


Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова
Кафедра психології, педагогіки та професійної комунікації

Допускається до захисту
Завідувач кафедри

«10» червня 2026р.

Кваліфікаційна робота
на тему: **«ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ**
ВОЛОНТЕРІВ ПРИФРОНТОВОГО МЕГАПОЛІСА»

Спеціальність: 053 Психологія
Освітня програма «Психологія. Соціально–психологічний супровід у
мегаполісі»

Виконала:
студентка 4 курсу,
групи Псих–2022–1
Амельянчик Ніна Денисівна



Керівник:
Доцент кафедри психології,
педагогіки та професійної
комунікації, кандидат педагогічних
наук, доцент
Приходько Альона Михайлівна



Харків 2026

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічні чинники емоційного вигорання волонтерів прифронтового мегаполіса»

Автор: Амелянчик Н. Д.

Актуальність теми. Звичним елементом нашої ідентичності за останні роки (2022–2026) стала допомога, адже для мільйонів українців волонтерство перетворилося на реальний спосіб виживання та опір. Проте в прифронтових мегаполісах цей «волонтерський марафон» має дуже високу ціну: постійна небезпека, критичні навантаження та робота з важкими історіями постраждалих виснажують психіку.

Сучасний волонтер – це людина, яка 24/7 перебуває в інформаційному штормі (месенджери, негатив у соцмережах, хейт), що робить будь-яку традиційну психологічну підтримку чи не марною. Ми бачимо, що «патологізація» самого волонтера, коли винним роблять лише його слабку стійкість, є великою помилкою. Саме тому наше дослідження має змістити фокус: від спроб «полагодити» конкретну людину – до аналізу того, як структурувати організаційні процеси, щоб волонтерська діяльність не перетворювалася на виснажливий марафон, а залишалася сталою формою громадянського внеску.

Мета роботи: визначити психологічні чинники емоційного вигорання волонтерів, а також розробити профілактичну програму, спрямовану на зміцнення їхньої резильєнтності, подолання емоційної деформації та збереження професійної ефективності в умовах прифронтового мегаполіса.

Об’єкт дослідження: процес емоційного вигорання особистості в умовах волонтерської діяльності під час війни.

Предмет дослідження: психологічні чинники емоційного вигорання та мотиваційні предиктори виснаження волонтерів у прифронтовому мегаполісі

Методи дослідження. 1) Теоретичні: аналіз наукових літературних джерел, порівняльний аналіз, метод моделювання, узагальнення та

систематизація. 2) Авторська анкета «Ваша волонтерська діяльність у прифронтовому регіоні» (Амелянчик Н. Д.), Україномовна адаптація скринінгового опитувальника BFI-10 (О. О. Сердюк, Б. О. Базима, 2021), Опитувальник «Інвентар функцій волонтера» (VFI) (валідизація В. В. Кравченко, Р. О. Петрик, 2025), Методика «Шкали емоційного вигорання від війни» (М. Б. Кліманська, І. І. Галецька та Л. Д. Кліманська, 2025). 3) Математико-статистична обробка даних здійснювалася в програмі Jamovi (версія 2.7.30) за допомогою методу множинної лінійної регресії для визначення мотиваційних предикторів вигорання (оцінка за коефіцієнтами R^2 , β та p). Попередній масив даних кодувався та візуалізувався в Microsoft Excel, де також відбиралися змінні зі значущими кореляціями ($p < 0,05$), щоб уникнути дублювання й взаємного перекриття чинників на вибірці з $N=32$ осіб.

Дослідження проводилося безпосередньо наживо під час переддипломної практики (04.05.2026 – 23.05.2026 рр.) на базі громадської організації «Живи» та її партнерів.

Характеристика вибірки. 32 волонтери (30 чоловіків та 2 жінки). Віковий діапазон учасників - від 20 до 42 років. Медіанний показник віку в групі - 32 роки.

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 44 найменувань, з них іноземною мовою – 21. Робота містить 8 рисунків, 8 таблиць. Загальний обсяг роботи 56 сторінок, з них основний зміст – 48 сторінок.

Стислий зміст дослідження. Робота присвячена дослідженню феномену емоційного вигорання волонтерів, які здійснюють діяльність у прифронтових регіонах України в умовах повномасштабної війни (2022–2026 рр.). В роботі проаналізовано специфіку вигорання як системного деструктивного явища, що зумовлене не лише індивідуальними особливостями, а й організаційною дезорганізацією та «інформаційним штормом».

Теоретико-методологічний фундамент роботи склали трифакторна модель К. Маслач та С. Джексона, модель вимог та ресурсів діяльності (JD-R), сучасні

підходи до вивчення стресостійкості в умовах війни, а також концепції мотиваційної структури волонтерства. Емпіричне дослідження, проведене на базі ГО «Живи», охопило вибірку з 32 волонтерів. Використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема авторську анкету, адаптований опитувальник BFI-10, VFI та методику «Шкали емоційного вигорання від війни». Статистичний аналіз даних здійснено за допомогою методів множинної лінійної регресії в середовищі Jamovi.

Наукова новизна результатів полягає у виявленні взаємозв'язків між мотиваційним профілем, особистісними рисами за моделлю «Великої п'ятірки» та схильністю до професійної деформації в умовах постійного стресу. Встановлено ключові предиктори виснаження та виокремлено психологічні ресурси стійкості.

Практичне значення роботи підтверджується розробкою 12-годинної програми психоедукації «Антивигорання» та впровадженням системних управлінських рішень для менеджменту волонтерських організацій (система «бадді», оптимізація внутрішніх процесів, психологічна підтримка команди), спрямованих на запобігання «втомі від співчуття».

Отримані результати та висновки. Створена 12-годинна програма «Антивигорання» – це готовий інструмент для психологів і тренерів, який швидко знижує рівень виснаження та цинізму у волонтерів.

Крім того, запропоновані рішення для менеджменту ГО «Живи» – триетапна профілактика, система взаємодопомоги «бадді» та відкрите обговорення емоцій – дозволяють керівникам змінити умови роботи зсередини, захищаючи команду від «втоми від співчуття» та зберігаючи людей у волонтерському русі.

Ключові слова: волонтерство, емоційне вигорання, прифронтний мегаполіс, резильєнтність, втома від співчуття, модель JD-R, психологічна підтримка, мотивація.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В КОНТЕКСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	9
1.1. Психологічні механізми та чинники розвитку емоційного вигорання в професійній діяльності.....	9
1.2. Теоретичний аналіз психологічних особливостей волонтерської діяльності в умовах війни.....	15
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ ПРИФРОНТОВОГО МЕГАПОЛІСА	23
2.1. Організація дослідження.....	23
2.2. Обґрунтування інструментарію дослідження.....	24
2.3. Аналіз результатів дослідження.....	27
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	39
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЕДУКАЦІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ ПРИФРОНТОВОГО МІСТА «АНТИВИГОРАННЯ»	42
3.1. Обґрунтування системи профілактики емоційного вигорання на основі аналізу емпіричних даних.....	42
3.2. Практичний зміст програми психоедукації та профілактики емоційного вигорання волонтерів прифронтового міста «Антивигорання».....	44
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	46
ВИСНОВКИ	48

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
--	-----------

ВСТУП

Актуальність теми. Звичним елементом нашої ідентичності за останні роки (2022–2026) стала допомога, адже для мільйонів українців волонтерство перетворилося на реальний спосіб виживання та опір. Проте в прифронтових мегаполісах цей «волонтерський марафон» має дуже високу ціну: постійна небезпека, критичні навантаження та робота з важкими історіями постраждалих виснажують психіку. Волонтери-медики та активісти в «гарячих» точках часто потрапляють у пастку: вони свідомо «вимикають» відчуття втоми, щоб не зупиняти допомогу, але з часом це неминуче веде до вигорання та «втоми від співчуття».

Важливо розуміти, що класичні схеми «робочого стресу» тут уже не працюють. Сучасний волонтер – це людина, яка 24/7 перебуває в інформаційному штормі (месенджери, негатив у соцмережах, хейт), що робить будь-яку традиційну психологічну підтримку чи не марною. Ми бачимо, що «патологізація» самого волонтера, коли винним роблять лише його слабку стійкість, є великою помилкою. Корінь проблеми лежить значно глибше – у системній дезорганізації, де хаос зовнішніх завдань переважає над внутрішнім ресурсом команди. Саме тому наше дослідження має змістити фокус: від спроб «полагодити» конкретну людину – до аналізу того, як структурувати організаційні процеси, щоб волонтерська діяльність не перетворювалася на виснажливий марафон, а залишалася сталою формою громадянського внеску.

Теоретичну основу дослідження становлять: Фундаментальні концепції емоційного вигорання: трифакторна модель К. Масlach та С. Джексона (виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень); підходи Г. Дж. Фрейденбергера, В. Шауфелі; сучасні патогенетичні та системні підходи до вигорання: концепція вимог та ресурсів діяльності (Job Demands-Resources Model – JD-R) Е. Деморуті та А. Баккера; її новітня цифрова модифікація JD-R 3.0 І. В. Лі; концепція медіаторної ролі емоційного інтелекту Ю. Чена; клініко-патогенетичний підхід А. ван Дама; наукові розробки в галузі психології

волонтерської діяльності та стресостійкості в умовах війни: теоретичні положення щодо суспільної мобілізації Ю. Шайгородського; концепції мотиваційної та ціннісно-сислової структури волонтерства О. Зазимко, Н. Гапон, А. Худзіцкої-Чупали, Т. Мадриги; емпіричні дослідження резильєнтності та специфіки вигорання волонтерів у воєнний період Т. Щербак та Є. Соколової.

Об'єкт дослідження – процес емоційного вигорання особистості в умовах волонтерської діяльності під час війни.

Предмет дослідження – психологічні чинники емоційного вигорання та мотиваційні предиктори виснаження волонтерів у прифронтовому мегаполісі.

Мета роботи – визначити психологічні чинники емоційного вигорання волонтерів, а також розробити профілактичну програму, спрямовану на зміцнення їхньої резильєнтності, подолання емоційної деформації та збереження професійної ефективності в умовах прифронтового мегаполісу.

Завдання дослідження:

1. Теоретично визначити наукові підходи до розуміння емоційного вигорання як системного деструктивного феномену;
2. Теоретично дослідити комплекс внутрішніх (особистісних, вікових, мотиваційних) та зовнішніх (організаційних, цифрових, середовищних) чинників, що детермінують розвиток емоційного вигорання та «втоми від співчуття» у волонтерів прифронтового мегаполіса;
3. Оцінити вплив соціально-демографічних характеристик та умов волонтерської діяльності на формування індивідуальної стійкості кандидатів і діючих волонтерів до стресу.
4. Визначити особливості емоційного вигорання та особистісного профілю волонтерів за моделлю «Великої п'ятірки» для виявлення головних дезадаптивних компонентів та ресурсів стійкості.
5. Емпірично дослідити мотиваційну структуру волонтерів та визначити конкретні мотиваційні чинники, що провокують або стримують їхнє вигорання.

6. На основі виявлених емпіричних мішеней розробити програму психоедукації для волонтерів прифронтового міста.

Методи дослідження:

1) Теоретичні: аналіз наукових літературних джерел, порівняльний аналіз, метод моделювання, узагальнення та систематизація.

2) Авторська анкета «Ваша волонтерська діяльність у прифронтовому регіоні» (Амельянчик Н. Д.), Україномовна адаптація скринінгового опитувальника BFI-10 (О. О. Сердюк, Б. О. Базима, 2021), Опитувальник «Інвентар функцій волонтера» (VFI) (валідація В. В. Кравченко, Р. О. Петрик, 2025), Методика «Шкали емоційного вигорання від війни» (М. Б. Кліманська, І. І. Галецька та Л. Д. Кліманська, 2025).

3) Математико-статистична обробка даних здійснювалася в програмі Jamovi (версія 2.7.30) за допомогою методу множинної лінійної регресії для визначення мотиваційних предикторів вигорання (оцінка за коефіцієнтами R^2 , β та p). Попередній масив даних кодувався та візуалізувався в Microsoft Excel, де також відбиралися змінні зі значущими кореляціями ($p < 0,05$), щоб уникнути дублювання й взаємного перекриття чинників на вибірці з $N=32$ осіб.

Дослідження проводилося безпосередньо наживо під час переддипломної практики (04.05.2026 – 23.05.2026 рр.) на базі громадської організації «Живи» та її партнерів.

Характеристика вибірки. 32 волонтери (30 чоловіків та 2 жінки). Віковий діапазон учасників - від 20 до 42 років. Медіанний показник віку в групі - 32 роки.

Наукова новизна результатів дослідження:

- Оцінити вплив соціально-демографічних характеристик та умов волонтерської діяльності на формування індивідуальної стійкості кандидатів і діючих волонтерів до стресу.

- Визначити особливості емоційного вигорання та особистісного профілю волонтерів за моделлю «Великої п'ятірки» для виявлення головних дезадаптивних компонентів та ресурсів стійкості.

- Емпірично дослідити мотиваційну структуру волонтерів та визначити конкретні мотиваційні чинники, що провокують або стримують їхнє вигорання.

Практичне значення результатів дослідження. Створена 12-годинна програма «Антивигорання» – це готовий інструмент для психологів і тренерів, який швидко знижує рівень виснаження та цинізму у волонтерів.

Крім того, запропоновані рішення для менеджменту ГО «Живи» – триетапна профілактика, система взаємодопомоги «бадді» та відкрите обговорення емоцій – дозволяють керівникам змінити умови роботи зсередини, захищаючи команду від «втоми від співчуття» та зберігаючи людей у волонтерському русі.

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 44 найменувань, з них іноземною мовою – 21. Робота містить 8 рисунків, 8 таблиць. Загальний обсяг роботи 56 сторінок, з них основний зміст – 48 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В КОНТЕКСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Психологічні механізми та чинники розвитку емоційного вигорання в професійній діяльності

У 1974 році Г. Дж. Фрейденбергер почав використовувати термін «вигорання» для опису стану фахівців, чия внутрішня енергія вичерпувалася через невідповідність між зусиллями, прикладеними до роботи, та відсутністю очікуваних результатів [26].

Протягом наступних десятиліть наукова спільнота намагалася уніфікувати підходи, що призвело до появи понад десятка концептуальних визначень цього синдрому [35].

