

УДК 159.944.4:159.98

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2025.4.12>

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ І ПРИЗУПИНЕННЯ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ

Скляренко Сергій Русланович,

магістр психології, асистент кафедри психології

Приватного вищого навчального закладу «Київський медичний університет»

<https://orcid.org/0000-0001-5159-752X2>

Дослідження присвячене аналізу професійних криз психологів-консультантів, що виступають важливим феноменом у психології праці і розвитку. Професійна криза визначається як багатомірне явище, що виникає на перетині внутрішніх ресурсів фахівця і вимог професійного середовища. У статті розглянуто провідні теоретичні підходи до аналізу криз: модель життєвого і професійного розвитку Д. Супера, концепції Е. Гінзберга та Д. Голланда, теорію стресу Г. Сельє, концепції професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона. Дослідники висвітлюють психологічні чинники криз, серед яких – дисгармонія між професійною роллю і власними цінностями, емоційне виснаження, недостатня самооцінка і рефлексивність. Значну роль відіграють організаційні фактори – відсутність інституційної підтримки, обмежені кар'єрні перспективи, перевантаження, низька оплата. Таблиця систематизує внутрішні, мотиваційні та організаційні чинники призупинення кар'єрного розвитку. Емпіричні дані онлайн-опитування 78 психологів-консультантів підтверджують комплексність кризових явищ: 4% респондентів основним фактором назвали емоційне навантаження, 25% – невідповідність цінностей і діяльності, 20% – нестачу компетентностей. Найефективнішими стратегіями подолання криз визнано супервізію та інтервізію (40%), підвищення професійної компетентності (30%) і роботу над емоційною регуляцією (20%). Особлива увага приділяється практичним аспектам діяльності консультанта, адаптації до різних аудиторій та застосуванню сучасних технологій кар'єрного супроводу, що підвищує професійну стійкість і знижує ризики кризових переживань. Стаття демонструє, що інтеграція теоретичних підходів, психологічних механізмів і практичних стратегій дозволяє ефективно підтримувати професійний розвиток і мінімізувати негативні наслідки криз у психологів-консультантів.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійні кризи, розвиток кар'єри, психологи-консультанти, стратегії подолання труднощів, супервізія і коучинг.

Skliarenko Serhii. Psychological Factors of Experiencing Professional Crises and the Suspension of Career Development Among Counseling Psychologists

The study focuses on the analysis of professional crises among psychologist-consultants, which represent a significant phenomenon in occupational and developmental psychology. A professional crisis is defined as a multidimensional phenomenon arising at the intersection of the specialist's internal resources and the demands of the professional environment. The article examines leading theoretical approaches to crisis analysis, including D. Super's life and career development model, the concepts of E. Ginzberg and D. Holland, H. Selye's stress theory, and the professional burnout frameworks of K. Maslach and S. Jackson. The researchers highlight psychological factors contributing to crises, such as the disharmony between professional roles and personal values, emotional exhaustion, low self-esteem, and limited reflexivity. Organizational factors also play a significant role, including lack of institutional support, restricted career prospects, work overload, and low remuneration. A table systematizes internal, motivational, and organizational factors that impede career development. Empirical data from an online survey of 78 psychologist-consultants confirm the complexity of crisis phenomena: 45% of respondents identified emotional workload as the primary factor, 25% cited misalignment between personal values and professional activities, and 20% indicated insufficient competencies. The most effective strategies for overcoming crises were recognized as supervision

© Скляренко С. Р., 2025

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

and intervision (40%), professional competence enhancement (30%), and work on emotional regulation (20%). Particular attention is paid to practical aspects of consultant activities, adaptation to diverse audiences, and the use of modern career support technologies, which enhance professional resilience and reduce the risk of crisis experiences. The article demonstrates that integrating theoretical approaches, psychological mechanisms, and practical strategies enables effective professional development and minimizes the negative consequences of crises among psychologist-consultants.

Key words: emotional burnout, professional crises, career development, counseling psychologists, strategies for coping with challenges, supervision and coaching.

