

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра Психології

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

 Карсканова С. В.

«\_10\_» \_12\_\_\_\_\_ 2025 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на здобуття рівня вищої освіти «магістр»

зі спеціальності 053 «Психологія»

**на тему «СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЯК ІНСТРУМЕНТ  
ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ»**

Виконав: студент(ка) групи 6558мз

 Кривішина О.А.  
(підпис)

Керівник роботи:

доктор філософії з психології,  
викладач кафедри психології

(посада, науковий ступень вчене звання)

 Ларченко І.В.  
(підпис)

Миколаїв 2025 р.

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

## Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра психології

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Гарант освітньої програми

\_\_\_\_\_ Литвиненко І.С.

(підпис)

«\_5\_» \_\_09\_\_\_\_ 2025 р.

### ЗАВДАННЯ

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Студентці Кривішиній Ользі Анатоліївні

1. Тема роботи: «Соціальна підтримка як інструмент профілактики професійного вигорання»

Керівник роботи д. філософії з психології Ларченко Ірина Володимирівна

Затверджені наказом ректора № 967-уч від «5» вересня 2025 року

2. Термін подання роботи: 1 грудня 2025 р.

3. Вихідні дані по роботі: спеціальна наукова і методична література та інші матеріали з психології, передовий практичний досвід.

4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів):

Професійне вигорання як психологічне явище.

Профілактика професійного вигорання.

Соціальна підтримка в системі профілактики професійного вигорання.

5. Перелік презентаційних матеріалів: презентація доповіді по роботі у форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 15 слайдів, з висвітленням таких питань як об'єкт предмет, мета і завдання роботи (2 слайди), використані методи емпіричного дослідження (1 слайд), теоретичні узагальнення з теми дослідження (4 слайди), результати емпіричного дослідження, їх демонстрація (рисунки, таблиці), аналіз та інтерпретація (7 слайдів), висновки (1 слайд).

6. Дата видачі завдання «5» вересня 2025 року.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| Номер | Назва етапів роботи                                                                                    | Терміни виконання етапів роботи | Примітка                                                                                                                                     |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.    | Формулювання теми роботи                                                                               | 01.09.2025                      |                                                                                                                                              |
| 2.    | Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.    | 10.09.2025                      | Список використаної літератури має включати не менше 40 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років). |
| 3.    | Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.                                               | 10.09.2025-15.09.2025           | Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)                                                                                                                 |
| 4.    | Написання Розділу 1. Подання на перевірку                                                              | 15.09.2025-30.09.2025.          | Розділ 1. (15-20 сторінок)                                                                                                                   |
| 5.    | Підготовка та проведення емпіричного дослідження (констатувальний експеримент).                        | 30.09.2025-10.10.2025           | Розділ 2. (15-20 сторінок)                                                                                                                   |
| 6.    | Написання Розділу 2. Подання на перевірку                                                              | 10.10.2025 -31.10.2025          |                                                                                                                                              |
| 7.    | Підготовка та проведення емпіричного дослідження (формульальний експеримент).                          | 31.10.2025-10.11.2025           |                                                                                                                                              |
| 8.    | Написання Розділу 3. Подання на перевірку                                                              | 10.11.2025-22.11.2025           | Розділ 3 ( 20-30 сторінок)                                                                                                                   |
| 9.    | Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку. Перевірка роботи на академічну доброчесність | 22.11.2025-25.11.2025           |                                                                                                                                              |
| 10.   | Попередній захист кваліфікаційної роботи                                                               | 25.11.2025-28.11.2025           |                                                                                                                                              |
| 11.   | Опрацювання зауважень і виправлення недоліків                                                          | 28.11.2025-01.12.2025           |                                                                                                                                              |
| 12.   | Подання кваліфікаційної роботи на рецензування                                                         | 01.12.2025-08.12.2025           |                                                                                                                                              |
| 13.   | Захист роботи                                                                                          | 15.12.2025-25.12.2025           |                                                                                                                                              |

Студент

  
 (підпис)

Кривішина О.А.

Керівник роботи

  
 (підпис)

Ларченко І.В.

## АНОТАЦІЯ

**Кривішина О. А. Соціальна підтримка як інструмент профілактики професійного вигорання.** Кваліфікаційна робота зі спеціальності 053 «Психологія», освітньої програми «Психологія». Миколаїв: НУК ім. адм. Макарова, 2025. 80 сторінок.

Професійне вигорання як психологічне явище сьогодні часто виступає об'єктом науково-практичного пошуку. Особливо до цього пошуку підштовхує соціально-психологічна ситуація в Україні, яка склалася після повномасштабного вторгнення росії.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні проблеми профілактики професійного вигорання, емпіричному дослідженні маркерів професійного вигорання працівників гуманітарної сфери та розробці програми професійного вигорання з використанням соціальної підтримки.

Для досягнення мети застосовано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, аргументація; емпіричні – Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка; Опитувальник «Професійне вигорання» (MBI) К. Масlach та С. Джексона (адаптація Н. Водоп'янової); Багатовимірний шкала сприйняття соціальної підтримки (MSPSS) Д. Зімета. Методи математичної статистики – кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена та Т-критерій Вілкоксона для порівняння показників у залежних вибірках (до та після впливу).

База дослідження представлена працівниками гуманітарних організацій в м. Миколаєві: «Посмішка», «Янголи спасіння», «Десяте квітня», «Голоси дітей». Дослідження проводилось у форматі онлайн-тестування у вересні 2025 року. В дослідженні взяли участь 30 осіб, віком від 23 до 45 років, з них 9 чоловіків і 21 жінка. Досвід роботи в гуманітарних організаціях у досліджуваних осіб більше 1 року.

**Ключові слова:** професійне вигорання, соціальна підтримка, профілактика, гуманітарна сфера, професійна діяльність.

## ANNOTATION

**Krivishina O. A. Social support as a tool for preventing professional burnout.** Qualification work on specialty 053 “Psychology”, educational program “Psychology”. Mykolaiv: Admiral Makarov National University of Shipbuilding, 2025. 80 pages.

Professional burnout as a psychological phenomenon is often the subject of scientific and practical research today. This research is especially encouraged by the socio-psychological situation in Ukraine, which developed after the full-scale Russian invasion.

The purpose of the study is to theoretically substantiate the problem of preventing professional burnout, empirically study markers of professional burnout in humanitarian workers, and develop a professional burnout program using social support.

To achieve the goal, a set of methods was used: theoretical - analysis, synthesis, generalization, argumentation; empirical - Methodology for diagnosing the level of emotional burnout by V. V. Boyko; Questionnaire "Professional Burnout" (MBI) by K. Maslach and S. Jackson (adaptation by N. Vodopyanova); Multidimensional Scale of Perception of Social Support (MSPSS) by D. Zimet. Methods of mathematical statistics - correlation analysis using Spearman's rank correlation coefficient and Wilcoxon's T-test for comparing indicators in dependent samples (before and after exposure).

The research base is represented by employees of humanitarian organizations in Mykolaiv: “Smile”, “Angels of Salvation”, “April 10th”, “Voices of Children”. The research was conducted in the format of online testing in September 2025.

The study involved 30 people aged 23 to 45, including 9 men and 21 women. The study participants had more than 1 year of experience working in humanitarian organizations.

**Keywords:** professional burnout, social support, prevention, humanitarian sphere, professional activity.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВСТУП .....</b>                                                                                                                                                               | <b>7</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФІЛАКТИКИ<br/>ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....</b>                                                                                        | <b>10</b> |
| 1.1. Професійне вигорання як сучасне психологічне явище.....                                                                                                                     | 10        |
| 1.2. Профілактика професійного вигорання як практична задача<br>сучасності.....                                                                                                  | 17        |
| 1.3. Соціальна підтримка в системі профілактики професійного<br>вигорання .....                                                                                                  | 23        |
| Висновки до розділу 1 .....                                                                                                                                                      | 31        |
| <b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО<br/>ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ.....</b>                                                                          | <b>35</b> |
| 2.1. Опис проведення експериментального дослідження .....                                                                                                                        | 35        |
| 2.2. Методики, які використані в експериментальному дослідженні..                                                                                                                | 37        |
| 2.3. Аналіз результатів констатувального експерименту.....                                                                                                                       | 42        |
| Висновки до розділу 2.....                                                                                                                                                       | 53        |
| <b>РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ: ПРОГРАМА<br/>ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З<br/>ВИКОРИСТАННЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ДЛЯ<br/>ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ.....</b> | <b>56</b> |
| 3.1. Опис програми профілактики професійного вигорання з<br>використанням соціальної підтримки для працівників гуманітарної<br>сфери .....                                       | 56        |
| 3.2. Аналіз результатів впровадження програми профілактики<br>професійного вигорання з використанням соціальної підтримки для<br>працівників гуманітарної сфери .....            | 63        |
| Висновки до розділу 3.....                                                                                                                                                       | 71        |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>                                                                                                                                                            | <b>75</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                                                                           | <b>80</b> |

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Професійне вигорання як психологічне явище сьогодні часто виступає об'єктом науково-практичного пошуку. Особливо до цього пошуку підштовхує соціально-психологічна ситуація в Україні, яка склалася після повномасштабного вторгнення росії. В українців значно поширилися різноманітні негативні психоемоційні стани, які проявляються не тільки у військових, у людей, що постраждали від війни, а й у працівників гуманітарної сфери, у осіб що надають допомогу – у рятувальників, волонтерів, лікарів, працівників гуманітарних організацій. Під час війни в Україні велике навантаження відчують на собі працівники гуманітарної сфери, оскільки вони ті, хто безпосередньо працюють з людьми в складних життєвих ситуаціях. Їх діяльність спрямована на допомогу вразливим категоріям населення, які страждають від війни і включає в себе багато напрямів, зокрема захист прав, збереження життя і здоров'я, психосоціальна підтримка, гуманітарна допомога тощо. Цю діяльність виконують люди, які за покликанням серця і за наявної фахової підготовки готові надавати таку допомогу людям в складних умовах. Виконуючі дуже важливу в цей воєнний час роботу вони можуть відчувати сильну фізичну і психологічну втому, знецінення своєї діяльності, розчарування, відсутність мотивації продовжувати таку діяльність, емоційну відстороненість від бенефіціарів, цинізм та багато інших негативних симптомів, які можуть вказувати на наявність професійного вигорання.

Таким чином професійне вигорання для працівників гуманітарної сфери є реальною проблемою, яка потребує запровадження ефективної профілактики в комплексі засобів. Соціальна підтримка може виступати потужним компонентом в цьому комплексі.

**Мета дослідження** полягає у теоретичному обґрунтуванні проблеми профілактики професійного вигорання, емпіричному дослідженні маркерів

професійного вигорання працівників гуманітарної сфери та розробці програми професійного вигорання з використанням соціальної підтримки.

Досягнення мети зумовлює вирішення таких **завдань**:

- 1) здійснити теоретичний аналіз наукових джерел, що описують професійне вигорання;
- 2) емпірично дослідити рівень і симптоми професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери м. Миколаєва;
- 3) розробити програму профілактики професійного вигорання для працівників гуманітарної сфери;
- 4) перевірити ефективність розробленої програми профілактики професійного вигорання для працівників гуманітарної сфери.

**Об'єктом дослідження** виступає профілактика професійного вигорання.

**Предметом дослідження** виступає соціальна підтримка в системі профілактики професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери

**Методи дослідження:** теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, аргументація; емпіричні – Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка; Опитувальник «Професійне вигорання» (MBI) К. Масlach та С. Джексон (адаптація Н. Водоп'янової); Багатовимірна шкала сприйняття соціальної підтримки (MSPSS) Д. Зімета. Методи математичної статистики – кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена та Т-критерій Вілкоксона для порівняння показників у залежних вибірках (до та після впливу).

База дослідження представлена працівниками гуманітарних організацій в м. Миколаєві: «Посмішка», «Янголи спасіння», «Десяте квітня», «Голоси дітей». Дослідження проводилось у форматі онлайн-тестування у вересні 2025 року. В дослідженні взяли участь 30 осіб, віком від 23 до 45 років, з них 9 чоловіків і 21 жінка. Досвід роботи в гуманітарних організаціях у досліджуваних осіб більше 1 року.

**Наукова новизна** дослідження полягає в тому, що професійне вигорання працівників гуманітарної сфери під час війни ще не достатньо вивчено. Результати дослідження можуть бути використані в колективах гуманітарних організацій, державних установ, що надають допомогу населенню.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 69 найменувань. Основний текст роботи 80 сторінок, робота містить 6 таблиць, 9 рисунків.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

### **1.1. Професійне вигорання як сучасне психологічне явище**

Професійне вигорання (burnout) у сучасній психологічній науці розглядається як складне й багатоаспектне явище, що посідає провідне місце в проблемному полі організаційної психології та психології праці [2; 28]. Протягом кількох десятиліть воно залишається у фокусі наукової уваги, оскільки безпосередньо пов'язане зі зростанням інтенсивності професійних навантажень, високими вимогами до емоційної залученості та постійною необхідністю адаптації до змінних умов діяльності. Професійне вигорання проявляється як поступове виснаження емоційних, фізичних і когнітивних ресурсів особистості, що формується під впливом тривалого професійного стресу та хронічної напруги. Унаслідок цього знижується рівень психологічного благополуччя, погіршується ефективність виконання професійних ролей і зростає ризик дезадаптації у трудовій сфері.

Слово «burnout» уперше був введений як науковий термін у 1974 році американським психіатром Гербертом Фройденбергером, який звернув увагу на специфічний стан виснаження у працівників альтернативних медичних установ Нью – Йорка. У своїх працях він описав вигорання як поєднання фізичного та емоційного виснаження, що формується внаслідок надмірної професійної залученості, високих ідеалістичних очікувань та інтенсивного робочого навантаження. Спостереження Фройденбергера ґрунтувалися на аналізі стану волонтерів і медичних працівників, у яких поступово фіксувалися зниження мотивації, втрата енергії та ослаблення відчуття власної професійної результативності [5; 50].

Паралельно з дослідженнями Фройденберґера у середині 1970-х років американська психологиня Крістіна Маслах розпочала систематичне емпіричне вивчення феномену професійного вигорання, що сприяло формуванню більш структурованого наукового підходу до його аналіз [58]. У ході серії якісних досліджень та інтерв'ю з представниками різних професій допомоги було виявлено типові повторювані прояви, серед яких домінували емоційне виснаження, розвиток цинічного або відстороненого ставлення до отримувачів послуг та зниження відчуття професійної ефективності. Узагальнення цих результатів згодом лягло в основу концептуальної моделі вигорання, запропонованої Маслах і Джексон [56].

Подальше становлення наукових уявлень про професійне вигорання супроводжувалося переходом від індивідуалізованого трактування проблеми до її розуміння як системного організаційного феномену. Якщо ранні дослідження були зосереджені передусім на особистісних характеристиках працівників та особливостях їхніх копінг-стратегій, то згодом фокус аналізу змістився на вплив робочого середовища, організаційного контексту та структурних чинників професійної діяльності. Така зміна підходів відобразилася і в позиції Всесвітньої організації охорони здоров'я, яка у 2019 році визначила професійне вигорання в Міжнародній класифікації хвороб 11-го перегляду як професійний феномен, а не медичний діагноз [52].

Найбільш поширеною та впливовою в сучасній психології праці залишається трикомпонентна модель професійного вигорання, розроблена Крістіною Маслах і покладена в основу психометричного інструментарію *Maslach Burnout Inventory* (MBI), який тривалий час використовується як базовий стандарт оцінювання вигорання [57; 61]. Відповідно до положень цієї моделі, професійне вигорання розглядається як сукупність трьох взаємопов'язаних складових:

- Перша з них – **емоційне виснаження** – виявляється у переживанні емоційної спустошеності та відчутті вичерпаності внутрішніх психологічних ресурсів [61].
- Друга складова, **деперсоналізація або цинізм**, характеризується формуванням відстороненого, негативно забарвленого ставлення як до отримувачів професійної допомоги, так і до змісту власної діяльності [61].
- Третій компонент – **редукція професійних досягнень** – пов’язується з переживанням професійної неспроможності, зниженням суб’єктивної продуктивності та ослабленням віри у власну ефективність у межах виконуваної роботи [61].

Емоційне виснаження розглядається як базовий і провідний елемент синдрому професійного вигорання, який зазвичай формується на початкових етапах його розвитку. Цей компонент виявляється у стійкому відчутті виснаженості, емоційного перенапруження та браку внутрішніх енергетичних ресурсів, необхідних для повноцінного виконання професійних функцій. Деперсоналізація інтерпретується як своєрідна дистанційовальна копінг-реакція на стан емоційного виснаження і проявляється у відчуженому, формалізованому або цинічному ставленні до клієнтів, пацієнтів чи колег. Редукція особистих досягнень відображає когнітивний вимір вигорання та пов’язується з формуванням негативної оцінки власної професійної спроможності, зниженням упевненості у компетентності та ефективності професійної діяльності

Альтернативні теоретичні підходи суттєво розширили наукові уявлення про походження та механізми формування професійного вигорання. Одним із таких підходів є модель «вимоги – ресурси роботи» (*Job Demands–Resources model, JD-R*), запропонована нідерландськими дослідниками Євангелією Демероуті, Арнольдом Баккером та їхніми колегами [67]. Відповідно до цієї концепції, розвиток вигорання зумовлюється порушенням балансу між робочими вимогами, що включають професійні стресори та інтенсивність

навантаження, і наявними ресурсами, до яких належать організаційна підтримка, рівень автономії та якість зворотного зв'язку. Перевага цієї моделі полягає в її універсальному характері, що забезпечує можливість застосування до різних професійних груп і виходить за межі традиційного аналізу вигорання виключно в професіях допомоги.

Когнітивно-транзакційний підхід до аналізу стресу, запропонований Річардом Лазарусом і Сьюзен Фолкман, також був інтегрований у пояснення феномену професійного вигорання. У межах цієї моделі ключовою вважається роль суб'єктивної оцінки професійних стресорів, а також індивідуальних копінг-стратегій, які визначають характер реагування на тривалу напругу. Вигорання в такому контексті постає як результат не лише об'єктивних умов діяльності, але й способів інтерпретації вимог та доступних можливостей їх подолання [53].

Окремий напрям становить екзистенційний підхід, представлений у працях Айяли Пінес, де професійне вигорання трактується як криза смислу. Згідно з цією перспективою, вигорання формується в ситуаціях, коли професійна діяльність перестає сприйматися як особистісно значуща та більше не забезпечує відчуття екзистенційної наповненості. Такий підхід є особливо релевантним для професій допомоги, оскільки фахівці цих сфер часто керуються гуманістичними цінностями та орієнтацією на глибоке осмислення власної професійної ролі [62].

Незважаючи на певну схожість зовнішніх проявів, професійне вигорання потребує чіткого розмежування з низкою суміжних психологічних станів. На відміну від хронічного стресу, який має ширший характер і може виникати в різних сферах життєдіяльності, вигорання є тісно пов'язаним саме з професійним контекстом і характеризується відносно стабільною структурою симптомів [66]. Якщо стрес може набувати як позитивної форми (еустрес), так і негативної (дистрес), то професійне вигорання має виключно

негативне спрямування та відображає поступовий процес виснаження психологічних ресурсів особистості [16].