Фундаментальною вважається модель К. Маслач та С. Е. Джексон, які сфокусувалися на трьох маркерах: виснаженні почуттів, цинічному ставленні до результатів праці та втраті професійної впевненості [31,32]. Е. Деморуті та Ф. Нахрейнер розширили цю парадигму, вказавши на те, що дистанціювання від роботи є універсальною реакцією, яка проявляється не тільки у соціальному секторі, а й у виробничих професіях [31,32]. Сучасні дослідники уточнюють, що клінічна картина вигорання також охоплює когнітивне гальмування, фізичну втому та зниження емоційного контролю [40].

Водночас клінічні психологи, зокрема А. ван Дам [43], зауважують, що діагностика вигорання не може обмежуватися лише опитувальниками. Важливо реконструювати патогенез – тобто послідовність життєвих подій, симптомів та механізмів, що призвели до розвитку синдрому. Також дослідники С. Еду-Вальсанія, А. Лагуя та Х. А. Моріано [33] вказують на те, що наявні опитувальники часто переоцінюють поширеність вигорання та не здатні відобразити складність його природи, не враховуючи як причини, так і фізичні чи психологічні наслідки для особистості.

Модель вимог та ресурсів (Job Demands-Resources, JD-R), яку розробили Е. Деморуті, А. Б. Бейкер, Ф. Нахрейнер та В. Б. Шауфелі, стала базовою для розуміння вигорання в психології праці [31,32,26]. За цією моделлю стан працівника залежить від балансу між вимогами роботи, які виснажують та ресурсами (підтримка, автономія), яку допомагають справлятися. зазначимо, що науковці постійно допрацьовували цю модель і спочатку з'явилася версія 2.0, яка детальніше пояснила процеси стресу та мотивації. Пізніше у 2025 році Ін Ву Лі запропонував версію 3.0, врахувавши сучасні цифрові реалії [38]. Він довів, що організаційна підтримка не завжди рятує від вигорання – якщо людина постійно перебуває на зв'язку з роботою через гаджети, навіть велика кількість ресурсів не захищає від психологічного дистресу. Це означає, що ресурси мають свої обмеження в умовах постійного технологічного навантаження.

ВООЗ класифікує вигорання як наслідок хронічного робочого стресу. Вчені, зокрема, А. Абрамсон виокремлюють такі ознаки вигорання: енергетичне спустошення, ментальна дистанція від професійних обов'язків та зниження ефективності [24]. М. А. Варгас-Бенітез, Ф. Дж. Ізк'ердо-Еспін, Н. Кастро-Мартінез, Х. Л. Гомес-Уркіза, Л. Альбендін-Гарсія, А. Веландо-Соріано та Г. А. Канадас-Де ла Фуенте підтверджують, що основними компонентами вигорання є виснаження, деперсоналізація та редукція досягнень [44].

А. Чавес-Монтеро, П. Бланко-Мігель та Б. Ріос-Віскаїно спираючись на модель «стрес–напруга–результат», визначають вигорання як медіатор, який працює між стресорами та задоволеністю роботою [28].

Р. А. Г. Хаммісса, С. Немутандані, Г. Феллер, Дж. Леммер та Л. Феллер визначають вигорання як професійний феномен, а не медичний діагноз. До складу синдрому вони відносять емоційне виснаження, фізичну втому та когнітивну втомлюваність [36].

На думку авторів, на вигорання впливають такі чинники:

- особистість працівника;
- відчуття професійної неефективності;
- стрес через рольові обов'язки;

- дефіцит винагород;
- нестача соціальної підтримки [28].

За Р. А. Г. Хаммісса, С. Немутандані, Г. Феллер, Дж. Леммер та Л. Феллер, рівень та інтенсивність симптомів визначаються двома групами факторів:

- зовнішніми (робоче середовище);
- внутрішніми (особистісні особливості) [36].

Наслідком вигорання за А. Чавес-Монтеро, П. Бланко-Мігель та Б. Ріос-Віскаїно є незадоволеність роботою [28].

А. Абрамсон описує цей синдром через три компоненти: енергетичне спустошення, ментальну дистанцію від роботи (цинізм/негативізм) та падіння професійної ефективності [24].

Р. А. Г. Хаммісса, С. Немутандані, Г. Феллер, Дж. Леммер та Л. Феллер наголошують: тривале вигорання погіршує якість життя та підвищує ризики проблем зі сном. Також цей стан пов'язують із розвитком діабету, серцево-судинних захворювань та порушеннями когнітивних функцій [36].

А. Чавес-Монтеро, П. Бланко-Мігель та Б. Ріос-Віскаїно пов'язують вигорання із низкою негативних наслідків, зокрема з депресією, намірами звільнитися, погіршенням фізичного стану та незадоволеністю роботою. Окрім того, автори виділяють конфлікт між професійною діяльністю та сімейним життям як один із ключових чинників, що провокує виникнення вигорання [28].

Б. Альшаммарі, П. Панкет, А. Алрашиді, Н. Багдаді, С. А. Алкубаті, Д. Кабансаг, Н. Гугой, С. М. Алшаммарі, А. Аланазі, М. Д. Аланезі, Т. Алшаммарі, Р. М. Вальдез, С. Алшаммарі, Л. Алхарбі, А. А. Абубакар, А. Алшаммарі та Ф. Алшаммарі досліджують зв'язок вигорання із професійною залученістю. За їхніми даними, залученість проявляється через високий рівень енергії та зосередженість на завданнях. Між показниками вигорання та залученості встановлено негативну кореляцію [25].

А. Бостан, Я. С. Балджіоглу та М. Елчі зазначають, що фахівці в галузях з високим емоційним навантаженням часто вичерпують ліміти своєї психологічної стійкості. У таких секторах вигорання є критичним показником [27]. Спеціалісти

в стресових умовах часто вимушені швидко приймати складні рішення, і це виснажує, а стрес накопичується. А. Бостан, Я. С. Балджіоглу та М. Елчі визначають, що вигорання провокується поєднанням інтенсивності емоційної праці та обсягом психологічного капіталу.

Здатність протидіяти таким викликам А. Бостан, Я. С. Балджіоглу та М. Елчі пов'язують із рівнем робочої пристрасності та резильєнтності. Автори розрізняють гармонійну пристрасність, що базується на добровільному залученні, та obsesivnu – де робота стає нав'язливою і веде до негативних наслідків. Окрему увагу А. Бостан, Я. С. Балджіоглу та М. Елчі приділяють емоційній праці: поверхневій та глибокій грі, а також щирій поведінці. Ці механізми регуляції почуттів є частиною професійних вимог, але за умови емоційного дисонансу вони стрімко знижують рівень благополуччя особистості [27].

Дослідження Т. З. Попуци, Л. Ерікссон та М. Ерікссон показують: що більше емоцій вимагає робота, то частіше фахівцям доводиться вдаватися до «поверхневої гри» (приховування справжніх емоцій) [39]. Саме ця «гра» стає головною ланкою, через яку навантаження призводить до вигорання, що зрештою негативно впливає на ментальне здоров'я працівників.

Дж. Дж. Кларк, К. С. Ріс, В. О. Манчіні та Л. Дж. Брін у дослідженні психологів фіксують емоційне виснаження як основний показник вигорання. Це обґрунтовано специфікою психотерапії, що вимагає постійних емоційних вкладень спеціаліста [30]. А за даними А. Абрамсон, у сучасних умовах стрес серед медичних і соціальних працівників є граничним через поєднання професійних обов'язків та зовнішніх стресорів [24]. Крім того, вигорання посилюється через агресію на роботі: як доводить дослідження Ф. Ферретті, навіть опосередкована віктимізація працівника (коли він бачить агресію щодо колег) безпосередньо призводить до емоційного виснаження [34].

Дослідження М. А. Е. Наггара, С. М. Аль-Мутайрі, А. А. Аль Сайдана, О. С. Аль-Рашеді, Т. А. Аль-Мутайрі, О. С. Аль-Рувайлі, Б. З. Аль-Мутайрі, Н. М. Аль-Мутайрі, Ф. С. Аль-Мутайрі та А. С. Альрашеді у лікарні імені Короля Халеда підтверджує, що емоційний інтелект є важливим захисним чинником.

Проблема професійного вигорання в контексті емоційного інтелекту залишається об'єктом живих наукових дебатів.

Наразі дослідники погоджуються, що розвинений компонент «благополуччя» є свого роду імунітетом, який стримує виснаження, тоді як надмірна емоційна лабільність діє протилежно, провокуючи стресові реакції. Звісно, не слід обмежуватися лише особистісними характеристиками. Дослідження внутрішнього клімату компаній переконливо демонструє: виснажливі позмінні графіки, завищені посадові очікування та ізолюваність фахівця в колективі – це "ідеальне середовище" для розвитку професійної деформації. З огляду на це, я переконана, що напівзаходи тут не діють. Профілактика вигорання обов'язково має бути комплексною та дворівневою: вона потребує не лише тренінгів для розвитку стресостійкості працівника, а й кардинальних змін у самій управлінській моделі організації.

Цей погляд знаходить підтвердження у працях Ю. Ч. Чена, З. Л. Хуанга та Г. С. Чу [29]. Автори переконливо доводять медіаторну роль емоційного інтелекту, що дозволяє фахівцеві коректно опрацьовувати емоційні запити в професійному середовищі. Попри виявлену позитивну кореляцію між емоційною працею та вигоранням, високий рівень емоційного інтелекту діє як ефективний демпфер, що пом'якшує наслідки стресу. Попри вагомість цих висновків, фундаментальні питання вигорання все ще потребують додаткової концептуалізації та ширшої емпіричної бази. Автори встановили, що емоційна праця та вигорання мають позитивну кореляцію, тоді як емоційний інтелект, навпаки, негативно пов'язаний із рівнем вигорання, що підкреслює його потенціал як захисного механізму.

Водночас у теорії вигорання залишаються суттєві прогалини. В. Ковбуз зазначає, що більшість сучасних моделей розглядають вигорання як індивідуальну психологічну вразливість, ігноруючи роль системних організаційних дисфункцій [37].

Така інтерпретація «патологізує» працівника замість аналізу структури середовища, яка провокує виснаження. Хоча класичні інструменти, наприклад,

MBI (Maslach Burnout Inventory) чи модель JD-R (Job Demands-Resources), залишаються базовими, вони часто недостатньо враховують специфіку емоційної близькості у професіях типу «людина–людина», де межа між особистою ідентичністю та професійним обов'язком розмита [37]. Крім того, наявні метрики навантаження та залученості не повною мірою охоплюють феномен втоми від співчуття [37].

С. Шайбе та Д. Могімі порівнюючи молодих і старших працівників розробки визначили, що молодь частіше обирає дезадаптивні емоційні реакції [42].

С. Шайбе доповнює, що вік наче «фільтр», який змінює реакцію на негатив.

Ось що визначає дослідження С. Шайбе:

- старші працівники менше збуджуються у стресових ситуаціях;
- вік визначає, як часто працівник вдається до «поверхневої гри»;
- вік впливає на те, чи переросте ця «гра» у вигорання [41].

Дослідження вигорання за останні десятиліття чітко окреслили його природу як хронічний наслідок робочого навантаження, що проявляється через відому тріаду – виснаження, цинізм та падіння ефективності. Але рамки класичних моделей, наприклад, JD-R, сьогодні суттєво змістилися. Постійний цифровий зв'язок через гаджети практично нівелює дію навіть потужних організаційних ресурсів, створюючи умови для безперервного дистресу.

При цьому захисні механізми на кшталт емоційного інтелекту чи резильєнтності працюють неоднаково. Вони допомагають контролювати почуття, проте регулярне приховування емоцій та поверхнева гра лише прискорюють зрив, особливо на тлі вікових відмінностей, де молоді фахівці виявляються значно вразливішими за старших колег. Головна ж проблема сучасного наукового дискурсу полягає в надмірній патологізації конкретного працівника. Сучасні опитувальники подекуди ігнорують системні організаційні дисфункції, специфіку емоційної близькості у професіях соціономічного типу та ризик розвитку втоми від співчуття.

1.2. Теоретичний аналіз психологічних особливостей волонтерської діяльності в умовах війни

Українське суспільство історично спиралося на взаємодопомогу, хоча раніше діячів у цій сфері називали інакше – від альтруїстів до звичайних добродійців. Поняття «волонтер» остаточно прижилося в науковому обігу лише під тиском сучасних масштабних криз [5]. Ця зміна назви спричинила й глибоку перебудову психологічного змісту діяльності [2].

Багато клієнтів досі підсвідомо керуються застарілою установкою на тотальну жертвність. Намагання наздогнати цей образ благодійника змушує людину бездумно витратити власні внутрішні ресурси, що прямо веде до емоційного вигорання. Натомість реалії сучасного волонтерства вимагають абсолютно протилежних якостей: тверезого прагматизму, планування та жорстких особистісних кордонів.

Волонтерство – це перетин права, соціології та політики, де кожна сфера бачить своє. Якщо брати українське право, то тут головним є Закон «Про волонтерську діяльність» від 2011 року. Саме він прописує, що волонтерство – це добровільна робота без прибутку, яка має бути корисна для суспільства. Є три кити цієї дефініції: добровільність, відсутність оплати та суспільна користь. Коли в 2022 році почалося повномасштабне вторгнення, до закону додали правки [16]. Суть залишилася та сама, просто закони підлаштували під реальні умови: спростили процедури для людей, розширили список тих, хто може бути волонтером, та додали гарантії. Тому юридично це виглядає як особлива діяльність, що тримається на вільному рішенні людей і не має на меті заробіток.

Юридичні межі волонтерської діяльності не вичерпують її сутнісного наповнення, яке потребує саме філософської рефлексії. Р. Г. Драпушко, О. Є. Ільюк підкреслюють, що волонтерство фактично є практичним втіленням свободи через акт доброї волі та свідомий громадянський вибір [10]. Це не супутня чи другорядна соціальна активність. Автори доводять: рух визначає фундаментальні сенси суспільного буття, оскільки орієнтований на спільне благо

і повністю виключає егоїстичні мотиви, меркантильний інтерес або боротьбу за владні повноваження. Своєрідним маркером нового розуміння свободи в соціумі якраз і стає подібне безмеліоративне, безгрошове вкладення особистісного потенціалу.

