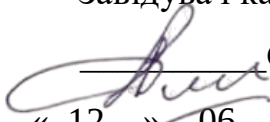


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра психології

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

 С.В. Карсканова
«_12_»_06_____2025 р.

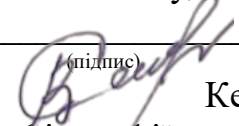
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття вищої освіти «бакалавр»

зі спеціальності 053 «Психологія»

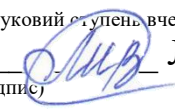
**на тему «ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ
У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ»**

Виконала: студентка 4551 групи

 Сінченко В.М.
(підпис)

Керівник роботи:
д-р. філософії з психології (PhD).
викладач

(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
Чугуєва І.Є.

(підпис)
«05» 02 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

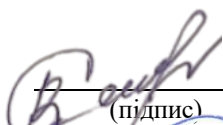
Студентки **Сінченко Вікторії Миколаївни**

1. Тема роботи: **«Емоційне вигорання волонтерів у стресогенних умовах».**
Керівник роботи д-р. філософії з психології Ларченко Ірина Володимирівна.
Затверджені наказом ректора № 148- УЧ від «03» лютого 2025 року.
2. Термін подання роботи: 03.06.2025
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):
уявлення студентів про майбутню професію як чинник психологічної
готовності до професійної діяльності. Емпіричне дослідження уявлення
студентів про майбутню професію.
5. Перелік презентаційних матеріалів: презентація доповіді по роботі у
форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 15 слайдів, з
висвітленням таких питань як актуальність дослідження, гіпотеза, об'єкт,
предмет, мета і завдання роботи (3 слайди), використані методи емпіричного
дослідження (1 слайд), база дослідження (1 слайд), теоретичні узагальнення
з теми дослідження (2 слайди), апробація дослідження (1 слайд), результати
емпіричного дослідження, їх демонстрація (таблиці), аналіз та інтерпретація
(3 слайди), висновки (1 слайд).
6. Дата видачі завдання 05 лютого 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Номер	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Формулювання теми роботи	01.01.2025	
2.	Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.	10.01.2025	Список використаної літератури має включати не менше 30 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років).
3.	Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.	15.01.2025	Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)
4.	Написання Розділу 1. Подання на перевірку	15.02.2025	Розділ 1. (14-16 сторінок)
5.	Підготовка та проведення емпіричного дослідження.	31.01.2025 - 28.03.2025	
6.	Статистична обробка отриманих результатів	01.04.2025- 07.04.2025	
7.	Написання Розділу 2. Подання на перевірку	10.04.2025	Розділ 2 (20-26 сторінок)
8.	Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку.	15.04.2025	Загальний обсяг основного тексту роботи 40 – 50 сторінок.
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	01.06.2025	
10.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	09.06.2025	
11.	Подання роботи для перевірки на академічну доброчесність	10.06.2025	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	15.06.2025	
13.	Захист роботи	16.06.2025- 20.06.2025	

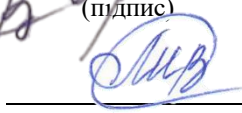
Студент



(підпис)

Сінченко В. М.

Керівник роботи



(підпис)

Ларченко І. В.

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі висвітлено теоретичні засади та емпіричне дослідження феномену емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах. Проведено ґрунтовний аналіз сучасних наукових підходів до вивчення цієї проблематики із застосуванням валідних психодіагностичних методик та математико-статистичних методів для забезпечення достовірності отриманих результатів.

Ключові слова: емоційне вигорання, волонтери, стресогенні умови, копінг-стратегії, психометричні шкали.

Сінченко В. М. Емоційне вигорання волонтерів у стресогенних умовах: кваліфікаційна робота бакалавра зі спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв: НУК ім. адм. Макарова, 2025 р. 52 сторінки.

ANNOTATION

The qualification thesis presents the theoretical foundations and empirical research on the phenomenon of emotional burnout among volunteers in stressful conditions. A comprehensive analysis of contemporary scientific approaches to studying this issue has been conducted, utilizing valid psychodiagnostic methods and mathematical-statistical techniques to ensure the reliability of the obtained results.

Keywords: emotional burnout, volunteers, stressful conditions, coping strategies, psychometric scales.

Sinchenko, V. M. Emotional Burnout of Volunteers in Stressful Conditions: bachelor's Qualification work on specialty 053 «Psychology», educational program «Psychology» Mykolaiv: Admiral Makarov National University of Shipbuilding. 2025. 52 pages.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ	9
1.1. Феномен емоційного вигорання: сутність, прояви та динаміка розвитку ..	9
1.2. Особливості емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах ..	13
1.3. Психологічні стратегії та методи профілактики емоційного вигорання...	16
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ	22
2.1. Опис групи досліджуваних та процесу дослідження	22
2.2. Методи дослідження емоційного вигорання волонтерів	25
2.3. Обробка, аналіз та інтерпретація результатів дослідження	28
2.4. Рекомендації щодо подолання емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах.....	42
Висновки до розділу 2	44
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	48
ДОДАТКИ	53

ВСТУП

Україна сьогодні перебуває у стані численних викликів, які вимагають негайного реагування, особливо в умовах воєнного стану та гуманітарної кризи. Волонтерська діяльність стала одним із ключових елементів підтримки суспільства, забезпечення Збройних Сил України, допомоги внутрішньо переміщеним особам та постраждалим від військових дій.