Проблема диференціації професійного вигорання та депресії залишається дискусійною в сучасному науковому полі. Окремі дослідники висловлюють припущення про можливу спільність цих станів, розглядаючи їх як різні прояви одного психологічного феномену. Водночас переважна частина науковців дотримується позиції, згідно з якою вигорання має контекстуально обмежений характер і стосується передусім професійної сфери, тоді як депресія є генералізованим афективним розладом, що охоплює всі основні сфери життя людини [44; 60]. Крім того, для депресії типовими є ангедонія, виражене почуття провини та можливі суїцидальні думки, які не належать до характерних симптомів професійного вигорання.

Вигорання також слід відрізнити від звичайної втоми, оскільки остання має тимчасовий характер і зазвичай зникає після повноцінного відпочинку. Натомість професійне вигорання характеризується хронічністю, стійкістю до відновлювальних заходів та комплексністю проявів, що зумовлює потребу в системних психологічних та організаційних інтервенціях [65]. Професійна деформація, у свою чергу, пов'язана зі стійкими негативними змінами у структурі особистості, системі цінностей і професійних нормах, які формуються внаслідок тривалого виконання певних професійних ролей. Хоча професійне вигорання може виступати передумовою таких змін, ці феномени не є тотожними й потребують окремого теоретичного аналізу.

Етіологія професійного вигорання має багатофакторний характер і формується внаслідок взаємодії індивідуально-психологічних, організаційних та соціальних чинників. На індивідуальному рівні дослідження засвідчують підвищену вразливість до вигорання у осіб із високим рівнем нейротизму, перфекціоністськими установками, зниженою самоефективністю, зовнішнім локусом контролю та схильністю до самопожертви у професійній діяльності [42]. Додатковим фактором ризику виступає поєднання

ідеалістичних професійних очікувань із недостатнім практичним досвідом, що особливо характерно для молодих фахівців. Значну роль відіграють і копінг-стратегії: емоційно орієнтовані способи подолання, зокрема уникнення, відволікання та самозвинувачення, асоціюються з вищою ймовірністю розвитку вигорання, тоді як проблемно орієнтовані стратегії – активне розв’язання труднощів, пошук соціальної підтримки та позитивне когнітивне переосмислення – мають захисний характер [61].

На організаційному рівні ключовими чинниками розвитку професійного вигорання виступають характеристики робочого середовища, що були систематизовані в моделі Маслах і Лейтера. У межах цієї концепції виокремлюються шість проблемних сфер: надмірне робоче навантаження, дефіцит контролю й автономії, недостатність матеріальних або нематеріальних винагород, порушення професійної спільноти через конфлікти чи нестачу підтримки, відчуття несправедливості в організаційних процедурах, а також конфлікт між особистими цінностями працівника та вимогами організації [59]. Емпіричні дані переконливо свідчать, що саме організаційні чинники мають сильніший предиктивний вплив на формування вигорання, ніж індивідуальні характеристики [54]. Водночас соціальний контекст, зокрема рольові конфлікти, рольова невизначеність, соціальні очікування щодо професійних ролей і стигматизація звернення по психологічну допомогу, додатково посилює ризик розвитку цього синдрому.

Професії допомоги, до яких належать діяльність психологів, соціальних, медичних і гуманітарних працівників, характеризуються особливими умовами професійної взаємодії, що зумовлюють підвищений ризик розвитку професійного вигорання. Спільними для цих сфер є висока емоційна залученість, постійна необхідність емпатійного реагування на страждання інших людей та робота в ситуаціях обмежених ресурсів і системних бар’єрів у наданні допомоги. Тривалий контакт із травматичними переживаннями клієнтів або пацієнтів за відсутності можливості досягти очікуваних

результатів сприяє поступовому виснаженню емоційних і психологічних ресурсів фахівців. У психологів і психотерапевтів цей процес часто проявляється у формі «втоми від співчуття», що супроводжується зниженням емпатійної чутливості, емоційним дистанціюванням та переживанням безпорадності перед масштабом людського страждання [48,49].

Соціальні та медичні працівники стикаються з додатковими професійними стресорами, пов'язаними з інституційними обмеженнями, бюрократичними вимогами та необхідністю ухвалювати рішення, що мають суттєві наслідки для життя вразливих груп населення. Високий рівень навантаження, дефіцит ресурсів і регулярна експозиція до травматичних подій створюють сприятливі умови для формування вигорання, моральної травми та екзистенційного дистресу, особливо в галузях інтенсивної терапії, онкології та паліативної допомоги [55]. Для гуманітарних працівників, які здійснюють діяльність у зонах воєнних конфліктів і надзвичайних ситуацій, характерне поєднання професійного вигорання з симптомами посттравматичного стресу, зумовлене впливом множинних травматичних чинників, загрозою життю та обмеженим доступом до підтримувальних ресурсів [51].

Проблематика професійного вигорання набула особливої актуальності в умовах глобальних соціальних криз останніх років. Пандемія COVID-19 спричинила суттєве зростання показників вигорання серед медичних працівників і психологів, діяльність яких здійснювалася в ситуації надмірного професійного навантаження, постійного ризику інфікування та необхідності ухвалення складних етичних рішень за умов дефіциту [63]. Таке поєднання факторів істотно посилює хронічний стрес і прискорило виснаження особистісних та професійних ресурсів фахівців.

Військові конфлікти, зокрема повномасштабна війна в Україні, сформували безпрецедентні виклики для представників професій допомоги. Психологи й соціальні працівники, залучені до підтримки постраждалого населення, внутрішньо переміщених осіб, військовослужбовців і членів їхніх

родин, працюють в умовах масової травматизації, тривалого стресу та високої невизначеності. Гуманітарні працівники у зонах бойових дій додатково зазнають впливу безпосередніх травматичних чинників, що істотно підвищує ймовірність вторинної травматизації та розвитку професійного вигорання.

Глобальні гуманітарні кризи, зумовлені масштабними міграційними процесами, кліматичними катастрофами та соціально-економічною нестабільністю, створюють додаткове навантаження на системи допомоги та їхній персонал. Водночас зростання суспільної уваги до проблем психічного здоров'я нерідко поєднується з недостатнім фінансуванням і кадровим дефіцитом у сфері ментального здоров'я, що посилює ризики професійного виснаження фахівців. У цьому контексті професійне вигорання постає як складний мультидетермінований феномен, що потребує цілісного наукового осмислення та системних підходів до профілактики й інтервенцій. Підвищена вразливість представників професій допомоги, поєднана з критичною значущістю їхньої діяльності для суспільства, надає вивченню цього явища не лише наукового, а й виразного соціального виміру.

## **1.2. Профілактика професійного вигорання як практична задача сучасності**

У сучасних умовах професійної діяльності проблема вигорання дедалі частіше розглядається як значущий чинник, що впливає як на стан громадського здоров'я, так і на ефективність функціонування організацій. Це зумовлює актуалізацію завдань, пов'язаних із розробленням та впровадженням дієвих профілактичних стратегій. Профілактика професійного вигорання виходить за межі суто клінічної або психологічної площини та набуває характеру організаційного й соціального імперативу, що потребує багаторівневого системного підходу до формування здорових умов професійної діяльності.

У контексті професійного вигорання, аналогічно підходам у сфері громадського здоров'я, виділяють три рівні профілактичних інтервенцій, кожен з яких має власні цілі, методи та цільові групи [43].

*Первинна профілактика.* Спрямована на запобігання виникненню професійного вигорання до появи будь-яких симптомів шляхом мінімізації факторів ризику та посилення захисних ресурсів. Включає:

- організаційні інтервенції, зокрема оптимізацію робочого навантаження та вдосконалення організаційної культури;
- розвиток індивідуальних ресурсів стійкості, таких як навички саморегуляції та стрес-менеджменту;
- формування підтримувального професійного середовища та здорових міжособистісних взаємин у колективі.

*Вторинна профілактика.* Орієнтована на раннє виявлення перших ознак професійного вигорання та своєчасне втручання з метою запобігання прогресуванню синдрому. Передбачає:

- регулярний моніторинг психологічного стану працівників;
- використання валідних психодіагностичних інструментів, зокрема *Maslach Burnout Inventory* та *Copenhagen Burnout Inventory*;
- проведення скринінгових процедур;
- надання цільової підтримки особам із підвищеним ризиком або початковими проявами вигорання [65].

*Третинна профілактика.* Спрямована на відновлення фахівців із вираженими проявами професійного вигорання, мінімізацію його наслідків та запобігання рецидивам. Часто розглядається в межах корекційних і реабілітаційних підходів.

Окремо наголошується на необхідності чіткого розмежування профілактики, корекції та реабілітації як різних за логікою впливу стратегій:

- профілактика має проактивний характер і реалізується до виникнення проблеми;

- корекція спрямована на усунення конкретних симптомів і причин уже сформованого стану;
- реабілітація орієнтована на відновлення загального функціонування та якості професійного життя.

Найбільш ефективним визнається інтегрований підхід, що поєднує всі три рівні профілактики з акцентом на первинну профілактику як найбільш економічно доцільну та етично обґрунтовану стратегію [43].

Профілактика професійного вигорання реалізується на трьох взаємопов'язаних рівнях – індивідуальному, груповому та організаційному, кожен з яких має власні завдання, інструменти та сфери впливу [59; 43].

*Таблиця 1.1.*

*Рівні профілактики професійного вигорання та їх зміст*

| <b>Рівень профілактики</b> | <b>Основні цілі</b>                                                           | <b>Ключові напрями та методи</b>                                                                                              |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Індивідуальний             | Розвиток особистісних ресурсів; посилення саморегуляції                       | Розвиток емоційної компетентності (розпізнавання, розуміння, регуляція емоцій).                                               |
| Груповий                   | Підтримка командної взаємодії; зміцнення професійної спільноти                | Супервізія та інтервізія: рефлексія досвіду, обговорення складних випадків, отримання підтримки.                              |
| Організаційний             | Зменшення структурних джерел вигорання; формування підтримувальних умов праці | Робоче навантаження: реалістичне планування завдань, кадрове забезпечення, чіткий розподіл обов'язків, достатні ресурси [59]. |

Представлена таблиця відображає багаторівневий характер профілактики професійного вигорання та демонструє, що ефективні профілактичні заходи не можуть обмежуватися лише індивідуальними інтервенціями. Найбільш стійкий профілактичний ефект досягається за умови

поєднання індивідуальних, групових і організаційних підходів, серед яких особливе значення має соціальна підтримка як наскрізний ресурс на всіх рівнях профілактичної роботи.

Сучасні дослідження профілактики професійного вигорання дедалі виразніше акцентують увагу на ролі психологічних ресурсів особистості як ключових захисних чинників. Одним із центральних таких ресурсів є резильєнтність, що визначається як здатність особистості адаптуватися до стресових ситуацій, відновлюватися після труднощів і зберігати ефективне функціонування в умовах підвищених вимог [47]. Резильєнтні працівники, навіть за значного професійного навантаження, демонструють нижчі рівні вигорання завдяки гнучкому використанню копінг-стратегій, підтриманню соціальних зв'язків та відносно стабільному оптимістичному світогляду [34; 42]. Важливим буфером проти розвитку вигорання виступає також психологічне благополуччя, концептуалізоване К. Ріфф як багатовимірний конструкт, що включає самоприйняття, позитивні взаємини, автономію, ефективне управління життєвим середовищем, наявність життєвої мети та орієнтацію на особистісне зростання [55].

Значущим ресурсом профілактики професійного вигорання, особливо у професіях з інтенсивною емоційною працею, є емоційна компетентність, яка охоплює емоційну обізнаність, розуміння емоцій, здатність до їх регуляції та використання емоційної інформації в процесі прийняття рішень [43]. Працівники з високим рівнем емоційної компетентності ефективніше справляються з емоційними вимогами професійної діяльності, підтримують конструктивні міжособистісні взаємини та демонструють нижчий ризик емоційного виснаження. Відповідно до екзистенційної позиції В. Франкла, здатність знаходити смисл навіть у складних життєвих обставинах є фундаментальним ресурсом особистості. Емпіричні дані підтверджують, що сприйняття професійної діяльності як покликання пов'язане з нижчими рівнями вигорання та вищою професійною задоволеністю, водночас надмірна

ідеалізація професії та самопожертва за відсутності належної організаційної підтримки можуть, навпаки, підвищувати вразливість до вигорання [43; 69].

Систематичний огляд профілактичних інтервенцій, проведений Вібке Л. Ава та колегами, дозволив виокремити кілька основних напрямів програм, ефективних у запобіганні професійному вигоранню [43]. Серед них провідне місце посідають психоедукаційні програми, спрямовані на підвищення обізнаності працівників щодо природи вигорання, його симптомів, чинників ризику та можливих шляхів профілактики, а також тренінги стрес-менеджменту, орієнтовані на розвиток практичних навичок управління професійним стресом. Такі тренінги включають когнітивно-поведінкові техніки, релаксаційні практики, елементи тайм-менеджменту та формування професійних меж. Метааналітичні дані засвідчують, що когнітивно-поведінкові інтервенції мають помірну ефективність у зменшенні проявів вигорання, особливо за умови їх поєднання з організаційними змінами [42].

Важливим компонентом профілактичної роботи є також програми підтримки персоналу, які забезпечують конфіденційне консультування та психологічну допомогу працівникам, інтегруючись в організаційну культуру як нормалізований елемент турботи про благополуччя. Для професійної допомоги особливе значення мають супервізійні та інтервізійні формати, що створюють безпечний простір для рефлексії професійного досвіду й емоційних реакцій, сприяючи профілактиці вигорання. Найвищу ефективність демонструють комплексні організаційні програми, які поєднують індивідуальні та структурні інтервенції, залучають працівників до ідентифікації стресорів і розробки рішень та реалізуються системно й довгостроково в межах організаційної культури [43; 69].

Ефективна профілактика професійного вигорання передбачає системний підхід, що поєднує індивідуальні, групові та організаційні інтервенції в межах цілісної стратегії, заснованої на принципах соціальної справедливості та етики

турботи. У цьому контексті організації мають усвідомлювати власну етичну відповідальність за формування здорових умов праці як складову корпоративної соціальної відповідальності, а не перекладати тягар подолання вигорання виключно на окремих працівників [61]. Системність профілактики передбачає її інституціоналізацію через організаційні політики, процедури й практики, спрямовані на підтримку психологічного благополуччя персоналу, зокрема регулярний моніторинг робочого середовища та психосоціального клімату, залучення працівників до прийняття рішень щодо умов праці, забезпечення достатніх ресурсів і формування культури, в якій обговорення психологічних труднощів є легітимним і не супроводжується стигматизацією.

Ключову роль у створенні підтримувального робочого середовища відіграє лідерство, зокрема трансформаційний стиль, що ґрунтується на емпатії, справедливості, підтримці та здатності надихати, і асоціюється з нижчими рівнями вигорання та вищою професійною залученістю працівників. Водночас профілактика вигорання виходить за межі окремих організацій і потребує рішень на макрорівні, включаючи соціальну політику, спрямовану на забезпечення гідних умов праці, належного фінансування соціальних і медичних служб, регуляцію робочого часу та захист трудових прав. Важливу функцію виконують професійні спільноти й асоціації, які формують стандарти практики та системи підтримки, а також освітні заклади, що мають інтегрувати питання професійної гігієни, самодопомоги та профілактики вигорання в підготовку фахівців. У результаті профілактика професійного вигорання постає як комплексне завдання, ефективність якого забезпечується синергією психологічних ресурсів особистості, здорових організаційних структур і підтримувальних соціальних систем.

### **1.3. Соціальна підтримка в системі профілактики професійного вигорання**

Соціальна підтримка розглядається як один із найбільш ґрунтовно вивчених і емпірично підтверджених захисних чинників у контексті професійного стресу та вигорання. Узагальнення результатів численних досліджень свідчать, що наявність адекватної соціальної підтримки суттєво знижує ризик розвитку вигорання, сприяє збереженню психологічного благополуччя та підвищує професійну ефективність працівників у різних організаційних контекстах. Усвідомлення механізмів впливу соціальної підтримки на процеси адаптації до професійного стресу має принципове значення для розроблення дієвих профілактичних програм і цілеспрямованих інтервенцій [69].

Соціальна підтримка трактується як багатовимірний психологічний конструкт, що відображає сукупність ресурсів, доступних індивіду в межах соціальних взаємодій і міжособистісних відносин. У класичному визначенні, запропонованому Сідні Кобом, соціальна підтримка розуміється як інформація, завдяки якій людина переконується, що про неї піклуються, її цінують і поважають, а також що вона належить до мережі спілкування та взаємних зобов'язань [46]. У цьому підході акцент робиться на суб'єктивному, перцептивному вимірі підтримки, тобто на внутрішньому переживанні прийняття, значущості та включеності в соціальний контекст.

Інший концептуальний ракурс представлений у працях Джеймса Хауса, який зосереджується на функціональних характеристиках соціальної підтримки. У межах цього підходу вона визначається як сукупність міжособистісних транзакцій, що включають прояви турботи, надання практичної допомоги або інформаційних ресурсів. Така інтерпретація підкреслює не лише факт наявності соціальних зв'язків, а й конкретні форми

підтримувальної поведінки та їхній вплив на психологічний стан реципієнта [26].

Подальший розвиток концепції соціальної підтримки запропонувала Пеггі Тойтс, розглядаючи її як різновид копінг-асистенції, за допомогою якої значущі інші сприяють подоланню стресових ситуацій. У цьому контексті соціальна підтримка постає як ресурс, що реалізується через емоційні, інструментальні та інформаційні форми допомоги, забезпечуючи індивіду додаткові можливості для адаптації до стресу та зниження його негативних наслідків [43].

У межах сучасних психологічних підходів соціальна підтримка трактується як ключовий елемент системи психосоціальних ресурсів особистості, що перебуває у тісному взаємозв'язку з такими ресурсами, як самоефективність, оптимізм, резильєнтність і соціальний капітал. Відповідно до теорії збереження ресурсів Стівен Е. Хобфолл, соціальна підтримка розглядається як значущий ресурс, втрата якого або навіть загроза її втрати здатні спричиняти зростання психологічного дистресу та підвищувати ризик професійного вигорання. Водночас наявність стабільної соціальної підтримки може виконувати компенсаторну функцію, пом'якшуючи наслідки виснаження інших ресурсів і сприяючи їх подальшому відновленню [69].

Узагальнення теоретичних підходів до розуміння соціальної підтримки дозволяє стверджувати, що вона не є однорідним явищем, а реалізується через різні форми, кожна з яких виконує специфічні функції у процесі подолання професійного стресу та профілактики вигорання. Різні види підтримки можуть мати неоднакову значущість залежно від контексту професійної діяльності, характеру стресорів і стадії розвитку вигорання, а також індивідуальних потреб працівника [47]. У професійному середовищі соціальна підтримка проявляється як через міжособистісні взаємодії з колегами та керівництвом, так і через формалізовані організаційні практики.