Стосовно сучасної парадигми українського волонтерського руху, то її архітектура є наслідком кардинального зламу ментальних установок минулого. Переломною точкою, коли громадяни почали переосмислювати межі власної відповідальності за державні процеси, стали саме події 2013–2014 років. Революція Гідності, а за нею й розгортання збройного протистояння, виступили каталізатором для появи цієї нової громадянської позиції [7].

Феномен волонтерства А. Бондаренко та Ю. Вдовцов описують через тріаду базових ознак, де ключовими є відсутність фінансової винагороди, добровільний вибір та орієнтація на суспільне благо. Людина фактично інвестує свій вільний час, знання чи професійні навички заради підтримки інших або розвитку громади. При цьому індивідуальна мотивація, етнокультурні засади чи специфіка релігійних поглядів окремого активіста можуть суттєво різнитися. Проте спільним знаменником для такої діяльності завжди залишається прагнення позитивних суспільних трансформацій та альтруїстичний вектор. Автори наголошують, що ефективна відповідь на соціальні потреби громади стає результатом саме такої безоплатної та усвідомленої праці [4].

Досліджуючи структуру волонтерства як явища, Т. Б. Мадрига пропонує чітку градацію, де важливо розділяти три автономні рівні: індивідуальні дії (мікрорівень – діяльність), конкретні організації та ініціативи (мезоструктура) і масштабний волонтерський рух (макрорівень). [14].

Саме цей третій вимір, який виходить далеко за рамки конкретних об'єднань, найточніше відбиває логіку історичних змін останніх років [19]. Якщо проаналізувати стан громадянського суспільства в період 2022–2025 років, стає очевидним: допомога країні перетворилася на базовий маркер української ідентичності. Це вже не вибір, а своєрідна «нова норма» щоденної поведінки людини [3].

Динаміку цього процесу ілюструють сухі цифри. Якщо у 2022 році сектор налічував 96,5 тисяч громадських організацій, то до 2024 року фіксується стрибок до 104,4 тисяч (згідно з доповіддю НІСД) [19]. Основна маса цих нових та оновлених структур закриває конкретні ніші: від забезпечення військових підрозділів до реабілітації ветеранів та роботи з переселенцями [19]. Ефективність функціонування цих осередків базується на високому рівні міжособистісної довіри, яка, за висновками Н. О. Губи та Н. О. Мосол, є фундаментальним чинником згуртованості волонтерської спільноти [8,7]. При цьому саме молодь із високим рівнем політичної грамотності стала рушієм цього зростання: залучаючись до волонтерських ініціатив та громадських організацій, такі активісти своїми діями безпосередньо зміцнюють інститути громадянського суспільства в Україні [1].

Фактично, громадянська ідентичність тут виявляється не абстракцією, а набором щоденних поведінкових практик людини [19]. З погляду психологічного консультування такий бурхливий ріст інституцій створює специфічний виклик. Масовий приплив людей у новостворені організації означає одночасне включення тисяч неофітів у хронічний стресогенний контекст. Коли допомога вразливим групам стає щоденною рутинною, активіст неминуче стикається з «втомою від співчуття».

Особливо гостро цей стан проявляється за відсутності миттєвих результатів роботи. Для практичного психолога фокус уваги тут зміщується на профілактику засинання емпатії.

Ключове завдання фахівця – допомогти волонтеру вибудувати внутрішню дистанцію, аби він не ототожнював себе виключно зі своєю соціальною роллю чи тягарем суспільних вимог. Окремої ваги набуває питання вхідного відбору: досвід показує, що професійні навички відходять на другий план перед фундаментальним критерієм – сформованою готовністю психіки до стресових викликів. Саме цей внутрішній "запас міцності" стає визначальним фактором у реальній волонтерській роботі, а не лише академічні знання чи ентузіазм.

Як зазначає Н. А. Терновик, під час відбору варто враховувати академічну

підготовку, наявність практичного досвіду та ціннісно-світоглядну зрілість особистості, що є критичними факторами для ефективної соціально-психологічної допомоги [20].

Для практичної допомоги волонтерам така трирівнева модель дає серйозне підґрунтя. Коли суспільний рух стає загальним стандартом, окрема особистість на мікрорівні перестає помічати власні надзусилля, сприймаючи виснажливу працю як звичайний обов'язок. Тут і криється пастка для ментального здоров'я клієнта. Прагнення за будь-яку ціну відповідати макрорівневим очікуванням суспільства змушує людину ігнорувати сигнали втоми. Вона забороняє собі зупинитися, що призводить до хронічного вичерпання внутрішнього ресурсу та стрімкого емоційного спаду (Рис. 1.1).

Аналіз результатів Є. С. Соколової свідчить, що в умовах війни волонтери використовують внутрішню мобілізацію як захисний механізм, що маскує втому до моменту критичного виснаження [18]. Дослідниця виявила, що безпосередній контакт із людьми є стресогеннішим за дистанційну роботу, спричиняючи вищу незадоволеність собою та дезадаптивні емоційні реакції. Статистично значущі дані спростовують гіпотезу про пряму залежність вигорання від інтенсивності праці: волонтери з щоденним графіком демонструють меншу тривожність, ніж ті, хто працює ситуативно. Натомість тривалий досвід (понад 2,5 роки) асоціюється зі зростанням редукції обов'язків та емоційною відчуженістю. Отже, саме специфіка контакту та стаж діяльності є ключовими маркерами для психопрофілактики в цій групі.

Додатковим підтвердженням вразливості цієї категорії є дані Т. Щербак, згідно з якими більшість волонтерів, що працюють в умовах прифронтових міст, демонструють низький рівень резильєнтності [23]. Це означає, що лише незначна частка активістів має достатній психологічний ресурс для ефективного подолання стресових навантажень та швидкого відновлення після них.

Постсучасність із її хронічними кризами та екстремальними викликами змушує переосмислити роль волонтерства. У працях Н. П. Гапон та А. Худзіцької-Чупали цей рух постає як дієвий інструмент боротьби з наслідками воєн,

міграцій чи екологічних катастроф. В українських реаліях безкорислива взаємодопомога взагалі перетворилася на базову опору національного виживання [6].

Проте залучення до таких процесів ламає звичні поведінкові стереотипи людини. Активіст віддає власний час і внутрішні ресурси, що жорстко обмежує його індивідуальну свободу. Тут уже не вдасться діяти хаотично: доводиться приймати конкретну роль у команді, вчитися груповій дисципліні й підпорядковуватися регламентам організації [6].

Саме тому сучасна психологія має виходити за рамки простих гасел про «суспільну користь». Зараз набагато важливіше досліджувати реальну життєздатність таких спільнот.



Рис. 1.1. Модель розуміння волонтерства в українському контексті (2022–2026 рр.) через призму чинників.

Потрібно шукати, звідки волонтерам черпати нову мотивацію, як адаптувати структуру організацій під реалії тривалого стресу та управляти очікуваннями людей. Зрештою, саме від цих чинників залежить, чи вистойть рух у довгостроковій перспективі [6].

Специфіка воєнних реалій змушує переосмислити класичні межі громадської активності. Розглядаючи феномен волонтерства крізь призму суспільних трансформацій, Ю. Ж. Шайгородський доводить: сьогодні це явище переросло рамки звичайної благодійності [22]. Дослідник визначає волонтерський рух як специфічну форму масової мобілізації, що в умовах тривалого військового протистояння 2014–2025 років інтегрувалася в загальну модель тотальної оборони країни. Громадяни перестають бути просто емоційним тилом чи постачальниками ресурсів для Збройних Сил. Натомість вони занурюються у простір публічної політики, перебираючи на себе функції розробки, оцінки та жорсткого контролю владних рішень [22].

У контексті практичної психології цей зсув міняє характер запитів від клієнтів-волонтерів, чиє «Я» тепер тісно пов'язане з політичною суб'єктністю. Оцінка власної спроможності впливати на рішення в державі нерідко стає психологічним захистом, що стримує розвиток особистісної безпорадності. Водночас постійний контроль за управлінськими процесами та участь у тотальній обороні провокують швидке виснаження. Намагання втримати роль активного суб'єкта вимагає постійного вольового зусилля. За відсутності зовнішньої підтримки з боку соціальних інститутів такі хронічні навантаження вичерпують внутрішній психологічний ресурс людини, що призводить до глибокої емоційної спустошеності клієнта.

Проблему воєнного волонтерства та мотивації детально описує О. В. Зазимко [11], порівнюючи дві групи помічників – медиків та тих, хто задіяний в інших сферах. Дані його емпіричного аналізу виявили дивну річ: у волонтерів-медиків фіксують суттєво нижчі показники прагнення до безпеки, затишку, спілкування чи творчого самовираження. Такі занижені потреби якраз і штовхають їх працювати там, де дуже важко й кризово. Але в цьому криється пастка. Повністю забиваючи на власну безпеку й елементарний комфорт, ці люди критично швидко марнують внутрішні психологічні ресурси. Звідси й береться тотальне незадоволення результатами своєї діяльності разом із глибоким емоційним виснаженням.

Медійна присутність волонтерів актуалізує проблему психологічної вразливості перед деструктивними коментарями. У дослідженні А. В. Шафорост та Ю. І. Лановенко наголошується на необхідності командної стратегії фільтрації хейту: сприйняття агресивних повідомлень як робочого зворотного зв'язку, а не як персоніфікованої атаки, суттєво знижує ризик емоційного травмування. При цьому визначальним чинником стресостійкості виступає джерело мотивації волонтера.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Аналіз синдрому вигорання доводить, що ми маємо справу не просто зі втомою окремої людини, а з комплексною проблемою всієї організації. Відома тріада симптомів – повне спустошення, цинізм до роботи та втрата віри у власні сили – формується поступово. Ми з'ясували, що не можна оцінювати стан волонтера лише за балами з тестів. Важливо дивитися на його особисту історію: як саме накопичувався стрес, які перші тілесні симптоми з'явилися і де стався психологічний збій.

2. Оновлена модель вимог і ресурсів (JD-R 3.0) чітко показує, як сильно цифровізація змінила правила гри. Постійне перебування на зв'язку в месенджерах та гаджетах повністю знищує користь від звичайного відпочинку чи підтримки колег. Ми побачили, що інформаційне навантаження і розмиті межі робочого дня заганяють людину в безперервний стрес. У таких умовах навіть найкраща допомога від керівництва перестає працювати.

3. Роль емоційного інтелекту у виникненні виснаження є вирішальною. Звичайне відчуття «благополуччя» всередині людини працює як надійний щит від щоденних стресорів. Натомість надмірна емоційність та постійна «поверхнева гра», коли доводиться ховати справжні почуття заради обов'язку, швидко руйнують психіку. Цей емоційний дисонанс миттєво спалює внутрішні ресурси, особливо в роботі з людьми.

4. Ми встановили, що під час великої війни українське волонтерство переросло звичайне хобі чи благодійність. Сьогодні цей рух став справжнім

інструментом народної оборони. Волонтери активно включаються у розв'язання державних проблем та контроль за рішеннями влади. Це повністю змінює свідомість: допомога армії чи цивільним стає для людини «новою нормою» життя та щоденною звичкою, від якої неможливо просто так відмовитися.

5. Життя і робота в умовах прифронтового мегаполіса створюють екстремальний тиск на активістів. Коли щоденна небезпека поєднується з важкими історіями постраждалих, виникає небезпечний стан – «втома від співчуття». Наш аналіз показує, що волонтери часто маскують втому за рахунок надмірної мобілізації сил. Постійна робота в такому режимі понад два з половиною роки просто випалює психіку, викликає постійну тривожність і відстороненість.

6. Дослідження підтверджують, що волонтери у прифронтовій зоні зараз перебувають на межі зриву. Найважче медикам. Вони взагалі ігнорують базові потреби – не думають про безпеку, сон чи нормальні умови. Коли людина намагається працювати лише на ідеї тотальної жертвності, внутрішній ресурс швидко закінчується. Тоді з'являється розчарування у своїй праці та її результатах. Тому адекватна психопрофілактика не повинна обмежуватися звинуваченнями самої людини у слабкості. Тут потрібен чіткий підхід одразу на двох рівнях.

7. Завдання психолога – навчити волонтера бачити межу між власним «Я» та своєю роллю в русі, а також відсіювати психологічно неготових людей ще на початку. Водночас організації мають змінити сам підхід до менеджменту: налагодити графіки, захистити команду від хейту в мережі та створити дієву підтримку всередині колективу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ ПРИФРОНТОВОГО МЕГАПОЛІСУ

2.1. Організація дослідження

Мета дослідження - виявити особливості емоційного вигорання у волонтерів прифронтового мегаполіса й осмислити мотиваційні детермінанти, які стають предикторами психоемоційної дезадаптації особистості.

Емпіричні задачі:

1. сформуванати комплекс методик для дослідження психологічних чинників емоційного вигорання волонтерів прифронтового мегаполісу
2. визначити соціально-демографічні характеристики вибірки та умови волонтерської діяльності, що впливають на формування індивідуального профілю стійкості до стресу;
3. діагностика структури емоційного вигорання волонтерів з виявленням провідних дезадаптивних компонентів;
4. визначення особистісного профілю волонтерів за моделлю «Великої п'ятірки» для виявлення рис, що забезпечують їхню стресостійкість;
5. визначити ієрархію мотиваційних функцій волонтерів;
6. з'ясувати, які саме мотиваційні чинники впливають на вигорання волонтерів.

Дослідження проводилося безпосередньо наживо під час переддипломної практики (04.05.2026 – 23.05.2026 рр.) на базі громадської організації «Живи» та її партнерів.

Характеристика вибірки. 32 волонтери (30 чоловіків та 2 жінки). Віковий діапазон учасників - від 20 до 42 років. Медіанний показник віку в групі - 32 роки.

Процедура організації дослідження включала кілька послідовних етапів.

Дизайн та інструментарій. Було створено анкету «Ваша волонтерська

діяльність у прифронтовому регіоні».

Поряд з цим, для діагностики було включено методики, що пройшли процедуру адаптації в Україні або ж були саме тут і створені. Це важливо для забезпечення валідності отриманих результатів та врахування специфіки стану наших респондентів.

Збір емпіричних даних. Опитування проводилося особисто («наживо»). Такий формат не лише підвищив якість відповідей, але й дозволив налагодити контакт із волонтерами, почути їхні коментарі та уточнити важливі деталі діяльності.