Волонтери виконують важливі завдання, зокрема евакуація населення, медична допомога, організація гуманітарної підтримки та психологічна допомога. Проте постійний контакт із болем і втратами, а також необхідність швидких рішень в умовах обмежених ресурсів призводять до емоційного виснаження та синдрому вигорання. Це погіршує не лише стан волонтерів, але й якість їхньої роботи.

Дослідження проблеми емоційного вигорання є надзвичайно актуальним, адже дозволяє аналізувати причини, виявляти стресогенні фактори та розробляти ефективні стратегії профілактики. Такі заходи сприятимуть збереженню психічного здоров'я волонтерів, підвищенню їхньої емоційної стійкості та забезпеченню високої якості їхньої роботи навіть у стресогенних умовах.

Актуальність дослідження. Проблему емоційного вигорання досліджували такі відомі науковці, як Маслач К., яка визначила основні компоненти синдрому вигорання (емоційна виснаженість, деперсоналізація та зниження особистих досягнень), Лазарус Р. і Фолкман С., які розробили концепцію стресу й копіngu, а також Шоуфелі В. Б., який акцентував увагу на робочому середовищі як факторі розвитку вигорання. В українській науці проблему стресостійкості та психологічного благополуччя особистості досліджували Бочелюк В. Й. і Віхляєва Я. Є., а також Карамушка Л. М., яка розробляла підходи до вивчення професійного стресу.

Попри значний внесок цих досліджень, специфіка емоційного вигорання волонтерів, які працюють у стресогенних умовах, залишається недостатньо вивченою. Існуючі механізми підтримки та профілактики емоційного вигорання

часто не враховують унікальних особливостей волонтерської діяльності, таких як інтенсивний контакт із травматичними подіями та високий рівень відповідальності за благополуччя інших.

Нагальною є потреба в стратегіях профілактики емоційного вигорання волонтерів, адже їхня емоційна стабільність забезпечує якісну допомогу постраждалим. Дослідження стресорів відкривають можливості для рекомендацій, що підвищують стійкість і ефективність роботи в складних умовах.

Мета роботи: дослідити рівень емоційного вигорання серед волонтерів, виявити основні фактори, що його спричиняють, та надати рекомендації для зниження цього явища.

Об'єкт дослідження: емоційний стан волонтерів, які працюють у стресогенних умовах.

Предмет дослідження: фактори, що спричиняють емоційне вигорання волонтерів, та його психологічні прояви.

Гіпотеза дослідження емоційне вигорання волонтерів у стресогенних умовах є наслідком високого рівня тривожності, перевантаження та відсутності ефективної психологічної підтримки.

Задля досягнення поставленої мети дослідження було сформульовано наступні завдання:

1. Провести оцінювання рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень серед волонтерів, а також проаналізувати частотний розподіл цих показників для всієї вибірки.

2. Здійснити порівняльний аналіз частот високого та низького рівня вигорання серед новачків та досвідчених волонтерів.

3. Встановлення взаємозв'язків між рівнем емоційного вигорання, рівнем тривожності та ресурсами емоційної регуляції волонтерів.

4. Розробити рекомендації для зниження рівня емоційного вигорання волонтерів, враховуючи вплив тривожності, перевантаження та ресурсів емоційної регуляції.

Методи дослідження:

- Теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, синтез, узагальнення психологічної та методичної літератури, систематизація теоретичних даних з метою дослідження рівня емоційного вигорання серед волонтерів.
- Емпіричні: шкала емоційного вигорання Масlach (MBI) для оцінки рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень; шкала тривожності Спілбергера–Ханіна для визначення рівня тривожності; шкала емоційної регуляції для виявлення ресурсів волонтерів (DERS); авторська анкета.
- Методи математично-статистичної обробки даних: Кутове перетворення Фішера; SPSS для розрахунку кореляційних коефіцієнтів та графічного представлення даних; Microsoft Excel для швидкого обчислення базових кореляцій.

База дослідження охопила 30 волонтерів Товариства Червоного Хреста України та громадської організації «Камелія», які працюють у стресогенних умовах.

Апробація матеріалів кваліфікаційної роботи. Основні положення кваліфікаційної роботи, а також теоретичні та практичні результати дослідження були представлені автором на всеукраїнській конференції, зокрема на VII Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми соціально-гуманітарних наук: перспективи та виклики», яка відбулася 5 квітня 2025 року в Миколаєві (НУК ім. адм. Макарова). Факт участі у зазначеному заході підтверджено відповідним сертифікатом та матеріалами конференції.