З метою систематизації основних форм соціальної підтримки та їх практичної реалізації у професійному контексті доцільно виокремити ключові види підтримки, їх змістові характеристики та типові приклади застосування, що подано в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

*Види соціальної підтримки та їх характеристики*

| <b>Вид підтримки</b>                    | <b>Характеристика</b>                                                                                            | <b>Приклади в професійному контексті</b>                                                                                     |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Емоційна підтримка</b>               | Вираз емпатії, турботи, любові, довіри; готовність вислухати; валідація емоцій; створення відчуття прийняття     | Співчуття колеги після важкого випадку; можливість поговорити про емоційні реакції; визнання складності професійних ситуацій |
| <b>Інструментальна підтримка</b>        | Надання конкретної практичної допомоги, ресурсів або послуг; безпосереднє сприяння у вирішенні проблем           | Допомога з робочими завданнями; поділ обов'язків при перевантаженні; надання необхідних матеріалів чи обладнання             |
| <b>Інформаційна підтримка</b>           | Надання порад, інформації, знань, зворотного зв'язку; допомога у розумінні ситуації та пошуку рішень             | Консультації з досвідченими колегами; менторство; обмін професійними стратегіями; супервізія складних кейсів                 |
| <b>Оціночна (афірмативна) підтримка</b> | Надання позитивного зворотного зв'язку; визнання досягнень; підтвердження правильності дій; підтримка самооцінки | Визнання професійних досягнень; похвала за якісну роботу; підтвердження компетентності працівника                            |

Наведена класифікація відображає багатовимірність соціальної підтримки у професійному середовищі та її значущість для зниження професійного стресу. Поєднання різних форм підтримки підсилює її профілактичний потенціал і сприяє збереженню психологічного благополуччя та професійної ефективності працівників.

У межах соціально-психологічних теорій стресу особливе місце посідають моделі, що пояснюють захисну роль міжособистісних зв'язків у процесі адаптації до складних життєвих і професійних впливів. Однією з

найбільш впливових у цьому контексті є буферна гіпотеза стресу, сформульована Ш. Коеном і Т. Віллсом, відповідно до якої соціальна підтримка здатна пом'якшувати негативний вплив стресорів на психічне здоров'я та суб'єктивне благополуччя особистості [46]. Згідно з цією моделлю, соціальна підтримка набуває особливої значущості за умов підвищеного рівня стресу, виконуючи функцію психологічного буфера, що знижує інтенсивність шкідливих наслідків стресових ситуацій. Її вплив може реалізовуватися на різних етапах стресового процесу – через зміну когнітивної оцінки стресора, сприяння вибору більш адаптивних копінг-стратегій або опосередкований вплив на фізіологічні реакції організму. Поряд із цим, модель прямого ефекту передбачає, що соціальна підтримка чинить позитивний вплив на благополуччя незалежно від інтенсивності стресу, формуючи загалом сприятливе соціальне середовище, підвищуючи самооцінку та забезпечуючи відчуття стабільності й включеності [33].

У контексті професійного вигорання роль соціальної підтримки отримала переконливе емпіричне підтвердження. Зокрема, метааналіз Ч. Вішвесварана, Хесус І. Санчеза та Д. Фішера показав, що підтримка з боку колег і керівництва є одним із найсильніших предикторів нижчих рівнів вигорання, пояснюючи значну частку варіативності його симптомів понад вплив індивідуально-психологічних чинників. Соціальна підтримка зменшує суб'єктивне відчуття робочого перевантаження, роблячи професійні вимоги більш керованими через розподіл відповідальності, практичну допомогу та емоційну валідацію. Важливим механізмом її впливу є також нормалізація емоційного досвіду у процесі спілкування з колегами, які стикаються з подібними викликами. Можливість відкритого обговорення емоційних реакцій у межах підтримуючої професійної спільноти знижує почуття ізоляції, самозвинувачення та стигматизації, водночас сприяючи формуванню адаптивних копінг-стратегій через соціальне моделювання й колективне розв'язання проблем [69].

Після теоретичного аналізу основних джерел соціальної підтримки у професійному середовищі та їхнього профілактичного значення ми систематизували відповідні форми підтримки, що подано в таблиці 1.2.

*Таблиця 1.2*

*Джерела соціальної підтримки у професійному середовищі та їх роль у профілактиці вигорання*

| <b>Джерело соціальної підтримки</b> | <b>Зміст підтримки</b>                                                                                            | <b>Значення для профілактики професійного вигорання</b>                                                                      |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Колеги</b>                       | Емоційна та практична допомога; спільне переживання професійних труднощів; обмін досвідом і стратегіями подолання | Зниження почуття ізоляції; нормалізація емоційних реакцій; підвищення професійної задоволеності та зменшення рівня вигорання |
| <b>Керівництво</b>                  | Емпатійне ставлення; визнання внеску працівників; справедливість; турбота про благополуччя                        | Формування психологічної безпеки; підвищення відчуття цінності працівника; зниження організаційно зумовленого стресу         |
| <b>Робоча команда</b>               | Взаємна підтримка; відкрита комунікація; розподілена відповідальність; колективне вирішення проблем               | Посилення колективних ресурсів; зменшення професійної напруги; підвищення готовності звертатися по допомогу                  |
| <b>Супервізія</b>                   | Професійна рефлексія; аналіз складних випадків; зворотний зв'язок; емоційна підтримка                             | Профілактика емоційного виснаження; підтримка професійного розвитку; легітимація емоційних труднощів                         |
| <b>Підтримка «рівний – рівному»</b> | Взаємна допомога між колегами одного статусу; безпечний простір для обговорення труднощів                         | Зменшення страху оцінювання; нормалізація переживань; обмін ефективними копінг-стратегіями                                   |

Наведена таблиця ілюструє, що соціальна підтримка у професійному середовищі має багаторівневу структуру та реалізується через різні джерела взаємодії. Кожен із представлених ресурсів виконує специфічну профілактичну функцію, а їх поєднання створює умови для зниження професійного стресу та попередження розвитку вигорання.

Принципово важливо розрізняти фактичну наявність соціальної підтримки та її суб'єктивне сприйняття. Об'єктивний вимір підтримки пов'язаний зі структурою соціальних зв'язків і кількістю потенційних джерел допомоги, тоді як сприйнята підтримка відображає переконання індивіда щодо доступності, надійності та якості цієї допомоги. Узагальнення емпіричних даних свідчать, що саме суб'єктивно переживана підтримка, а не формальна присутність соціальних ресурсів, має сильніший зв'язок із психологічним благополуччям та нижчими рівнями професійного вигорання [3; 17]. Це означає, що навіть за розгалуженої мережі соціальних контактів протективний ефект підтримки може бути обмеженим, якщо працівник не сприймає її як реально доступну або релевантну власним потребам.

На формування сприйняття соціальної підтримки впливають різні чинники, зокрема попередній досвід отримання допомоги, якість міжособистісних стосунків у колективі, особливості організаційної культури, а також індивідуально-психологічні характеристики, включаючи стиль прив'язаності та рівень схильності до автономії. Водночас існують суттєві бар'єри для звернення по підтримку, особливо в професіях допомоги, де прохання про допомогу може інтерпретуватися як ознака слабкості або професійної неспроможності. Поширена в деяких організаціях культура «героїчного індивідуалізму» підсилює стигматизацію звернення за підтримкою та очікування самостійного подолання труднощів незалежно від їх складності [52].

Додатковими перешкодами виступають страх негативних наслідків для професійної кар'єри, сумніви щодо конфіденційності, обмежені часові ресурси та соціальні норми, зокрема гендерні установки, що знижують готовність до пошуку емоційної підтримки. Подолання цих бар'єрів потребує формування такої організаційної культури, яка легітимізує звернення по допомогу, гарантує конфіденційність, забезпечує доступність ресурсів

підтримки та закріплює підтримувальну поведінку як норму на всіх рівнях організаційної ієрархії.

Соціальна підтримка розглядається як один із найбільш дієвих інструментів профілактики професійного вигорання, ефективність якого має ґрунтовне емпіричне підтвердження. Зокрема, результати лонгітюдного дослідження, проведеного Хейккіненом, Фельдтом і Канто, засвідчили, що високий рівень соціальної підтримки на початкових етапах професійної діяльності асоціюється з нижчими показниками вигорання через два роки, навіть за умови контролю вихідного рівня вигорання та інших релевантних чинників. Це дозволяє говорити не лише про кореляційний, а й про причинно зумовлений захисний ефект соціальної підтримки. В умовах воєнних дій, зокрема в Україні, її значущість додатково зростає, оскільки професійна діяльність багатьох фахівців здійснюється на тлі хронічного стресу, невизначеності та вторинної травматизації [30; 37].

Порівняно з індивідуально орієнтованими стратегіями саморегуляції, такими як релаксаційні техніки, когнітивне реструктурування чи тайм-менеджмент, соціальна підтримка має низку принципових переваг. Вона враховує міжособистісну й організаційну природу професійної діяльності, визнаючи, що значна частина стресорів формується у взаємодії з іншими людьми та потребує колективних рішень. Це є особливо актуальним для фахівців допомоги, гуманітарних працівників і психологів, які працюють у воєнному контексті та постійно стикаються з людськими втратами, травматичними історіями й обмеженими ресурсами. Соціальна підтримка забезпечує доступ до зовнішніх ресурсів у ситуаціях, коли власні психологічні резерви є виснаженими, а також сприяє емоційній валідації та нормалізації переживань. Метааналіз Хальбеслебена показав, що соціальна підтримка має тісніший зв'язок із компонентами вигорання, ніж багато індивідуальних характеристик і копінг-стратегій, впливаючи на емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень [36].

Водночас соціальна підтримка не є універсальним засобом і має певні обмеження. Неадекватна або неузгоджена з актуальними потребами форма підтримки може виявитися неефективною або навіть посилювати напруження. У контексті війни це може проявлятися, наприклад, у надмірному емоційному залученні, що призводить до емоційного зараження, або у тиску «триматися», який підриває відчуття безпеки та автономії. Крім того, підтримка інколи супроводжується почуттям зобов'язаності чи загрозою для самооцінки, особливо коли допомога сприймається як свідчення власної неспроможності [49]. Це підкреслює необхідність усвідомленого, чутливого до контексту та системного впровадження соціальної підтримки як інструменту профілактики професійного вигорання в умовах воєнної реальності.

Інтеграція соціальної підтримки до комплексних програм профілактики професійного вигорання розглядається як один із найбільш перспективних напрямів розвитку сучасних організаційних інтервенцій. Актуальні моделі профілактики дедалі частіше спираються на багаторівневу логіку, що поєднує індивідуальні, міжособистісні та організаційні складові в межах єдиної системи впливу. У цьому контексті соціальна підтримка може бути органічно інтегрована на кожному з рівнів.

- На індивідуальному рівні йдеться про формування навичок усвідомленого пошуку та мобілізації підтримки, розвиток ефективної комунікації, подолання внутрішніх бар'єрів звернення по допомогу та розпізнавання різних форм підтримки.

- На міжособистісному рівні профілактичні заходи спрямовуються на покращення якості професійних взаємин, створення структурованих форматів колегіальної взаємодії, таких як інтервізійні та балінтові групи, спільноти практики, а також на розвиток здатності самих працівників надавати підтримку іншим.

- На організаційному рівні впровадження соціальної підтримки потребує системних змін у політиках, управлінських практиках і структурі організації.

Це передбачає інституційне закріплення формальних систем підтримки, зокрема програм підтримки персоналу та супервізії, створення часових і просторових умов для соціальної взаємодії, розвиток підтримувальних лідерських компетенцій у менеджерів, а також впровадження практик регулярного визнання внеску працівників. Окремим перспективним напрямом є використання цифрових платформ соціальної підтримки, які дозволяють долати географічні та часові обмеження, що є особливо актуальним для фахівців, які працюють у віддалених локаціях або в умовах нестандартного робочого графіка. Онлайн-спільноти практики та віртуальні групи підтримки можуть ефективно доповнювати традиційні форми взаємодії, за умови збереження балансу між цифровими й безпосередніми міжособистісними контактами. У підсумку соціальна підтримка постає як ключовий елемент системи профілактики професійного вигорання, що відповідає реляційній природі професійної діяльності та забезпечує доступ до зовнішніх ресурсів подолання стресу, за умови її цілеспрямованої, багаторівневої та культурно інтегрованої реалізації.

## **Висновки до розділу 1**

Проведений теоретичний аналіз в першому розділі засвідчив, що професійне вигорання в сучасній психології праці розглядається як складний, багатокомпонентний і контекстуально зумовлений феномен, який формується в умовах тривалого професійного стресу та поступового виснаження емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів особистості. Узагальнення наукових підходів дозволяє трактувати вигорання не як медичний діагноз, а як професійний феномен, тісно пов'язаний із характеристиками робочого

середовища та вимогами діяльності. Центральне місце у сучасних дослідженнях посідає трикомпонентна модель К. Маслах, відповідно до якої вигорання включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень, причому саме емоційне виснаження зазвичай виступає первинним і системоутворювальним елементом синдрому.

Аналіз альтернативних теоретичних концепцій – моделі «вимоги – ресурси роботи», когнітивно-транзакційного підходу до стресу та екзистенційної перспективи – дозволив розширити розуміння механізмів розвитку професійного вигорання. У межах цих підходів вигорання постає як наслідок дисбалансу між професійними вимогами та ресурсами, результат специфіки когнітивної оцінки стресорів і копінг-стратегій або як криза смислу професійної діяльності. Така багатовекторність теоретичних пояснень підтверджує неможливість редукції вигорання до виключно індивідуально-психологічних чинників та підкреслює значущість організаційного і соціального контексту.

Принципово важливим є чітке розмежування професійного вигорання з суміжними психологічними станами, зокрема хронічним стресом, депресією, втомою та професійною деформацією. Вигорання відрізняється професійною специфічністю, відносно стабільною структурою симптомів і хронічним перебігом, що робить неефективними суто відновлювальні заходи на кшталт відпочинку. Це обґрунтовує необхідність системних психологічних і організаційних інтервенцій, спрямованих не лише на зменшення симптомів, а й на усунення умов їх формування.

У ході аналізу етіології професійного вигорання було встановлено, що його розвиток зумовлюється взаємодією індивідуально-психологічних, організаційних і соціальних чинників. Водночас узагальнення емпіричних даних засвідчує, що організаційні характеристики робочого середовища – надмірне навантаження, дефіцит автономії, несправедливість, нестача підтримки та ціннісні конфлікти – мають потужніший прогностичний

вплив на формування вигорання, ніж особистісні особливості працівників. Це зміщує акценти профілактики з індивідуальної відповідальності на рівень організаційної етики та соціальної відповідальності роботодавця.

Окрему групу підвищеного ризику становлять представники професій допомоги, для яких характерні інтенсивна емоційна залученість, регулярний контакт із травматичними переживаннями інших людей та робота в умовах ресурсних обмежень. В умовах повномасштабної війни в Україні ці ризики істотно посилюються впливом хронічного стресу, вторинної травматизації, невизначеності та загроз безпеці, що перетворює профілактику професійного вигорання на критично важливу умову збереження функціональності систем психологічної, соціальної та гуманітарної допомоги.

Розгляд профілактики професійного вигорання як практичного завдання сучасності дозволив обґрунтувати доцільність багаторівневого підходу, який поєднує первинні, вторинні та третинні інтервенції та реалізується на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях. Найбільш стійкий профілактичний ефект досягається за умови інтеграції розвитку психологічних ресурсів особистості (резильєнтності, емоційної компетентності, психологічного благополуччя, смисложиттєвих орієнтацій) із формуванням підтримувального професійного середовища та впровадженням системних організаційних змін.

Соціальна підтримка в межах розділу обґрунтована як наскрізний і один із найбільш емпірично підтверджених ресурсів профілактики професійного вигорання. Вона знижує професійний стрес завдяки емоційній валідації, нормалізації досвіду, доступу до зовнішніх ресурсів і можливості колективного розв'язання складних професійних ситуацій. Водночас ефективність соціальної підтримки залежить не лише від її формальної наявності, а й від суб'єктивного сприйняття, рівня довіри, конфіденційності та відсутності стигматизації звернення по допомогу.

Отже, результати теоретичного аналізу підтверджують, що професійне вигорання є системно зумовленим і соціально значущим феноменом, профілактика якого в сучасних українських умовах має відповідати логіці чинних норм охорони праці та психічного здоров'я, спиратися на довгострокові організаційні рішення та формування підтримувальної професійної культури. В умовах війни така профілактика набуває не лише психологічного, а й суспільного значення, оскільки безпосередньо пов'язана зі стійкістю фахівців, які забезпечують життєво важливі функції допомоги населенню.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ

### 2.1. Опис проведення експериментального дослідження

Метою емпіричного етапу роботи є діагностика поточного рівня професійного вигорання у досліджуваних, визначення ролі соціальної підтримки як ресурсу профілактики емоційного вигорання, а також перевірка ефективності розробленої профілактичної програми. Дана частина дослідження спрямована на вирішення практичних завдань, пов'язаних з виявленням маркерів професійного вигорання та впровадженням науково обґрунтованих методів його профілактики.

Емпіричне дослідження проводилося у вересні 2025 року на базі гуманітарних організацій м. Миколаєва, зокрема благодійних фондів «Посмішка», «Янголи спасіння», «Голоси дітей» та громадської організації «Десяте квітня». Вибір бази дослідження зумовлений високим рівнем стресогенності роботи даних організацій в умовах воєнного стану, постійним емоційним навантаженням працівників, що взаємодіють з постраждалими від військових дій, та актуальністю проблеми професійного вигорання для гуманітарного сектору в цілому.

Дослідження проводилося дистанційно у форматі онлайн-тестування з використанням платформи Google Forms, що дозволило охопити респондентів з різних організацій та забезпечити зручність участі з урахуванням специфіки їхньої роботи.

Експериментальне дослідження складалося з трьох послідовних етапів. **Констатувальний етап** передбачав первинну діагностику рівня професійного вигорання та сприйняття соціальної підтримки у працівників гуманітарної сфери. На цьому етапі було проведено зріз «до» впровадження профілактичних заходів з використанням повного комплексу

психодіагностичних методик, що дозволило встановити базові показники вираженості синдрому вигорання, його компонентів та рівень отримуваної соціальної підтримки.

**Формувальний етап** полягав у реалізації розробленої програми профілактики професійного вигорання з акцентом на активізацію ресурсів соціальної підтримки. Програма включала комплекс психоедукаційних заходів, тренінгових занять, спрямованих на розвиток навичок звернення за підтримкою, побудову підтримуючих стосунків у професійному середовищі, а також індивідуальні консультації з питань профілактики емоційного виснаження.

**Контрольний етап** передбачав повторну діагностику учасників дослідження (зріз «після») з метою оцінки динаміки показників професійного вигорання та визначення ефективності впровадженої профілактичної програми шляхом порівняння результатів до та після інтервенції.

У дослідженні взяли участь 30 працівників гуманітарних організацій м. Миколаєва віком від 23 до 45 років. Розподіл респондентів за статтю склав: 21 жінка (70%) та 9 чоловіків (30%), що відображає реальну гендерну структуру працівників гуманітарної сфери в Україні, де переважають представниці жіночої статі.

