до 60 років)

Аналізуючи результати усіх трьох вікових груп, можемо виокремити наступне: по-перше, зовнішня негативна мотивація відіграє найзначнішу роль у мотиваційному комплексі психологів та соціальних працівників; по-друге, зовнішня позитивна мотивація займає у них найменше значення; внутрішня мотивація перебуває на проміжному рівні між цими двома типами.

Третьою методикою, застосованою у даному дослідженні, є методика ЕІ Н. Холла, підсумкові результати якої (щодо загального рівня ЕІ) наведено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Розподіл респондентів (соціальних працівників та психологів) за рівнем ЕІ (методика ЕІ Н. Холла)

Вікова група	Загальний рівень ЕІ		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	6	8	0
2 група (від 30 до 45)	16	12	8
3 група (від 46 до 60)	14	10	6
Загалом	36	30	14

Таблиця 2.8 демонструє розподіл соціальних працівників та психологів за загальним рівнем ЕІ у вікових групах. Загальна картина свідчить, що переважна більшість респондентів має низький або середній рівень ЕІ, тоді як високий рівень зустрічається значно рідше.

У першій віковій групі (20 – 29 років) серед 14 респондентів переважає середній рівень ЕІ - 8 осіб, низький рівень ЕІ спостерігається у 6 респондентів, високий рівень відсутній. Отже, молоді фахівці (психологи та соціальні працівники) потребують розвитку навичок емоційного усвідомлення та регуляції, що може обмежувати їхню здатність ефективно взаємодіяти із клієнтами та колегами.

У другій віковій групі (30–45 років) зростає чисельність респондентів із високим рівнем емоційного інтелекту - 8 осіб, середній рівень - 12 осіб, а низький - 16. Хоча частка високого рівня залишається меншою порівняно із сумою низьких та середніх показників, спостерігається позитивна тенденція: середня вікова група демонструє підвищення емоційних компетенцій, що можна пояснити накопиченням професійного досвіду та набуттям навичок саморегуляції.

У третій віковій групі (46–60 років) низький рівень ЕІ зафіксовано у 14 осіб, середній - у 10, а високий - у 6 респондентів. Це свідчить про те, що старші фахівці мають більш сформовані емоційні навички порівняно із молодими колегами, проте високий рівень ЕІ залишається менш поширеним.

Загалом серед усіх респондентів (N = 80) низький рівень ЕІ мають 36 осіб, середній - 30, високий - лише 14. Така структура показує, що для більшості фахівців характерний недостатній рівень емоційної компетентності, що може суттєво вплинути на ефективність професійної діяльності й здатність протистояти емоційним навантаженням і стресу.

Отже, можемо підсумувати, що молоді фахівці мають переважно низький чи середній рівень ЕІ, що вимагає цілеспрямованого розвитку навичок емоційного сприйняття та регуляції. Фахівці середньої вікової групи

демонструють позитивну динаміку розвитку емоційних компетенцій, зокрема зростання високого рівня ЕІ завдяки професійному досвіду. Старші фахівці мають стабільніший емоційний рівень, однак високий рівень ЕІ все ще є менш поширеним, що підкреслює потребу у постійному розвитку емоційної грамотності протягом професійної діяльності. Як показали результати тестування, у більшості фахівців загалом рівень ЕІ перебуває на низькому чи середньому рівні. Високий рівень ЕІ спостерігається лише у окремих респондентів другої та третьої вікових груп.

Як і у попередніх методиках, було проведено порівняння значень окремих шкал, що визначають рівень емоційного інтелекту, з метою з'ясувати, які його компоненти найвиразніше проявляються у респондентів усіх вікових груп. Для наочності були побудовані три відповідні графіки. На рисунку 2.6 відображено взаємозв'язок рівнів складових ЕІ у першій віковій групі.

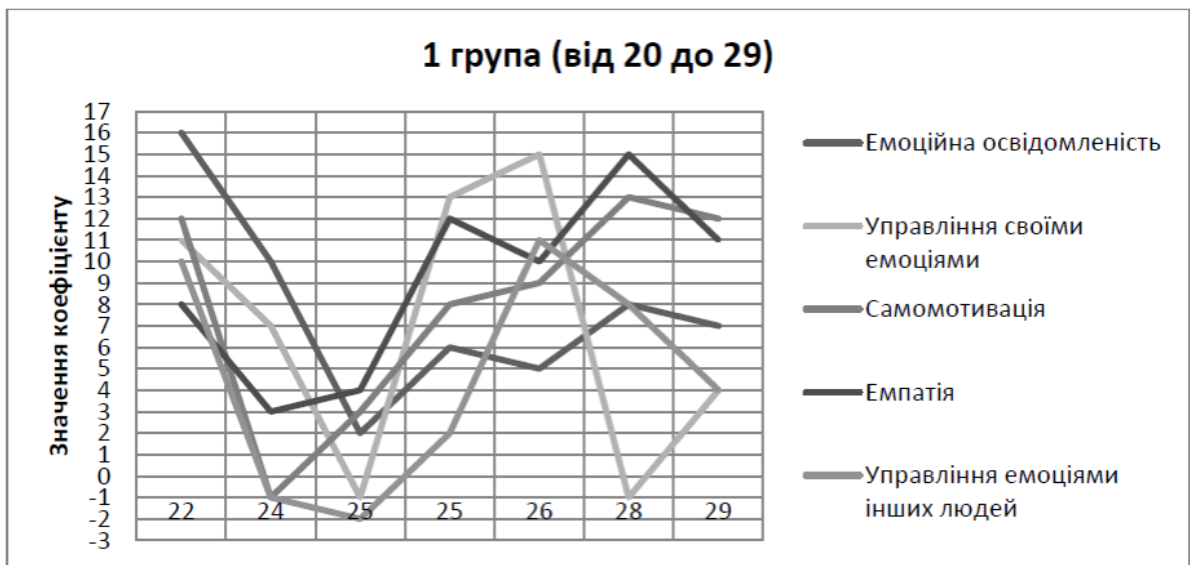


Рис. 2.6 Взаємозв'язок показників рівнів складових ЕІ у віковій групі (від 20 до 29 років)

Як видно на рисунку 2.6, у респондентів першої вікової групи високий рівень мають лише три аспекти ЕІ («Емоційна обізнаність», «Емпатія» «Управління своїми емоціями»), кожен із яких спостерігається у 6 осіб. У решти опитаних усі показники переважно перебувають на середньому чи низькому рівні. Далі розглянемо показники другої вікової групи (див. рис. 2.7).