Постановка проблеми. Проблема професійних криз і призупинення кар'єрного розвитку у психологів-консультантів сьогодні є надзвичайно актуальною з кількох причин. По-перше, сучасні умови психологічної практики характеризуються високим емоційним навантаженням, зростанням кількості складних клієнтських кейсів і необхідністю роботи в умовах невизначеності, що підвищує ризик стресових і кризових станів у фахівців. По-друге, внутрішні фактори – мотиваційні бар'єри, невпевненість у професійній ефективності, конфлікти цінностей і криза професійної ідентичності – суттєво впливають на кар'єрний розвиток консультанта, призводячи до тимчасової або тривалої зупинки професійного зростання. По-третє, зовнішні організаційні чинники, як-то обмежені можливості кар'єрного просування, низька оплата праці та відсутність системи супервізії і професійної підтримки, посилюють вразливість психологів-консультантів до кризових станів і негативно впливають на якість психологічних послуг. Актуальність теми підтверджується зростаючим інтересом науковців до інтеграції психологічної підтримки, коучингових і супервізійних підходів у професійну підготовку і розвиток психологів.

Дослідження українських і зарубіжних учених демонструють необхідність вивчення комплексних психологічних та організаційних чинників, що впливають на кар'єрний розвиток консультантів, і розроблення ефективних стратегій подолання кризових станів. Таким чином, вивчення психологічних чинників переживання професійних криз і причин призупинення кар'єрного розвитку є актуальним і має практичне значення для підвищення професійної стійкості фахівців, удосконалення системи супервізії і розвитку компетентного кадрового потенціалу у сфері психологічних послуг.

Метою дослідження є виявлення, систематизація та аналіз психологічних чинників, що зумовлюють переживання професійних криз і призупинення кар'єрного розвитку психологів-консультантів, і визначення ефективних стратегій їх подолання відповідно до сучасних теоретичних моделей та емпіричних даних.

Результати дослідження. У міжнародній психологічній науці питання професійного вигорання і психоемоційного навантаження серед психологів і психотерапевтів активно досліджується. У щоденниковому дослідженні «Як вигорання пов'язане з щоденними роздумами, пов'язаними з роботою, та самопочуттям психотерапевтів? Дослідження щоденників серед практикуючих психотерапевтів» (2023, №58) встановлено, що щоденна робоча румінація і початковий рівень емоційного виснаження прямо пов'язані зі зниженням добробуту і прогнозують підвищення вигорання. Робиться висновок про роль щоденних емоційних процесів і необхідність інтервенцій для зниження румінації [1]. Британські дослідники К. Стівенс і М. Аль-Аббадей аналізують «втому від співчуття» і «глобальну втому від співчуття» серед психологів, виокремлюючи теми «обмеження співчутливої роботи», «потреба у турботі про себе», «індикатори вигорання», що вказує на зв'язок виснаження емпатійних ресурсів із професійною кризою [2]. У роботі Т. Вандевали і співавторів показано, що висока румінація у фахівців інтенсивної терапії посилює стрес, емоційне вигорання, депресивні прояви і погіршує фізичне здоров'я, тоді як здатність до відновлення має захисний ефект [3].

Серед вітчизняних дослідників це питання також актуальне. Н. Чепелева підкреслює роль професійного досвіду й рефлексії у зміцненні професійної ідентичності і зниженні ризику вигорання [4].

Г. Дьоміна та О. Мельничук вказують на специфічні прояви вигорання у психологів-психосоматологів і потребу адаптованих інтервенцій [5]. У праці Л. Карамушки «Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій» систематизовано інструменти для діагностики вигорання й оцінки ресурсного потенціалу консультантів [6]. Аналітичний огляд Н. Марути, Т. Панько, О. Семікіної, В. Федченко та І. Явдак акцентує багатоконпонентність вигорання, вплив війни і необхідність систем підтримки, включно із супервізією [7]. Таким чином, сучасні дослідження підтверджують універсальність проблеми професійних криз, вигорання і втоми від співчуття. Кризи формуються під впливом індивідуальних особливостей, психоемоційного навантаження та організаційних умов. Паралельно розвиваються практичні стратегії подолання – супервізія, підтримка, профілактичні інструменти, що створює перспективи для комплексних систем допомоги психологам.