*Таблиця 2.1*

*Розподіл респондентів за статтю*

| Стать         | Кількість осіб | Відсоток (%) |
|---------------|----------------|--------------|
| Жінки         | 21             | 70%          |
| Чоловіки      | 9              | 30%          |
| <b>Всього</b> | <b>30</b>      | <b>100%</b>  |

Критеріями включення до вибірки були: досвід роботи в гуманітарній організації понад один рік, що забезпечує достатню тривалість професійної діяльності для потенційного формування синдрому вигорання; безпосередня взаємодія з бенефіціарами (постраждалими від військових дій, внутрішньо

переміщеними особами, дітьми з малозабезпечених сімей тощо); добровільна згода на участь у дослідженні.

Специфіка обраної групи респондентів полягає у виконанні професійних обов'язків в екстремальних умовах воєнного стану, що супроводжується підвищеним емоційним навантаженням, необхідністю надання допомоги у кризових ситуаціях, частими випадками опосередкованої травматизації. Ці чинники обумовлюють високий ризик розвитку професійного вигорання у даної категорії працівників та актуалізують необхідність вивчення профілактичних механізмів, зокрема ролі соціальної підтримки.

## **2.2. Методики, які використані в експериментальному дослідженні**

Для реалізації завдання емпіричного дослідження було обрано опитувальник «Професійне вигорання» (MBI – Maslach Burnout Inventory) авторів К. Масlach та С. Джексон у адаптації Н. Є. Водоп'янової [57; 58]. В Україні широко використовуються адаптації даної методики [20].

Вибір даного інструментарію зумовлений тим, що трифакторна модель К. Масlach на сьогодні є загальновизнаним стандартом у світовій психологічній практиці для діагностики синдрому вигорання, особливо у представників професій типу «людина-людина», до яких належать працівники гуманітарної сфери.

Метою використання даної методики є визначення ступеня сформованості синдрому професійного вигорання та його окремих компонентів. Опитувальник складається з 22 тверджень, які оцінюються респондентами за частотою виникнення почуттів.

Структура методики дозволяє оцінити три ключові шкали (субфактори) вигорання:

Шкала *«Емоційне виснаження»* вимірює переживання емоційної перенапруги та почуття спустошеності, вичерпаності власних емоційних

ресурсів. Для гуманітарних працівників високі показники за цією шкалою свідчать про неможливість віддаватися роботі з тим самим ентузіазмом, що й раніше, та про відчуття «приглушеності» емоцій.

«*Деперсоналізація*» відображає деформацію стосунків з іншими людьми (колегами, бенефіціарами допомоги). Високі бали вказують на розвиток негативного, цинічного або байдужого ставлення до суб'єктів діяльності. У контексті нашого дослідження це може проявлятися як емоційна відстороненість від проблем людей, яким надається допомога, та формалізація контактів.

Шкала «*Редукція особистих досягнень*» оцінює самосприйняття працівника як професіонала. Специфіка цієї шкали полягає в тому, що чим нижчий бал, тим вищий рівень вигорання. Вона діагностує тенденцію до негативного оцінювання власної компетентності, заниження професійних успіхів та обмеження своїх можливостей щодо виконання обов'язків.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку балів за кожною шкалою та співставлення їх із нормативними показниками (низький, середній, високий рівень вигорання). Підсумковий висновок про наявність синдрому робиться на основі сукупності високих показників за першими двома шкалами та низьких показників за шкалою редукції досягнень.

Якщо методика МВІ (описана вище) фокусується на структурних компонентах вигорання, то методика В. В. Бойка дозволяє розглянути цей феномен як динамічний процес. Автор визначає емоційне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи [20; 40].

Метою використання даної методики є виявлення конкретної фази розвитку вигорання, на якій перебувають досліджувані працівники, а також визначення провідних симптомів, що ляжуть в основі подальшої корекційної роботи.

Опитувальник складається з 84 тверджень і дозволяє діагностувати три фази формування вигорання, кожна з яких включає чотири специфічні симптоми:

**Фаза «Напруга» (Напруження)** характеризується відчуттям емоційної нестабільності, тривожності та незадоволеності собою. Ця фаза є пусковим механізмом вигорання. Для працівників гуманітарних організацій вона може проявлятися у переживанні психотравмуючих обставин (війна, чужий біль) та відчутті «загнаності в клітку» через неможливість змінити ситуацію.

**Фаза «Резистенція» (Опір)** – це етап активного опору стресу, коли людина намагається захиститися від емоційного перенавантаження. Основним проявом є «економія емоцій» – вибіркова емоційна реакція, обмеження спілкування або неадекватне емоційне реагування. На цьому етапі працівник може почати формально виконувати обов’язки, уникаючи глибокого контакту з бенефіціарами допомоги.

**Фаза «Виснаження»** характеризується падінням загального тону та ослабленням нервової системи. Емоційний захист стає неефективним, розвивається емоційна відстороненість (деперсоналізація) та психосоматичні порушення [20].

Методика дозволяє кількісно оцінити ступінь сформованості кожного з 12 симптомів та трьох фаз в цілому. За сумою балів визначається, чи є фаза:

- не сформованою;
- такою, що перебуває на стадії формування;
- сформованою.

Використання цієї методики є критично важливим для нашого дослідження, оскільки вона дозволяє не просто констатувати факт вигорання, а й зрозуміти його механізм (через які саме симптоми воно проявляється), що дає можливість розробити більш точну та індивідуалізовану програму профілактики з використанням соціальної підтримки.

Для діагностики ресурсної складової особистості та визначення предмета дослідження було обрано *«Багатовимірну шкалу сприйняття соціальної підтримки»* (Multidimensional Scale of Perceived Social Support – MSPSS), розроблену Д. Зіметом [68]. В дослідженні використано україномовну адаптацію методики (Мельник Ю. Б., Стаднік А. В.) [24].

Вибір даного інструментарію зумовлений необхідністю оцінити не просто наявність соціальних контактів, а саме суб'єктивне сприйняття працівником того, наскільки доступною та адекватною є підтримка з боку оточення. У контексті профілактики вигорання саме відчуття підтримки виступає потужнішим буфером проти стресу, ніж фактична наявність допомоги.

Метою використання MSPSS є визначення загального рівня соціальної підтримки, а також диференціація джерел цього ресурсу. Опитувальник складається з 12 пунктів, які групуються у три субресурсні шкали:

*«Підтримка сім'ї»* оцінює ступінь емоційної близькості, можливість довіритися та отримати допомогу від членів родини. Для працівників гуманітарної сфери, які часто працюють у ненормованому графіку, цей показник дозволяє виявити наявність або відсутність конфлікту «робота–сім'я».

*«Підтримка друзів»* вимірює можливість розділити радості та проблеми з друзями, наявність емоційного комфорту у неформальному спілкуванні. Ця шкала вказує на рівень соціальної інтеграції особистості поза професійним середовищем.

Шкала *«Підтримка значущого іншого»* є найбільш універсальною, оскільки під «значущим іншим» респондент може розуміти наставника, керівника, колегу або партнера. У межах нашого дослідження високі бали за цією шкалою часто корелюють із здоровим психологічним кліматом у колективі гуманітарної організації.

Оцінка тверджень здійснюється за 7-бальною шкалою (від «дуже сильно не згоден» до «дуже сильно згоден»). Результати інтерпретуються як за окремими субшкалами, так і за загальним індексом соціальної підтримки. Низький рівень підтримки свідчить про соціальну ізоляцію та дефіцит ресурсів для подолання стресу. Високий рівень підтримки вказує на наявність захисного психологічного бар'єру, що знижує ризик виникнення професійних деформацій.

Застосування методики MSPSS дозволяє вирішити важливе дослідницьке завдання: виявити, дефіцит якої саме підтримки (робочої чи особистої) робить працівників гуманітарних організацій найбільш вразливими до професійного вигорання.

Поєднання методик Масlach (оцінка результативних характеристик вигорання) та Бойка (аналіз процесуальної динаміки) забезпечує повноту діагностичної картини, тоді як методика Зімента виступає інструментом виявлення основного профілактичного ресурсу – соціальної підтримки.

Для виявлення статистично значущих взаємозв'язків між показниками професійного вигорання (отриманими за методиками MBI та В. В. Бойка) та рівнем соціальної підтримки (за методикою MSPSS) застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Вибір даного непараметричного критерію зумовлений обсягом вибірки (30 осіб) та ймовірною невідповідністю розподілу емпіричних даних закону нормального розподілу. Застосування кореляційного аналізу дозволяє вирішити ключове дослідницьке завдання: емпірично підтвердити або спростувати припущення, що соціальна підтримка виступає захисним фактором щодо розвитку професійного вигорання, а також визначити силу та напрям цього взаємозв'язку (прямий чи зворотний).

Для перевірки ефективності впровадженої програми профілактики використано Т-критерій Вілкоксона для залежних вибірок. Даний критерій застосовувався для порівняння індивідуальних показників рівня вигорання у

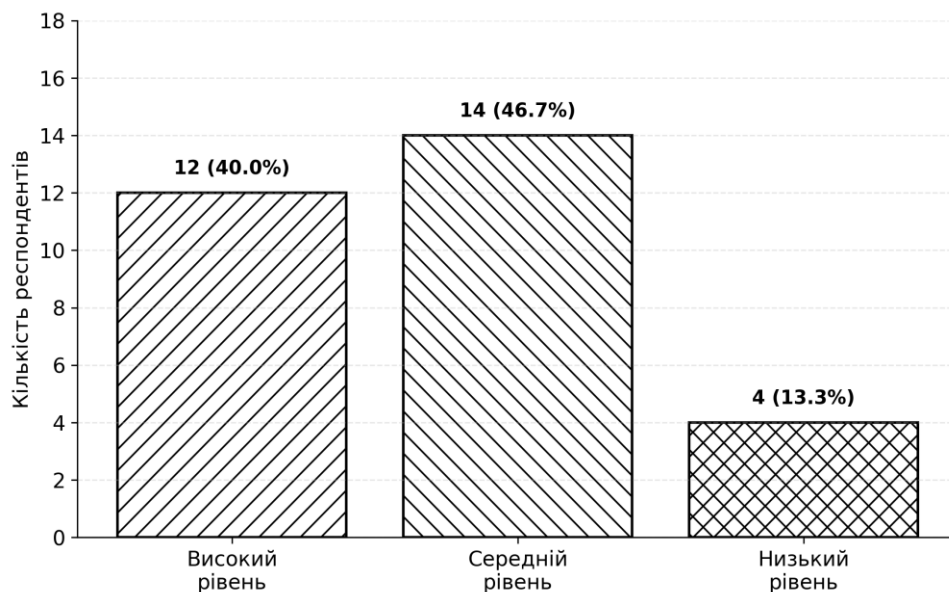
одних і тих самих респондентів на двох етапах дослідження. Т-критерій Вілкоксона є найбільш адекватним статистичним інструментом для оцінки достовірності зрушень у показниках парних вимірювань, що дозволяє об'єктивно оцінити результативність розробленої профілактичної програми. Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програмного пакету SPSS та програми MS Excel.

Таким чином, обґрунтована програма та методичний апарат емпіричного дослідження забезпечують комплексний підхід до вивчення проблеми. Поєднання стандартизованих діагностичних методик із надійними методами математичної статистики дозволяє не лише діагностувати поточний стан працівників гуманітарної сфери, але й визначити роль соціальної підтримки як профілактичного ресурсу та довести ефективність розробленої програми на основі об'єктивних даних.

### **2.3. Аналіз результатів констатувального експерименту**

З метою вивчення особливостей професійного вигорання працівників гуманітарної сфери в умовах воєнного стану та визначення ролі соціальної підтримки у цьому процесі на констатувальному етапі дослідження було проведено комплексну психодіагностику 30 респондентів.

Методика МБІ К. Масlach дозволяє оцінити рівень професійного вигорання за трьома основними компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Результати діагностики загального рівня професійного вигорання представлені на рис. 2.1.



*Рис. 2.1. Розподіл респондентів за рівнем професійного вигорання (MBI)*

Як відображено на рис. 2.1, у значної частини вибірки зафіксовано високий рівень професійного вигорання – у 12 осіб, що становить 40,0% від загальної кількості респондентів. Такий показник свідчить про наявність вираженої групи ризику, для якої характерні стійкі прояви емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та ресурсів психологічної адаптації. Виявлений рівень вигорання може розглядатися як індикатор хронічного професійного стресу та потреби у цілеспрямованих профілактичних і підтримувальних заходах.

Середній рівень професійного вигорання встановлено у 14 осіб (46,7%). Дана група є найбільш чисельною, що вказує на поширеність помірно виражених симптомів вигорання серед досліджуваних. У цьому випадку можна припустити наявність функціональних труднощів у професійній діяльності, які ще не набули деструктивного характеру, однак за умов збереження високого навантаження можуть трансформуватися у більш тяжкі форми психоемоційного виснаження.

Низький рівень професійного вигорання зафіксовано лише у 4 осіб, що складає 13,3% вибірки. Така незначна частка респондентів із мінімальними

проявами вигорання може бути пов'язана як із коротким професійним стажем, так і з наявністю індивідуальних ресурсів – високої стресостійкості, ефективних копінг-стратегій або достатньої соціальної підтримки. Водночас малочисельність цієї групи підкреслює загальну напруженість професійного контексту, в якому перебувають досліджувані.

Сумарно 86,7% респондентів (групи високого та середнього рівнів) мають ті чи інші прояви синдрому вигорання. Такий розподіл результатів емпірично підтверджує актуальність проблеми та обґрунтовує необхідність розробки та впровадження спеціалізованої програми профілактики, що базується на ресурсах соціальної підтримки.

Загальний розподіл рівнів професійного вигорання демонструє домінування середніх і високих показників, що дозволяє розглядати професійне вигорання як системну проблему досліджуваної професійної групи та актуалізує необхідність подальшого аналізу чинників ризику й ресурсів психологічної стійкості.

Деталізація результатів за окремими шкалами методики MBI представлена на рис. 2.2.

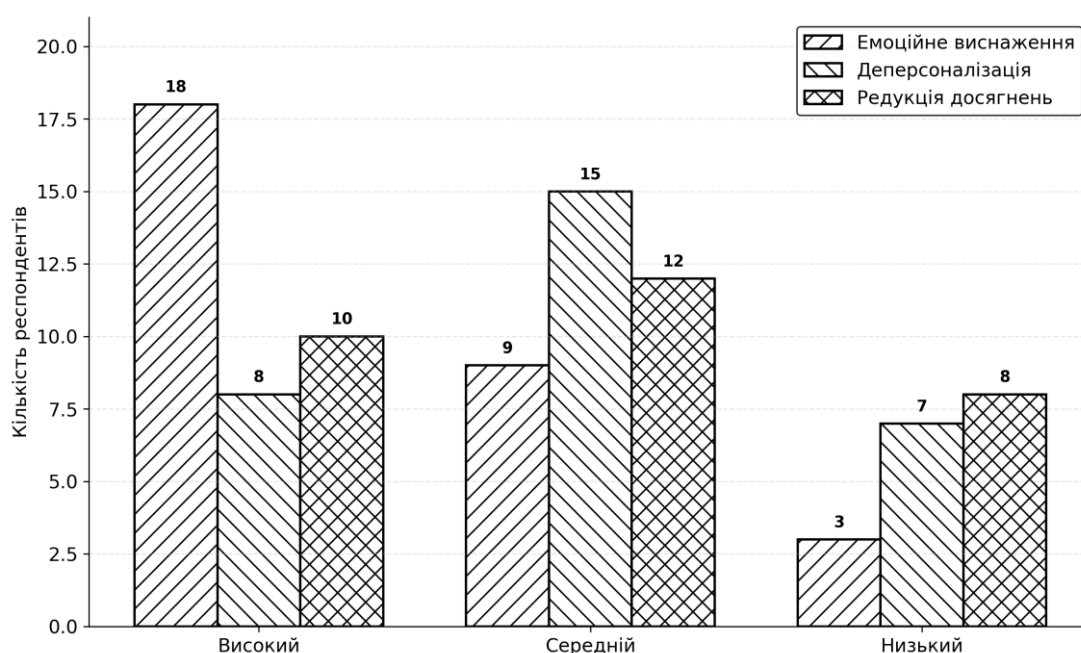


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за шкалами професійного вигорання (MBI)

Аналіз окремих компонентів професійного вигорання, представлений на рис. 2.2, дозволяє деталізувати структурні особливості психоемоційного стану працівників гуманітарної сфери та окреслити найбільш уразливі ланки синдрому.

Найбільш вираженим компонентом виявилось емоційне виснаження. Високий рівень цього показника зафіксовано у 18 осіб, що становить 60,0% вибірки, тоді як середній рівень діагностовано у 9 осіб (30,0%), а низький – лише у 3 осіб (10,0%). Такий розподіл свідчить про домінування станів хронічної емоційної втоми, перевантаження та виснаження внутрішніх ресурсів. Існують підстави вважати, що специфіка професійної діяльності в умовах воєнного стану – постійний контакт із людським стражданням, необхідність швидкого реагування та тривала емоційна включеність – створює умови для інтенсивного накопичення емоційної напруги, яка не завжди компенсується відновлювальними ресурсами.

За шкалою деперсоналізації переважає середній рівень проявів, який виявлено у 15 осіб (50,0%). Високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 8 осіб (26,7%), тоді як низький – у 7 осіб (23,3%). Така структура показників може розглядатися як прояв адаптивно-захисних механізмів, спрямованих на обмеження емоційного залучення та зниження суб'єктивної напруги. У цьому контексті деперсоналізація не обов'язково має виключно деструктивний характер, а може виконувати функцію тимчасового психологічного «дистанціювання», що дозволяє зберігати працездатність в умовах тривалого стресу. Водночас наявність чверті респондентів із високим рівнем цього показника вказує на ризик формування емоційного відчуження та зниження якості міжособистісної взаємодії з бенефіціарами.

Аналіз редукції особистих досягнень демонструє більш варіативну картину. Високий рівень знецінення власних професійних результатів зафіксовано у 10 осіб (33,3%), середній – у 12 осіб (40,0%), низький – у 8 осіб (26,7%). Наявність відносно значної частки респондентів із низьким рівнем

редукції дозволяє говорити про існування ресурсної групи, представники якої зберігають відчуття професійної значущості та усвідомлення цінності своєї діяльності навіть за умов підвищеного навантаження. Водночас домінування середніх і високих показників свідчить про те, що для значної частини працівників характерні сумніви у власній ефективності та зниження суб'єктивної оцінки професійних досягнень.

Загалом аналіз компонентної структури професійного вигорання показує, що ключовим проблемним ядром виступає емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція особистих досягнень виконують більш диференційовану роль, поєднуючи як захисні, так і потенційно деструктивні функції у процесі професійної адаптації. Методика В. В. Бойка дозволяє визначити стадію формування професійного вигорання через аналіз трьох фаз: напруга, резистенція та виснаження. Результати представлені на рис. 2.3.