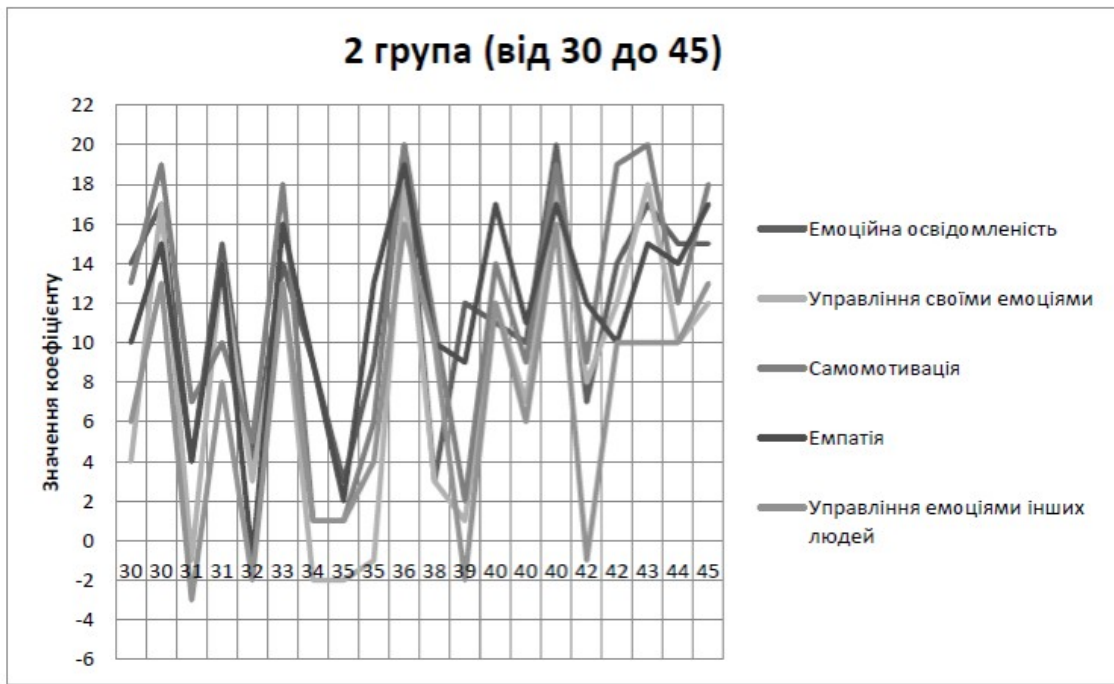


Рис. 2.7 Взаємозв'язок значень рівнів складових ЕІ у віковій групі (від 30 до 45)

У цій групі спостерігається інша тенденція: усі 5 складових ЕІ демонструють високий рівень, причому у деяких фахівців вони проявляються одночасно на високому рівні. Одночасно більшість інших фахівців мають показники, які знаходяться приблизно на середньому рівні. 12 осіб продемонстрували низький рівень згідно усіх критеріїв. На графіку можемо простежити, що усі складові ЕІ у респондентів перебувають на однакових чи досить близьких рівнях. На рис. 2.7 представлено взаємозв'язок показників рівнів складових ЕІ у другій віковій групі.

У віковій групі - 3, згідно із представленим графіком, ситуація подібна до другої – усі попередні тенденції залишаються актуальними. Серед респондентів є ті, у кого високий рівень спостерігається за всіма критеріями, а також ті, у кого показники низькі за всіма складовими. Водночас також трапляються й випадки, коли один критерій демонструє високий рівень, а інші – низький (точки 48 і 55). На рисунку 2.8 бачимо взаємозв'язок показників рівнів складових ЕІ у третій віковій групі.

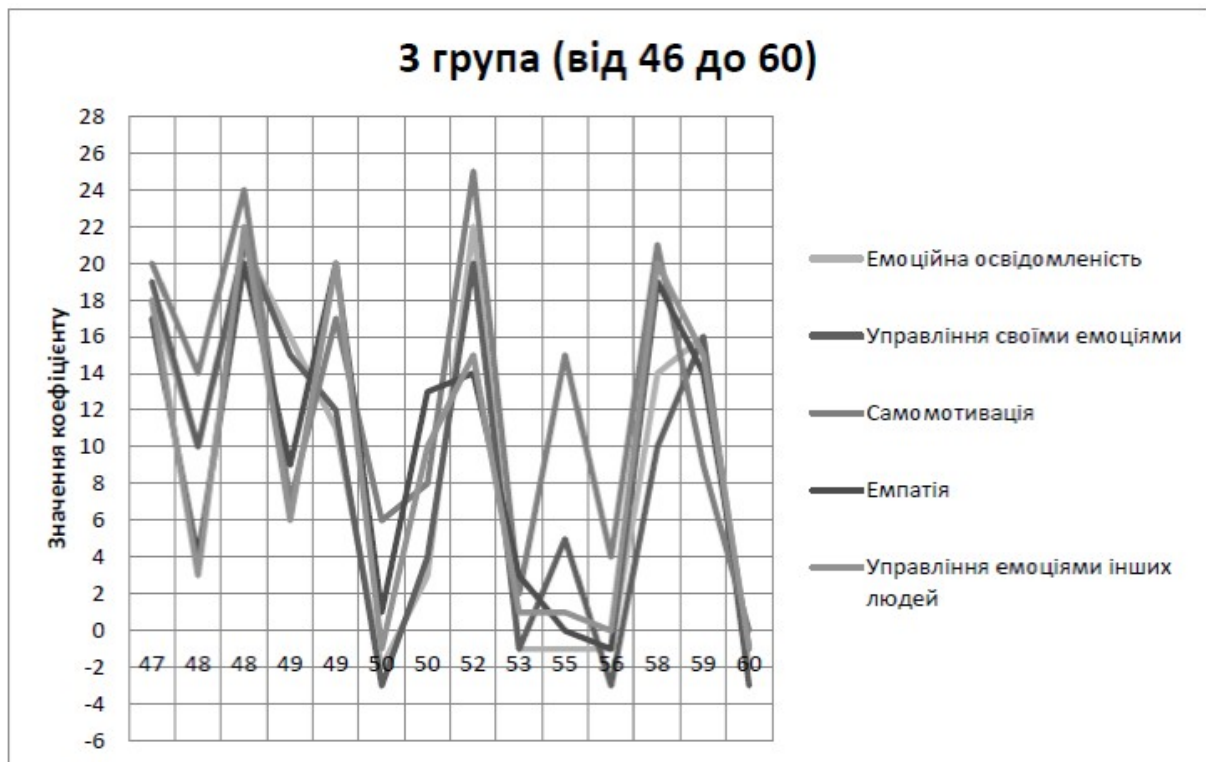


Рис. 2.8 Взаємозв'язок показників рівнів складових ЕІ у віковій групі (від 46 до 60)

Таким чином, можна констатувати, що у психологів та соціальних працівників у більшості випадків рівень ЕІ перебуває на середньому чи нижче середнього рівні. Слід також зазначити, що найвищі показники ЕІ спостерігалися здебільшого серед психологів. Це можна пояснити тим, що очевидно вони зазвичай проходять додаткові навчання, тренінги на різноманітних курсах, опановують також обрані напрями прикладної психології й активно займаються власним саморозвитком.