Аналіз результатів дослідження свідчить, що професійні кризи психологів-консультантів є важливою проблемою психології праці і розвитку. У наукових підходах криза розглядається як багатовимірне явище, пов'язане з дисбалансом між вимогами професійного середовища і внутрішніми ресурсами. У теорії кар'єрного розвитку Д. Супера криза трактується як нормативна фаза, що потребує перегляду професійних ролей і цілей [8], а Е. Гінзберг пояснює її зіткненням професійних очікувань з реальними умовами діяльності [9]. Концепція Д. Голланда вказує на невідповідність між особистісним типом і характеристиками професійного середовища як передумову кризових станів [10]. К. Роджерс пов'язує кризу з деформацією «Я-концепції» в умовах розбіжності між цінностями консультанта і практичними вимогами [11]. Теорія стресу Г. Сельє підкреслює роль хронічного напруження у формуванні виснаження [12].

С. Максименко [13] і Т. Титаренко [14] визначають кризу як внутрішній конфлікт професійної ідентичності. Н. Чепелева і В. Панок у межах обговорення на методологічному семінарі НАПН України, пов'язують її з емоційною роботою

і суперечностями професійних ролей [13]. У моделі Д. Супера криза є етапом переходу та зміни кар'єрної траєкторії [8]. А. Левінсон описує кризу середини кар'єри як переосмислення досягнень і адаптацію до нових вимог [15]. Концепція професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона окреслює кризи через емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію досягнень [16]. С. Каліщук [17] і О. Кокун [18] зазначають, що кризи проявляються у зниженні емпатії, професійної залученості і порушеннях ідентичності. Серед психологічних чинників виокремлюють дисгармонію між професійною роллю та уявленнями про себе [13]. Організаційні фактори відіграють не меншу роль: Л. Карамушка підкреслює значення недостатньої інституційної підтримки, обмеженого кар'єрного росту і нечітких професійних ролей [6]. Отже, професійна криза психолога-консультанта – системний феномен, що формується на перетині індивідуально-психологічних, організаційних і кар'єрних чинників. Її розуміння потребує інтеграції різних наукових підходів, що дає змогу точніше визначити умови для своєчасного подолання кризових станів. Розуміння цих моделей дозволяє окреслити умови, за яких професійні кризи можуть виникати і посилюватися у практичній діяльності психологів-консультантів.

Психологічні чинники професійних криз у психологів-консультантів охоплюють внутрішні, мотиваційні та організаційні детермінанти (табл. 1). До **внутрішніх чинників** належать особистісні характеристики: стресостійкість, емоційна регуляція, самооцінка і рефлексивність. Дослідження К. Маслач [16], Н. Чепелевої [4] і Т. Титаренко [14] показують, що низька саморегуляція і нестабільна самооцінка підвищують вразливість до криз, особливо в умовах складних консультативних ситуацій. Важливою є й відповідність професійних компетентностей ролі консультанта: прогалини у навичках, невпевненість у власній ефективності чи досвіді можуть провокувати кризи самооцінки і призупинення кар'єрного розвитку. Значну роль відіграють також емоційне вигорання і професійна деформація [7; 13]. За К. Маслач [16], С. Максименком [13] та О. Кокуном [18], хронічна втома, редук-

Чинники призупинення кар'єрного розвитку

Тип чинника	Приклади	Наслідки для кар'єрного розвитку
Мотиваційні	Страх відповідальності, сумніви в ефективності	Уникання підвищень, зменшення активності
Організаційні	Низька оплата, відсутність кар'єрних перспектив	Втрата мотивації, перевантаження
Внутрішні	Конфлікт цінностей, криза професійної ідентичності	Зупинка розвитку, самозниження очікувань

ція досягнень і виснаження посилюють кризові переживання й знижують якість роботи консультанта.