Первинна систематизація. Усю отриману інформацію ми перенесли до таблиць Microsoft Excel. Це дало змогу провести первинний розрахунок описових статистик, щоб загалом побачити «зріз» нашої вибірки та окреслити головні тренди.

Статистичне моделювання. Для глибшого аналізу ми використовували програму Jamovi (версія 2.7.30).

Ми прагнули побачити причинно-наслідкові зв'язки, тому обрали метод множинної лінійної регресії, де вигорання (ШЕВВ) виступало результатом, а мотивація (VFI) – чинником впливу.

Статистична обробка. У фінальну регресійну модель потрапили лише ті шкали, що за результатами кореляції мали рівень значущості $p < 0,05$. Інтерпретація результатів.

Аналізуючи коефіцієнти, ми з'ясували, як саме кожен мотиваційний чинник «працює» на загальну дисперсію вигорання.

2.2. Обґрунтування інструментарію дослідження

1. Авторська анкета.

Для роботи ми склали анкету «Ваша волонтерська діяльність у прифронтовому регіоні», щоб зрозуміти, чи впливає стаж волонтера, його оточення та специфіка завдань на те, наскільки швидко він виснажується.

Демографічні дані (стать, вік). Використані як контрольні змінні для оцінки вікових та гендерних особливостей волонтерської праці.

Джерела підтримки (сім'я, друзі, власні ресурси). Питання дозволило диференціювати зовнішню соціальну підтримку від інтернального локусу контролю.

Стаж волонтерської діяльності. Респондентів розподілено на групи за тривалістю залучення: до 6 місяців, з початку повномасштабного вторгнення та понад 3 роки.

Напрямки волонтерської праці. Спрямованість на психологічну допомогу, фізичну реабілітацію, побутові питання або соціальну адаптацію виступає предиктором специфіки професійного навантаження.

Когнітивно-поведінковий індикатор «перемикання». Самозвіт щодо здатності припиняти професійну рефлексію після завершення завдань дозволяє оцінити наявність ознак когнітивного виснаження.

Джерела відновлення. Відкрите питання, що дозволяє якісно проаналізувати саморегуляційні стратегії респондентів у ситуації тривалого стресу.

Використання зазначеної анкети дозволило структурувати вибірку та пов'язати результати стандартизованих методик (VFI, ШЕВВ, BFI-10) з реальними умовами функціонування волонтерів у прифронтовому регіоні.

2. Україномовна адаптація скринінгового опитувальника BFI-10 (О. О. Сердюк, Б. О. Базима, 2021) [17].

Для дослідження базових особистісних диспозицій («Великої п'ятірки») було обрано україномовну модифікацію експрес-опитувальника BFI-10 (О. О. Сердюк, Б. О. Базима, 2021). Застосування саме цього інструменту в роботі, присвяченій психологічним чинникам емоційного вигорання волонтерів у прифронтовому мегаполісі, продиктоване специфікою життєдіяльності респондентів.

Волонтери в умовах близькості до фронту повсякденно стикаються з критичними емоційними навантаженнями, браком часу та хронічним стресовим

фоном.

За таких обставин використання розлогих тестових батарей є неефективним, адже воно провокує втому й викликає суто формальне заповнення відповідей «для галочки». Натомість скринінгова форма із 10 лаконічних питань дозволяє швидко зробити надійний психометричний зріз без додаткового виснаження опитаних.

Отримані результати допомагають чітко зафіксувати рівень нейротизму (як показника вразливості до деструктивного стресу) та свідомості (як внутрішнього ресурсу саморегуляції), що безпосередньо виступають каталізаторами або ж протекторами розвитку вигорання.

3. Опитувальник «Інвентар функцій волонтера» (VFI) (валідація В. В. Кравченко, Р. О. Петрик, 2025) [13].

Для вивчення мотивації ми обрали опитувальник «Інвентар функцій волонтера» (VFI). Цей інструмент є міжнародним стандартом, а нещодавня валідація методики в Україні, здійснена В. В. Кравченко та Р. О. Петрик (2025), підтвердила її високу надійність (коефіцієнти альфа Кронбаха $\alpha=0,78-0,92$) та структурну цілісність.

Що найважливіше для нашої роботи – автори адаптували інструмент під соціокультурні реалії українського сьогодення, де волонтерство є не просто елементом кар'єри чи дозвілля, а масовою відповіддю суспільства на екстремальні кризові виклики та війну. Це робить методику VFI максимально точною для аналізу нашої вибірки.

Зазначимо, що у науковій дискусії, зокрема у працях Н. П. Гапон та А. Худзіцької-Чупали, зазначається, що класичні закриті тести на кшталт VFI іноді спонукають респондентів оцінювати майже всі запропоновані мотиви як однаково значущі [6, 15]. Саме тому в нашому аналізі ми спиралися не лише на усереднені профілі, а й на показники варіативності (стандартного відхилення), що дозволило чіткіше розмежувати реальні життєві сенси опитаних від формальних очікувань.

4. Методика «Шкали емоційного вигорання від війни» (ШЕВВ) (М. Б.

Кліманська, І. І. Галецька та Л. Д. Кліманська, 2025) [12].

Для оцінювання динаміки довготривалого стресу серед цивільного населення та аналізу специфічних проявів психоемоційного неблагополуччя ми застосували новітню методику «Шкали емоційного вигорання від війни» (ШЕВВ), розроблену М. Б. Кліманською, І. І. Галецькою та Л. Д. Кліманською (2025).

Вибір цього інструменту зумовлений тим, що він розроблений за аналогією з класичним «золотим стандартом» діагностики вигорання (MBI-GS К. Маслач), проте повністю адаптований до реалій масштабної кризової ситуації.

Шкала ШЕВВ демонструє хороші показники надійності: коефіцієнт α Кронбаха коливається в межах 0,75–0,86. Для нас принциповим є те, що автори обґрунтували саме чотирифакторну модель цього явища.

Методика дозволяє виділити не лише виснаження та прояв самооефективності, а й два специфічні види відсторонення: інформаційний цинізм (як реакцію на надмірний потік новин) та цинізм діяльнісний. Останній фактор ми вважаємо ключовим для свого дослідження. Саме шкала діяльнісного цинізму допомагає зафіксувати втрату смислів, зневіру та падіння громадської активності.

2.3. Аналіз результатів дослідження

Результати анкетування (див. Рис. 2.1) дають цікавий зріз того, де саме волонтери шукають ресурс для відновлення. Виявилось, що лідирує професійне оточення: 38% учасників нашої вибірки покладаються передусім на колег та друзів із волонтерського середовища. Родину чи партнерів зазначають 34% опитаних.

Кожен четвертий волонтер (28%) – «одинак», який розраховує виключно на власні сили, що наштовхує на думку, що в умовах прифронтового міста волонтерська команда перетворюється у свого роду «нову сім'ю». Вона часом навіть перебирає на себе функцію головного психологічного щита.

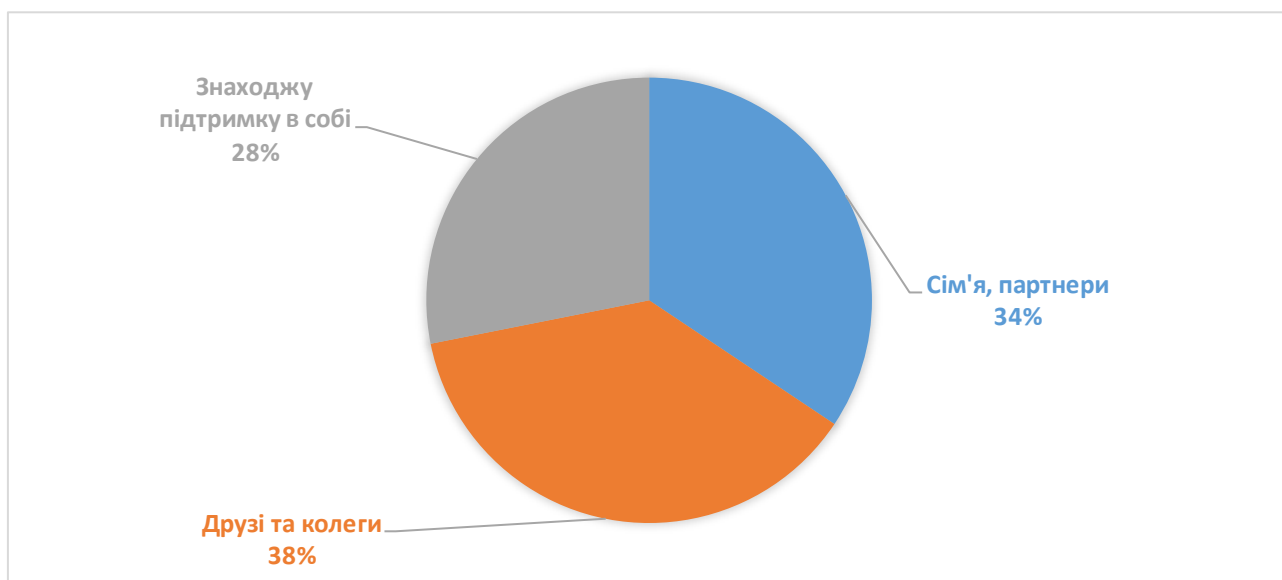


Рис. 2.1. Розподіл відповідей волонтерів на питання анкети «Хто підтримує вас у повсякденному житті?».

Аналіз волонтерського стажу респондентів (див. Рис. 2.2) засвідчив, що 44% опитаних приєдналися до волонтерського руху порівняно недавно – менше ніж пів року тому.

Ще 34% працюють у цьому напрямі від самого початку повномасштабного вторгнення.

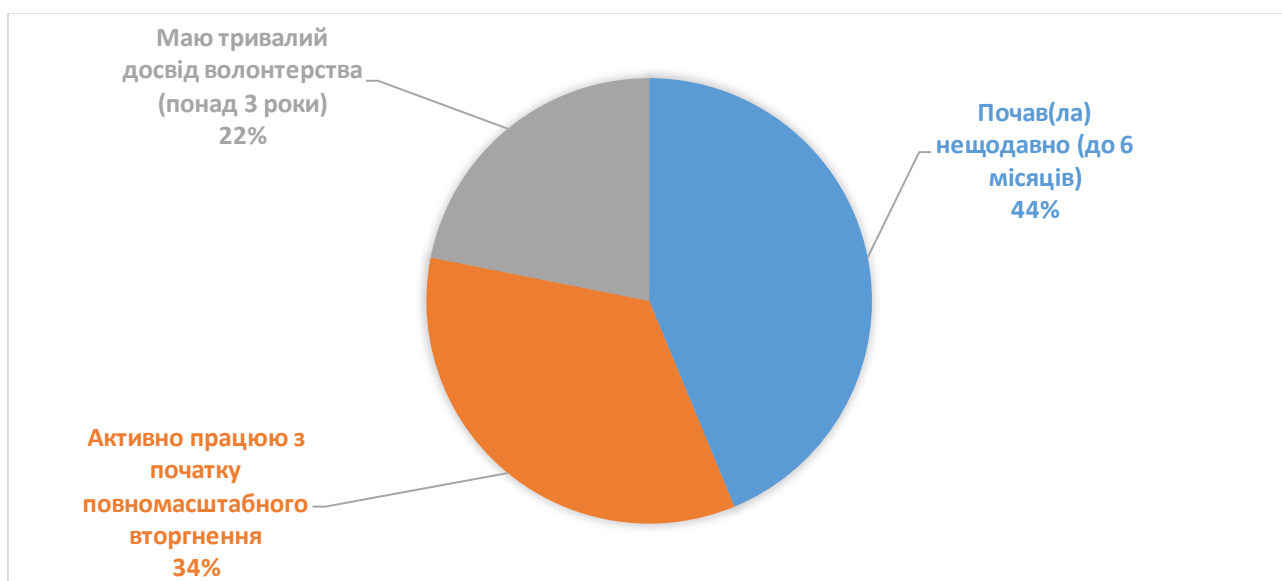


Рис. 2.2. Розподіл відповідей волонтерів на питання анкети «Як довго Ви вже поруч із тими, хто потребує допомоги (Ваш волонтерський шлях)?».

Найменша частка, а саме 22%, складає «ядро» волонтерів із досвідом понад три роки. Отримані дані прямо підтверджують тези з нашого теоретичного розділу про стрімке розширення волонтерського руху: ми на практиці бачимо постійне оновлення складів організацій, що є специфікою громадської активності в умовах прифронтового міста. Можливо на цьому і «тримається» незламне місто-герой.

Зібрані нами дані чітко показують: більшість волонтерів зараз сфокусовані на психологічній підтримці та простому людському спілкуванні (Рис. 2.3). Це ключова частина їхнього дня. Далі йдуть побутові питання та допомога в адаптації. А от фізична реабілітація або професійний догляд – це менша частка навантаження. Виходить, що в нашому прифронтовому місті основний акцент волонтерської роботи – це емоційна присутність та розмова. Саме на цьому тримається фокус.

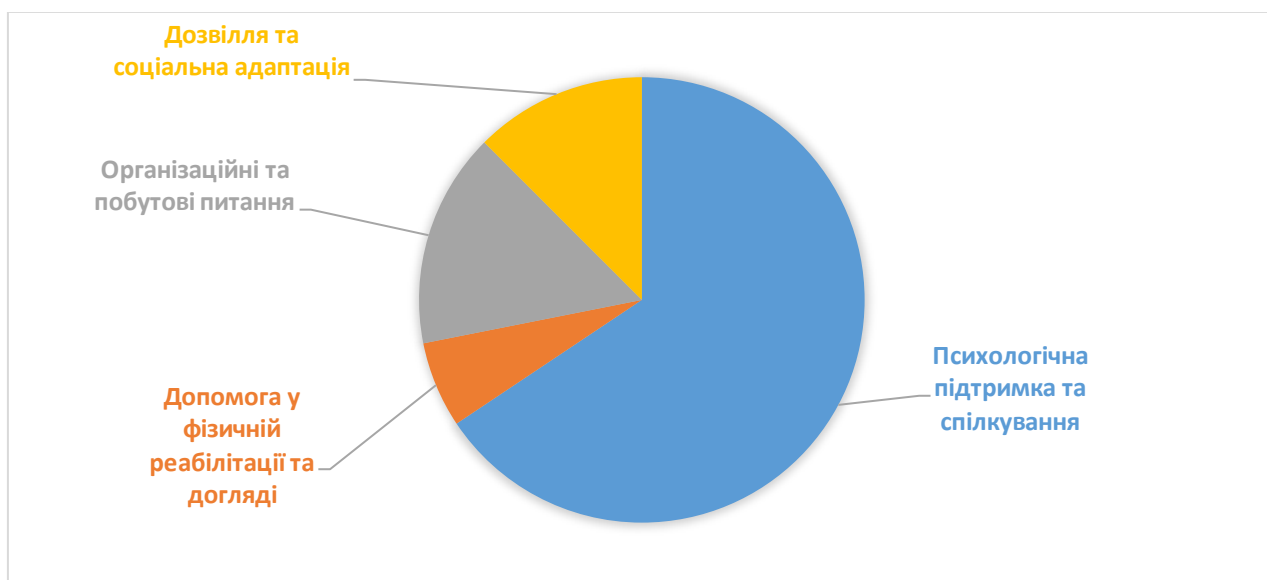


Рис. 2.3. Розподіл відповідей волонтерів на питання анкети «Якому напрямку допомоги ви приділяєте найбільше часу?».