Останньою методикою, застосованою у нашому дослідженні, є методика «Самооцінка психічних станів», яка складається з чотирьох шкал: «Тривожність», «Фрустрація», «Агресивність», «Ригідність».

Результати дослідження за цією методикою подані в таблицях: 2.9.; 210; 2.11; 2.12.

Розподіл респондентів (психологів та соціальних працівників) за рівнем тривожності (методика «Самооцінка психічних станів»)

Вікова група (років)	Рівень тривожності		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	2	6	6
2 група (від 30 до 45)	2	8	28
3 група (від 46 до 60)	0	4	24
Загалом	4	18	58

Як видно з табл. 2.9, у більшості опитаних фахівців незалежно від вікової групи спостерігається високий рівень тривожності, причому особливо виражений він у представників третьої вікової групи.

Проведене дослідження рівня тривожності серед психологів та соціальних працівників виявило суттєві відмінності залежно від вікової групи респондентів. Загальна кількість опитаних демонструє переважання високого рівня тривожності: із 80 респондентів 58 осіб (72,5%) мають високий рівень тривожності, й 18 осіб (22,5%) - середній, і лише 4 особи (5%) характеризуються низьким рівнем тривожності. Отже, що переважна більшість фахівців у сфері психології та соціальної роботи перебувають у стані психоемоційного напруження, що також може відображати специфіку професійної діяльності, пов'язаної із високою відповідальністю та постійним контактом із проблемами інших людей, особливо враховуючи умови воєнного стану.

Аналіз розподілу тривожності за віковими групами показує цікаві тенденції. У молодшій віковій групі (20–29 років) серед 14 респондентів рівномірно представлені середній та високий рівні тривожності (по 6 осіб), при цьому низький рівень зустрічається у 2 опитаних. На початковому етапі кар'єри психологів і соціальних працівників тривожність проявляється в різній

мірі, можливо, через адаптаційні труднощі та недосвідченість у вирішенні складних міжособистісних та соціальних ситуацій.

У середній віковій групі (30–45 років) із 38 респондентів більшість (28 осіб, 73,7%) демонструє високий рівень тривожності, 8 осіб (21%) – середній і лише 2 особи (5,3%) мають низький рівень, що вказує на зростання психоемоційного навантаження в активний період професійної кар’єри, що може бути пов’язано із збільшенням відповідальності, управлінських обов’язків та обсягом складної роботи з клієнтами.

У старшій віковій групі (46–60 років) із 28 респондентів спостерігається значна концентрація високого рівня тривожності - 24 фахівці (85,7%), середній рівень мають 4 особи (14,3%), а низький рівень відсутній зовсім. Така тенденція може відображати накопичення професійного стресу протягом тривалого часу та можливий вплив фізіологічних і психологічних факторів, пов’язаних зі старінням, що підвищує чутливість до стресових ситуацій.

Отже, результати дослідження демонструють чітку закономірність: із віком і тривалістю професійної діяльності фахівців зростає частка респондентів із високим рівнем тривожності, тоді як низький рівень тривожності практично відсутній у середній та старшій вікових групах. Це засвідчує потребу у систематичному психокорекційному супроводі, програмі психологічної підтримки та розвитку стресостійкості для психологів та соціальних працівників, зокрема у середньому та старшому віковому сегменті.

Таблиця 2.10

Розподіл респондентів (психологів та соціальних працівників) за рівнем фрустрації (методика «Самооцінка психічних станів»)

Вікова група (років)	Рівень фрустрації		
	Низький	Середній	Високий
1 група(від 20 до 29)	4	6	4
2 група(від 30 до 45)	8	14	16

3 група(від 46 до 60)	4	2	22
Загалом	16	22	42

Дослідження рівня фрустрації серед психологів та соціальних працівників показало, що серед усіх 80 респондентів високий рівень фрустрації спостерігається у 42 осіб (52,5%), середній рівень - у 22 осіб (27,5%), і 16 осіб (20%) характеризуються низьким рівнем. Тобто, значна частина фахівців перебуває у стані помірного або високого психологічного напруження, що може бути зумовлене специфікою професійної діяльності, яка передбачає вирішення складних соціальних та міжособистісних проблем, високий рівень відповідальності та часто обмежені ресурси для ефективного вирішення конфліктних ситуацій.

Аналіз за віковими групами показує різні закономірності. У молодшій групі (20–29 років) із 14 фахівців низький рівень фрустрації мають 4 особи (28,6%), середній - 6 осіб (42,8%), високий - 4 особи (28,6%). Тобто, на початковому етапі професійної діяльності психологи та соціальні працівники переживають фрустраційні стани у різній мірі, що пов'язано ймовірно як із процесом адаптації до професійних вимог, так і з недостатнім досвідом управління стресом та конфліктами.

У середній віковій групі (30–45 років) із 38 респондентів високий рівень фрустрації мають 16 осіб (42,1%), середній - 14 осіб (36,8%), а низький рівень - 8 осіб (21,1%). Це свідчить про наростання психоемоційного навантаження в активний період професійної кар'єри, коли збільшується обсяг роботи, відповідальність та інтенсивність міжособистісних взаємодій.

У старшій віковій групі (46–60 років) із 28 респондентів спостерігається виразне домінування високого рівня фрустрації - 22 особи (78,6%), середній рівень - 2 осіб (7,1%), низький - 4 (14,3%). Така концентрація високого рівня фрустрації у старшій віковій групі може відображати накопичений професійний стрес, можливі фізіологічні та психоемоційні зміни, а також

зростаючу чутливість до професійних та соціальних обмежень, що значно підвищує рівень внутрішнього дискомфорту та фрустраційних переживань.

У цілому, результати дослідження демонструють закономірність: із віком та досвідом роботи фахівців зростає частка респондентів із високим рівнем фрустрації, тоді як низький рівень зберігається переважно у молодших вікових групах. Це підкреслює важливість впровадження системи психологічної підтримки, тренінгів стресостійкості та методів саморегуляції для зменшення рівня фрустрації, особливо серед досвідчених спеціалістів соціальної сфери.