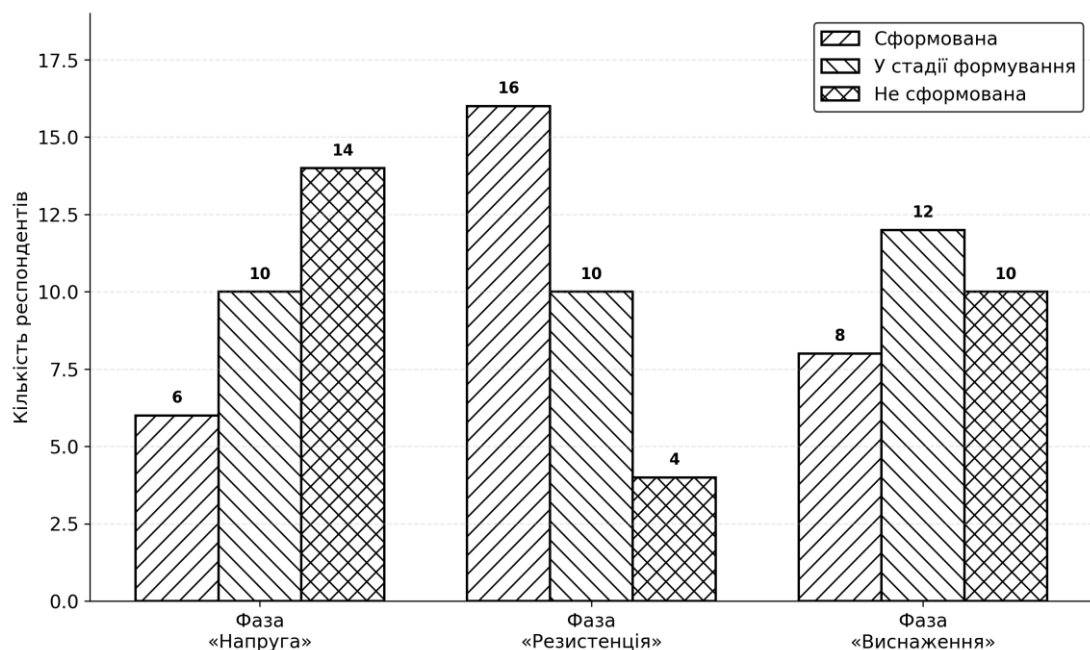


Рис. 2.3. Сформованість фаз стресу за методикою В. В. Бойка

Як показано на рис. 2.3, аналіз фаз формування професійного вигорання за методикою В. Бойка дозволяє простежити динаміку стресових реакцій у

працівників гуманітарної сфери та окреслити домінуючі стадії адаптації до тривалого психоемоційного навантаження.

Фаза «Напруга», що відображає переживання психотравмуючих обставин та первинну мобілізацію психологічних ресурсів, виявилася сформованою у 6 осіб (20,0%), перебуває у стадії формування у 10 осіб (33,3%), тоді як у 14 осіб (46,7%) вона не сформована. Такий розподіл свідчить про те, що для більшості респондентів початковий етап гострої стресової реакції вже не є актуальним, що може бути наслідком тривалого перебування в умовах підвищеного навантаження та поступового переходу до більш стійких, хоча й не завжди адаптивних, форм реагування.

Найбільш поширеною виявилася фаза «Резистенція», яка характеризує стадію активного опору стресу. Вона сформована у 16 осіб (53,3%), перебуває у стадії формування у 10 осіб (33,3%) і не сформована лише у 4 осіб (13,3%). Переважання цієї фази в структурі вибірки дозволяє припустити, що більшість працівників гуманітарної сфери вже виробили стійкі захисні механізми, спрямовані на збереження професійної ефективності в умовах хронічного стресу. Домінуючим проявом даної фази виступає неадекватне вибіркове емоційне реагування, що проявляється у тенденції до надмірної емоційної економії та часткового «відключення» емоційної залученості.

Фаза «Виснаження», яка відображає зниження загального енергетичного тону та виснаження адаптаційних ресурсів, сформована у 8 осіб (26,7%), перебуває у стадії формування у 12 осіб (40,0%), тоді як у 10 осіб (33,3%) вона не сформована. Отримані дані вказують на те, що для значної частини респондентів існує ризик переходу до фінальної, найбільш деструктивної стадії професійного вигорання. Важливо підкреслити, що особи зі сформованою фазою виснаження переважно збігаються з респондентами, у яких зафіксовано високий рівень професійного вигорання за методикою МВІ, що підтверджує узгодженість і валідність отриманих результатів.

У цілому аналіз фаз вигорання за В. Бойком демонструє домінування стадії резистенції та поступове зміщення частини респондентів у напрямку виснаження, що відображає характерні для гуманітарної діяльності процеси адаптації до тривалого психоемоційного напруження в умовах воєнного стану. Методика MSPSS використовується для оцінки сприйняття соціальної підтримки з різних джерел. Загальний розподіл респондентів за рівнем соціальної підтримки представлено на рис. 2.4.

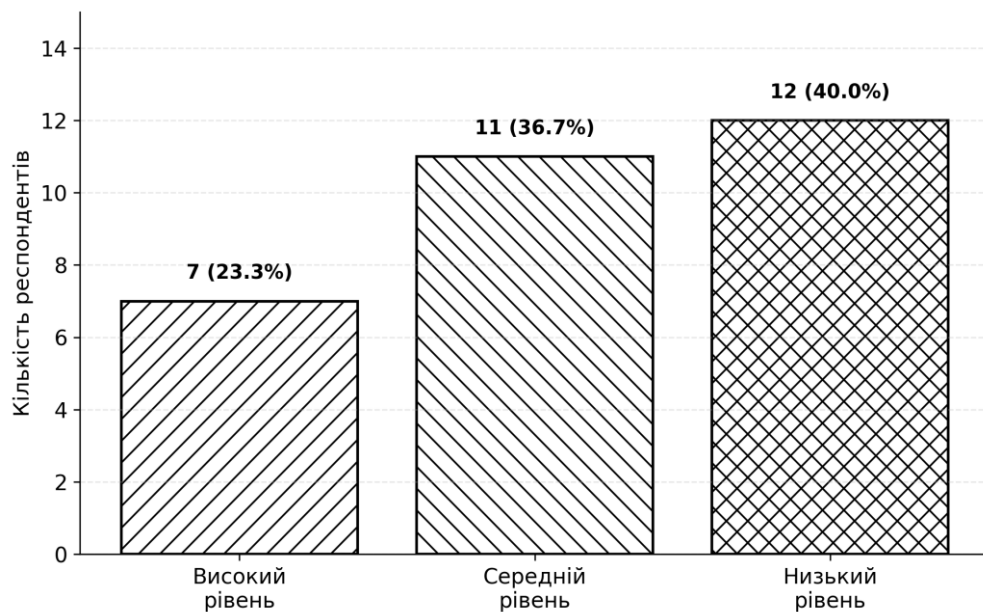


Рис. 2.4. Розподіл респондентів за рівнем соціальної підтримки (MSPSS)

Згідно з даними, представленими на рис. 2.4, розподіл рівнів соціальної підтримки серед респондентів має виражену асиметрію. Високий рівень соціальної підтримки зафіксовано у 7 осіб, що становить 23,3% вибірки, тоді як середній рівень виявлено у 11 осіб (36,7%). Водночас найбільш чисельною є група респондентів із низьким рівнем соціальної підтримки – 12 осіб, або 40,0% від загальної кількості обстежених.

Переважаання низького рівня соціальної підтримки свідчить про обмеженість доступних міжособистісних і соціальних ресурсів у значної частини працівників гуманітарної сфери. Такий стан може відображати як

об'єктивний дефіцит підтримки з боку найближчого оточення та професійного середовища, так і суб'єктивне відчуття ізоляваності, що посилюється в умовах тривалого стресу та високої відповідальності. З огляду на встановлені у попередніх етапах аналізу взаємозв'язки між соціальною підтримкою та показниками професійного вигорання, дана група респондентів може розглядатися як найбільш уразлива щодо розвитку емоційного виснаження та інших деструктивних компонентів вигорання.

Відносно менша частка осіб із високим рівнем соціальної підтримки вказує на обмежене представництво ресурсної групи, здатної ефективніше протистояти наслідкам хронічного професійного стресу. У сукупності отримані результати підкреслюють значущість соціальної підтримки як ключового захисного чинника та актуалізують необхідність цілеспрямованого посилення підтримувальних мереж у професійному й позапрофесійному контекстах.

Аналіз джерел соціальної підтримки (рис. 2.5) показав неоднорідність у сприйнятті підтримки з різних сфер життя респондентів.

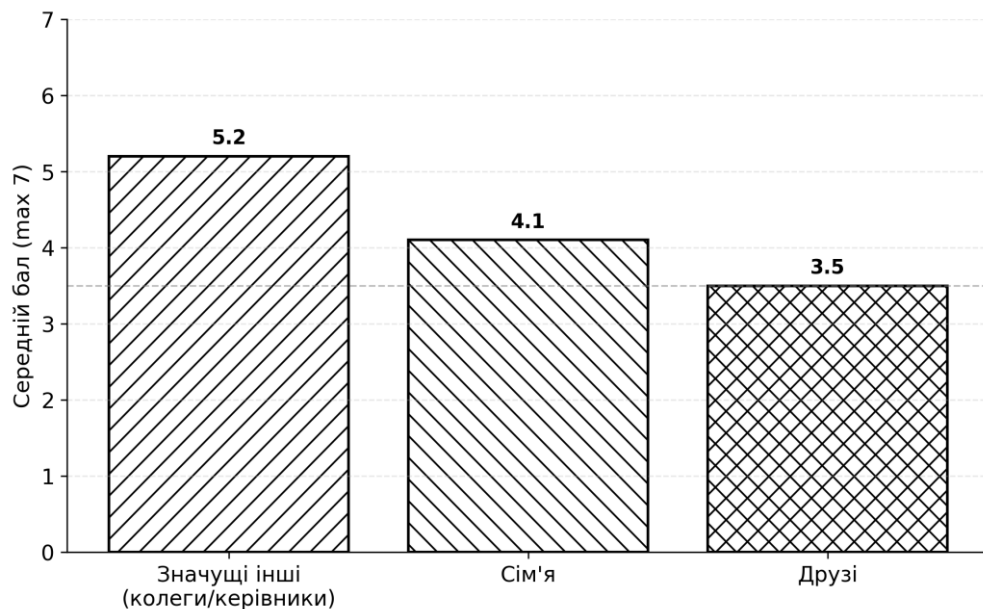


Рис. 2.5. Середні показники за джерелами соціальної підтримки (MSPSS)

Як показано на рис. 2.5, порівняльний аналіз джерел соціальної підтримки демонструє їх нерівномірну представленість у структурі соціальних ресурсів респондентів. Найвищі середні значення зафіксовано за шкалою підтримки від значущих інших – колег та керівників, яка становить 5,2 бала з можливих 7,0. Такий результат свідчить про високий рівень внутрішньопрофесійної згуртованості, взаємної залученості та підтримки в межах гуманітарних команд, що формуються в умовах спільного переживання складних і потенційно травматичних подій.

Підтримка з боку сім'ї оцінюється на середньому рівні та становить 4,1 бали. Даний показник може відображати амбівалентний характер сімейних стосунків у контексті гуманітарної діяльності, коли, з одного боку, родина залишається важливим джерелом емоційної опори, а з іншого – зазнає напруження через тривалу відсутність, надмірну зайнятість та емоційну виснаженість працівників. У таких умовах підтримувальний потенціал сімейного оточення може знижуватися, не через відсутність взаємної прихильності, а внаслідок обмежених ресурсів для якісної взаємодії.

Найнижчі середні значення зафіксовано за шкалою підтримки від друзів – 3,5 бали. Це свідчить про зменшення ролі позапрофесійних соціальних контактів у системі підтримки респондентів. Існують підстави вважати, що інтенсивний робочий графік, емоційне перевантаження та фокус на професійних завданнях обмежують можливості для підтримання стабільних дружніх стосунків поза робочим середовищем.

Загалом отримані результати вказують на домінування професійної підтримки над сімейною та дружньою, що формує специфічну конфігурацію соціальних ресурсів працівників гуманітарної сфери. Така структура, з одного боку, забезпечує ефективне функціонування в умовах кризових ситуацій, а з іншого – може підвищувати ризик звуження соціального простору та залежності психологічної стійкості виключно від професійного середовища.

Для перевірки взаємозв'язку між рівнем соціальної підтримки та показниками професійного вигорання було проведено кореляційний аналіз за методом Спірмена. Результати аналізу виявили статистично значущі зв'язки між досліджуваними змінними, представлені у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

*Кореляція між показниками професійного вигорання та соціальної підтримки*

| Показники вигорання (шкали)                                                                    | Підтримка сім'ї | Підтримка друзів | Підтримка значущих інших | Загальний індекс підтримки |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|--------------------------|----------------------------|
| Емоційне виснаження (MBI)                                                                      | -0,41*          | -0,32            | -0,65**                  | -0,68**                    |
| Деперсоналізація (MBI)                                                                         | -0,28           | -0,44*           | -0,51**                  | -0,55**                    |
| Редукція досягнень (MBI)                                                                       | 0,35            | 0,31             | -0,54**                  | 0,49**                     |
| Фаза «Напруга» (Бойко)                                                                         | -0,39*          | -0,25            | -0,42*                   | -0,45*                     |
| Фаза «Резистенція» (Бойко)                                                                     | -0,15           | -0,22            | -0,38*                   | -0,31                      |
| Фаза «Виснаження» (Бойко)                                                                      | -0,46*          | -0,34            | -0,61**                  | -0,64**                    |
| * – кореляція значуща на рівні $p \leq 0,05$ ; ** – кореляція значуща на рівні $p \leq 0,01$ . |                 |                  |                          |                            |

Статистичний аналіз засвідчив наявність низки статистично значущих взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та різними аспектами соціальної підтримки, що загалом узгоджується з висунутою гіпотезою про її захисну роль.

Найбільш виражений зворотний зв'язок зафіксовано між загальним індексом соціальної підтримки та емоційним виснаженням за методикою MBI ( $r_s = -0,68$ ,  $p \leq 0,01$ ). Виявлена залежність свідчить про те, що підвищення рівня доступної соціальної підтримки супроводжується зниженням інтенсивності емоційного виснаження. У цьому контексті соціальна підтримка виступає як ресурс, що пом'якшує вплив хронічного професійного стресу та знижує ризик розвитку вигорання у працівників гуманітарної сфери.

Окремої уваги заслуговує роль професійного оточення. Встановлено статистично значущий прямий кореляційний зв'язок між підтримкою з боку значущих інших (колег і керівників) та показником редукції особистих досягнень ( $r_s = 0,54$ ,  $p \leq 0,01$ ). З урахуванням особливостей інтерпретації цієї шкали у методиці MBI, отриманий результат вказує на те, що наявність професійної підтримки асоціюється з вищим рівнем суб'єктивного відчуття професійної успішності та меншою схильністю до знецінення власного внеску. Це дозволяє припустити, що підтримувальне робоче середовище сприяє збереженню мотивації та відчуття значущості виконуваної діяльності.

У межах аналізу фаз стресу за В. Бойком встановлено значущий зворотний зв'язок між підтримкою сім'ї та фазою «Виснаження» ( $r_s = -0,46$ ,  $p \leq 0,05$ ). Така залежність вказує на те, що сприятливий сімейний клімат і наявність емоційної підтримки з боку близьких знижують імовірність переходу стресових реакцій у фінальну, найбільш деструктивну фазу, пов'язану з виснаженням адаптаційних ресурсів.

Водночас підтримка друзів демонструє менш інтенсивні, але окремо значущі зв'язки з показниками вигорання. Зокрема, виявлено зворотний кореляційний зв'язок між підтримкою друзів та деперсоналізацією ( $r_s = -0,44$ ,  $p \leq 0,05$ ). Це дозволяє розглядати неформальні соціальні контакти поза професійним середовищем як чинник, що сприяє збереженню емпатії та гуманістичного ставлення до бенефіціарів, зменшуючи ризик емоційного відсторонення.

Загалом отримані результати підтверджують значущість соціальної підтримки як багатовимірного ресурсу, що впливає на різні компоненти професійного вигорання та виконує важливу компенсаторну функцію в умовах підвищеного психоемоційного навантаження.

## Висновки до розділу 2

У другому розділі магістерської роботи було здійснено емпіричне дослідження професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери м. Миколаєва. Вибірку дослідження становили 30 працівників гуманітарних організацій віком від 25 до 52 років, які безпосередньо надають допомогу вразливим категоріям населення в умовах воєнного часу.

Констатувальний етап експерименту був реалізований з використанням комплексу психодіагностичних методик: Методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка, Опитувальника «Професійне вигорання» (MBI) К. Масlach та С. Джексона в адаптації Н. Водоп'янової, Багатовимірної шкали сприйняття соціальної підтримки (MSPSS) Д. Зімента. Такий методичний інструментарій дозволив отримати багатоаспектну картину психологічного стану респондентів та виявити взаємозв'язки між ключовими змінними дослідження.

Результати діагностики за методикою В. В. Бойка засвідчили значне поширення ознак професійного вигорання серед досліджуваних працівників. У 53,3% респондентів виявлено сформовану фазу «Резистенція» (опір), що вказує на тривале перебування у стані психологічного захисту від професійного стресу. Фаза «Виснаження» була повністю сформованою у 30,0% учасників та перебувала на стадії формування у 40,0%, що свідчить про поступову ерозію психологічних ресурсів. Водночас лише у 16,7% респондентів зафіксовано несформовану фазу виснаження, що підтверджує гостроту проблеми професійного вигорання у даній професійній групі.

Діагностика за опитувальником MBI виявила високий рівень емоційного виснаження у 56,7% досліджуваних, що проявляється у відчутті емоційної спустошеності, втраті енергії та неспроможності емоційно включатися у професійні взаємодії. Високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 40,0% респондентів, що відображається у цинічному, відчуженому ставленні до

бенефіціарів та дистанціюванні від їхніх проблем як захисному механізмі. Редукцію професійних досягнень на високому рівні виявлено у 33,3% працівників, що виражається у зниженні професійної самооцінки, сумнівах у власній компетентності та відчутті безрезультатності докладених зусиль.

Аналіз результатів за шкалою MSPSS продемонстрував неоднорідність у сприйнятті соціальної підтримки. Низький рівень сприйняття підтримки виявлено у 40,0% респондентів, що вказує на відчуття соціальної ізоляції, брак розуміння з боку оточення та обмеженість доступних ресурсів підтримки. Середній рівень зафіксовано у 36,7% учасників, а високий рівень – лише у 23,3% досліджуваних. Найнижчі показники спостерігалися за шкалою «Сім'я», що може бути пов'язане із трансформацією сімейних структур, міграційними процесами та обмеженістю часу для сімейних взаємодій в умовах інтенсивної професійної діяльності під час війни.

Критично важливим результатом дослідження стало виявлення статистично значущого зворотного кореляційного зв'язку між рівнем сприйняття соціальної підтримки та показниками професійного вигорання. Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена засвідчив наявність помірного негативного зв'язку між загальним рівнем соціальної підтримки та емоційним виснаженням ( $r = -0,52$ ,  $p < 0,01$ ), деперсоналізацією ( $r = -0,48$ ,  $p < 0,01$ ) та редукцією професійних досягнень ( $r = -0,45$ ,  $p < 0,05$ ). Це означає, що працівники з вищим рівнем сприйняття соціальної підтримки демонструють значуще нижчі показники професійного вигорання за всіма його компонентами.