Ми запитали волонтерів, чи легко їм відключатися від справ після зміни. Результати виявилися досить оптимістичними: 75% учасників легко переходять до власних справ, а чверть – 25% – потребують часу, щоб «охолонути» (Рис. 2.4).

Цікаво, що ніхто не відповів, що постійно прокручує в голові думки про своїх підопічних. Схоже, волонтери вже напрацювали власні методи, як не нести емоційний вантаж із собою додому, і це добре допомагає їм залишатися в нормі, навіть працюючи в такому важкому середовищі.

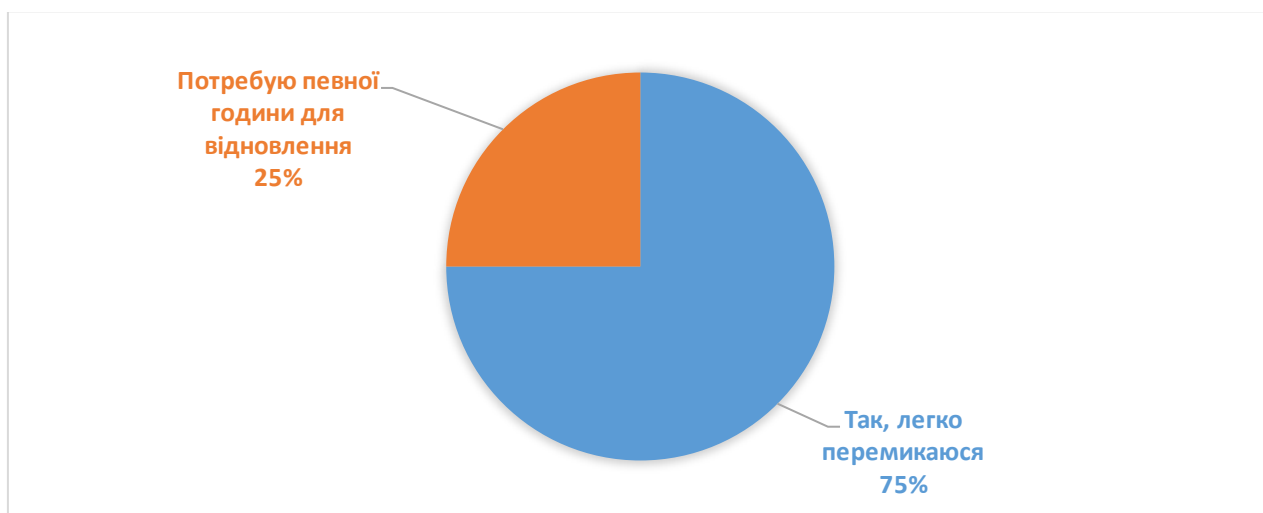


Рис. 2.4. Розподіл відповідей волонтерів на питання анкети «Чи маєте ви можливість повністю "перемкнутися" на власні справи чи роботу після волонтерства?».

Анкетування дозволяє виокремити декілька основних ресурсних зон, які підтримують волонтерів. Духовний ресурс - найбільш виражена група відповідей, що включає віру в Бога, молитви та звернення до Святого письма. Для багатьох опитаних це фундамент, на якому будується їхня стійкість. Це показує, наскільки важливою для них є духовна опора. Але поруч із цим вони не забувають про зовсім прості, «земні» речі: сон, внутрішній спокій, спорт, мотивацію до здорового життя чи просто час із сім'єю.

Виходить цікава картина: волонтери використовують свого роду баланс – вони поєднують глибоку внутрішню роботу через віру з простими, дієвими методами самовідновлення, які допомагають триматися на плаву щодня.

Отримані нами дані відображають особистісний профіль опитаних волонтерів. Оскільки методика BFI-10 передбачає шкалу від 2 до 10 балів,

наведені середні значення (M) дозволяють зробити такі висновки.

Аналіз вибірки за шкалою екстраверсії видав середнє значення на рівні 7,88 бала при стандартному відхиленні 1,29 (див. Табл. 2.1). Відтак визначаємо орієнтованість волонтерів на зовнішній світ, товариськість та активність, що є важливим ресурсом для волонтерської діяльності.

Таблиця 2.1

Середнє значення і стандартне відхилення за шкалами українськомовної адаптації скринінгового опитувальника BFI-10 (О. О. Сердюк, Б. О. Базима, 2021) серед учасників дослідження

Шкала	Екстраверсія / E	Схильність до згоди / A	Свідомість / C	Нейротизм / N	Відкритість досвіду / O
M	7,88	5,66	7,97	5,91	6,69
SD	1,29	1,33	1,2	1,35	2,29

Схильність до згоди/доброзичливість у вибірці на середньому рівні прояву (M=5,66, SD=1,33). Волонтери демонструють помірну толерантність до інтересів інших та здатність до співпраці.

Свідомість волонтерів знаходиться на високому рівні (M=7,97, SD=1,2). Це вказує на високий ступінь самоконтролю, відповідальності та дисциплінованості, необхідних для вирішення складних завдань у прифронтовому місті.

Показники нейротизм (M=5,91, SD=1,35) фіксуємо на помірному рівні прояву. Значення вказує на те, що волонтери відчувають напруження, однак не є критично дестабілізованими стресом.

Відкритість досвіду (M=6,69, SD=2,36) знаходиться у волонтерів на рівні вище середнього. Волонтери характеризуються гнучкістю мислення та сприйнятливостю до нового досвіду, що допомагає адаптуватися до змінних умов.

Домінують в особистісному профілі опитаних волонтерів свідомість та екстраверсія, про що свідчать отримані результати тестування за методикою BFI-10 (Рис. 2.5).

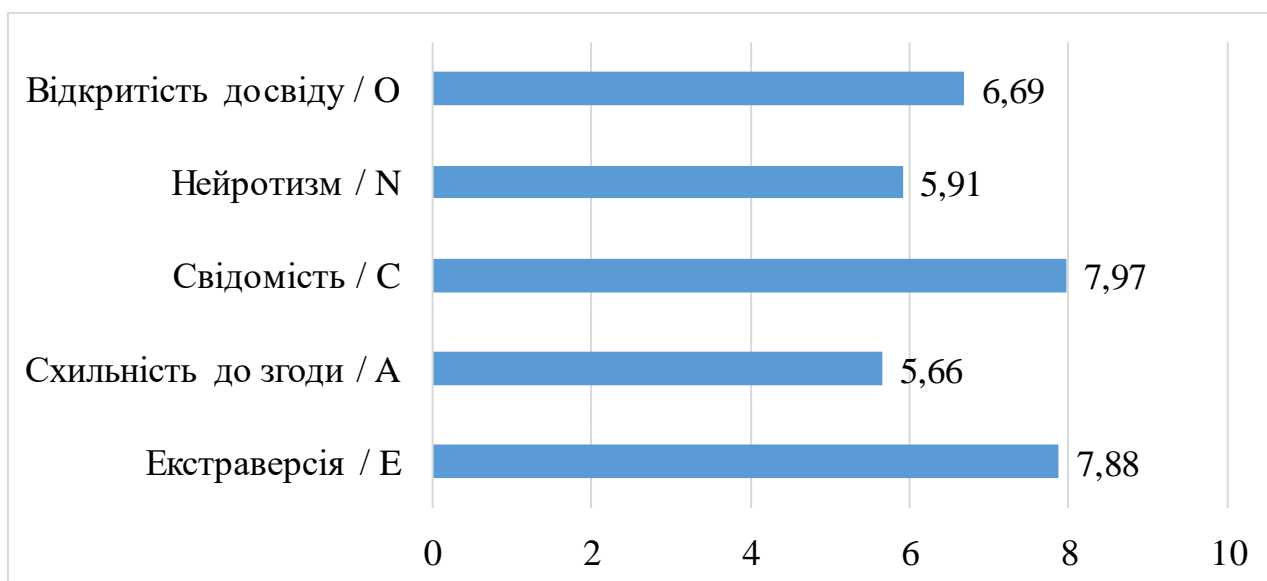


Рис. 2.5. Розподіл результатів волонтерів згідно моделі п'яти факторів особистості (за середніми значеннями шкал україномовної адаптації скринінгового опитувальника BFI-10 (О. О. Сердюк, Б. О. Базима, 2021)).

Наші волонтери за результатами тестування виявилися людьми стриманими, з добре розвиненим самоконтролем. Власне, це і пояснює, чому вони тримаються так довго і не «згорають» на роботі, попри всі навантаження. З нейротизмом теж усе в порядку – вони стресостійкі та вміють не втрачати орієнтири, коли ситуація стає критичною. Порівнюючи стилі роботи, бачимо різне: частина волонтерів постійно генерує нові методи під конкретні виклики. Інші – навпаки, обирають чітке слідування протоколу. Це лише доводить, що механізм адаптації у кожного свій. Кожен знаходить ту стратегію, яка допомагає йому особисто втримати рівновагу в поточних умовах.

За результатами підрахунку сформовано ієрархію мотиваційних функцій респондентів (максимально можливий бал – 35) (Табл. 2.2):

- Цінності (M = 23,94; SD = 6,64) – високий рівень.

- Самовдосконалення ($M = 23,78$; $SD = 7,74$) – високий рівень.
- Розуміння ($M = 23,71$; $SD = 6,71$) – високий рівень.
- Захисна функція ($M = 21,56$; $SD = 6,77$) – вище середнього.
- Кар'єра ($M = 21,06$; $SD = 6,41$) – середній рівень.
- Соціальна взаємодія ($M = 19,25$; $SD = 6,93$) – помірний рівень.

Таблиця 2.2

Ієрархія мотиваційних функцій волонтерів за методикою VFI (валідація В. В. Кравченко, Р. О. Петрик, 2025)

Шкала	М	SD
Цінності	23,94	6,64
Самовдосконалення	23,78	7,74
Розуміння	23,71	6,71
Захисна функція	21,56	6,77
Кар'єра	21,06	6,41
Соціальна взаємодія	19,25	6,93

За результатами VFI, головним стимулом для наших волонтерів стали цінності ($M = 23,94$; $SD = 6,64$). Їхній альтруїзм та готовність діяти в умовах війни мають глибокі сенсожиттєві витoki: за Віктором Франклом, той, хто має своє «навіщо» жити, здатен витримати будь-яке «як». Наступними за важливістю мотивами виявилися самовдосконалення та отримання нових знань. При цьому саме шкала самовдосконалення демонструє найбільший розкид результатів ($SD = 7,74$), що вказує на суттєві відмінності в особистих цілях волонтерів: для когось розвиток є драйвером, для інших – другорядним аспектом на фоні загальної ціннісної позиції» [21].

Захисна функція (4 місце). Цей показник вище середнього підтверджує, що в умовах хронічного стресу волонтерство виконує роль активного копіngu. Допомога іншим дозволяє респондентам сублімувати тривогу, страх та почуття безпорадності через структуровану діяльність (Рис. 2.6).

Кар'єра виявилася на 5 місці, тож прагматичні мотиви (пошук зв'язків, резюме) мають помірне значення. Вони присутні в силу віку респондентів, але поступаються внутрішнім смислам.

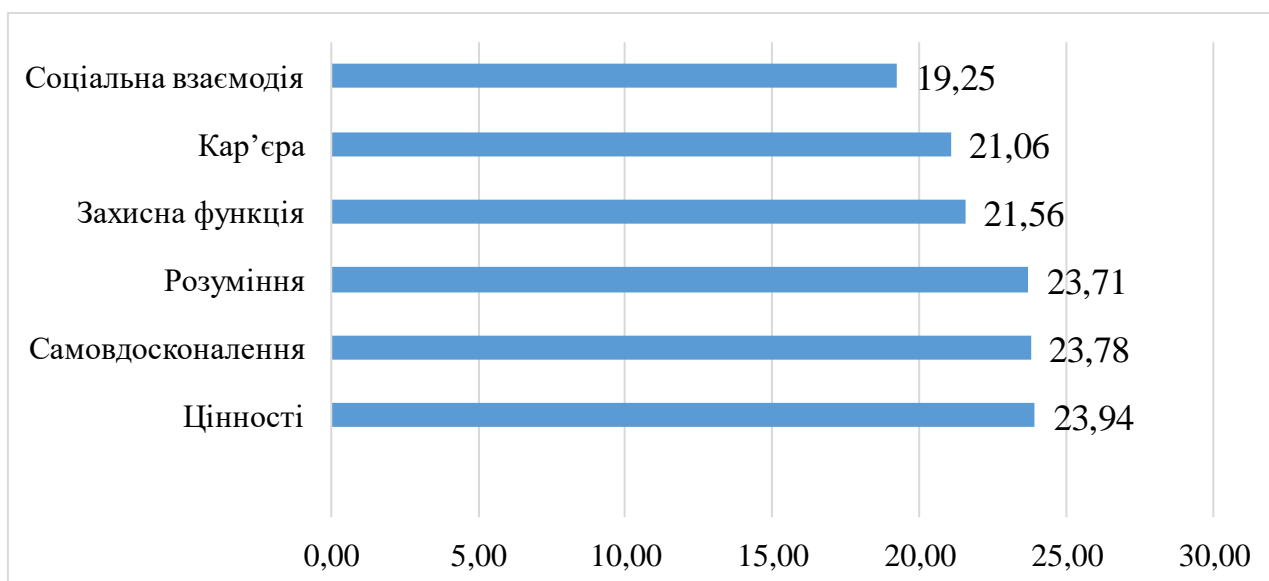


Рис. 2.6. Розподіл результатів волонтерів згідно мотиваційних функцій (за середніми значеннями методики VFI (валідація В. В. Кравченко, Р. О. Петрик, 2025)).