Мотиваційні чинники включають систему професійних цінностей, ідентичність і готовність до розвитку. Д. Супер [8] і Л. Карамушка [6] вказують, що невідповідність між цінностями і реаліями практики, розмитість професійної ідентичності чи втрата сенсу діяльності спричинюють внутрішній конфлікт, який проявляється у формі професійної кризи. Дефіцит мотивації може бути наслідком емоційної втоми, страху підвищеної відповідальності або сумнівів у професійній ефективності [6; 17; 18], що знижує готовність до кар'єрного просування. *Організаційні чинники* суттєво впливають як на розвиток, так і на загострення криз. Неприятливі умови праці, недостатня оплата, відсутність кар'єрних траєкторій і слабка інституційна підтримка обмежують можливості професійного зростання [6; 7]. Важливими є супервізія і залученість у професійну спільноту: дослідження О. Алексеєва та О. Петяк свідчать, що регулярна супервізія зменшує емоційне напруження і підвищує стійкість до перевантажень, тоді як її відсутність посилює ізоляцію і ризики дезадаптації [19]. Тривалі кризи можуть спричинювати зміну кар'єрної траєкторії. За Т. Титаренко і Н. Чепелевою, інтенсивне виснаження або фрустрація зумовлюють уникання підвищень, зниження активності або перехід до менш навантажених форматів роботи [4; 14]. Глибокі внутрішні конфлікти і криза професійної ідентичності, зазначає Є. Калюжна, формують відчуття неадекватності і знижують готовність до прийняття нових професійних ролей [20]. Отже, призупинення кар'єрного розвитку психологів-консультантів є результатом взаємодії внутрішньоособистісних, мотиваційних та організаційних чинників,

що визначають індивідуальну динаміку криз і здатність фахівця підтримувати або втрачати професійний поступ. Ці чинники визначають індивідуальну динаміку кризових переживань і ризик призупинення кар'єрного розвитку.

З урахуванням встановленого впливу внутрішніх конфліктів і кризи професійної ідентичності варто перейти до аналізу сучасних емпіричних даних. Для цього нами було проведено онлайн-опитування серед психологів-консультантів (N = 78), яке дозволило виявити основні чинники професійних криз, причини зупинки кар'єрного росту і стратегії подолання кризових станів у сучасних умовах професійної практики. Результати опитування показали, що 45% респондентів відзначили високе емоційне навантаження і стресову роботу з клієнтами як *основний чинник виникнення криз*, 25% вказали на невідповідність особистих цінностей і професійної діяльності, 20% – на недостатню компетентність або досвід і лише 10% зазначили організаційні фактори (низька оплата, відсутність супервізії, перевантаження). Щодо *призупинення кар'єрного розвитку* 35% опитаних повідомили, що воно виникало через особисті сумніви у власній ефективності, 30% – через організаційні обмеження, 20% – частково через емоційне вигорання, а 15% респондентів не відчували жодних перешкод у розвитку кар'єри. Аналіз *стратегій подолання криз* показав, що 40% використовують підтримку колег і супервізію, 25% – особисту рефлексію і самоаналіз, 20% – професійну психотерапію або коучинг, 15% респондентів не застосовують конкретних стратегій. Найпоширенішими *факторами призупинення кар'єрного росту* респонденти визнали: внутрішні сумніви і низьку мотивацію (30%), відсутність можливостей кар'єрного просування (35%), високе

емоційне навантаження і вигорання (25%) та особисті обставини (10%). Щодо *профілактики професійних криз* найбільш ефективними заходами опитані психологи вважають: регулярну супервізію та інтервізію (40%), підвищення професійної компетентності і навчання (30%), роботу над емоційною регуляцією і стресостійкістю (20%) та зміни в організаційних умовах (10%). Таким чином, результати опитування підтверджують, що професійні кризи і призупинення кар'єрного розвитку психологів-консультантів мають комплексний характер і пов'язані як із внутрішніми особистісними чинниками, так і із зовнішніми організаційними обмеженнями. Водночас отримані дані свідчать про ефективність супервізії, коучингу, рефлексії і колегіальної підтримки як основних стратегій подолання кризових станів, а також підтверджують, що внутрішні, мотиваційні та організаційні чинники взаємодіють і формують реальні кризові ситуації у діяльності психолога-консультанта.