Найбільш виражений протективний ефект виявлено для підтримки з боку значущих інших та друзів, тоді як підтримка з боку сім'ї демонструвала дещо слабші, хоча й статистично значущі зв'язки. Така диференціація джерел підтримки підкреслює важливість професійних та дружніх відносин для подолання специфічних стресорів, пов'язаних з гуманітарною діяльністю. Отримані кореляційні зв'язки узгоджуються з теоретичними положеннями

буферної гіпотези стресу та теорії збереження ресурсів, підтверджуючи роль соціальної підтримки як потужного захисного фактору проти професійного вигорання.

Результати констатувального етапу експерименту дозволили сформулювати емпірично обґрунтований висновок про необхідність розробки та впровадження цільової програми профілактики професійного вигорання, що базується на активізації ресурсів соціальної підтримки. Виявлена структура вигорання, його поширеність серед працівників гуманітарної сфери та підтверджений зв'язок із соціальною підтримкою створили міцну емпіричну основу для проєктування формувального етапу дослідження.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження підтвердило актуальність проблеми професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери в умовах воєнного часу, встановило структурні особливості та рівень вираженості вигорання у досліджуваній вибірці, виявило дефіцит сприйняття соціальної підтримки та емпірично обґрунтувало доцільність використання соціальної підтримки як ключового інструменту профілактики професійного вигорання.

### **РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ: ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З ВИКОРИСТАННЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ**

#### **3.1. Опис програми профілактики професійного вигорання з використанням соціальної підтримки для працівників гуманітарної сфери**

На підставі результатів констатувального етапу, які засвідчили високий рівень емоційного виснаження у більшості респондентів, наявність виражених дефіцитів у сприйнятті соціальної підтримки за шкалою «Значущі інші» методики MSPSS, а також домінування симптомів фази «Резистенція» у структурі професійного вигорання за методикою В. Бойка, було обґрунтовано необхідність розроблення цілеспрямованого профілактичного втручання. У відповідь на виявлені проблемні зони створено авторську програму профілактики професійного вигорання під назвою «Коло підтримки».

Програма зорієнтована на працівників гуманітарних організацій, діяльність яких відбувається в умовах хронічного професійного стресу, зумовленого складною безпековою ситуацією в м. Миколаєві та постійною взаємодією з особами, що мають досвід травматичних подій. Такий контекст професійної діяльності передбачає тривале емоційне напруження, високий рівень відповідальності та обмежені можливості для відновлення психоемоційних ресурсів, що створює передумови для розвитку синдрому професійного вигорання.

Теоретичним підґрунтям розроблення програми стали концепція багатовимірної соціальної підтримки, яка акцентує значущість різних джерел підтримки у збереженні психологічного благополуччя, модель збереження ресурсів С. Хобфолла, відповідно до якої втрата або загроза втрати

особистісних ресурсів виступає ключовим механізмом стресу, а також вітчизняні наукові підходи до вивчення професійного вигорання у представників допомагаючих професій, представлені в роботах зарубіжних та вітчизняних авторів. Інтеграція зазначених теоретичних положень дозволила сформулювати програму, спрямовану не лише на зниження симптомів вигорання, а й на відновлення та зміцнення ресурсної основи особистості [47; 69].

Метою програми «Коло підтримки» є профілактика та корекція проявів синдрому професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери шляхом актуалізації ресурсів соціальної підтримки, розвитку навичок емоційної саморегуляції та формування культури взаємодопомоги й психологічної чутливості в межах професійного колективу.

У межах реалізації програми «Коло підтримки» було визначено комплекс взаємопов'язаних завдань, спрямованих на системний вплив на когнітивний, емоційний та соціально-поведінковий рівні функціонування особистості в умовах професійного стресу.

Першим завданням програми є психоедукаційне, що передбачає забезпечення учасників науково обґрунтованими знаннями щодо психологічних механізмів виникнення та розвитку синдрому професійного вигорання. Особлива увага приділяється специфіці проявів фази «Резистенція», зокрема таким симптомам, як емоційна економія, редукція професійних обов'язків та емоційно-моральна дезорієнтація. У межах цього завдання також розкривається роль соціального оточення як ключового ресурсу профілактики та подолання стресових станів, а також значення підтримувальних взаємин для збереження професійної ефективності.

Другим завданням визначено діагностично-рефлексивне, спрямоване на поглиблення усвідомлення учасниками власного психоемоційного стану та індивідуальної конфігурації соціальної підтримки. У процесі роботи акцент робиться на виявленні дефіцитів підтримки у трьох базових сферах – сім'ї, дружніх стосунках та професійному середовищі – відповідно до структури

методики MSPSS. Окремий фокус зосереджено на ідентифікації психологічних бар'єрів, що ускладнюють звернення по допомогу, зокрема жорстких когнітивних установок типу «я маю бути сильним», страху стати тягарем для інших або недовіри до соціального оточення.

Третє завдання має корекційно-розвивальний характер і полягає у формуванні та відпрацюванні практичних навичок екологічної комунікації, ефективного надання та прийняття емоційної підтримки. У межах цього завдання здійснюється робота зі зниження суб'єктивного відчуття професійної ізоляваності, а також з формування стійкого відчуття причетності до підтримуючої спільноти, що розглядається як важливий захисний чинник у контексті хронічного стресу.

Організаційні параметри програми були визначені з урахуванням актуального соціального та безпекового контексту. З огляду на ситуацію в м. Миколаєві, обмежений часовий ресурс працівників гуманітарних місій, а також необхідність створення психологічно безпечного простору для відкритого обговорення емоційних труднощів, програму реалізовано у форматі онлайн-тренінгу з використанням платформи Zoom. Такий формат забезпечив доступність участі та знизив додаткове навантаження, пов'язане з логістичними обмеженнями.

Загальна тривалість програми склала п'ять тижнів, що розглядається як оптимальний період для формування початкових навичок емоційної саморегуляції та поступової інтеграції отриманого досвіду у повсякденну професійну практику. Режим роботи передбачав проведення однієї зустрічі на тиждень тривалістю 120 хвилин, що дозволяло учасникам осмислювати та апробувати нові стратегії між сесіями, водночас мінімізуючи ризик емоційного перевантаження.

Форма роботи була організована як групова взаємодія у форматі закритої групи без долучення нових учасників після початку програми. Такий підхід забезпечив формування атмосфери довіри, психологічної безпеки та

конфіденційності, що є принципово важливим у процесі обговорення особистісних та професійних труднощів серед колег одного професійного середовища. Оптимальний розмір групи становив 8–12 осіб, що дозволяло поєднати інтенсивність групової динаміки з можливістю індивідуальної залученості кожного учасника.

Структура програми «Коло підтримки» побудована з урахуванням принципу поетапного та поступового поглиблення психологічної роботи, що забезпечує послідовний перехід від усвідомлення проблеми професійного вигорання до формування стійких профілактичних навичок. Програма складається з п'яти тематичних модулів (сесій), кожен з яких має чітке змістове наповнення та логічно пов'язаний з попереднім і наступним етапами.

Перший модуль спрямований на актуалізацію усвідомлення феномену професійного вигорання та власного психоемоційного стану. У межах цього етапу здійснюється первинна рефлексія індивідуального досвіду професійного стресу, аналіз особистих проявів емоційного виснаження та резистентних захисних реакцій. Це створює базу для подальшої роботи та формує мотивацію до змін.

Другий модуль зосереджений на картографуванні наявних ресурсів соціальної підтримки. Учасники здійснюють аналіз доступних джерел підтримки у різних сферах життя, ідентифікують їхню реальну роль у подоланні стресу та усвідомлюють зони дефіциту. Такий підхід дозволяє зробити соціальну підтримку більш усвідомленою та цілеспрямованою.

Третій модуль присвячений актуалізації підтримки у професійному колі. Робота на цьому етапі спрямована на зміцнення взаємодії між колегами, розвиток навичок відкритого обговорення труднощів та формування культури взаємної допомоги. Професійне середовище розглядається як ключовий ресурс зниження емоційного напруження в умовах гуманітарної діяльності.

Четвертий модуль орієнтований на розширення навичок звернення по підтримку до близького оточення – сім'ї та друзів. У межах цього етапу

здійснюється робота з внутрішніми бар'єрами, що перешкоджають запиту на допомогу, а також формується вміння екологічно комунікувати власні потреби поза професійним контекстом.

П'ятий, завершальний модуль спрямований на інтеграцію отриманого досвіду та формування індивідуального плану профілактики професійного вигорання. Учасники узагальнюють напрацьовані навички, визначають персональні ресурси та ризики, а також окреслюють конкретні кроки з підтримання психоемоційної стійкості у подальшій професійній діяльності. Така структура забезпечує цілісність програми та її орієнтацію на довготривалий профілактичний ефект. Змістове наповнення кожної сесії представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

*Змістова структура програми «Коло підтримки»*

| Назва сесії                                                | Мета сесії                                                                                                                                                    | Ключові вправи та методи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сесія 1.<br>«Безпечний простір та знайомство з вигоранням» | Створення атмосфери довіри (рапорту), зниження тривоги щодо участі у групі, ознайомлення з поняттям соціальної підтримки та її роллю у профілактиці вигорання | <b>Вправа «Правила групи»:</b> спільне обговорення та прийняття принципів конфіденційності, взаємоповаги<br><b>Міні-лекція «Анатомія вигорання»:</b> розгляд симптомів емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень; аналіз фаз вигорання за В.В. Бойко з акцентом на фазу «Резистенція»<br><b>Вправа «Мій рівень батарейки»:</b> метафорична оцінка поточного стану емоційного ресурсу (від 0% до 100%) з візуалізацією та груповим обміном                                                                                 |
| Сесія 2.<br>«Картографія ресурсів: Де моя опора?»          | Візуалізація наявної системи підтримки, виявлення «сліпих зон» у контактах з близькими, аналіз балансу між різними джерелами підтримки                        | <b>Вправа «Карта соціальних зв'язків»:</b> учасники малюють схему свого оточення, позначаючи якість зв'язків (підтримуючі, напружені, нейтральні). Аналізується баланс між сферами «Робота», «Сім'я», «Друзі» відповідно до шкал методики MSPSS<br><b>Вправа «Ревізія контактів»:</b> аналіз того, хто з оточення «забирає» енергію (стосунки з високою емоційною ціною), а хто наповнює та підтримує; виявлення потенційних джерел підтримки, які не використовуються<br><b>Групова рефлексія:</b> обговорення типових перешкод у зверненні по підтримку |

## Продовження табл. 3.1

|                                                           |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сесія 3.<br>«Професійна підтримка: Ми в одному човні»     | Робота з компонентом «Підтримка значущих інших» (колег), профілактика деперсоналізації та цинізму у професійних стосунках | <p><b>Елементи інтерв'язійної групи:</b> обговорення складного робочого випадку не з точки зору «як вирішити проблему бенефіціара», а з фокусом на почуттях працівника: «Що я відчув у той момент?», «Які мої потреби залишилися незадоволеними?». Це дозволяє зняти емоційний заряд та отримати валідацію від колег</p> <p><b>Вправа «Інтерв'ю успіху»:</b> учасники в парах розповідають про свої професійні досягнення та отримують визнання, що працює з проблемою редукції особистих досягнень</p> <p><b>Техніка «Подяка колезі»:</b> формування культури визнання та підтримки в команді</p> |
| Сесія 4.<br>«Мистецтво просити про допомогу»              | Подолання бар'єрів фази «Резистенція» (опір, економія емоцій), розвиток навичок комунікації потреб з родиною та друзями   | <p><b>Дискусія «Чому я мовчу?»:</b> аналіз дисфункціональних установок («я маю бути сильним», «не хочу обтяжувати інших», «мене не зрозуміють»), які блокують отримання підтримки; когнітивна реструктуризація цих переконань</p> <p><b>Рольова гра «Я-повідомлення»:</b> відпрацювання навичок асертивного прохання про емоційну підтримку у близьких без почуття провини (наприклад, як пояснити родині потребу в тиші після важкої робочої зміни)</p> <p><b>Вправа «Сценарій підтримки»:</b> складання конкретних фраз для звернення по підтримку до різних категорій оточення</p>              |
| Сесія 5.<br>«Інтеграція досвіду та стратегія майбутнього» | Закріплення отриманих результатів, формування індивідуального плану профілактики вигорання, ритуал завершення групи       | <p><b>Вправа «Валіза в дорогу»:</b> учасники діляться тим, які інструменти, усвідомлення та зміни у ставленні до підтримки вони забирають із собою в реальне життя</p> <p><b>Вправа «Лист собі у майбутнє»:</b> написання слів підтримки та нагадувань собі, які можна прочитати у кризовий момент (листи запечатуються і віддаються учасникам)</p> <p><b>Складання індивідуального плану профілактики:</b> конкретні кроки щодо підтримання контакту з підтримуючим оточенням</p> <p><b>Ритуал завершення:</b> подяка учасникам групи за створений простір підтримки</p>                          |

У процесі реалізації програми «Коло підтримки» було застосовано інтегративний підхід, який поєднує методи різних психотерапевтичних напрямів з метою комплексного впливу на емоційний, когнітивний та міжособистісний рівні функціонування особистості. Зокрема,

використовувалися елементи арт-терапії, що включали малювання карти соціальних зв'язків та роботу з метафоричними образами, які сприяли символічному осмисленню власного досвіду підтримки та виявленню прихованих ресурсів. Когнітивно-поведінкові техніки були спрямовані на ідентифікацію та подальшу реструктуризацію дисфункціональних переконань, пов'язаних із зверненням по допомогу, таких як надмірна самовимогливість або страх залежності від інших. Доповненням до цього виступали групові дискусії, що створювали простір для обміну досвідом, а також елементи тілесно-орієнтованої терапії – зокрема техніки заземлення та дихальні вправи, які застосовувалися для швидкого зниження рівня психоемоційної напруги під час сесій.

Ключовий акцент у програмі зроблено на принципі «рівний-рівному» (peer support), що зумовлено результатами констатувального етапу дослідження, які засвідчили особливу значущість підтримки з боку колег та водночас дефіцит саме цього ресурсу у працівників гуманітарних організацій. Такий підхід дозволив активізувати внутрішньопрофесійні ресурси, зменшити відчуття ізольованості та підвищити рівень довіри між учасниками. Використання елементів Балінтовських груп, що традиційно застосовуються як інструмент супервізії у допомагаючих професіях, сприяло легітимації обговорення складних емоційних реакцій та професійних дилем у безпечному, структурованому та підтримувальному контексті [13; 21; 26].

Важливою методологічною особливістю програми є її чітка відповідність структурі діагностичного інструментарію, зокрема методики MSPSS. Така узгодженість забезпечує логічний зв'язок між етапами діагностики та інтервенціями. Так, друга сесія була спрямована на комплексну ревізію всіх джерел соціальної підтримки, третя – на роботу зі шкалою «Значущі інші» (професійне оточення), тоді як четверта сесія фокусувалася на підтримці з боку сім'ї та друзів. Подібна структурна відповідність дозволила не лише цілеспрямовано впливати на конкретні компоненти соціальної

підтримки, а й надалі співвіднести зафіксовану динаміку показників із конкретними елементами програми.

Програма «Коло підтримки» була розроблена з урахуванням контекстуальних особливостей функціонування гуманітарних організацій у воєнний час, зокрема необхідності використання онлайн-формату, обмеженого часовго ресурсу учасників та специфіки емоційних навантажень, пов'язаних із роботою в умовах тривалого стресу. Опора на результати попередньої емпіричної діагностики забезпечила її доказову спрямованість та високу релевантність потребам цільової аудиторії, що дозволяє розглядати програму як адаптований і науково обґрунтований інструмент профілактики професійного вигорання.

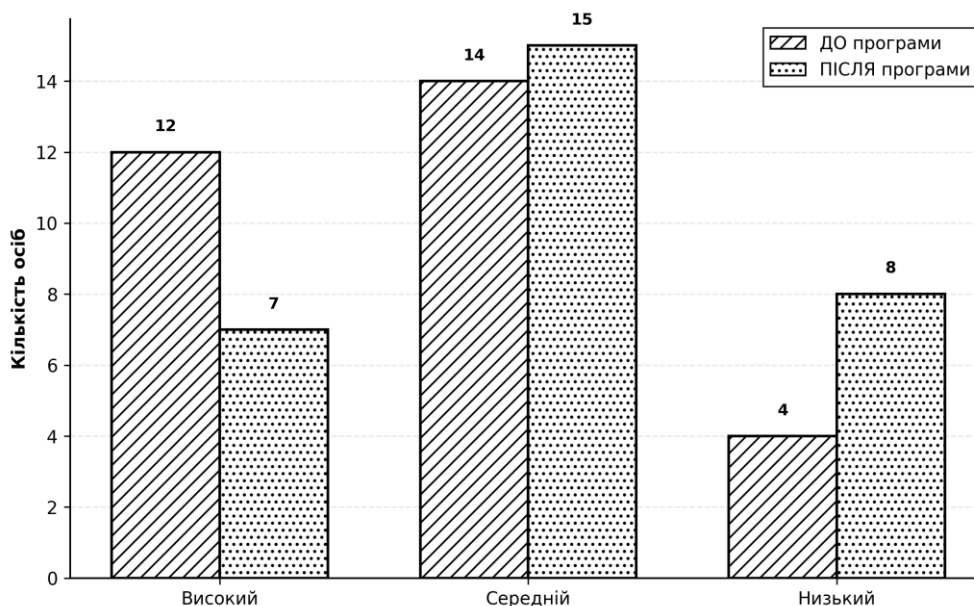
### **3.2. Аналіз результатів впровадження програми профілактики професійного вигорання з використанням соціальної підтримки для працівників гуманітарної сфери**

Після впровадження програми профілактики професійного вигорання, орієнтованої на активізацію та використання ресурсів соціальної підтримки, було здійснено повторну діагностику респондентів із застосуванням ідентичного комплексу психодіагностичних методик. Контрольний етап дав змогу оцінити результативність розробленої програми та простежити динаміку змін ключових показників професійного вигорання й особливостей сприйняття соціальної підтримки.

Порівняльний аналіз даних за методикою МВІ (К. Масlach) засвідчив наявність загалом позитивних змін у структурі професійного вигорання. Зокрема, зафіксовано зменшення частки респондентів із критично високим рівнем вигорання, що свідчить про зниження інтенсивності деструктивних проявів синдрому. Одночасно спостерігається перерозподіл показників у бік середніх і низьких значень інтегрального індексу вигорання, що може

вказувати на часткове відновлення емоційних ресурсів та підвищення адаптаційного потенціалу учасників програми.

Отримані результати дозволяють розглядати впроваджену програму як чинник, що сприяє зменшенню ризику хронічного професійного виснаження та формуванню більш збалансованого психоемоційного стану. Виявлена динаміка підтверджує доцільність використання соціальної підтримки як одного з ключових ресурсів профілактики професійного вигорання в умовах підвищеного стресового навантаження.