Результат за соціальною взаємодією (6 місце) - найнижчий. Означене доводить, що вибірка керується внутрішньою мотивацією. Відтак для респондентів волонтерство є результатом особистого вибору, а не наслідком конформізму чи тиску з боку друзів і родини.

Аналіз отриманих профілів дозволяє констатувати, що структура емоційного вигорання в респондентів розгортається через виражену напругу дезадаптивних тенденцій на тлі виснаження внутрішнього ресурсу копінгу. Показник «Виснаження» ($M = 3,92$; $SD = 1,28$) є найвищим у вибірці й практично досяг теоретичного середнього розбросу шкали (Таблиця 2.3).

Це свідчить про наявність глибокої, хронічної психоемоційної та фізичної втоми від умов воєнного стану.

Респонденти перебувають у стані «енергетичного дефіциту», коли

тривалий стрес вичерпав базові адаптаційні резерви психіки (Рис. 2.7).

Таблиця 2.3

Середнє значення та стандартне відхилення вираження показників методики «Шкали емоційного вигорання від війни» (ШЕВВ) (М. Б. Кліманська, І. І. Галецька та Л. Д. Кліманська, 2025) у волонтерській вибірці

Показник	Характер компонента	М	SD
Виснаження	Деадаптивний	3,92	1,28
Діяльнісний цинізм	Деадаптивний	3,71	1,30
Інформаційний цинізм	Деадаптивний	3,32	1,27
Провоєнна самоефективність	Адаптивний	2,97	1,05

Відносно високий бал за шкалою «Діяльнісний цинізм» ($M = 3,71$; $SD = 1,30$) є тривожним симптомом. Психологічно це означає, що хронічна втома вже почала переходити в площину поведінкової дезадаптації. Респонденти демонструють ознаки розчарування, децінності власних дій («навіщо щось робити, якщо це нічого не змінює») та поступове зниження громадянської чи волонтерської залученості. Це захисне відсторонення від активної діяльності задля збереження залишків енергії.

Шкала «Інформаційний цинізм» має помірну вираженість ($M = 3,32$; $SD = 1,27$). Спостерігається тенденція до формування інформаційного «панцира» – умисного ігнорування або критично-іронічного ставлення до новинного контенту, що виконує функцію зниження тривожності від постійної загрози.

Фіксація найнижчого середнього балу за шкалою «Провоєнна самоефективність» ($M = 2,97$; $SD = 1,05$) є ключовим інсайтом дослідження. Показник суттєво нижчий за медіану (4,0).

Це свідчить про глибоку кризу відчуття власного «агентства» та суб'єктивного безсилля перед масштабними подіями війни. Низька самоефективність блокує віру в те, що індивідуальні зусилля особистості мають значення для наближення перемоги чи стабілізації ситуації, що посилює

загальний синдром вигорання.

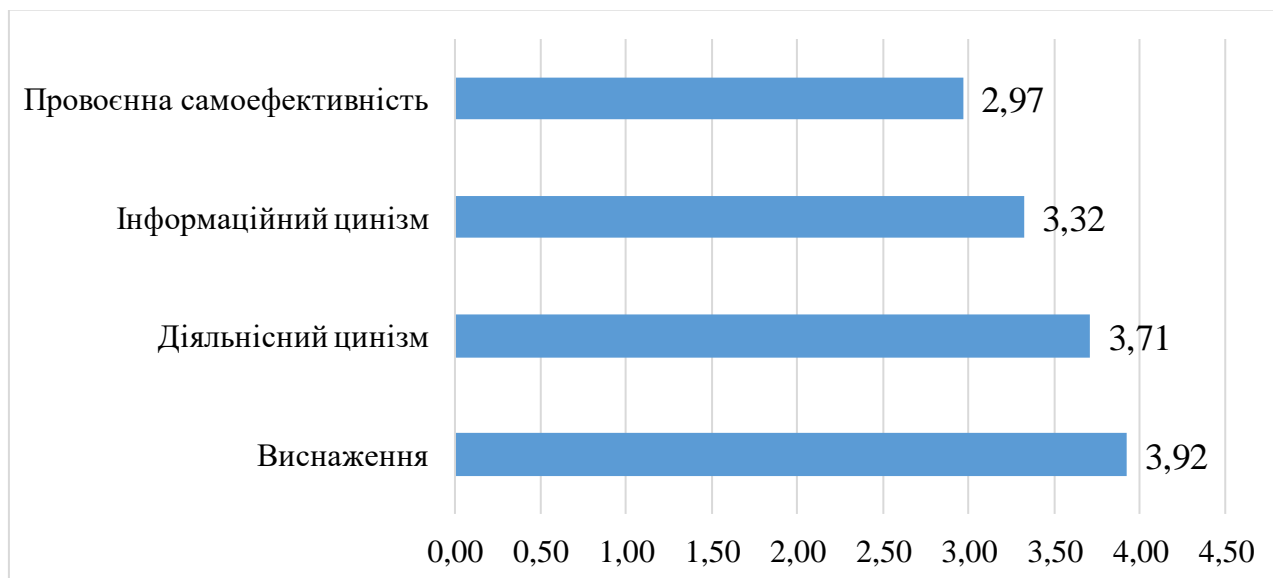


Рис. 2.7. Середні значення показників за субшкалами методики «Шкала емоційного вигорання від війни» (ШЕВВ) (М. Б. Кліманська, І. І. Галецька та Л. Д. Кліманська, 2025).

Таким чином, емпірично підтверджено дисбаланс у структурі вигорання від війни: дезадаптивна тріада (зокрема, емоційне виснаження та діяльнісне відчуження) бере гору над адаптивним потенціалом особистості. Низький рівень провоєнної самоефективності виступає каталізатором для поглиблення діяльнісного цинізму, створюючи замкнене коло психоемоційної дезадаптації.

Метою наступного кроку нашого аналізу отриманих емпіричних даних було з'ясувати, які саме мотиваційні чинники впливають на вигорання волонтерів. Зокрема, ми зосередилися на тому, що провокує виснаження та цинізм, а також що саме допомагає зберігати віру у власні сили під час війни. Щоб отримати ці відповіді, ми застосували регресійний аналіз.

Розрахунки виконували у Jamovi (версія 2.7.30). Підхід до побудови моделей був таким: для аналізу ми взяли показники вигорання за методикою ШЕВВ у якості залежних змінних, а в якості пояснювальних факторів обрали шкали мотивації з опитувальника VFI. Щоб не перевантажувати моделі і не отримати статистичних помилок через мультиколінеарність, ми діяли вибірково.

До фінальних моделей вносили лише ті шкали, що показали значущі кореляції ($p < 0,05$) під час попереднього опрацювання даних.

Враховуючи невеликий обсяг вибірки ($N=32$), такий спосіб відбору допоміг отримати максимально достовірні та стійкі результати.

Модель множинної лінійної регресії ($R^2=0,552$) показує, що 55% виснаження волонтерів залежить від їхньої мотивації (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Предиктори емоційного виснаження у волонтерській вибірці

Предиктор	β	SE	t	p
Кар'єра	5,28	0,896	5,89	<0,001
Розуміння	-4,12	0,855	-4,82	<0,001

Прагматичний мотив «Кар'єра» ($\beta=5,28$; $p < 0,001$) діє як фактор виснаження, оскільки фокус на зовнішніх здобутках у воєнний час перевантажує ресурси особистості. Натомість мотив «Розуміння» ($\beta=-4,12$; $p < 0,001$) знижує виснаження, виконуючи функцію психологічного захисту через пошук сенсів.

Досліджуючи діяльнісний цинізм, ми виявили доволі суперечливі дані ($R^2 = 0,271$). Виявилось, що волонтери, для яких важливе «Розуміння» ($\beta = -2,79$; $p=0,009$), рідше впадають у цинізм. Натомість мотив «Самовдосконалення» ($\beta=2,84$; $p=0,003$) несподівано підживлює це явище (Табл.2.5). Це наштовхує на думку, що коли робота сприймається як особистий «тренажер», ризик розчарування зростає.

Таблиця 2.5

Предиктори діяльнісного цинізму у волонтерській вибірці

Предиктор	β	SE	t	p
Розуміння	-2,79	1,00	-2,79	0,009
Самовдосконалення	2,84	0,87	3,28	0,003

Переходячи до інформаційного цинізму ($R^2=0,281$), маємо іншу картину.

Тут «Розуміння» ($\beta=5,02$; $p=0,007$) чомусь починає працювати проти волонтера, стаючи джерелом втоми від новин.

Втім, ті, хто спирається на глибинні «Цінності» ($\beta= -5,67$; $p=0,003$), значно краще фільтрують цей потік, зберігаючи ментальну стабільність (Табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Предиктори інформаційного цинізму у волонтерській вибірці

Предиктор	β	SE	t	p
Розуміння	5,02	1,72	2,92	0,007
Самовдосконалення	-5,67	1,74	-3,27	0,003

Нарешті, провоєнна самоофективність ($R^2=0,146$) виявилася найменш вразливою до змін у мотивації. Єдиним помітним фактором тут стало «Самовдосконалення» ($\beta=1,66$; $p=0,040$), що дає волонтерам відчуття контролю над ситуацією (Табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Предиктори провоєнної самоефективності у волонтерській вибірці

Предиктор	β	SE	t	p
Самовдосконалення	1,66	0,77	2,15	0,040
Розуміння	-1,44	0,88	-1,62	0,115

Інші мотиви не показали статистично значущого впливу, проте цікавою є тенденція щодо мотиву «Розуміння» ($p=0,115$).

Хоча він і не досяг порогу значущості, від'ємний коефіцієнт натякає на те, що надмірне занурення в осмислення складних процесів війни може тимчасово «підрізати крила», знижуючи віру у власні сили. Очевидно, реальність іноді сприймається як занадто хаотична для індивідуального контролю.

У підсумку, наші розрахунки доводять: саме баланс мотивів – це той фундамент, на якому волонтер може втриматися в умовах війни, не втрачаючи при цьому впевненості у власній ефективності (Табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Вплив мотиваційних чинників (VFI, валідація В. В. Кравченко, Р. О. Петрик, 2025) на рівень емоційного вигорання (ШЕВВ, ККліманська, І. І. Галецька та Л. Д. Климанська, 2025) у волонтерів

Залежна змінна	Значущі предиктори	R ²
Виснаження	Кар'єра (+), Розуміння (-)	0,552
Діяльнісний цинізм	Самовдосконалення (+), Розуміння (-)	0,271
Інформаційний цинізм	Розуміння (+), Цінності (-)	0,281
Провоєнна самоефективність	Самовдосконалення (+)	0,146

Як видно з Табл. 2.8, самовдосконалення стимулює ефективність, але, водночас, є підґрунтям для цинізму, якщо волонтерство стає лише інструментом.

Цікаво, що одним із найнебезпечніших волонтерських мотивів постає кар'єра. Він веде тільки до виснаження. З іншого боку, розуміння – ключовий регулятор: зменшує і виснаження, і цинізм, але може і перевантажувати при інформаційному споживанні.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Оцінка демографічних та анкетних даних показала, що волонтерський рух у прифронтовому місті постійно оновлюється. Майже половина опитаних (44%) працюють менше ніж пів року. Близько третини (34%) допомагають від початку повномасштабної війни, і лише 22% мають стаж понад три роки. Цікаво, що волонтерська команда часто замінює родину: 38% респондентів бачать основну опору в колегах, 34% – у сім'ї, а 28% розраховують лише на себе. При цьому 75% учасників успішно перемикаються на власні справи після змін, а для відновлення сил поєднують релігійні практики (віру, молитву) зі звичайним відпочинком і спортом.

2. Зріз за опитувальником BFI-10 вивів на перші позиції свідомість та екстраверсію. Показник відкритості новому досвіду теж перевищив середню

відмітку. В умовах прифронтового міста це закономірно: старі шаблони тут марні, тож людям доводиться на ходу вмикати гнучкість і шукати нестандартні виходи. При цьому нейротизм та схильність до згоди зафіксувалися в межах норми. Волонтери працюють під постійним тиском, але такий помірний рівень емоційного напруження дозволяє їм стримувати роздратування, уникати внутрішніх конфліктів і тримати баланс у команді для нормальної роботи.

3. За середніми значеннями методики VFI (валідизація В. В. Кравченко, Р.О. Петрик, 2025) найвищий бал набрала шкала «Цінності». Практично впритул до лідера підійшли мотиви «Самовдосконалення» та «Розуміння». Проте звертає на себе увагу значне стандартне відхилення у графі самовдосконалення – отже, особисті цілі у людей усе ж досить різноманітні. На четвертій позиції опинилася захисна функція, що ілюструє використання волонтерської роботи як активного копіngu – рятуючи інших, люди насправді намагаються впоратися з власними тривогами та страхами. Прагматичний блок «Кар'єра» отримав середні бали, а аутсайдером стала «Соціальна взаємодія». Останній факт є ключовим: рішення допомагати є абсолютно самостійним вибором кожної особистості, а не результатом конформізму чи тиску з боку друзів чи родини.

4. Тестування за шкалою ШЕВВ виявило критичні точки в емоційному стані опитаних. Ситуація з психологічним виснаженням у прифронтовому місті виглядає дійсно складною. Показник «Виснаження» є найвищим у дослідженні ($M = 3,92$; $SD = 1,28$), що вказує на глибоку фізичну та психічну втому від війни. Високий бал за шкалою «Діяльнісний цинізм» ($M = 3,71$; $SD = 1,30$) є тривожним знаком: втома переростає в розчарування та відчуття, що робота нічого не змінює. «Інформаційний цинізм» виражений помірно ($M = 3,32$; $SD = 1,27$) – люди просто створюють захисний бар'єр від поганих новин. Найнижчий бал отримала «Провоєнна самоефективність» ($M = 2,97$; $SD = 1,05$). Фактично ми маємо справу з внутрішнім надломом: люди опиняються сам на сам із масштабним воєнним жахом, почуваються безпорадною краплею в океані й перестають вірити, що їхні особисті зусилля взагалі на щось впливають. Ця зневіра у власних силах і спалює їх найперше.