Таблиця 2.11

Розподіл респондентів (психологів та соціальних працівників) за рівнем агресивності (методика «Самооцінка психічних станів»)

Вікова група (років)	Рівень агресивності		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	4	10	0
2 група (від 30 до 45)	6	12	20
3 група (від 46 до 60)	0	4	22
Загалом	10	26	44

Дослідження рівня агресивності серед психологів та соціальних працівників за методикою Г. Айзенка «Самооцінка психічних станів» продемонструвало, що серед усіх 80 респондентів високий рівень агресивності виявлено у 44 фахівців (55%), середній - 26 (32,5%), а низький - у 10 (12,5%). Як бачимо, більшість фахівців схильна до підвищеної агресивності, що може бути переважно проявом емоційного напруження, професійного стресу та накопиченої фрустрації, характерної для роботи в соціальній сфері, яка передбачає контакт із проблемними та конфліктними ситуаціями.

Аналіз за віковими групами показує чіткі тенденції. У молодшій групі (20–29 років) із 14 фахівців низький рівень агресивності притаманний 4 особам

(28,6%), середній - 10 (71,4%), високий рівень агресивності відсутній. Молоді фахівці зазвичай контролюють прояви агресії навіть у стресових умовах і лише у значної частини спостерігається середній рівень, що може бути пов'язано ймовірно із процесом професійної адаптації та набуттям практичного досвіду.

У середній віковій групі (30–45 років) із 38 респондентів високий рівень агресивності мають 20 осіб (52,6%), середній - 12 осіб (31,6%), низький - 6 осіб (15,8%). Результати вказують на наростання проявів агресії у період активної професійної діяльності, коли збільшуються обсяг роботи, відповідальність і частота конфліктних взаємодій.

У старшій віковій групі (46–60 років) із 26 респондентів високий рівень агресивності спостерігається у 22 осіб (84,6%), середній - у 4 осіб (15,4%), низький рівень відсутній. Така концентрація високого рівня агресивності серед старших фахівців може бути пов'язана з накопиченим професійним стресом, тривожністю та фрустраційними станами, а також зі зниженням ресурсів психологічної саморегуляції у поєднанні з віковими особливостями.

Отже, результати дослідження демонструють чітку тенденцію: із віком та тривалістю професійної діяльності зростає частка респондентів із високим рівнем агресивності, тоді як низький рівень зберігається переважно у молодших спеціалістів. Ця закономірність підкреслює необхідність системного підходу до психологічної підтримки, розвитку стресостійкості та навичок емоційної саморегуляції для психологів та соціальних працівників, особливо у середній та старшій вікових групах.

Таблиця 2.12

Розподіл респондентів (психологів та соціальних працівників) за рівнем ригідності (методика «Самооцінка психічних станів»)

Вікова група (років)	Рівень ригідності		
	Низький	Середній	Високий
1 група (від 20 до 29)	2	4	8
2 група (від 30 до 45)	8	14	16

3 група (від 46 до 60)	4	12	12
Загалом	14	30	36

Дослідження рівня ригідності серед психологів та соціальних працівників виявило, що із загальної кількості 80 респондентів високий рівень ригідності спостерігається у 36 осіб (45%), середній рівень у 30 осіб (37,5%), а низький - у 14 осіб (17,5%). Отже, майже половина фахівців демонструє виражену схильність до ригідного мислення та поведінки, що може проявлятися у труднощах адаптації до нових умов, меншій гнучкості у вирішенні проблем та схильності до стереотипних підходів у професійній діяльності.

Аналіз розподілу за віковими групами показує наступні тенденції. У молодшій групі (20–29 років) із 14 респондентів високий рівень ригідності мають 8 осіб (57,1%), середній - 4 (28,6%), низький рівень - 2 (14,3%). Це засвідчує те, що навіть на початку професійної кар'єри значна частина молодих фахівців демонструє ригідні установки, що може бути пов'язано із недостатнім досвідом і ще не сформованою здатністю до гнучкої поведінки у професійних ситуаціях.

У середній віковій групі (30–45 років) із 38 респондентів високий рівень ригідності спостерігається у 16 осіб (42,1%), середній у 14 (36,8%), низький у 8 (21,1%). Така структура свідчить про тенденцію до стабілізації поведінкових установок, коли більшість фахівців демонструє помірну або високоригідну поведінку, що може впливати на адаптацію до змін у професійній діяльності та міжособистісній взаємодії.

У старшій віковій групі (46–60 років) із 28 респондентів високий рівень ригідності мають 12 осіб (42,9%), середній - 12 (42,9%), низький - 4 (14,3%). Тобто, у старшій віковій групі зберігається стабільний рівень ригідності, при якому значна частина фахівців демонструє як високі, так і помірні ригідні установки. Така тенденція може бути пов'язана із професійним досвідом,

сформованими стереотипами та меншою готовністю до швидких змін у робочих процесах та підходах до клієнтів.

Загалом, результати дослідження свідчать, що ригідність у психологів та соціальних працівників є помірно вираженою рисою, причому її високий рівень спостерігається як серед молодших, так і серед старших фахівців, що вказує на стабільність цієї особистісної характеристики протягом професійної кар'єри. Це підкреслює важливість розвитку гнучкості мислення та поведінки, навичок адаптації до нових умов і професійного навчання для підвищення ефективності діяльності та міжособистісних взаємодій у соціальній сфері.

Далі розглянемо результати кореляційного аналізу (за Спірменом), який дозволив виявити наявність системи статистично значущих кореляційних зв'язків між показниками емоційного вигорання, мотивації професійної діяльності, емоційного інтелекту та психічних станів у вибірці психологів і соціальних працівників різних вікових груп.

Зокрема, було виявлено позитивний кореляційний зв'язок між показниками емоційного виснаження та: та деперсоналізації ($r_s = 0,61$; $p \leq 0,01$); рівня тривожності ($r_s = 0,48$; $p \leq 0,01$), фрустрації ($r_s = 0,49$; $p \leq 0,01$) та агресивності ($r_s = 0,40$; $p \leq 0,01$), (див. Додаток А).

Показниками деперсоналізації та: рівня тривожності ($r_s = 0,46$; $p \leq 0,01$), фрустрації ($r_s = 0,45$; $p \leq 0,01$) та агресивності ($r_s = 0,42$; $p \leq 0,01$) (див. Додаток А).