*Рис. 3.1. Порівняльна характеристика рівнів професійного вигорання*

Як засвідчують дані, подані на рис. 3.1, найбільш виразні зміни зафіксовано щодо високого рівня професійного вигорання. Його частка зменшилася на 16,7% – з 40,0% на констатувальному етапі до 23,3% після впровадження профілактичної програми. Паралельно спостерігається зростання частки респондентів із низьким рівнем вигорання на 13,4% (з 13,3% до 26,7%), що свідчить про позитивний зсув у напрямку зниження інтенсивності деструктивних проявів синдрому та підтверджує ефективність застосованих заходів.

Більш детальний аналіз динаміки окремих компонентів професійного вигорання дозволяє конкретизувати характер виявлених змін. За шкалою емоційного виснаження зафіксовано істотне скорочення кількості осіб із високим рівнем цього показника – з 18 респондентів (60,0%) до 11 осіб (36,7%). Така динаміка вказує на зменшення відчуття хронічної емоційної спустошеності та перевантаження. Отримані дані узгоджуються з суб'єктивними оцінками учасників програми, які відзначали зниження інтенсивності втоми наприкінці робочого дня, що може бути пов'язано з оволодінням техніками емоційного розвантаження та посиленням підтримки з боку професійного оточення.

За шкалою деперсоналізації також виявлено позитивні зміни. Кількість респондентів із високим рівнем цинізму та емоційного відсторонення від бенефіціарів зменшилася з 16 до 9 осіб. Це свідчить про зниження тенденцій до формалізованого та дистанційованого ставлення у професійній взаємодії. Існують підстави вважати, що отримання підтримки в межах групової роботи та нормалізація власних емоційних переживань сприяли відновленню емпатійності та гуманістичної спрямованості професійної поведінки.

Особливо показовими є зміни за шкалою редукції професійних досягнень. Після реалізації програми кількість осіб, які характеризували власну професійну діяльність як малоефективну або неуспішну, зменшилася вдвічі – з 10 осіб (33,3%) до 5 осіб (16,7%). Така динаміка відображає зростання професійної самооцінки, відновлення відчуття компетентності та суб'єктивної значущості виконуваної роботи. У сукупності отримані результати демонструють системний позитивний вплив програми профілактики на всі ключові компоненти професійного вигорання.

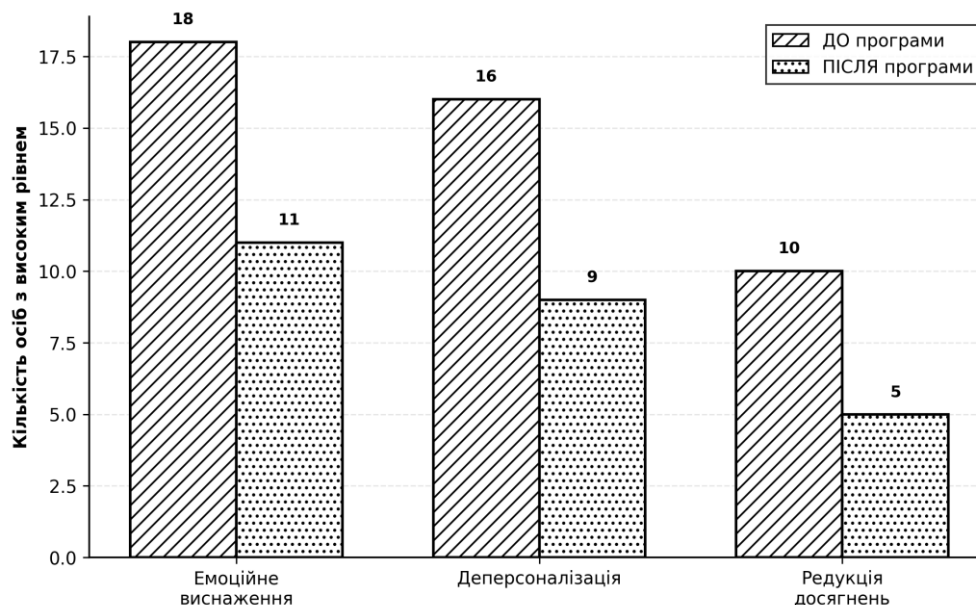


Рис. 3.2. Динаміка складових професійного вигорання за методикою MBI

Найбільш виразна позитивна динаміка зафіксована у фазі «Резистенція» (опір), яка на констатувальному етапі дослідження займала провідне місце в структурі професійного вигорання респондентів. Домінування цієї фази раніше свідчило про тривале перебування працівників у стані мобілізації адаптаційних ресурсів із активним використанням психологічних захистів, спрямованих на збереження працездатності в умовах хронічного стресу.

Після впровадження програми профілактики спостерігається зниження інтенсивності проявів резистентної фази, що вказує на послаблення надмірної напруги психологічних захисних механізмів. Отримані зміни дозволяють припустити, що учасники програми перейшли від переважно компенсаторних і захисних форм реагування до більш усвідомлених та адаптивних стратегій подолання професійного стресу. Розширення репертуару таких стратегій сприяло більш гнучкому реагуванню на стресові впливи, зниженню потреби в емоційній економії та поступовому відновленню психоемоційних ресурсів.

У цьому контексті зменшення домінування фази «Резистенція» може розглядатися як індикатор переходу від стану хронічного опору стресу до

більш збалансованого рівня психологічної адаптації, що підтверджує ефективність реалізованої програми профілактики професійного вигорання.

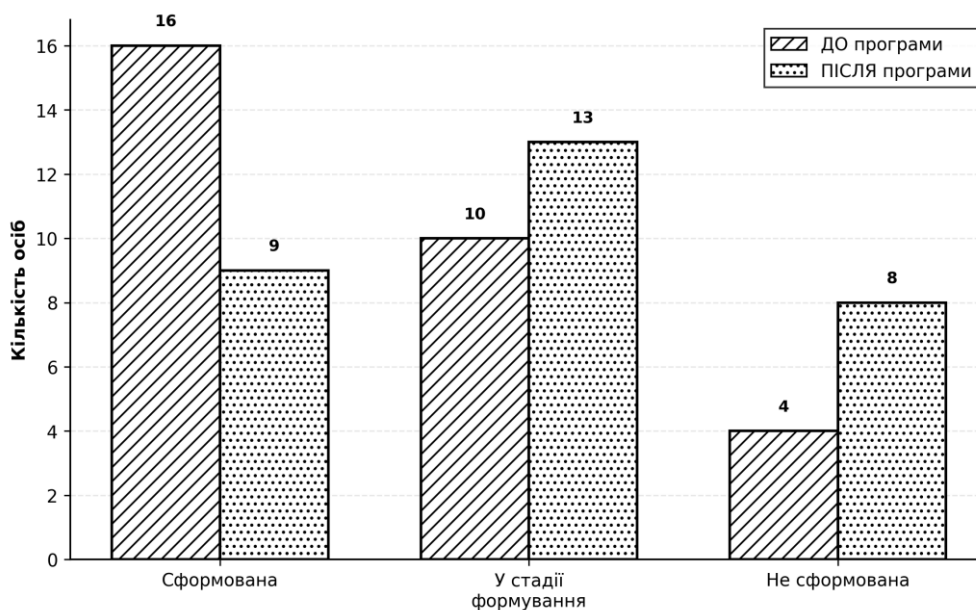


Рис. 3.3. Динаміка фази «Резистенція» за методикою В. В. Бойка

Як показано на рис. 3.3, після реалізації програми профілактики відбулася суттєва перебудова структури фази «Резистенція». Кількість респондентів зі сформованою фазою опору зменшилася з 16 осіб (53,3%) на констатувальному етапі до 9 осіб (30,0%) на контрольному, тобто 7 учасників вийшли зі стану жорсткого емоційного захисту, що раніше забезпечував підтримання працездатності ціною значного психоемоційного напруження.

Паралельно зафіксовано зростання частки осіб із несформованою фазою резистенції – з 4 осіб (13,3%) до 8 осіб (26,7%). Така динаміка свідчить про зниження потреби у постійному використанні захисних механізмів та про відновлення більш гнучких форм емоційного реагування. У цьому контексті зменшення вираженості симптому «економія емоцій» набуває особливої значущості, оскільки він є одним із ключових індикаторів надмірного самоконтролю та емоційного «заморожування» у професійній діяльності.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що після участі у програмі працівники почали меншою мірою пригнічувати власні почуття та

частіше проживати емоційні стани у більш екологічний спосіб. Опора на групову підтримку та безпечний простір взаємодії створили умови для поступового зниження напруги психологічних захистів і відновлення емоційної відкритості без загрози для професійної ефективності.

Аналіз динаміки сприйняття соціальної підтримки є ключовим для оцінки ефективності програми, оскільки саме активізація ресурсів соціальної підтримки була основним механізмом профілактичного впливу.

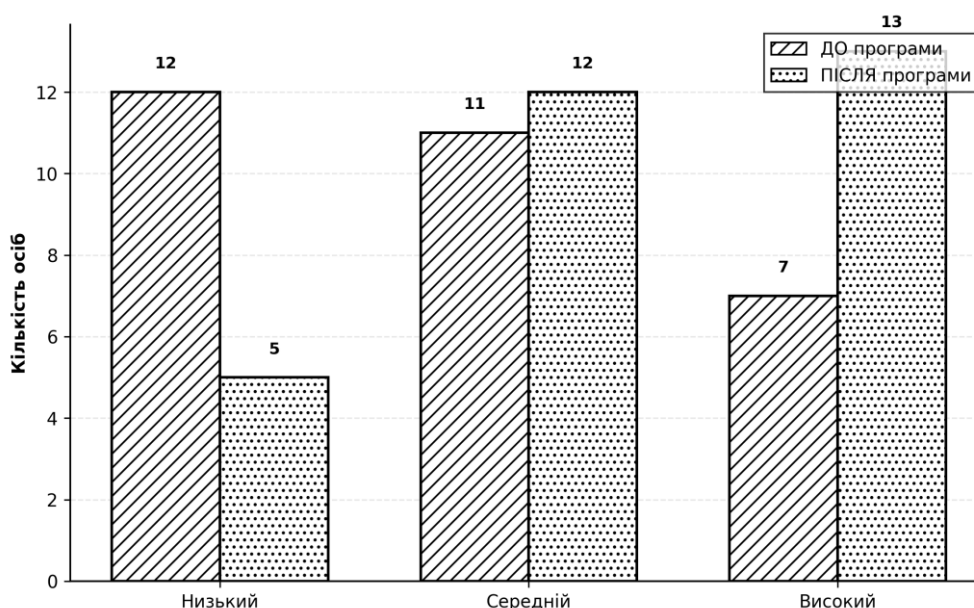


Рис. 3.4. Динаміка рівнів сприйняття соціальної підтримки

Результати, подані на рис. 3.4, засвідчують виразну позитивну динаміку у рівні сприйняття соціальної підтримки після впровадження профілактичної програми. Найбільш показовим є суттєве скорочення частки респондентів із низьким рівнем підтримки – з 40,0% на констатувальному етапі до 16,7% на контрольному. Така зміна свідчить про зменшення проявів соціальної ізоляції та відчуття самотності в межах професійних колективів, що є критично важливим чинником психологічної стійкості в умовах хронічного стресу.

Паралельно зафіксовано зростання групи респондентів із високим рівнем сприйняття соціальної підтримки майже вдвічі – з 23,3% до 43,3%. Це дозволяє говорити про розширення доступних соціальних ресурсів та

підвищення суб'єктивного відчуття залученості, прийняття й підтримки з боку оточення. Така динаміка є особливо значущою з огляду на встановлений раніше зворотний зв'язок між рівнем соціальної підтримки та показниками професійного вигорання.

Більш детальний аналіз окремих джерел підтримки показав, що найбільш виражене зростання відбулося за шкалами «Значущі інші» та «Друзі». Отримані результати дозволяють припустити, що участь у програмі сприяла зміні установок щодо взаємодії та взаємної підтримки: працівники не лише зберегли здатність надавати допомогу іншим, що є невід'ємною складовою їхньої професійної ролі, але й почали активніше визнавати власні потреби у підтримці. Формування навичок звернення по допомогу та її прийняття може розглядатися як один із ключових психологічних механізмів профілактики професійного вигорання та збереження довготривалої професійної ефективності.

Для підтвердження достовірності виявлених змін було застосовано Т-критерій Вілкоксона для зв'язаних вибірок. Цей непараметричний критерій дозволяє оцінити значущість зрушень показників у парних вимірюваннях.

*Таблиця 3.2*

*Результати статистичної перевірки за Т-критерієм Вілкоксона*

| Показник                                   | Значення                                                            |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Кількість респондентів (n)                 | 30                                                                  |
| Типовий зсув                               | Позитивний (зниження вигорання)                                     |
| Кількість респондентів з покращенням       | 22 особи (73,3%)                                                    |
| Кількість респондентів без змін            | 5 осіб (16,7%)                                                      |
| Кількість респондентів з погіршенням       | 3 особи (10,0%)                                                     |
| Емпіричне значення (Т емп)                 | 45                                                                  |
| Критичне значення (Т кр) при $p \leq 0,05$ | 73                                                                  |
| <b>Висновок</b>                            | <b>Т емп &lt; Т кр, зміни достовірні (<math>p \leq 0,05</math>)</b> |

Як засвідчують дані, подані в табл. 3.2, емпіричне значення Т-критерію Вілкоксона виявилось меншим за відповідне критичне значення на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,05$ . Отриманий результат дозволяє зробити

висновок про наявність статистично достовірних змін у рівнях професійного вигорання після впровадження програми профілактики. Інакше кажучи, зафіксована динаміка показників не є випадковою та відображає реальний вплив застосованих психосоціальних інтервенцій.

Аналіз напрямку зсувів свідчить про переважання позитивних змін: у 73,3% респондентів (22 особи) зафіксовано зниження рівня професійного вигорання, що вказує на високу ефективність програми для більшості учасників. Такий результат підтверджує доцільність обраного підходу, орієнтованого на активізацію внутрішніх і зовнішніх ресурсів, зокрема соціальної підтримки, та формування більш адаптивних стратегій подолання професійного стресу.

Водночас у 10,0% респондентів (3 особи) спостерігався негативний зсув показників, що проявився у зростанні рівня вигорання. Наявність подібної динаміки не суперечить загальним висновкам щодо ефективності програми, оскільки реакція на психопрофілактичні заходи є індивідуально зумовленою. Існують підстави вважати, що на результативність участі можуть впливати особистісні характеристики, актуальні життєві та професійні обставини, рівень початкового виснаження, а також ступінь психологічної готовності до змін і включеності в програму.

Отримані результати загалом підтверджують ефективність розробленої програми профілактики професійного вигорання та її потенціал як інструменту зниження психоемоційного напруження у працівників гуманітарної сфери, водночас підкреслюючи необхідність індивідуалізації підтримки для окремих груп учасників.

### Висновки до розділу 3

У третьому розділі магістерської роботи було розроблено, впроваджено та оцінено ефективність програми профілактики професійного вигорання з використанням соціальної підтримки для працівників гуманітарної сфери. Програма була теоретично обґрунтована концепціями соціальної підтримки як ключового буферу професійного стресу та спрямована на активізацію внутрішніх і зовнішніх психосоціальних ресурсів учасників.

Розроблена програма включала 14 групових занять тривалістю по 90 хвилин, що реалізовувалися протягом 7 тижнів з частотою двічі на тиждень. Структура програми передбачала п'ять взаємопов'язаних модулів: «Розуміння вигорання», «Активізація соціальної підтримки», «Розвиток емоційної компетентності», «Встановлення професійних меж» та «Побудова підтримуючої спільноти». Методологічну основу програми становили принципи групової роботи, peer-support підходу, психоедукації та досвідного навчання через структуровану рефлексію професійного досвіду.

Ключовими механізмами профілактичного впливу програми виступали: нормалізація емоційних переживань через обмін досвідом у безпечному груповому просторі; розвиток навичок розпізнавання, артикуляції та задоволення власних потреб у підтримці; формування установок на взаємодопомогу та прийняття підтримки як ознаки професійної зрілості, а не слабкості; розширення репертуару адаптивних копінг-стратегій; посилення міжособистісних зв'язків усередині професійної спільноти; відновлення відчуття смислу та цінності виконуваної роботи через колективну рефлексію.

Контрольний етап дослідження, реалізований після завершення програми, засвідчив статистично достовірні позитивні зміни за всіма ключовими параметрами професійного вигорання. Згідно з даними методики В. В. Бойка, кількість респондентів із несформованою фазою «Виснаження» зросла з 16,7% до 40,0%, що відображає істотне відновлення психологічних

ресурсів учасників програми. Паралельно зафіксовано зменшення частки осіб зі сформованою фазою виснаження майже вдвічі – з 30,0% до 16,7%.

Найбільш виразна позитивна динаміка спостерігалася у фазі «Резистенція», яка на констатувальному етапі була домінуючою у структурі вигорання. Кількість респондентів зі сформованою фазою опору зменшилася з 53,3% до 30,0%, що свідчить про перехід від переважно компенсаторних і захисних форм реагування на професійний стрес до більш усвідомлених та адаптивних стратегій подолання. Зниження вираженості симптому «економія емоцій» вказує на послаблення емоційного «заморожування» та відновлення здатності до аутентичного емоційного реагування у професійній діяльності.

За опитувальником МВІ виявлено статистично значущі зміни за всіма трьома компонентами професійного вигорання. Частка респондентів із високим рівнем емоційного виснаження скоротилася з 56,7% до 30,0%, що відображає відновлення емоційних ресурсів та зниження відчуття психологічної спустошеності. Високий рівень деперсоналізації зменшився з 40,0% до 20,0%, що вказує на послаблення цинічних установок, відновлення емпатійного потенціалу та повернення до більш гуманістичного ставлення до бенефіціарів. Редукція професійних досягнень на високому рівні зменшилася з 33,3% до 16,7%, що свідчить про зростання професійної самооцінки та відновлення відчуття компетентності.

Критично важливі зміни зафіксовано у рівні сприйняття соціальної підтримки, що виступала основним механізмом профілактичного впливу програми. Частка респондентів із низьким рівнем підтримки скоротилася з 40,0% до 16,7%, тоді як група з високим рівнем сприйняття підтримки зросла майже вдвічі – з 23,3% до 43,3%. Найбільш виражене зростання відбулося за шкалами «Значущі інші» та «Друзі», що відображає успішність програми у формуванні підтримуючих професійних відносин та розширенні доступних соціальних ресурсів.

Статистична перевірка за Т-критерієм Вілкоксона підтвердила достовірність виявлених змін на рівні значущості  $p \leq 0,05$ . Емпіричне значення критерію виявилось меншим за критичне ( $T_{\text{емп}} = 45 < T_{\text{кр}} = 73$ ), що дозволяє з високим ступенем впевненості стверджувати про реальність ефектів програми. Аналіз напрямку зсувів засвідчив переважання позитивних змін: у 73,3% учасників зафіксовано зниження рівня професійного вигорання, що вказує на високу ефективність програми для більшості респондентів.

