

### **Список використаних джерел**

1. Василик Н. М. Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів. Економічні науки. Серія «Регіональна економіка» 19 (75). 2022. С. 17–29.
2. Величко В. О. Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування. Державне будівництво та самоврядування. 2017. Вип. 34. С. 130–143.
3. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом.
4. Редько С. І. До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Педагогічний процес: теорія та практика 1-2. 2015. С. 142–147.
5. Слюсар І.М. Емоційне вигорання : історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України URL: <http://vuzlib.com/content/view/906/>.
6. Чаплак Я.В., Коновчук Н.С. Попередження та профілактика виникнення емоційного вигорання у представників різних професій.
7. Яроменок М.А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 185–195.

#### ***Микита Лебедєв,***

здобувач ступеня вищої освіти  
магістра Харківського  
національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди  
*Науковий керівник:*

доцент кафедри психології  
Харківського національного  
педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди, кандидат  
психологічних наук, доцент

#### **Олексій Кузнєцов**

## **СОЦІАЛЬНІ АКсіОМИ ЯК КОГніТИВНІ ПРЕДИКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ: МОЖЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ**

Професійна діяльність у сучасному організаційному середовищі супроводжується високим рівнем відповідальності,

навантаження та емоційної напруги, що створює сприятливі умови для розвитку професійного вигорання – складного психоемоційного синдрому, який охоплює емоційне виснаження, редукцію професійних досягнень та деформацію ставлення до соціального оточення. Вперше описаний Г. Фрейденбергером [4], цей феномен набув подальшого розвитку в рамках моделі К. Маслач, яка акцентує увагу на емоційному, когнітивному та поведінковому компонентах вигорання, що виникають у відповідь на тривале професійне перенапруження в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії [7; 8].

Сучасні підходи до розуміння природи професійного вигорання, зокрема модель професійного навантаження-ресурсів (JD-R model), підкреслюють важливість не лише зовнішніх чинників, пов'язаних з організаційним контекстом, а й внутрішніх особистісних ресурсів, які можуть слугувати буфером у процесі адаптації до професійного стресу [9]. Особливу увагу в цьому контексті привертають когнітивні фактори, що визначають спосіб сприйняття особистістю реальності, власної ролі, очікувань і потенціалу впливу на ситуацію.

Одним із таких факторів є соціальні аксіоми – універсальні узагальнені переконання про природу соціального світу, які формують глибинну когнітивну орієнтацію людини.

У зв'язку з цим, виникає наукова необхідність вивчення соціальних аксіом як когнітивних предикторів розвитку професійного вигорання, а також аналізу можливостей їх психологічної корекції з метою збереження ресурсного потенціалу працівника та профілактики емоційного виснаження.

Метою цієї роботи було теоретично обґрунтувати роль соціальних аксіом як когнітивних предикторів розвитку професійного вигорання та визначити психологічні підходи до їх корекції з метою збереження ресурсного потенціалу особистості в умовах професійного навантаження.

Феномен соціальних аксіом був уперше теоретично окреслений у роботах К. Леунга та М. Бонда як універсальні узагальнені переконання про природу соціального світу, які виконують адаптаційну функцію та впливають на соціальну поведінку, емоційну регуляцію й інтерпретацію подій. На відміну від установок або цінностей, соціальні аксіоми розглядаються як латентні когнітивні фільтри, що формуються на основі життєвого досвіду та культурного контексту і мають

властивість бути автоматизованими та малорефлексивними [2]. Дослідниками запропоновано п'ятифакторну модель соціальних аксіом, що включає:

- соціальний цинізм – недовіра до людей та інституцій, очікування негативного результату;
- фаталізм (доля – контроль) – віра в те, що події в житті зумовлені долею, кармою, зовнішніми силами;
- релігійність – переконання про існування вищої сили, що забезпечує справедливість;
- соціальна складність – віра у багатофакторність соціальних подій та гнучкість поведінки;
- нагорода за зусилля – переконання, що наполеглива праця призводить до успіху [3; 5; 6].