Це узгоджується з уявленням про те, що зростання психоемоційної напруги й нестабільних станів супроводжується формуванням симптомів професійної деформації. Дещо слабша кореляція зафіксована між показником редукції професійних досягнень і низькою самооцінкою психічної стійкості ($r_s = 0,36$; $p \leq 0,05$), що ймовірно відображає суб'єктивне переживання професійної неефективності психологів та соціальних працівників (див. Додаток А).

Виявлено негативну кореляцію між рівнем емоційного вигорання та мотиваційним комплексом ($r_s = -0,44$; $p < 0,01$), що свідчить про зниження професійної мотивації під впливом хронічного стресу.

Також зафіксовано негативні кореляції між інтегральним показником ЕІ та складовими вигорання, емоційним виснаженням ($r_s = -0,49$; $p \leq 0,01$) і деперсоналізацією ($r_s = -0,47$; $p \leq 0,01$); між шкалою «емоційна обізнаність» і тривожністю ($r_s = -0,42$; $p \leq 0,01$) та фрустрацією ($r_s = -0,36$; $p \leq 0,05$); а також, між шкалою «управління власними емоціями» та тривожністю ($r_s = -0,37$; $p \leq 0,05$) та фрустрацією ($r_s = -0,35$; $p \leq 0,05$), що свідчить про буферну роль ЕІ у запобіганні професійній деформації психологів та соціальних працівників (див. Додаток Б).

Виявлено негативну кореляцію емпатії з деперсоналізацією ($r_s = -0,34$; $p \leq 0,05$); а також слабку позитивну кореляцію із емоційним виснаженням ($r_s = 0,30$; $p \leq 0,05$), що відображає ризик емпатійного виснаження.

Крім того, встановлено позитивну кореляцію між ЕІ і оптимальністю мотиваційного комплексу ($r_s = 0,38$; $p < 0,05$), що підкреслює роль емоційної компетентності у формуванні стійкої мотивації до професійної діяльності (див. Додаток Б).

Встановлено також негативні кореляції між показниками внутрішньої мотивації і деперсоналізації ($r_s = -0,32$; $p \leq 0,05$), а також позитивний зв'язок із показником професійних досягнень ($r_s = 0,45$; $p \leq 0,01$).

Зовнішня негативна мотивація прямо корелює із усіма компонентами вигорання – емоційним виснаженням ($r_s = 0,42$; $p \leq 0,01$), деперсоналізацією ($r_s = 0,41$; $p \leq 0,01$), дещо слабше із показниками редукції професійних досягнень ($r_s = 0,31$; $p \leq 0,05$), а також з показниками тривожності ($r_s = 0,32$; $p \leq 0,05$); фрустрації ($r_s = 0,29$; $p \leq 0,05$) (див. Додаток В).

Зовнішня позитивна мотивація продемонструвала слабкі зв'язки із редукцією професійних досягнень ($r_s = -0,28$; $p \leq 0,05$).

Аналіз вікових груп дозволив виявити певну диференціацію кореляційної структури. У першій віковій групі (20–29 років) зв'язки між ЕІ і вигоранням є

менш вираженими ($r_s = 0,44$; $p \leq 0,01$), проте виявлена пряма кореляція між тривожністю та емоційним виснаженням ($r_s = 0,50$; $p \leq 0,01$), що відображає адаптаційні труднощі початкового етапу професійної діяльності. У цій групі внутрішня мотивація також продемонструвала зворотний зв'язок із деперсоналізацією ($r_s = -0,35$; $p \leq 0,05$), що свідчить про її компенсаторну функцію (див. Додаток Д).

У другій віковій групі (30-45 років) виявлена найбільш збалансована кореляційна структура: сильні негативні зв'язки між ЕІ та показниками вигорання ($r_s = -0,52$), а також позитивна кореляція між внутрішньою мотивацією та професійними досягненнями ($r_s = 0,46$; $p \leq 0,01$). Це засвідчує сформованість механізмів саморегуляції та професійної зрілості психологів й соціальних працівників (див. Додаток Д).

У третій віковій групі (46–60 років) зафіксовано посилення зв'язків між редукацією професійних досягнень і фрустрацією ($r_s = 0,47$; $p \leq 0,01$), між деперсоналізацією та зовнішньою негативною мотивацією ($r_s = 0,43$; $p \leq 0,01$), а також, між високим рівнем емпатії та високим рівнем емоційного виснаження ($r_s = 0,40$; $p \leq 0,01$) (див. Додаток Д).

Таким чином, проведений нами кореляційний аналіз дозволяє констатувати системний характер професійної деформації фахівців «людина-людина» як взаємопов'язаного комплексу емоційних, мотиваційних і особистісних характеристик. Найбільш значущими виявились зворотні зв'язки між емоційним інтелектом та вигоранням, а також прямі зв'язки між негативними психічними станами й симптомами професійної деформації, із віковою варіативністю інтенсивності цих взаємозв'язків.

Висновки до розділу 2

У результаті емпіричного дослідження особливостей проявів професійної деформації фахівців сфери «людина-людина» (психологів і соціальних працівників) було виявлено закономірності, що характеризують взаємозв'язки між емоційним вигоранням, мотиваційною сферою, емоційним

інтелектом (EI) та психічними станами. Вибірку склали 80 респондентів, поділених на три вікові групи (20–29, 30–39, 40–55 років), що дало змогу проаналізувати вікову специфіку професійного становлення та деформації.

Встановлено, що для більшості респондентів характерний високий рівень емоційного вигорання, найбільш виражений у віковій групі 30–39 років. Це свідчить про накопичення психоемоційного навантаження в процесі професійної діяльності та зростання ризиків зниження ефективності професійного функціонування. Аналіз мотиваційного комплексу показав переважання неоптимальної мотивації, особливо серед молодших фахівців (20–29 років), що може бути пов'язано з адаптаційними труднощами, підвищеною тривожністю та недостатньою сформованістю професійної ідентичності. У старших вікових групах простежується тенденція до зростання оптимальності мотивації, що відображає розвиток адаптаційних і компенсаторних механізмів із професійним досвідом.

Дослідження рівня емоційного інтелекту показало, що більшість респондентів мають середній або нижчий за середній рівень EI, що вказує на обмеженість ресурсів емоційної саморегуляції, емпатії та стресостійкості. Водночас соціальні працівники продемонстрували дещо вищі показники EI порівняно з психологами, що може бути зумовлено специфікою практично орієнтованої взаємодії з клієнтами.

Кореляційний аналіз підтвердив системний характер взаємозв'язків між досліджуваними показниками. Виявлено тісний позитивний зв'язок між емоційним виснаженням і деперсоналізацією, а також їхню пряму асоціацію з підвищенням тривожності, фрустрації та агресивності. Редукція професійних досягнень пов'язана зі зниженням суб'єктивної психічної стійкості та переживанням професійної неефективності. Зафіксовано негативний зв'язок між інтегральним показником вигорання та професійною мотивацією, що свідчить про деструктивний вплив хронічного стресу на мотиваційну сферу.