Водночас у 10,0% учасників спостерігався негативний зсув показників, що може бути пов'язано з індивідуальними особливостями реагування на групову роботу, актуальними життєвими та професійними обставинами, рівнем початкового виснаження або недостатньою психологічною готовністю до змін. Наявність таких випадків підкреслює необхідність індивідуалізації підходів та додаткового супроводу для окремих категорій учасників, можливо, через індивідуальне консультування або більш тривалі програми підтримки.

Якісний аналіз зворотного зв'язку учасників засвідчив, що найбільш цінними аспектами програми респонденти вважали можливість безпечного обговорення професійних труднощів у колі колег, подолання відчуття ізоляції, усвідомлення спільності досвіду, легітимізацію звернення за підтримкою, формування навичок емоційної саморегуляції та встановлення стійких підтримуючих зв'язків, що продовжували функціонувати й після завершення програми.

Отримані результати емпірично підтверджують ефективність соціальної підтримки як інструменту профілактики професійного вигорання та валідність розробленої програми для застосування у практиці психологічного супроводу працівників гуманітарної сфери. Програма може бути адаптована для інших професійних груп, що працюють в умовах високого емоційного навантаження та хронічного стресу.

Таким чином, формувальний етап експерименту підтвердив гіпотезу дослідження про можливість ефективної профілактики професійного

вигорання через активізацію ресурсів соціальної підтримки та продемонстрував практичну цінність групових інтервенцій, орієнтованих на посилення взаємопідтримки у професійних спільнотах.

## ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження соціальної підтримки як інструменту профілактики професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери. Отримані результати дозволяють сформулювати такі основні висновки.

Ми провели теоретичний аналіз який засвідчив, що професійне вигорання в сучасній психології праці розглядається як складний, багатокomпонентний і контекстуально зумовлений феномен, який формується в умовах тривалого професійного стресу та поступового виснаження емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів особистості. Центральне місце у науковому дискурсі посідає трикомпонентна модель К. Масlach, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Аналіз альтернативних теоретичних концепцій – моделі «вимоги-ресурси роботи», когнітивно-транзакційного підходу та екзистенційної перспективи – дозволив встановити, що вигорання є наслідком дисбалансу між професійними вимогами та ресурсами, специфіки когнітивної оцінки стресорів або кризи смислу професійної діяльності. Така багатовекторність теоретичних пояснень підтверджує неможливість редукції вигорання до виключно індивідуально-психологічних чинників.

Було встановлено, що розвиток професійного вигорання зумовлюється взаємодією індивідуально-психологічних, організаційних і соціальних чинників, проте узагальнення емпіричних даних засвідчує потужніший прогностичний вплив організаційних характеристик робочого середовища порівняно з особистісними особливостями працівників. Це зміщує акценти профілактики з індивідуальної відповідальності на рівень організаційної етики та соціальної відповідальності роботодавця. Окрему групу підвищеного ризику становлять представники професій допомоги, для яких характерні інтенсивна емоційна залученість та регулярний контакт із травматичними

переживаннями. В умовах повномасштабної війни в Україні ці ризики істотно посилюються, що перетворює профілактику професійного вигорання на критично важливу умову збереження функціональності систем психологічної, соціальної та гуманітарної допомоги.

Обґрунтовано доцільність багаторівневого підходу до профілактики професійного вигорання, який поєднує первинні, вторинні та третинні інтервенції на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях. Найбільш стійкий профілактичний ефект досягається за умови інтеграції розвитку психологічних ресурсів особистості з формуванням підтримувального професійного середовища та впровадженням системних організаційних змін. Соціальна підтримка теоретично обґрунтована як наскрізний і один із найбільш емпірично підтверджених ресурсів профілактики професійного вигорання, що знижує професійний стрес завдяки емоційній валідації, нормалізації досвіду, доступу до зовнішніх ресурсів і можливості колективного розв'язання складних професійних ситуацій.

Проведене емпіричне дослідження 30 працівників гуманітарних організацій м. Миколаєва виявило значне поширення ознак професійного вигорання: у 53,3% респондентів діагностовано сформовану фазу «Резистенція», у 30,0% - повністю сформовану фазу «Виснаження». За опитувальником МБІ високий рівень емоційного виснаження зафіксовано у 56,7% досліджуваних, деперсоналізації – у 40,0%, редукції професійних досягнень – у 33,3%. Ці результати підтверджують актуальність проблеми професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери в умовах воєнного часу та необхідність цільових профілактичних інтервенцій.

Аналіз сприйняття соціальної підтримки засвідчив її дефіцит у досліджуваній вибірці: низький рівень підтримки виявлено у 40,0% респондентів, середній – у 36,7%, високий – лише у 23,3%. Найнижчі показники зафіксовано за шкалою «Сім'я», що може бути пов'язане із трансформацією сімейних структур та міграційними процесами в умовах

війни. Виявлено статистично значущий зворотний кореляційний зв'язок між рівнем сприйняття соціальної підтримки та показниками професійного вигорання: емоційним виснаженням ( $r = -0,52, p < 0,01$ ), деперсоналізацією ( $r = -0,48, p < 0,01$ ) та редукцією професійних досягнень ( $r = -0,45, p < 0,05$ ). Це емпірично підтверджує протективну роль соціальної підтримки та обґрунтовує її використання як ключового інструменту профілактики вигорання.

На основі результатів констатувального експерименту розроблено та впроваджено комплексну програму профілактики професійного вигорання з використанням соціальної підтримки, яка включала 14 групових занять тривалістю по 90 хвилин протягом 7 тижнів. Програма базувалася на принципах групової роботи, peer-support підходу, психоедукації та досвідного навчання і передбачала п'ять взаємопов'язаних модулів: «Розуміння вигорання», «Активізація соціальної підтримки», «Розвиток емоційної компетентності», «Встановлення професійних меж» та «Побудова підтримуючої спільноти». Ключовими механізмами профілактичного впливу виступали нормалізація емоційних переживань, розвиток навичок розпізнавання та задоволення власних потреб у підтримці, формування установок на взаємодопомогу, розширення репертуару адаптивних копінг-стратегій та посилення міжособистісних зв'язків усередині професійної спільноти.

Контрольний етап дослідження засвідчив статистично достовірні позитивні зміни за всіма ключовими параметрами професійного вигорання. Кількість респондентів із несформованою фазою «Виснаження» зросла з 16,7% до 40,0%, зі сформованою фазою «Резистенція» зменшилася з 53,3% до 30,0%. За опитувальником МВІ частка осіб із високим рівнем емоційного виснаження скоротилася з 56,7% до 30,0%, деперсоналізації – з 40,0% до 20,0%, редукції професійних досягнень – з 33,3% до 16,7%. Найбільш виразна динаміка зафіксована у показниках сприйняття соціальної підтримки: частка

респондентів із низьким рівнем підтримки зменшилася з 40,0% до 16,7%, тоді як група з високим рівнем зросла з 23,3% до 43,3%.

Статистична перевірка за Т-критерієм Вілкоксона підтвердила достовірність виявлених змін на рівні значущості  $p \leq 0,05$  (Темп = 45 < Ткр = 73). Аналіз напрямку зсувів засвідчив переважання позитивних змін: у 73,3% учасників зафіксовано зниження рівня професійного вигорання, що вказує на високу ефективність програми для більшості респондентів. Водночас у 10,0% учасників спостерігався негативний зсув показників, що підкреслює необхідність індивідуалізації підходів та додаткового супроводу для окремих категорій учасників.

Результати дослідження підтвердили основну гіпотезу про те, що соціальна підтримка є ефективним інструментом профілактики професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери. Емпірично доведено, що цільова активізація ресурсів соціальної підтримки через структуровані групові інтервенції призводить до статистично значущого зниження всіх компонентів професійного вигорання, відновлення психологічних ресурсів учасників, послаблення надмірної напруги психологічних захисних механізмів та переходу від компенсаторних форм реагування до більш усвідомлених та адаптивних стратегій подолання професійного стресу.

Практична цінність дослідження полягає у розробці валідної та емпірично перевіреної програми профілактики професійного вигорання, яка може бути впроваджена у діяльність гуманітарних організацій, психологічних служб та інших установ, що працюють із професіями допомоги. Програма демонструє можливість ефективної профілактики вигорання через групову роботу без значних фінансових витрат, що особливо актуально в умовах обмежених ресурсів некомерційного сектору. Результати дослідження можуть слугувати основою для розробки організаційних політик підтримки працівників, створення систем peer-support та формування підтримувальної професійної культури.

Отримані результати узгоджуються з теоретичними положеннями буферної гіпотези стресу, теорії збереження ресурсів та моделі «вимоги-ресурси роботи», емпірично підтверджуючи роль соціальної підтримки як потужного буферу професійного стресу та механізму збереження й відновлення психологічних ресурсів. Дослідження вносить внесок у розуміння специфіки професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери в умовах воєнного часу та обґрунтовує пріоритетність соціально-орієнтованих профілактичних підходів над виключно індивідуалістичними стратегіями.

Перспективи подальших досліджень включають лонгitudну оцінку стабільності отриманих ефектів програми, вивчення специфічних механізмів впливу різних типів соціальної підтримки на окремі компоненти вигорання, адаптацію програми для інших професійних груп високого ризику, дослідження ролі організаційної культури у формуванні бар'єрів та ресурсів звернення за підтримкою, а також розробку цифрових інструментів соціальної підтримки для працівників у віддалених локаціях або тих, хто працює у нестандартний час.

Таким чином, проведене дослідження досягло поставленої мети, вирішило всі визначені завдання та емпірично підтвердило ефективність соціальної підтримки як інструменту профілактики професійного вигорання у працівників гуманітарної сфери. Результати дослідження мають як теоретичне, так і практичне значення для розвитку психології праці, організаційної психології та практики психологічного супроводу професійної діяльності в умовах екстремальних навантажень. В умовах війни в Україні забезпечення психологічного благополуччя працівників гуманітарної сфери набуває не лише професійного, а й суспільного значення, оскільки безпосередньо пов'язане зі стійкістю фахівців, які забезпечують життєво важливі функції допомоги населенню.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вайнола Р. Х., ін. Волонтерський рух в Україні : тенденції розвитку. Київ : Академпрес, 1999. 112 с.
2. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Економічна наука. Інвестиції : практика та досвід*. 2022. № 3. С. 49–53.
3. Волошко Л. Б., Лапенко Т. Г. Особливості професійного вигорання викладача вищого навчального закладу. *Альянс наук : учений – ученому*. 2013. URL: [http://www.confcontact.com/2013-alyans-nauk/pe5\\_voloshko.htm](http://www.confcontact.com/2013-alyans-nauk/pe5_voloshko.htm).
4. Голуб В. Л. Волонтерська діяльність в системі взаємовідносин держави та суспільства : дис. ... канд. пед. наук : 25.00.01. 2016. 247 с.
5. Грига І., Брижовата О. Чинники виникнення психологічних проблем у волонтерів та шляхи оптимізації їхньої роботи. *Наукові записки*. 1999. Т. 7. С. 67–74. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/92d466ecc53e-4bed-bf80-9defcaa94d9c/content>.
6. Демидюк В. М. Психологічні чинники запобігання та подолання емоційного вигорання військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів : дис. ... д-ра філос. : 053. 2023. 238 с. URL: [https://www.oa.edu.ua/doc/dis/demydiuk\\_dis.pdf](https://www.oa.edu.ua/doc/dis/demydiuk_dis.pdf).
7. Думбрава О. П. Психологічні особливості впливу психічної ригідності на професійне вигорання офіцерів. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2020. VIII (91). URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/05/Psychological-features-of-the-influence-of-mental-rigidity-on-the-professional-burnout-of-officers-O.-P.-Dumbrava.pdf>.

8. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / А. Коняхіна та ін. Суми : метод. каб. від. освіти Сум. райдержадмін., 2016. 60 с.
9. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Психологічні особливості волонтерської діяльності у сучасній Україні: мотиваційний аспект. *Науковий вісник мну імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2015. № 2 (5). С. 40–46.
10. Калениченко Р. А. Волонтерство в соціальній роботі: навч. посіб. Київ: КиМУ, 2008. 86 с.
11. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: Метод. рекомендації. Літера, 2022.
12. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені ГС Костюка НАПН України*. 2016. Т. 1. С. 3–11.
13. Карамушка Л. М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»: зміст, структура та основні інтерактивні техніки. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 2 (13). С. 48–61.
14. Колесник О. Як не вигоріти у волонтерстві: поради з досвіду. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2023/04/21/253866/>.
15. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис. ... канд. психол. наук. 2016. 352 с.
16. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес». *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. 2014. Т. 31, III (11). С. 142–151.

17. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
18. Крапівіна Г. О. Волонтерство: інноваційна форма соціально-трудових відносин та нестандартна форма зайнятості. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2013. № 1. С. 70–78.
19. Круцюк О. В. Індивідуально-психологічні та мотиваційні особливості особистості як чинники діяльності волонтера: дис. ... канд. психол. наук. 2019. 230 с.
20. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Методичне видання психологу для роботи. Діагностичні методики. Ужгород: Вид-во Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.
21. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Психологічні науки*. 2021. Т. 10. С. 105–112.
22. Маляр-Газда Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення. *Проблеми клінічної педіатрії*. 2015. № 3. С. 44–47.
23. Маркова М. В., Глаголич С. Ю. Особливості емоційного вигорання та його роль в структурі дезадаптації волонтерів, діяльність яких пов'язана з забезпеченням військових в зоні АТО. *Psychological Journal*. 2018. № 2 (12). С. 50–66.
24. Мельник Ю. Б., Стаднік А. В. Багатомірна шкала сприйняття соціальної підтримки: методичний посібник (укр. версія). Харків : ХОГОКЗ, 2023. 10 с.
25. Мельниченко С. Особливості психічного здоров'я волонтерів залежно від напрямків їхньої діяльності. *Modern strategies of global scientific solutions: Collection of abstracts of the V International scientific and practical conference*. Stockholm, Sweden, 2023. С. 349–353.

26. Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посіб. / ред. Т. Л. Лях. Київ: Версо-04, 2012. 288 с.
27. Мисечко К. Особливості емоційного вигорання педагогів із різним стажем роботи. *Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету*. 2017. № 9. С. 69–71. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/25149/1/mol.pdf>.
28. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. XI, № 6. С. 103–113.
29. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі: монографія / ред.: Г. А. Пріба, Є. М. Калюжна. Херсон: Олді+, 2022. 554 с.
30. Панькова О. В., Касперович О. Ю., Іщенко О. В. Розвиток волонтерської діяльності в Україні як прояв активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства: специфіка, проблеми та перспективи. *Український соціум*. 2016. № 2 (57). С. 25–40.
31. Пастух К. Психологічний аналіз феномену емоційного вигорання. *Магістерський науковий вісник*. 2022. № 37. С. 97–100. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/23850/1/Pastukh.pdf>.
32. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навч. посіб. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
33. Пижук В. В. Волонтерство як вид громадської діяльності та його роль у формуванні громадянськості старшокласників. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології*. 2015. Т. 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdytp\\_2015\\_1\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdytp_2015_1_19).
34. Підбуцька Н., Книш А. Ресурси резильєнтності майбутніх психологів, що займаються волонтерською діяльністю під час воєнного стану. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2022. № 4. С. 16–25.

35. Погрібна А. О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: дис. ... канд. психол. наук. 2017. 355 с.
36. Помиткіна Л. Проблема емоційного вигорання студентів. *Соціальна психологія*. 2008. № 6. С. 94–101.
37. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С. 99–105.
38. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: дис. ... канд. психол. наук. 219. 281 с.
39. Теренда Н. О., ін. Емоційне вигорання у волонтерів: (на прикладі Рівненської області). *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2024. № 2 (100). С. 44–49.
40. Чорна В. В., Бойко В. В., Бегма М. А. Психічне здоров'я внутрішньопереміщених осіб та чинники, що впливають на його зміни. *Innovations and prospects in modern science : proceedings of the 2nd International scientific and practical conference*. Stockholm, 2023. С. 93–97.
41. Юрчинська Г. К., Круцюк О. В. Взаємозв'язок життестійкості особистості волонтера та його мотивації. *Український психологічний журнал*. 2018. № 2. С. 163–179.
42. Alarcon G., Eschleman K. J., Bowling N. A. Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*. 2009. Vol. 23, no. 3. P. 244–263. URL: <https://doi.org/10.1080/02678370903282600> (date of access: 17.12.2025).
43. Awa W. L., Plaumann M., Walter U. Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*. 2010. Vol. 78, no. 2.

P. 184–190. URL: <https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008> (date of access: 17.12.2025).

44. Bianchi R., Schonfeld I. S., Laurent E. Burnout-depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*. 2015. Vol. 36. P. 28–41.

45. Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population / T. D. Shanafelt et al. *Archives of Internal Medicine*. 2012. Vol. 172, no. 18. P. 1377–1385.

46. Cobb S. Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*. 1976. Vol. 38, no. 5. P. 300–314. URL: <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003> (date of access: 17.12.2025).

47. Cohen S., Wills T. A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 1985. Vol. 98, no. 2. P. 310–357. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310> (date of access: 17.12.2025).

48. Figley C. R. Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. 1995.

49. Figley C. R. Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*. 2002. Vol. 58, no. 11. P. 1433–1441.

50. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, no. 1. P. 159–165. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x> (date of access: 17.12.2025).

51. Humanitarian relief workers and trauma-related mental illness / E. Connorton et al. *Epidemiologic reviews*. 2012. Vol. 34, no. 1. P. 145–155.

52. International classification of diseases (11th revision). *World Health Organization*. URL: <https://icd.who.int/en/> (date of access: 17.12.2025).

53. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York : Springer, 1984.

54. Lee R. T., Ashforth B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 1996. Vol. 81, no. 2. P. 123–133.
55. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. 2002. Vol. 11, no. 3. P. 255–265.
56. Maslach C. Burned-out. *Human Behavior*. 1976. Vol. 5, no. 9. P. 16–22.
57. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996.
58. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2, no. 2. P. 99–113. URL: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205> (date of access: 17.12.2025).
59. Maslach C., Leiter M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008. Vol. 93, no. 3. P. 498–512. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498> (date of access: 17.12.2025).
60. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15, no. 2. P. 103–111.
61. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52, no. 1. P. 397–422. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397> (date of access: 17.12.2025).
62. Pines A. M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. 1993. P. 33–51.
63. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis / S. Pappa et al. *Brain, Behavior, and Immunity*. 2020. Vol. 88. P. 901–907. URL: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026> (date of access: 17.12.2025).

64. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25, no. 3. P. 293–315.
65. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. 2009. Vol. 14, no. 3. P. 204–220.
66. Shirom A. Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*. 2005. Vol. 19, no. 3. P. 263–270.
67. The job demands-resources model of burnout. / E. Demerouti et al. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86, no. 3. P. 499–512. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499> (date of access: 17.12.2025).
68. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support / G. D. Zimet et al. *Journal of Personality Assessment*. 1988. Vol. 52, no. 1. P. 30–41. URL: [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2) (date of access: 17.12.2025).
69. Viswesvaran C., Sanchez J. I., Fisher J. The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 1999. Vol. 54, no. 2. P. 314–334. URL: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661> (date of access: 17.12.2025).