Ці аксіоми є універсальними, але ступінь їх вираженості та комбінації суттєво відрізняються між культурами та індивідами. Різні конфігурації аксіом формують своєрідний «когнітивний клімат особистості», який зумовлює інтерпретацію життєвих подій, мотиваційну стійкість, а також схильність до психологічних розладів або адаптаційної поведінки [2].

У подальших дослідженнях акцентовано увагу на впливі соціальних аксіом на емоційне благополуччя, самооцінку, копінг-стратегії, толерантність до стресу. Наприклад, особи з вираженою вірою в нагороду за зусилля мають вищу суб'єктивну продуктивність, демонструють кращу стресостійкість і меншу схильність до емоційного виснаження. Натомість соціальний цинізм та фаталізм асоціюються з високим рівнем тривожності, зниженою самооцінкою та підвищеною вразливістю до професійного вигорання [1; 2].

Дослідження українських авторів підтверджують, що соціальні аксіоми опосередковано впливають на життєстійкість, стиль мислення, рівень рефлексивності та смисложиттєву регуляцію, зумовлюючи характер особистісної адаптації до викликів професійної діяльності.

Ураховуючи роль соціальних аксіом як глибинних когнітивних фільтрів, цілком логічним є припущення, що вони беруть участь у формуванні установки на професійну діяльність, оцінці її результатів, очікуванні справедливості, контролю над подіями, а також довірі до соціального оточення. Усі ці компоненти критично значущі для розвитку або профілактики професійного вигорання. роль Обґрунтування ролі соціальних

аксіом як когнітивних предикторів розвитку професійного вигорання передбачає розгляд того, як саме кожна з п'яти аксіом у моделі К. Леунга впливає на цей процес.

1. Соціальний цинізм. Ця аксіома виражає негативне, підозріле ставлення до людей, інституцій і соціальних систем загалом. Люди з високим рівнем соціального цинізму схильні очікувати знецінення своїх зусиль, несправедливого ставлення з боку керівництва чи колег, маніпулятивності соціальних норм. Таке когнітивне підґрунтя посилює емоційне відсторонення, сприяє деперсоналізації клієнтів або колег і прискорює формування цинічного ставлення до професійної ролі – одного з центральних компонентів синдрому вигорання.

2. Фаталізм (доля – контроль). Фаталістичні переконання, згідно з якими життєві події визначаються зовнішніми силами (долею, кармою, удачею), знижують рівень внутрішньої контрольованості. У професійному контексті це проявляється у зменшенні активного копінгу, відчутті безпорадності перед навантаженням або організаційними викликами. Відсутність віри у можливість впливати на власну ситуацію посилює ризик редукції професійних досягнень, знижує мотивацію до подолання труднощів і пришвидшує виснаження.

3. Релігійність. Аксіома релігійності пов'язана з вірою у вищу справедливість і моральний порядок. В окремих випадках релігійні переконання можуть слугувати психологічним ресурсом, підтримуючи відчуття сенсу праці, особистої місії, сприяючи осмисленню труднощів. Однак, у разі ригідної або догматичної релігійної орієнтації, можлива моралізація професійних помилок, гіпервідповідальність, посилене переживання провини – чинники, що в окремих випадках також можуть сприяти емоційному вигоранню. Таким чином, вплив цієї аксіоми є амбівалентним і залежить від контексту.

4. Соціальна складність. Ця аксіома відображає віру в багатофакторність і гнучкість соціального життя, а також переконаність у наявності багатьох альтернатив для досягнення мети. Високий рівень соціальної складності асоціюється з когнітивною гнучкістю, здатністю до переоцінки ситуацій, адаптації до змін, використання альтернативних стратегій реагування. Це знижує ризики емоційного виснаження та сприяє збереженню суб'єктивної ефективності навіть у складних умовах.