Встановлено захисну роль емоційного інтелекту: вищі показники EI асоціюються зі зниженням емоційного виснаження, деперсоналізації,

тривожності та фрустрації. Емпатія демонструє негативний зв'язок із деперсоналізацією, водночас її слабкий позитивний зв'язок з емоційним виснаженням вказує на ризик емпатійного перевантаження за умов надмірної емоційної залученості.

Аналіз мотиваційних чинників показав, що внутрішня мотивація виконує ресурсну й компенсаторну функцію, знижуючи рівень деперсоналізації та підтримуючи професійні досягнення. Натомість зовнішня негативна мотивація має стійкі позитивні зв'язки з усіма компонентами емоційного вигорання та негативними психічними станами, що підкреслює її деструктивний вплив на професійне благополуччя фахівців.

Віковий аналіз засвідчив, що на ранніх етапах професійного становлення домінують адаптаційні труднощі та тривожність, у середньому віці формується найбільш збалансована система саморегуляції, тоді як на пізніх етапах професійного шляху зростає ризик редукції професійних досягнень і хронізації емоційного виснаження.

Отже, результати дослідження підтверджують, що професійна деформація фахівців сфери «людина-людина» має системний характер і зумовлюється взаємодією емоційного вигорання, мотиваційної сфери, емоційного інтелекту та психічних станів.

ВИСНОВКИ

Відповідно до завдань дослідження окреслено висновки до роботи.

1. Проаналізувати наукові підходи до розуміння феномену професійної деформації особистості у соціономічних професіях.

Теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння феномену професійної деформації дозволив встановити, що у сучасній психології вона розглядається як складне, багатовимірне та динамічне утворення, яке формується у процесі тривалої професійної діяльності та охоплює ціннісно-смыслову, емоційно-вольову, когнітивну й поведінкову сфери особистості фахівця. Професійна деформація не зводиться до окремих негативних проявів, а виступає системною трансформацією особистісної структури під впливом професійного середовища.

У працях вітчизняних науковців професійна деформація трактується як результат взаємодії вимог професійної діяльності та адаптаційних механізмів особистості. При цьому наголошується, що у соціономічних професіях типу «людина-людина» деформаційні процеси мають специфічний характер, зумовлений постійною емоційною включеністю у проблеми інших людей, необхідністю регуляції власних переживань та дотримання професійних норм у ситуаціях підвищеного психологічного навантаження.

Аналіз феноменології професійної деформації засвідчив, що вона може мати латентний характер і тривалий час залишатися непомітною як для самого фахівця, так і для професійного оточення. Водночас поступове накопичення деформаційних змін призводить до зниження емпатійності, формування професійних стереотипів, емоційного виснаження, формалізації міжособистісної взаємодії та трансформації професійної ідентичності.

Таким чином, у межах першого завдання встановлено, що професійна деформація у соціономічних професіях є не випадковим або ізольованим явищем, а закономірним наслідком тривалого професійного функціонування в умовах підвищеного емоційного та морального навантаження. Її розуміння потребує системного підходу, що враховує не лише індивідуально-

психологічні зміни, а й соціально-рольовий та професійно-контекстуальний виміри діяльності фахівця.

2. Визначити соціально-психологічні чинники та детермінанти виникнення професійних деструкцій фахівців.

Аналіз наукових джерел засвідчив, що виникнення професійних деструкцій у фахівців соціономічної сфери детермінується складною системою взаємопов'язаних чинників, які охоплюють як зовнішні умови професійної діяльності, так і внутрішні індивідуально-психологічні особливості особистості. Професійна деформація формується не під впливом окремого чинника, а внаслідок їх кумулятивної дії, що поступово порушує психологічну рівновагу фахівця.

До провідних зовнішніх детермінант належать організаційні умови професійної діяльності, зокрема стиль управління, рівень формалізації та бюрократизації, дефіцит автономії й соціальної підтримки у професійному колективі. В умовах жорсткої регламентації та високої відповідальності зростає емоційне напруження, що створює передумови для розвитку професійного цинізму та деперсоналізації.

Суттєвий вплив на формування професійних деструкцій має також соціально-економічний контекст. Соціальна нестабільність, невизначеність професійних перспектив і зниження соціального захисту фахівців підривають мотиваційні основи діяльності та посилюють відчуття професійної фрустрації. Окрему роль відіграють рольові перевантаження та конфлікти професійних очікувань, що спричиняють хронічну психоемоційну напругу.

Поряд із зовнішніми чинниками визначальне значення мають внутрішні детермінанти, пов'язані з рівнем особистісної зрілості, сформованістю навичок саморегуляції, стресостійкості та рефлексії. Домінування зовнішньої мотивації, ригідність мислення, низький рівень емоційного інтелекту й неусвідомлене використання психологічних захисних механізмів підвищують вразливість фахівця до професійного стресу.

Особливе місце у структурі детермінант професійної деформації займає емоційне вигорання, яке виступає не лише симптомом, а й ключовим механізмом розвитку професійних деструкцій. Хронічне емоційне перенавантаження та дефіцит відновлювальних ресурсів призводять до виснаження емоційної енергії, деперсоналізації та зниження професійних досягнень, що ускладнює процес професійного відновлення та сприяє закріпленню деформаційних змін.

Отже, у межах другого завдання встановлено, що професійні деструкції фахівців соціономічної сфери формуються внаслідок взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників, де емоційне вигорання виконує інтегративну роль. Ігнорування цього взаємозв'язку у системі професійної підготовки та супроводу фахівців значно підвищує ризик розвитку стійких професійних деформацій.

3. Емпірично дослідити особливості проявів професійної деформації фахівців сфери «людина-людина».

У ході емпіричного дослідження встановлено, що професійна деформація фахівців сфери «людина-людина» має виражений багатовимірний характер і проявляється передусім через високий рівень емоційного вигорання, особливо у фахівців вікової групи 30–39 років. Отримані результати свідчать, що саме на цьому етапі професійного розвитку відбувається накопичення значного психоемоційного навантаження, яке негативно впливає на ефективність професійної діяльності, когнітивну стійкість до стресу та загальне психологічне благополуччя.

Виявлено, що значна частина респондентів характеризується неоптимальним мотиваційним комплексом. Найбільш виражені мотиваційні труднощі зафіксовано серед молодших фахівців, що зумовлено адаптаційними викликами початкового етапу професійної кар'єри, підвищеним рівнем тривожності та недостатньою сформованістю професійної ідентичності. Водночас у старших вікових групах простежується тенденція до часткового

підвищення оптимальності мотивації, що відображає розвиток професійної компетентності та адаптаційних механізмів.