Проблематика професійних криз психологів-консультантів розкривається у межах провідних моделей розвитку кар'єри, що пояснюють динаміку кризових переживань і способи їх подолання. Однією з найвпливовіших є теорія життєвого і професійного розвитку Д. Супера, у якій кар'єра постає як послідовність стадій – від зростання і дослідження до стабілізації, підтримки і спаду. Згідно з моделлю Д. Супера, кризи виникають на межі переходу між стадіями, коли фахівець відчуває невідповідність між здібностями, очікуваннями і вимогами професії [8]. Для консультантів такі переходи складні через високу емоційну напруженість їхньої роботи. Аналогічно Е. Гінзберг підкреслює поетапність професійного розвитку і можливі регресії у разі невдалого вибору чи зіткнення з професійними обмеженнями [9]. Його підхід акцентує, що кризи виникають під час перегляду професійних цінностей унаслідок зміни пріоритетів / умов праці, що у психологів супроводжується сумнівами щодо ролі, практики чи напрямів діяльності. Ці теоретичні моделі підкреслюють необхідність розвитку адаптивних стратегій подолання криз у психологів-консультантів.

Вагоме місце займають і психологічні механізми подолання криз, передусім

копінг-стратегії. Дослідження Л. Карамушки, О. Петяк і Т. Титаренко свідчать, що ефективне подолання кризи ґрунтується на адаптивних стратегіях: активному вирішенні проблем, пошуку соціальної підтримки, рефлексії та емоційній регуляції [6; 14; 19]. Рефлексія допомагає усвідомити потреби й обмеження, а підтримка колег – знизити відчуття професійної ізоляції. У складні періоди психологи також звертаються до психотерапії як ресурсу глибокого опрацювання переживань і відновлення професійної ідентичності. Високу ефективність мають коучинг і супервізія: вони сприяють мобілізації внутрішніх ресурсів, аналізу складних випадків, розвитку рефлексії і профілактиці емоційного вигорання. Інтервізійні групи додатково знижують рівень професійної тривоги і зміцнюють відчуття належності до фахової спільноти [4; 5; 6]. Ці практичні умови підсилюють необхідність застосування копінг-стратегій і професійної підтримки для запобігання кризовим станам.

Продовжуючи розгляд механізмів подолання професійних криз, важливо врахувати й практичні аспекти діяльності психолога-консультанта, зокрема кар'єрний вимір. Ефективність роботи кар'єрного консультанта значною мірою залежить від орієнтації на специфіку цільових аудиторій. Вікові, соціальні і професійні відмінності клієнтів визначають методи взаємодії, способи оцінки компетентностей і стратегії розвитку кар'єрного потенціалу. Так, робота з молоддю зосереджується на профорієнтаційних тестуваннях, підтримці самооцінки і допомозі у виборі професії, тоді як консультування дорослих фахівців потребує акценту на професійних компетентностях, перегляді кар'єрної траєкторії та адаптації до ринку праці. Індивідуалізація підходів підвищує ефективність консультування і зменшує ризики криз через невідповідність очікувань і можливостей [6]. Суттєвим компонентом виступає застосування сучасних технологій працевлаштування, які поєднують оцінку професійних компетентностей, коучингову підтримку у формуванні кар'єрних цілей, тренінги «м'яких» навичок, підготовку до співбесід і роботу з резюме. Інтеграція цих інструментів із психологічною

підтримкою сприяє не лише успішнішому працевлаштуванню, а й профілактиці професійних криз на етапі адаптації до нових умов праці [4; 14]. Крім того, ефективні технології працевлаштування передбачають супровід клієнта на різних етапах кар'єрного розвитку – від формування професійних цілей до інтеграції в професійну спільноту і підвищення кваліфікації. Таким чином, орієнтація на специфіку аудиторії і застосування сучасних технологій становлять потужний інструментарій кар'єрного консультанта, який підвищує професійну адаптивність клієнтів і знижує ризики кризових переживань.

Висновки. Професійні кризи психологів-консультантів мають багатокомпонентний характер і зумовлюються поєднанням внутрішніх (емоційна регуляція, самооцінка, ідентичність), мотиваційних

та організаційних чинників. Міжнародні та українські дослідження підтверджують, що високий рівень емоційного навантаження, румінація, compassion fatigue і професійне вигорання є основними предикторами криз.