5. Нагорода за зусилля. Це переконання в тому, що наполеглива праця та зусилля завжди призводять до бажаного результату. Дослідження показують, що дана аксіома тісно пов'язана з внутрішньою мотивацією, орієнтацією на досягнення, високою стресостійкістю та позитивною інтерпретацією труднощів. Віра у причинно-наслідковий зв'язок між зусиллям і результатом є потужним протектором від вигорання, оскільки підтримує відчуття сенсу професійної діяльності навіть в умовах високих вимог.

Отже, типологія соціальних аксіом дозволяє описати когнітивний профіль особистості, що може бути як ресурсним, так і ризикогенним щодо розвитку професійного вигорання. Найбільш деструктивними у цьому контексті виявляються соціальний цинізм і фаталізм, які сприяють формуванню дезадаптивних когнітивних сценаріїв у сприйнятті роботи. Натомість віра в нагороду за зусилля і соціальну складність виконує буферну функцію, підтримуючи адаптаційний потенціал і резильєнтність працівника.

Виявлення таких когнітивних патернів відкриває перспективи для психологічної корекції деструктивних соціальних аксіом через когнітивно-поведінкові та тренінгові інтервенції, спрямовані на формування більш конструктивної картини світу і професійної ролі, що є особливо актуальним у контексті профілактики професійного вигорання.

Попри стійкість і латентність соціальних аксіом, сучасна психологія пропонує низку підходів, які дозволяють здійснити модифікацію деструктивних когнітивних фільтрів та посилити ресурсні переконання.

У межах КПТ соціальні аксіоми можуть розглядатись як глибинні установки другого рівня, які обумовлюють автоматичні думки та схеми інтерпретації подій. Робота з ними включає кілька етапів:

- ідентифікацію деструктивного переконання (наприклад, «усе вирішує доля», «людям не можна довіряти»);
- логічну перевірку цього переконання на основі життєвих прикладів;
- формування альтернативної установки (наприклад, «успіх залежить як від обставин, так і від моїх зусиль»);
- і закріплення нової аксіоми через поведінкові експерименти.

Цей підхід є ефективним у роботі з фаталізмом, соціальним цинізмом, зниженою вірою в нагороду за зусилля – тими аксіомами, що особливо тісно асоціюються з вигоранням.

Модифікація соціальних аксіом може бути досягнута також через усвідомлення внутрішніх цінностей, які вступають у конфлікт із деструктивними переконаннями. Робота з аксіомами в цьому випадку передбачає:

- виявлення цінностей, що лежать в основі діяльності (служіння, справедливість, розвиток);
- аналіз того, як певна аксіома блокує реалізацію цінностей (наприклад, «немає сенсу старатись, все одно не оцінять»);
- смислове переосмислення професійного досвіду, що дозволяє реконструювати більш конструктивну аксіому;
- укорінення нової смисложиттєвої орієнтації через рефлексивні техніки (нарративне письмо, логотерапевтичні діалоги, символічне моделювання).

Такий підхід ефективний у профілактиці редукції професійного сенсу, демотивації, морального виснаження.

Арттерапія створює можливості для роботи з аксіомами на невербальному, символічному рівні. Образи, метафори та художні продукти можуть:

- актуалізувати несвідомі переконання;
- відобразити внутрішні конфлікти (наприклад, між вірою в справедливість і досвідом несправедливості);
- створити умови для їх трансформації через нове символічне оформлення;
- відновити суб'єктивне відчуття впливу, контролю, професійного сенсу.

Такий підхід особливо корисний у роботі з виснаженими, травматизованими фахівцями, яким складно вербалізувати глибинні переконання, але які відкриті до творчої експресії.

Проведений аналіз та отримані теоретичні узагальнення та дозволяють сформулювати такі основні висновки:

1. Професійне вигорання у сучасному організаційному контексті є багатофакторним феноменом, у якому поєднуються зовнішні навантаження та внутрішні особистісні чинники. Зростає наукова увага до когнітивних детермінант, що впливають на сприйняття професійних труднощів, ефективність адаптації та стійкість до стресу.