Дослідження рівня емоційного інтелекту показало, що більшість фахівців має середній або нижчий за середній рівень EI, що обмежує можливості ефективної емоційної саморегуляції та управління стресом. Водночас соціальні працівники продемонстрували дещо вищі показники EI порівняно з психологами, що може бути пов'язано зі специфікою безпосередньої практичної взаємодії з клієнтами. Загалом емпіричні дані підтверджують, що професійна деформація у фахівців сфери «людина-людина» тісно пов'язана з емоційним вигоранням, недостатньо оптимальною мотивацією та обмеженими ресурсами емоційної саморегуляції.

4. Описати й узагальнити отримані результати дослідження.

Узагальнення результатів кореляційного аналізу дозволило виявити цілісну систему статистично значущих взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання, мотивації професійної діяльності, емоційного інтелекту та психічних станів. Встановлено, що емоційне виснаження та деперсоналізація є структурно взаємопов'язаними компонентами синдрому вигорання і супроводжуються зростанням тривожності, фрустрації та агресивності, що свідчить про дестабілізацію психоемоційного стану фахівців.

Виявлено, що зниження професійних досягнень асоціюється з переживанням професійної неефективності та зменшенням суб'єктивної психічної стійкості. Негативні кореляції між інтегральним показником емоційного вигорання та мотиваційним комплексом підтверджують деструктивний вплив хронічного стресу на професійну мотивацію. Водночас емоційний інтелект продемонстрував буферну, захисну функцію: його вищі показники пов'язані зі зниженням емоційного виснаження, деперсоналізації, тривожності та фрустрації.

Особливу роль у профілактиці професійної деформації відіграє внутрішня мотивація, яка знижує рівень деперсоналізації та підтримує професійні досягнення. Натомість зовнішня негативна мотивація має стійкий

зв'язок із усіма компонентами вигорання та негативними психічними станами, що підкреслює її деструктивний вплив на емоційне благополуччя фахівців. Аналіз вікової диференціації показав, що на різних етапах професійного становлення змінюється структура взаємозв'язків між досліджуваними показниками, що відображає динамічний характер професійної деформації.

Отже, отримані результати підтверджують системний характер професійної деформації фахівців сфери «людина-людина» та обґрунтовують необхідність упровадження комплексних програм профілактики, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту, внутрішньої мотивації, навичок саморегуляції, а також на забезпечення психологічної підтримки та регулярної супервізії у професійній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барановська Л. В., Барановська О. О. Професійна деформація особистості фахівця в системі «людина-людина». *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2019. Вип. 14. С. 15–22. URL: nbuv.gov.ua.
2. Безкровна О. В. Соціально-психологічні чинники професійної деформації працівників соціальної сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2021. Вип. 2. С. 102–108. URL: pj.kherson.ua.
3. Білова М. Е., Коваль Г. Ш., Дорошенко К. Ю. Психологічний феномен професійної деформації особистості: теоретичний аспект. *Габітус*. 2022. Вип. 41. С. 114–118. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_41_21.
4. Бохонкова Ю. А. Психологія професійної деформації особистості : навч. посіб. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2020. 184 с. URL: dspace.snu.edu.ua.
5. Вакулич Т. М. Теоретичний аналіз дослідження професійної деформації представників різних професій. *Habitus*. 2024. № 69. С. 180–185. URL: habitus.od.ua.
6. Варич М. І. Професійна деформація педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Психологічний часопис*. 2022. Т. 8. № 3. С. 45–54. URL: doi.org.
7. Винославська О. В. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Кондор, 2015. 248 с.
8. Гриньова О. М. Соціально-психологічні особливості професійної деформації особистості в умовах кризового стану суспільства. *Габітус*. 2023. Вип. 48. С. 132–137. URL: habitus.od.ua.
9. Данильченко Т. В. Професійна деформація особистості: причини та ознаки прояву. *Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 235–244. URL: dspace.lvduvs.edu.ua.

10. Данилюк І. В. Психологічні засади запобігання професійній деформації фахівців соціономічних професій. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. 7. Вип. 52. С. 88–97. URL: appspsychology.org.ua.
11. Завгородня О. В. Феноменологія професійної деформації фахівців допоміжних професій. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Т. 32. № 1. С. 56–62. URL: doi.org.
12. Зелінська Я. О. Психологічні детермінанти професійної деформації особистості лікаря. *Психологічний журнал*. 2022. № 5. С. 110–118. URL: ua.book-psychology.com.
13. Карамушка Л. М., Ткаченко О. В. Професійна деформація персоналу організацій: соціально-психологічний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2. С. 34–42. URL: orgpsy-ecoppsy.org.ua.
14. Кокурн О. М. Психологічне благополуччя та професійна деформація фахівців у складних умовах життєдіяльності. *Наукові записки НаУКМА. Психологія*. 2023. Т. 6. С. 25–33. URL: doi.org.
15. Корольчук М. С., Корольчук В. В. Психопрофілактика та корекція професійної деформації особистості : навч. посіб. Київ : КНТЕУ, 2020. 252 с. URL: knute.edu.ua.
16. Лазоренко Б. П. Соціально-психологічні механізми виникнення професійної деформації у державних службовців. *Вісник НАДУ при Президентіві України*. 2021. № 3. С. 145–152. URL: journal.academy.gov.ua.
17. Максименко С. Д. Професійна деформація фахівця як об'єкт психологічного дослідження. *Психологія і особистість*. 2020. № 1. С. 9–18. URL: doi.org.
18. Мельничук І. В. Специфіка професійної деформації фахівців соціономічної сфери в сучасних умовах. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2022. Вип. 18. С. 77–85. URL: sj.npu.edu.ua.

19. Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір. URL: (<https://www.scribd.com/document/726183693>)
20. Методика «Самооцінки психічних станів» Г. Айзенка. URL: <https://www.scribd.com/document/826482085/%>
21. Методика діагностики рівня емоційного вигорання «Професійне (емоційне) вигорання» К. Маслач та С. Джексон. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-7610.html>
22. Михайлишин Г. Й., Кондур О. С. Професійна деформація викладача вищої школи: причини та наслідки. *Освітні обрії*. 2021. № 1. С. 48–52.
23. Москальова А. С. Психологічні засади профілактики професійної деформації вчителя. *Психологія і суспільство*. 2017. № 3. С. 112–120.
24. Мудрик А. Б. Психологічний аналіз особливостей прояву професійних деформацій особистості на різних етапах її професіоналізації. *Проблеми сучасної психології*. 2024. URL: <http://journals.cusu.in.ua/index.php/psychology/article/view/464>.
25. Онищук К. Теоретична модель професійної деформації фахівців соціономічної сфери. *Честь і закон*. 2023. № 4. С. 89–95. URL: chiz.nangu.edu.ua.
26. Осадько О. Ю. Психологія професійної деформації керівника : монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 2019. 320 с. URL: lib.iitta.gov.ua.
27. Професійна деформація (від лат. *deformatio*) : метод. рекомендації. Київ : НАВС, 2021. URL: https://www.navs.edu.ua/files/naukova-diyalnist/naukovi-laborator/lab_polihras/metod_rekom_profdeform.pdf.
28. Пряхіна Н. О. Професійна деформація особистості психолога: теоретичний аспект. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2022. № 2. С. 190–201. URL: tppjournal.com.ua.

29. Психологічні особливості професійної деформації у соціономічних професіях : монографія / за ред. О. В. Лазаренко. Донецьк : ДонНУ, 2023. URL: <https://jmonographs.donnu.edu.ua/article/view/14216>.
30. Сидоренко О. П. Феномен професійної деформації в сучасній психологічній науці. *Збірник наукових праць ЖДТУ*. 2022. С. 14–21. URL: <https://learn.ztu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=228753>.
31. Терлецька Ю. М. Емоційне вигорання як складова професійної деформації фахівців допоміжних професій. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2020. Вип. 47. С. 312–330. URL: doi.org.
32. Тест «Емоційний інтелект» Н. Холла (https://www.eztests.xyz/tests/personality_eq/);
33. Тіунова О. В. Соціально-психологічні передумови виникнення професійної деформації юристів. *Юридична психологія*. 2021. № 1. С. 22–30. URL: nbuv.gov.ua.
34. Яковенко С. І. Професійна деформація працівників правоохоронних органів: теорія та практика запобігання : монографія. Львів : ЛВДУВС, 2023. 288 с. URL: dspace.lvduvs.edu.ua.
35. Makarova G. A. A Study of Professional Deformation and Psychological Defense of a Practitioner Psychologist's Personality. *ResearchGate*. 2025. URL: https://www.researchgate.net/publication/265416161_Category_Professional_Deformation_in_Psychology.
36. Mikhailova O. B. Professional deformation of teachers: from diagnostic strategies to prevention and correction technologies. *Life Span and Disability*. 2017. Vol. 20, No. 1. P. 27–43. URL: https://lifespjournal.oasi.en.it/client/abstract/ENG310_2.%20Mikhailova.pdf.
37. Professional competence of staff of state authorities : monograph / K. Shtanko et al. 2020. URL: repositsc.nuczu.edu.ua.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати кореляційного аналізу компонентів емоційного вигорання з психічними станами (за Спірменом)

Показники	Змінна	rs	p
Емоційне виснаження	Деперсоналізація	0,61	≤0,01
Емоційне виснаження	Тривожність	0,48	≤0,01
Емоційне виснаження	Фрустрація	0,49	≤0,01
Емоційне виснаження	Агресивність	0,40	≤0,01
Деперсоналізація	Тривожність	0,46	≤0,01
Деперсоналізація	Фрустрація	0,45	≤0,01
Деперсоналізація	Агресивність	0,42	≤0,01
Редукція професійних досягнень	Низька психічна стійкість	0,36	≤0,05

Примітка. rs – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена; $p \leq 0,05$ – статистично значущий зв'язок; $p \leq 0,01$ – високий рівень статистичної значущості.

Результати кореляційного аналізу ЕІ і емоційного вигорання (за Спірменом)

Показники	Змінна	rs	p
Інтегральний показник ЕІ	Емоційне виснаження	-0,49	≤0,01
Інтегральний показник ЕІ	Деперсоналізація	-0,47	≤0,01
Емоційна обізнаність	Тривожність	-0,42	≤0,01
Емоційна обізнаність	Фрустрація	-0,36	≤0,05
Управління власними емоціями	Тривожність	-0,37	≤0,05
Управління власними емоціями	Фрустрація	-0,35	≤0,05
Емпатія	Деперсоналізація	-0,34	≤0,05
Емпатія	Емоційне виснаження	0,30	≤0,05
Інтегральний показник ЕІ	Оптимальність мотиваційного комплексу	0,38	<0,05

Примітка. rs – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена; $p \leq 0,05$ – статистично значущий зв'язок; $p \leq 0,01$ – високий рівень статистичної значущості.

Результати кореляційного аналізу мотивації професійної діяльності та емоційного вигорання (за Спірменом)

Показники	Змінна	rs	p
Загальний рівень вигорання	Мотиваційний комплекс	-0,44	<0,01
Внутрішня мотивація	Деперсоналізація	-0,32	≤0,05
Внутрішня мотивація	Професійні досягнення	0,45	≤0,01
Зовнішня негативна мотивація	Емоційне виснаження	0,42	≤0,01
Зовнішня негативна мотивація	Деперсоналізація	0,41	≤0,01
Зовнішня негативна мотивація	Редукція досягнень	0,31	≤0,05
Зовнішня негативна мотивація	Тривожність	0,32	≤0,05
Зовнішня негативна мотивація	Фрустрація	0,29	≤0,05
Зовнішня позитивна мотивація	Редукція досягнень	-0,28	≤0,05

Примітка. rs – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена; $p \leq 0,05$ – статистично значущий зв'язок; $p \leq 0,01$ – високий рівень статистичної значущості.

**Результати кореляційного аналізу (за Спірменом) у вікових групах
1 група (20–29 років)**

Показники	Змінна	rs	p
Тривожність	Емоційне виснаження	0,50	≤0,01
Внутрішня мотивація	Деперсоналізація	-0,35	≤0,05
Емоційний інтелект	Вигорання (узагальнено)	0,44	≤0,01

2 група (30–45 років)

Показники	Змінна	rs	p
Емоційний інтелект	Показники вигорання	-0,52	≤0,01
Внутрішня мотивація	Професійні досягнення	0,46	≤0,01

3 група (46–60 років)

Показники	Змінна	rs	p
Редукція професійних досягнень	Фрустрація	0,47	≤0,01
Деперсоналізація	Зовнішня негативна мотивація	0,43	≤0,01
Емпатія	Емоційне виснаження	0,40	≤0,01

Примітка. rs – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена; $p \leq 0,05$ – статистично значущий зв'язок; $p \leq 0,01$ – високий рівень статистичної значущості.