5. Регресійний аналіз допоміг визначити реальні чинники психоемоційних змін у волонтерів. Отримані дані свідчать, що мотиваційна структура обумовлює понад половину – а саме 55,2% – загальної дисперсії показника емоційного виснаження ($R^2=0,552$).

6. Кар'єрна мотивація волонтерів – це прямий шлях до швидкого емоційного виснаження ($\beta= 5,28$; $p < 0,001$). Зовсім інша картина з мотивом «Розуміння»: він працює як внутрішній амортизатор і значно гальмує вигорання ($\beta=-4,12$; $p<0,001$). Діяльнісний цинізм ($R^2=0,271$) поводиться непередбачувано. Мотив «Розуміння» тут виступає захистом проти відчуження ($\beta=-2,79$; $p=0,009$). Мотив «Самовдосконалення» поглиблює цинічне ставлення до роботи ($\beta=2,84$; $p=0,003$), бо якщо сприймати волонтерство як майданчик для саморозвитку, то в умовах війни може виникати глибоке професійне розчарування замість очікуваного зростання. Аналіз інформаційного цинізму ($R^2=0,281$) відкрив суперечливі тенденції. Мотив «Розуміння» тут стає вразливим місцем, збільшуючи втому від постійного потоку новин ($\beta=5,02$; $p=0,007$). Натомість опора на базові ціннісні орієнтири працює надійно – вони фільтрують інформаційний хаос та знижують рівень цинічного відсторонення ($\beta=-5,67$; $p=0,003$). Рівень провоєнної самоефективності ($R^2=0,146$) на цьому тлі виглядає майже нечутливим до мотиваційних чинників – статистичного зв'язку тут практично немає. Статистика вказує на те, що зв'язок тут мінімальний. Статистично значущим позитивним предиктором тут є лише «Самовдосконалення» ($\beta=1,66$; $p=0,040$). Мотив «Розуміння» має зворотну тенденцію на рівні тренду ($\beta=-1,44$; $p = 0,115$).

7. Стійкість волонтерів тримається на балансі. Пріоритет альтруїстичних цінностей над прагматикою та контроль над глибиною занурення в інформаційний хаос – це ключові фактори, що не дають психіці зламатися під тиском.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЕДУКАЦІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ ПРИФРОНТОВОГО МІСТА «АНТИВИГОРАННЯ»

3.1. Обґрунтування системи профілактики емоційного вигорання на основі аналізу емпіричних даних

Розробка науково обґрунтованої програми профілактики та купірування синдрому емоційного вигорання волонтерів у прифронтовій зоні вимагає інтеграції отриманих нами статистичних результатів із наявними практичними моделями організаційного супроводу в період криз. Методологічною основою для побудови такої системи виступають підходи, висвітлені у міжнародному звіті А. Худзіцької-Цупали та Н. Гапон [15], присвяченому вивченню мотиваційної структури та деструктивних психологічних наслідків тривалої допомоги під час війни. Синтез результатів нашого дослідження із висновками польсько-українського проєкту дозволяє розкрити специфічну динаміку розвитку емоційного вигорання волонтерів ГО «Живи».

За даними А. Худзіцької-Цупали та Н. Гапон, волонтери в умовах воєнної загрози схильні інтенсивно використовувати допоміжну діяльність як захисний копінг для сублімації внутрішньої тривоги (що корелює з високими показниками нашої вибірки за шкалами «Цінності» та «Захисна функція» VFI).

Проте тривала робота в зоні хронічного стресу без належної організаційної підтримки неминуче веде до декомпенсації ресурсів – глибокого емоційного виснаження ($M = 3,92$ за ШЕВВ), діяльнісного цинізму ($M = 3,71$) та падіння провоєнної самоефективності ($M = 2,97$). З огляду на це, система профілактики вигорання не може обмежуватися лише індивідуальними консультаціями, а має впроваджуватися менеджментом ГО «Живи» як наскрізна організаційна політика мінімізації професійного вигорання, розподілена на три етапи.

Пропедевтичний етап (первинна профілактика вигорання). Головним завданням є нівелювання чинників, які провокують швидке професійне

вигорання ще до початку активної роботи. Наші регресійні моделі довели, що найсильнішим позитивним предиктором емоційного виснаження є мотив «Кар'єра» ($\beta=5,28$; $p<0,001$). Спроба вирішити прагматичні его-завдання у прифронтних умовах миттєво спалює психічний ресурс. На цьому етапі координаторам необхідно здійснювати моніторинг мотиваційних очікувань кандидатів. Волонтери повинні отримати реалістичний опис стресогенних факторів та обов'язковий психоосвітній мінімум щодо перших симптомів вигорання, що закладає тривкі установки на збереження власного здоров'я.

Операційний етап (вторинна профілактика та купірування вигорання): Напрямок безпосередньо орієнтований на стримування виявлених симптомів діяльнісного та інформаційного цинізму. Оскільки мотив «Розуміння» виявився амбівалентним (він захищає від цинізму в діях, але посилює інформаційне вигорання через надмірний аналіз новин, де $\beta=5,02$), управлінський супровід має містити жорстку гігієну праці.

Практичні рекомендації для ГО «Живи» включають: чітке структурування змін, регламентовані паузи, чергування під час виконання важких завдань, використання системи «бадді» (взаємний скринінг симптомів утоми всередині пар), а також легітимізацію вербалізації негативних емоцій у команді, оскільки 38% опитаних вважають колег своєю ключовою опорою проти вигорання.

Рефлексивний етап (третинна профілактика та відновлення): Спрямований на подолання хронічного ядра вигорання – кризи самоефективності волонтерів. Суб'єктивне безсилля перед масштабами війни долається через групові дебрифінги, індивідуальний аналіз досягнень за принципом «малих видимих кроків» та внутрішньоорганізаційне визнання заслуг (похвала, ритуали святкування спільних успіхів). Це відновлює професійну самооцінку волонтера. Також на цьому етапі аналізуються інституційні прогалини та перевантаження, що дозволяє вчасно коригувати графіки роботи та запобігати рецидивам вигорання.

На індивідуальному рівні психологічна інтервенція має трансформувати мотиваційні викривлення за трьома векторами, описаними у праці А. Худзійської-

Цупали та Н. Гапон: реляційним (зниження емоційного виснаження через фокусування на допомозі конкретній людині замість «порятунку всього світу»); компетентнісним (нейтралізація пастки мотиву «Самовдосконалення» ($\beta=2,84$), коли завищені очікування від власного росту трансформуються в діяльнісний цинізм через зіткнення з жахами війни); автономним (опора на шкалу «Цінності» як головний внутрішній щит, що стримує деструктивні фази вигорання).

3.2. Практичний зміст програми психоедукації та профілактики емоційного вигорання волонтерів прифронтового міста «Антивигорання»

На основі виявлених емпіричних мішеней (Розділ 2) та обґрунтованої триетапної організаційної моделі (пункт 3.1) розроблено практичний зміст тренінгової програми для волонтерського корпусу ГО «Живи».

Мета програми: зниження рівнів емоційного виснаження, діяльнісного та інформаційного цинізму волонтерів через оптимізацію мотиваційного профілю та підвищення особистісної самоєфективності.

Програма складається з 3 модулів. Термін реалізації програми – 12 академічних годин.

План програми

Модуль 1. Мотиваційні деструктори та первинна профілактика виснаження (4 години)

Теоретичний зміст. Поняття та специфіка емоційного вигорання в умовах прифронтової зони. Структура емоційного виснаження за методикою ШЕВВ. Роль деструктивної мотивації: як прагматичний мотив «Кар'єра» прискорює вигорання особистості.

Аналіз «пастки самовдосконалення»: деконструкція механізму, за якого перфекціоністські очікування волонтера трансформуються у діяльнісний цинізм.

Практичний інструментарій. Вправа «Мотиваційний аудит» (ідентифікація та елімінація его-ідеалізованих очікувань від діяльності). Техніка «Ціннісне

заземлення» – зміщення фокуса на альтруїстичний блок як базовий ресурс протидії виснаженню.

Модуль 2. Когнітивні чинники вигорання та подолання цинізму (4 години)

Теоретичний зміст. Психологічна природа інформаційного та діяльнісного цинізму як симптомів вигорання. Феномен амбівалентності мотиву «Розуміння»: межа між аналітичним осмисленням та інформаційним перевантаженням («втомою від співчуття»).

Практичний інструментарій. Навчання технікам когнітивного дистанціювання та дозування інформаційного потоку. Практикум із ведення «Щоденника емоцій» задля нормалізації та легітимізації почуттів безсилля, гніву чи роздратування у волонтерській групі. Освоєння експрес-методів соматичного розвантаження (дихальні вправи, техніки м'язової релаксації).

Модуль 3. Відновлення самоефективності та організаційні інструменти протидії вигоранню (4 години)

Теоретичний зміст. Криза провоєнної самоефективності як ядро синдрому вигорання особистості під час війни. Вплив дефіциту самоефективності на поведінкове відсторонення від волонтерських обов'язків. Концепція «локального фокуса контролю» в протидії професійній дезадаптації.

Практичний інструментарій.

Індивідуальний рівень. Техніка деконструкції вигорання «Моя щоденна перемога» (навчання фіксації конкретних, мікроскопічних результатів праці, переформатування компетентнісного виміру мотивації).

Організаційний рівень. Практичне моделювання системи взаємодопомоги «бадді» (алгоритми парного контролю в томи колеги, правила екологічного перерозподілу завдань усередині ГО «Живи»). Проведення тренувального рефлексивного дебрифінгу з акцентом на ритуали групової похвали та фіксації організаційних прогалин, що провокують перевтому.

Критерії ефективності програми (що оцінюємо на виході).

На когнітивному рівні – зниження ідеалізованих, кар'єрних спонукань; чітке розуміння волонтерами власних когнітивних тригерів інформаційного та діяльнісного цинізму.

На емоційному рівні – зменшення середніх показників емоційного виснаження; стабілізація емоційного тла завдяки груповій легітимізації негативних переживань.

На поведінковому рівні – зростання балів за шкалою провальної самооефективності; реальне застосування парадигми взаємопідтримки «бадді» та навичок психогієни в щоденній роботі волонтерів організації.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. На основі аналізу власних даних та рекомендацій польсько-українського проєкту за авторством А. Худзіцької-Цупали, Н. Гапон, М. Живьолек-Шеї, З. Дубняк та М. Паліги (2022) розроблено комплексну систему психологічної підтримки, оскільки звичайної індивідуальної допомоги волонтерам під час війни виявилось недостатньо. Захист від вигорання має стати частиною менеджменту організації у вигляді постійної турботи, яка ділиться на три етапи: до початку роботи, під час діяльності та після її завершення.

2. Визначено практичний зміст пропедевтичного етапу (первинної профілактики), спрямованого на нівелювання мотиваційних деструкторів вигорання до моменту залучення осіб до активної праці. З огляду на зафіксований у регресійному аналізі факт високої токсичності кар'єрної мотивації як сильного позитивного предиктора емоційного виснаження особистості ($\beta=5,28$; $p<0,001$), першочерговим завданням координаторів визначено моніторинг і корекцію еґо-орієнтованих, прагматичних очікувань кандидатів. Профільна робота на цьому рівні передбачає надання реалістичного опису майбутніх стресорів та обов'язковий психоосвітній мінімум щодо первинних симптомів виснаження.

3. Обґрунтовано заходи операційного етапу (вторинної профілактики),

націлені на утримання та купірування симптомів діяльнісного й інформаційного цинізму в процесі поточного виконання завдань. Ураховуючи виявлену статистичну амбівалентність мотиву «Розуміння» ($\beta=5,02$; $p=0,007$ у моделі інформаційного цинізму), обґрунтовано впровадження жорстких інструментів когнітивного дозування та гігієни праці в ГО «Живи». Доведено необхідність регламентації змін, упровадження системи взаємного моніторингу в томи «бадді» та організаційної легітимізації вербалізації негативних емоцій усередині волонтерської команди, яка виступає ключовою опорою для 38% опитаних.

4. Намічено вектори рефлексивного етапу (третинної профілактики), орієнтованого на подолання хронічного ядра синдрому вигорання – кризи провальної самоефективності волонтерів ($M = 2,97$).

5. Відчуття безпорадності перед масштабними подіями війни зменшується завдяки регулярним груповим обговоренням (дебрифінгам). Також допомагає фіксація успіхів за принципом «малих видимих кроків», публічна подяка від команди та відкритий аналіз помилок в організації роботи. Усе це повертає волонтерам контроль над результатами власної праці та знижує рівень зневіри.

6. На основі цих висновків розроблено структуру та зміст авторської психоедукаційної програми «Антивигорання» тривалістю 12 годин. Курс поділено на три модулі: перший зменшує загальну втоми, другий допомагає подолати діяльнісний та інформаційний цинізм, а третій відновлює віру у власну ефективність і навчає взаємопідтримці в парах (система «бадді»).

7. Для оцінки успішності тренінгу визначено чіткі критерії на трьох рівнях. На рівні думок (когнітивному) волонтери позбуваються кар'єрних ілюзій і чітко розуміють, які саме чинники викликають у них роздратування чи відчуження. На рівні емоцій знижуються показники психічного виснаження, а атмосфера в колективі стає стабільнішою завдяки можливості відкрито ділитися переживаннями. На рівні поведінки фіксується зростання впевненості у значущості свого внеску, а навички психогігієни та взаємовиручки стають щоденною звичкою в роботі організації.

ВИСНОВКИ

Робота присвячена визначенню психологічних чинників емоційного вигорання волонтерів у прифронтовому місті та розробці триетапної програми його профілактики.

1. Вигорання у волонтерів – це системна проблема, спричинена постійним стресом, розмитими межами робочого дня через цифровізацію та «втомою від співчуття» в умовах прифронтового міста. Ефективна профілактика вимагає не лише роботи психолога з кожним волонтером, а й суттєвих змін в організації праці, зокрема чіткого регулювання графіків та внутрішньої підтримки колективу.