2. Соціальні аксіоми, як універсальні узагальнені переконання про соціальний світ, виступають глибинними когнітивними фільтрами, які впливають на емоційну регуляцію, очікування, стиль професійного мислення та поведінку. Саме тому вони можуть виступати когнітивними предикторами розвитку або профілактики синдрому професійного вигорання.

3. Найбільш тісно з професійним вигоранням пов'язані такі аксіоми, як соціальний цинізм (підсилює деперсоналізацію), фаталізм (знижує відчуття контролю), а також низька віра в нагороду за зусилля (формує демотивацію і зневіру в результат). Водночас соціальна складність та віра в нагороду за зусилля мають буферний, захисний потенціал щодо розвитку емоційного виснаження.

3. Виявлення аксіоматичних переконань як латентних когнітивних маркерів професійної дезадаптації відкриває нові можливості для психологічної профілактики вигорання. Їх своєчасна діагностика дозволяє прогнозувати ризики, а також створювати цільові психокорекційні програми.

4. Найбільш ефективними підходами до психологічної корекції деструктивних соціальних аксіом є: когнітивно-поведінкова терапія (через ідентифікацію і заміну переконань); ціннісно-смилова робота (через інтеграцію нових смисложиттєвих орієнтацій); арт-терапія (через символічне опрацювання переконань. Комплексне застосування цих підходів дозволяє не лише знизити ризики професійного вигорання, а й підвищити загальний ресурсний потенціал особистості, сприяючи її психологічній стійкості, мотиваційній включеності та професійній самореалізації.

#### **Список використаних джерел**

1. Борисова А. О. Соціальні аксіоми у структурі картини світу студентів-іноземців. *Психологія: реальність і перспективи*. 2016. Вип. 7. С. 42–46.

2. Спиридонова Л. К. Соціальні аксіоми як репрезентація образу світу. *Вісник ОНУ. Сер. Психологія*. Т. 16. Вип. 2. 2011. С. 122–120.

3. Bond M. H., Leung K. Linking Personal Beliefs to Social Behaviour. *Asian Journal of Social Psychology*. 2005. Vol. 8(1). P. 15–23.

4. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30(1). P. 159–165.

5. Leung K., Bond M. H. Psychological aspects of social axioms: Understanding global belief systems. New York : Springer, 2009. 296 p.

6. Leung K., Bond M. H., de Carrasquel S. R. et al. Social Axioms: The Search for Universal Dimensions of General Beliefs about How the World Functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2002. Vol. 33(3). P. 286–302.

7. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed. Palo Alto : Consulting Psychologists Press, 1996. 88 p.

8. Maslach C., Leiter M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco : Jossey-Bass, 1997. 272 p.

9. Schaufeli W. B., Taris T. W. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Bridging Occupational, *Organizational and Public Health*. Springer, 2014. P. 43–68.

**Вадим Лобасюк,**

здобувач ступеня вищої освіти  
бакалавра навчально-наукового  
експертно-криміналістичного  
інституту Національної академії  
внутрішніх справ

*Науковий керівник:*

доцент кафедри юридичної  
психології Національної академії  
внутрішніх справ, доктор  
філософії в галузі педагогіки

**Тетяна Сняткова**

## **РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ЗАПОБІГАННІ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ**

У сучасних умовах праці, де професійна діяльність стає дедалі складнішою, а міжособистісна взаємодія – визначальним чинником успіху, емоційний інтелект перетворюється на ключову компетентність сучасного фахівця. Незалежно від галузі – чи то медицина, освіта, управління, бізнес чи креативні індустрії – уміння розпізнавати власні емоції, керувати ними та адекватно реагувати на емоційні прояви інших відкриває нові горизонти ефективності. В умовах постійного стресу, високої