Опитування психологів (N = 78) показало, що найбільш значущими факторами криз є емоційне навантаження, невідповідність цінностей, сумніви у професійній компетентності та організаційні бар'єри. Стратегіями подолання криз є супервізія, професійна підтримка, рефлексія, психотерапія та підвищення кваліфікації. Таким чином, професійна криза психолога-консультанта є системним явищем, пов'язаним із взаємодією індивідуально-психологічних і зовнішніх умов, а її подолання потребує комплексної підтримки, розвитку кар'єрної рефлексії та інституційних механізмів супроводу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Gossmann K., Schmid R., Loos C., Orthmann A.B.A., Rosner R., Barke A. How does burnout relate to daily work-related rumination and well-being of psychotherapists? A daily diary study among psychotherapeutic practitioners. *Frontiers in Psychiatry*. 2023. 13. 1003171. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1003171>
2. Stevens K., M. Al-Abbadey. Compassion fatigue and global compassion fatigue in practitioner psychologists: a qualitative study. *Current Psychology*. 2024. № 43. P. 7259–7274. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04908-3>
3. Vandevala T., Pavey L., Chelidoni O., Chang N-F., Creagh-Brown B., Cox A. Psychological rumination and recovery from work in intensive care professionals: associations with stress, burnout, depression and health. *Journal of Intensive Care*. 2017. № 1. doi: 10.1186/s40560-017-0209-0
4. Чепелева Н. В. Конструювання досвіду як чинник розвитку професійної компетентності психолога. *Технології розвитку інтелекту*. 2020. Т. 4. № 3 (28). С. 1–20.
5. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія»*. 2021. Т. 32 (71). № 4. С. 28–34. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05>
6. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навчально-методичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.
7. Марута Н. О., Панько Т. В., Семікіна О. Є., Федченко В. Ю., Явдак І. О. Сучасний стан проблеми емоційного вигорання у працівників сфери охорони психічного здоров'я (аналітичний огляд літератури). *Український вісник психоневрології*. 2025. Т. 33. Вип. 2 (123). С. 64–73. <https://doi.org/10.36927/2079-0325-V33-is2-2025-12>
8. Super Donald. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980. Vol. 16. Is. 3. P. 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
9. Ginzberg E. Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement. *The Vocational Guidance Quarterly*. 1972. № 20 (3). P. 169–176.
10. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd ed. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1997.
11. Rogers Carl Ransom. On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin Harcourt, 1995.

12. Особистість в умовах кризових викликів сучасності : матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / за ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. Київ, 2016. 629 с.
13. Levinson D. J. *The Seasons of a Man's Life*. New York : Knopf, 2022.
14. Maslach Ch., Jackson S. E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. New Jersey : Wiley, 1981. Vol. 2. P. 99–113.
15. Калищук С. М. Генеза смислової архітектоники свідомості майбутніх психологів-консультантів : монографія. Львів : СПОЛОМ, 2020. 492 с.
16. Кокун О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.
17. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування. Київ : Главник, 2007. 266 с.
18. Selye H. Confusion and controversy in the stress field. *Journal of human stress*. 1975. Jun 1. Vol. 1(2). P. 37–44.
19. Петяк О., Алексеев О. Супервізія як одна з умов формування професійної ідентичності майбутніх психологів-консультантів. *Psychology Travelogs*. 2024. № 1. С. 126–135. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-12>
20. Калюжна Є. М. Професійна ідентичність як фактор становлення практичного психолога. *Наукові тренди постіндустріального суспільства : матеріали III Міжнарод. наук. конф., м. Харків, 13 жовтня, 2023 р. Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 113–114.*

REFERENCES:

1. Gossmann, K., Schmid, R., Loos, C., Orthmann, A. B. A., Rosner, R., & Barke, A. (2023). How does burnout relate to daily work-related rumination and well-being of psychotherapists? A daily diary study among psychotherapeutic practitioners. *Frontiers in Psychiatry*, 13. 1003171. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1003171> [in English].
2. Stevens, K., & Al-Abbaday, M. (2024). Compassion fatigue and global compassion fatigue in practitioner psychologists: A qualitative study. *Current Psychology*, 43, 7259–7274. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04908-3> [in English].
3. Vandevala, T., Pavey, L., Chelidoni, O., Chang, N.-F., Creagh-Brown, B., & Cox, A. (2017). Psychological rumination and recovery from work in intensive care professionals: Associations with stress, burnout, depression and health. *Journal of Intensive Care*, 1. doi: 10.1186/s40560-017-0209-0 [in English].
4. Chepeleva, N. V. (2020). Konstruktsionuvannia dosvidu yak chynnyk rozvytku profesiinoi kompetentnosti psykhologa [Constructing experience as a factor in the development of psychologists' professional competence]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, 4(3), 1–20 [in Ukrainian].
5. D'omina, H. A., & Melnychuk, O. B. (2021). Psykholohichni osoblyvosti profesiinoho vyhorannia psykhologiv-psykhosomatologiv [Psychological aspects of burnout in psychosomatic psychologists]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Psykholohiia*, 32(71), 4, 28–34. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05> [in Ukrainian].
6. Karamushka, L. M. (2023). Psykhichne zdorovia personalu orhanizatsii v umovakh viiny: Navchalno-metodychnyi posibnyk [Mental health of organization personnel in wartime: Educational-methodical manual]. *Instytut psykhologii imeni H. S. Kostiuka* [in Ukrainian].
7. Maruta, N. O., Panko, T. V., Semikina, O. Ye., Fedchenko, V. Yu., & Yavdak, I. O. (2025). Suchasnyi stan problemy emotsiinoho vyhorannia u pratsivnykiv sfery okhorony psykhichnoho zdorovia [Emotional burnout among mental-health workers: A review]. *Ukrainskyi visnyk psykhonevrolohii*, 33(123), 64–73. <https://doi.org/10.36927/2079-0325-V33-is2-2025-12> [in Ukrainian].
8. Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1) [in English].
9. Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 169–176 [in English].

10. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources [in English].
11. Rogers, C. R. (1995). On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin Harcourt [in English].
12. Maksymenko, S. D. (Ed.). (2016). Osobystist v umovakh kryzovykh vyklykiv suchasnosti: Materialy metodolohichnoho seminaru NAPN Ukrainy [Personality under crisis challenges of modernity: Proceedings of the methodological seminar of NAES of Ukraine]. Kyiv [in Ukrainian].
13. Levinson, D. J. (2022). The seasons of a man's life. Knopf [in English].
14. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. New Jersey: Wiley. Vol. 2 [in English].
15. Kalishchuk, S. M. (2020). Heneza smyslovoi arkhitektoniky svidomosti maibutnikh psykholohiv-konsultantiv [*Genesis of the semantic architectonics of consciousness of future counseling psychologists*]. Lviv: Spolom [in Ukrainian].
16. Kokun, O. M. (2025). Zhyttiistiikist i rezyliientnist liudyny v suchasnomu sviti: Teoriia, doslidzhennia, praktyka [*Human resilience in the modern world: Theory, research, practice*]. Instytut psykholohii im. H. S. Kostiuks NAPN Ukrainy [in Ukrainian].
17. Tytarenko, T. M. (2007). Kryzove psykholohichne konsultuvannia [Crisis psychological counseling]. Kyiv: Hlavnyk [in Ukrainian].
18. Selye, H. (1975). Confusion and controversy in the stress field. Journal of Human Stress, 1(2), 37–44 [in English].
19. Petiak, O., & Aliexsieiev, O. (2024). Superviziia yak odna z umov formuvannia profesiinoi identychnosti maibutnikh psykholohiv-konsultantiv [Supervision as a factor in forming the professional identity of future counseling psychologists]. Psychology Travelogs, 1, 126–135. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-12> [in Ukrainian].
20. Kaliuzhna, Ye. M. (2023). Profesiina identychnist yak faktor stanovlennia praktychnoho psykholoha [Professional identity as a factor in the development of a practical psychologist]. In Naukovi trendy postindustrialnoho suspilstva. Vinnytsia: UKRLOGOS Group LLC [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 01.12.2025

Дата прийняття статті: 26.12.2025

Опубліковано: 30.12.2025