2. Коли ми оцінили демографічні та анкетні дані, то побачили, що волонтерський рух у прифронтовому місті постійно оновлюється. Майже половина опитаних нами людей (а саме 44%) працюють менше ніж пів року. Від початку повномасштабного вторгнення волонтерять 34% опитаних, а стаж понад три роки мають 22%. При оцінці джерел підтримки виявлено, що 38% респондентів спираються на колег по волонтерській діяльності, 34% – на власну родину, а 28% розраховують лише на себе. При цьому 75% учасників успішно перемикаються на власні справи після змін, а для відновлення сил поєднують релігійні практики, віру чи молитву зі звичайним відпочинком і спортом.

3. Зріз за опитувальником BFI-10 вивів на перші позиції такі риси, як свідомість та екстраверсія. Показник відкритості новому досвіду теж перевищив середню відмітку. В умовах прифронтового міста це цілком закономірно, бо старі шаблони тут марні, тож людям доводиться на ходу вмикати гнучкість і шукати нестандартні виходи. При цьому нейротизм та схильність до згоди зафіксувалися в межах норми. Волонтери працюють під постійним тиском, але такий помірний рівень емоційного напруження дозволяє їм стримувати роздратування, уникати внутрішніх конфліктів і тримати баланс у команді для нормальної роботи.

4. За середніми значеннями методики VFI, яку валідизували В. В.

Кравченко та Р. О. Петрик у 2025 році, найвищий бал набрала шкала «Цінності». Практично впритул до лідера підійшли мотиви «Самовдосконалення» та «Розуміння». Проте звертає на себе увагу значне стандартне відхилення у графі самовдосконалення, отже, особисті цілі у людей усе ж досить різноманітні. На четвертій позиції опинилася захисна функція, що ілюструє використання волонтерської роботи як активного копіngu – рятуючи інших, люди насправді намагаються впоратися з власними тривогами та страхами. Прагматичний блок «Кар'єра» отримав середні бали, а аутсайдером стала «Соціальна взаємодія». Останній факт є ключовим: рішення допомагати є абсолютно самостійним вибором кожної особистості, а не результатами конформізму чи тиску з боку друзів чи родини.

5. Тестування за шкалою ШЕВВ виявило критичні точки в емоційному стані опитаних. Ситуація з психологічним виснаженням у прифронтовому місті виглядає дійсно складною. Показник «Виснаження» є найвищим у нашому дослідженні ($M=3,92$; $SD=1,28$), що вказує на глибоку фізичну та психічну втому від війни. Високий бал за шкалою «Діяльнісний цинізм» ($M=3,71$; $SD=1,30$) є тривожним знаком: втома переростає в розчарування та відчуття, що робота нічого не змінює. «Інформаційний цинізм» виражений помірно ($M=3,32$; $SD=1,27$), тут люди просто створюють захисний бар'єр від поганих новин. Найнижчий бал отримала «Провоєнна самоефективність» ($M=2,97$; $SD=1,05$). Фактично ми маємо справу з внутрішнім надломом: люди опиняються сам на сам із масштабним воєнним жахом, почуваються безпорадною краплею в океані й перестають вірити, що їхні особисті зусилля взагалі на щось впливають. Ця зневіра у власних силах і спалює їх найперше.

6. Статистика регресії показує, що мотивація пояснює 55,2% змін у рівні емоційного виснаження ($R^2=0,552$). Прагнення побудувати кар'єру через волонтерство прямо пов'язане зі зростанням втоми ($\beta=5,28$; $p<0,001$). Натомість мотив «Розуміння» працює інакше: з його підвищенням показники вигорання падають ($\beta=-4,12$; $p<0,001$). Діяльнісний цинізм ($R^2=0,271$) поводить непередбачувано. Мотив «Розуміння» тут виступає захистом проти відчуження

($\beta=-2,79$; $p=0,009$). Мотив «Самовдосконалення» поглиблює цинічне ставлення до роботи ($\beta=2,84$; $p=0,003$), бо якщо сприймати волонтерство як майданчик для саморозвитку, то в умовах війни може виникати глибоке професійне розчарування замість очікуваного зростання. Аналіз інформаційного цинізму ($R^2=0,281$) відкрив суперечливі тенденції. Мотив «Розуміння» тут стає вразливим місцем, збільшуючи втому від постійного потоку новин ($\beta=5,02$; $p=0,007$). Натомість опора на базові ціннісні орієнтири працює надійно – вони фільтрують інформаційний хаос та знижують рівень цинічного відсторонення ($\beta=-5,67$; $p=0,003$). Рівень провоєнної самоефективності ($R^2=0,146$) на цьому тлі виглядає майже нечутливим до мотиваційних чинників – статистичного зв'язку тут практично немає. Статистика вказує на те, що зв'язок тут мінімальний.

7. Статистично значущим позитивним предиктором тут є лише «Самовдосконалення» ($\beta=1,66$; $p=0,040$). Мотив «Розуміння» має зворотну тенденцію на рівні тренду ($\beta=-1,44$; $p=0,115$). Стійкість волонтерів тримається на балансі. Пріоритет альтруїстичних цінностей над прагматикою та контроль над глибиною занурення в інформаційний хаос – це ключові фактори, що не дають психіці зламатися під тиском.

8. На основі рекомендацій А. Худзійської-Цупали та колег (2022) розроблено триетапну систему психологічної підтримки для ГО «Живи», що інтегрує захист від вигорання безпосередньо в менеджмент організації. Ця модель охоплює профілактику на етапі відбору кандидатів, операційну підтримку волонтерів під час роботи та рефлексивні заходи для відновлення самоефективності. Практичним втіленням стала 12-годинна програма «Антивигорання», яка через три тематичні модулі забезпечує зниження виснаження, долає цинізм та розвиває навички взаємопідтримки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми психології навчання в умовах війни : збірник матеріалів наукових доповідей круглого столу, присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора, академіка НАПН України Сергія Дмитровича Максименка (м. Київ, 9 жовтня 2025 року). Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 328 с.
2. Баковецька О. Волонтерський рух в Україні на сучасному етапі розвитку. *Літопис Волині*. 2021. № 23. С. 36–41.
3. Бережний І. О., Белавіна Т. І. Волонтерство як прояв соціально-психологічного механізму консолідації українського суспільства. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2025. № 6. С. 155–163.
4. Бондаренко А., Вдовцов Ю. Посібник по роботі з волонтерами. Київ, 2021. 164 с.
5. Вашкович В. В., Василенко О. Ю., Карабін Т. О., Лазур Я. В., Манзюк В. В., Рошканюк В. М. Посібник волонтера. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. 88 с.
6. Гапон Н. П., Худзіцка-Чупала А. Соціально-психологічні аспекти дослідження волонтерства: мотивація та організаційні очікування волонтерів. *Габітус*. 2023. Вип. 47. С. 171–175.
7. Горінов П., Драпушко Р. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження : монографія. Київ : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.
8. Губа Н. О., Мосол Н. О. Психологічні особливості міжособистісної довіри у волонтерській діяльності. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Том 36 (75). № 1. С. 79–84.
9. Губа Н. О. Міжособистісна довіра: сутність, види та функції. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. № 1. С. 33–37.
10. Драпушко Р. Г., Ільюк О. Є. Становлення філософії волонтерського руху як теоретичної основи особливого розуміння свободи. *Multiversum*.

Philosophical almanac. 2023. Issue 1 (177). Vol. 1. С. 40–58.

11. Зазимко О. В. Мотиваційна складова життєвої компетентності волонтерів медичної галузі в кризових умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 5 (75). С. 29–36.

12. Кліманська М. Б., Галецька І. І., Кліманська Л. Д. Емоційне вигорання від війни: розроблення та психометричні характеристики опитувальника. *Габітус*. 2025. Вип. 69. Т. 1. С. 136–145.

13. Кравченко В. В., Петрик Р. О. Валідація методики «Інвентар функцій волонтера» (VFI) для дослідження ролі волонтерської діяльності в психофізіологічній адаптації здобувачів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Том 36 (75), № 2. С. 93–101.

14. Мадрига Т. Б. Волонтерство як суспільно-політичний феномен: понятійно-категоріальний аналіз. *Політикус*. 2025. Вип. 6. С. 20–30.

15. Мотивація волонтерів та психологічні наслідки участі у волонтерській діяльності, допомоги біженцям війни з України: звіт та рекомендації організаторам волонтерства та інструкція для волонтерів (Проект For Ukraine_PL-UA/2022/3 1E0C) / А. Худзіцька-Цупала, Н. Гапон, М. Живьолек-Шея, З. Дубняк, М. Паліга. Катівце ; Львів, 2022. 27 с.

16. Про внесення змін до Закону України «Про волонтерську діяльність» щодо підтримки волонтерської діяльності : Закон України від 15.08.2022 р. № 2519-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2519-20>

17. Сердюк О. О., Базима Б. О. Адаптація скринінгового опитувальника п'яти факторів особистості BFI-10 та перевірка його діагностичних властивостей на прикладі осіб, які вживають наркотики. *Право і безпека*. 2021. № 4 (83). С. 100–107.

18. Соколова Є. С. Дослідження впливу волонтерської діяльності на ризик емоційного вигорання під час повномасштабної війни. Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (25–26 жовт. 2024 р.) / за ред. І. В. Данилюка, Т. М. Траверсе. Київ : Видавництво Ліра-К, 2024. С. 270–274.

19. Стан розвитку громадянського суспільства в Україні у 2024 – на початку 2025 рр. : аналіт. доп. / Ю. Каплан, О. Валевський, С. Здіорук та ін. ; за ред. В. Потапенка, Ю. Каплан, В. Токмана. Київ : НІСД, 2025. 56 с. URL: <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2025.13>
20. Терновик Н. А. Роль волонтерства у формуванні професійних якостей майбутнього психолога. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янука*. 2024. № 2 (78). С. 47–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2021/2024-2-8>
21. Франкл В. Е. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі / пер. з англ. О. Замойської. 5-те вид. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2020. 160 с.
22. Шайгородський Ю. Ж. Волонтерська діяльність як форма суспільної мобілізації у відсічі російській агресії. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія «Політичні науки»*. 2023. № 8. С. 77–85.
23. Щербак Т. Дослідження резильєнтності волонтерів під час воєнного стану. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. № 1. С. 200–205.
24. Abramson A. Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*. 2022. Vol. 53, no. 1. P. 72.
25. Alshammari B., Pangket P., Alrasheeday A. et al. The Mediating Role of Burnout in the Relationship Between Emotional Intelligence and Work Engagement Among Hospital Nurses: A Structural Equation Modeling Approach. *Nursing Reports*. 2025. Vol. 15, no. 6. P. 208. DOI: <https://doi.org/10.3390/nursrep15060208>
26. Bakker A. B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Job demands-resources theory: ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2023. Vol. 10. P. 25–53.
27. Bostan A., Balcıoğlu Y. S., Elçi M. Exploring the Impact of Work Passion, Emotional Labor, and Psychological Capital on Burnout Syndrome: A Path Analysis Approach. *SAGE Open*. 2025. Vol. 15, no. 2. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440251347007>
28. Chaves-Montero A., Blanco-Miguel P., Ríos-Vizcaíno B. Analysis of the

Predictors and Consequential Factors of Emotional Exhaustion Among Social Workers: A Systematic Review. *Healthcare*. 2025. Vol. 13, no. 5. Art. 552. DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare13050552>

29. Chen Y. C., Huang Z. L., Chu H. C. Relationships between emotional labor, job burnout, and emotional intelligence: an analysis combining meta-analysis and structural equation modeling. *BMC Psychol*. 2024. Vol. 12. Art. 672. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02167-w>

30. Clarke J. J., Rees C. S., Mancini V. O., Breen L. J. Emotional labor and emotional exhaustion in psychologists: Preliminary evidence for the protective role of self-compassion and psychological flexibility. *Journal of Contextual Behavioral Science*. 2024. Vol. 31. Art. 100724. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100724>

31. Demerouti E. Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. 2024. Vol. 78. P. 492–504. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>

32. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86. P. 499–512.

33. Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J. A. Burnout: a review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19. Art. 1780. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

34. Ferretti F., Gualtieri G., Carabellese F., Gusinu R., Masti A., Pozza A., Coluccia A. Aggression toward healthcare workers: The effect of indirect victimization on burnout dimension. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 2021. Vol. 30, no. 9. P. 1113–1123.

35. Guseva Canu I., Marca S. C., Dell’Oro F., Balázs Á., Bergamaschi E., Besse C., Bianchi R., Bislimovska J., Bjelajac A. K., Bugge M., Busneag C. I., Çağlayan Ç., Cernitanu M., Pereira C. C., Hafner N. D., Droz N., Eglite M., Godderis L., Gündel H., Wahlen A. Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2021. Vol. 47. P. 95–107.

36. Khammissa R. A. G., Nemutandani S., Feller G., Lemmer J., Feller L. Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*. 2022. Vol. 50, no. 9. DOI: <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
37. Kovbuz V. Emotional Burnout Among Helping Professionals: A Theoretical Review and Practical Implications. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development*. 2025. Vol. 7, no. 5. P. 9–18.
38. Li Y. Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*. 2025. Vol. 253. Art. 104710. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>
39. Popucza T. Z., Eriksson L., Eriksson M. Emotional demands, burnout, and mental wellbeing in healthcare, care, and service work: the mediating role of surface acting across age. *Frontiers in Organizational Psychology*. 2025. Vol. 3. Art. 1628713. DOI: <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1628713>
40. Schaufeli W. B., Desart S., De Witte H. Burnout assessment tool (Bat)–Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. Vol. 17, no. 24. P. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
41. Scheibe S. Employee age moderates within-person associations of daily negative work events with emotion regulation, attention, and wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 30. P. 872–886. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1873772>
42. Scheibe S., Moghimi D. Age and context effects in daily emotion regulation and wellbeing at work. *Work, Aging and Retirement*. 2021. Vol. 7. P. 31–45. DOI: <https://doi.org/10.1093/workar/waz014>
43. van Dam A. A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 30. P. 732–741.
44. Vargas-Benitez M. A., Izquierdo-Espin F. J., Castro-Martinez N., Gomez-

Urquiza H. L., Albendin-Garcia L., Velando-Soriano A., Cañadas-De la Fuente G. A. Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Medicine*. 2023. Vol. 10. Art. 1125133. DOI: <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1125133>.