Структура роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів теоретичного та емпіричного, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань) та додатків. Робота містить 13 таблиць, 2 рисунки, 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 52 сторінки .

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ

1.1. Феномен емоційного вигорання: сутність, прояви та динаміка розвитку

Професійне вигорання як соціально-психологічне явище набуло широкого розголосу у другій половині ХХ століття, привертаючи увагу науковців і практиків у сфері психічного здоров'я. Його сутність полягає у поступовому виснаженні емоційних і фізичних ресурсів людини, що працює в умовах підвищеного стресу та емоційної напруги. Особливу увагу цьому феномену приділив американський психіатр Фрейденбергер Г. Дж., який у 1974 році ввів поняття «професійне вигорання» (англ. burnout) для опису психічного стану людей, залучених у постійне спілкування з іншими в процесі професійної діяльності. Його роботи заклали підґрунтя для сучасних підходів до вивчення причин, проявів і наслідків цього явища [30].

Дослідження професійного вигорання почалося з аналізу діяльності медичних працівників і співробітників громадських організацій. Сторлі Ф., професорка Університету штату Невада, досліджувала цей феномен серед медичних сестер кардіологічних відділень і зазначила, що він виникає через зіткнення з реаліями, які неможливо змінити. Це призводить до стану, відомого як «професійний аутизм», коли людина виконує роботу формально, але без емоційної чи творчої залученості.

Масlach К., професорка Каліфорнійського університету, деталізувала поняття професійного вигорання, визначивши його як синдром фізичного й емоційного виснаження, який проявляється у негативному ставленні до роботи, втраті емпатії й зниженні самооцінки внаслідок хронічного стресу, спричиненого міжособистісною взаємодією [36].

Масlach К. разом з Джексон С. виділили три основні компоненти синдрому вигорання – емоційну виснаженість, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень.

Емоційна виснаженість визначається як психологічний стан, що характеризується зниженням здатності до емоційного відновлення через постійне стресове навантаження, яке призводить до відчуття вичерпання енергетичних ресурсів і обмежує можливості ефективно реагувати на вимоги робочого середовища.

Деперсоналізація стосується процесу емоційного відчуження, при якому людина починає сприймати оточуючих не як особистості, а як безособові об'єкти, що проявляється у формуванні байдужого або навіть цинічного ставлення до колег, клієнтів чи пацієнтів. Зниження особистих досягнень відображає суб'єктивне сприйняття власної неефективності, незадоволеність результатами професійної діяльності, що супроводжується зниженням самооцінки та відчуттям невідповідності до встановлених стандартів.

Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізму відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [36;37].

Ці поняття разом дозволяють комплексно описати синдром емоційного вигорання, охоплюючи як внутрішні психологічні процеси, так і вплив зовнішніх умов робочого середовища.

Погляди інших дослідників дозволяють розширити спектр уявлень про сутність емоційного вигорання і звернути увагу на його менш очевидні виміри. Наприклад Пайнс А. із Аронсоном Е. підкреслюють, що втрата сенсу роботи є ключовим чинником, який призводить до емоційного виснаження. Вони вважають, що коли людина перестає сприймати свою діяльність як джерело особистого зростання та задоволення, внутрішня мотивація поступово згасає, що генерує внутрішній розрив між очікуваннями та реальністю. Такий сенсовий дисонанс, за їхнім аналізом, є каталізатором подальших негативних емоційних процесів і формує базу для розвитку повноцінного синдрому вигорання. [35]

Інший підхід пропонують Шауфелі В. та Лейтер М, які акцентують увагу на структурних характеристиках робочого середовища. За їхнім баченням,

емоційне вигорання виникає тоді, коли існує системна невідповідність між високими вимогами роботи й обмеженими ресурсами для подолання стресових ситуацій. Накопичення робочого навантаження без відповідної можливості для відновлення створює предумови для хронічної втоми, що негативно впливає не лише на психологічний стан окремої особистості, а й на загальну ефективність роботи колективу.

Підхід Шоуфелі В. до аналізу впливу робочого середовища акцентує увагу на зовнішніх чинниках, що формують інтенсивність стресових впливів. Організаційні стресори, серед яких визначаються рольова невизначеність, конфлікти інтересів та надмірна відповідальність, створюють дисбаланс між вимогами робочої системи та потенціалом відновлення особистості. Цей ресурсний баланс, коли вимоги перевищують наявні засоби адаптації, сприяє розвитку хронічного навантаження, що відображається як емоційна виснаженість, а згодом перетворюється на деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень. [31]

Розглядаючи механізми розвитку синдрому емоційного вигорання, варто зазначити, що концепція стресу й копінгу Лазаруса Р. та Фолкмана С. відкриває додаткові виміри його формування. За їхнім підходом, ключовими етапами в адаптації до стресу є первинна оцінка, під час якої індивідуум визначає загрозовість події, та вторинна оцінка, що характеризується аналізом ресурсів для подолання виникаючих труднощів. Коли стратегії реагування на стрес, зокрема проблемно-орієнтований копінг, спрямований на усунення джерела напруги, чи емоційно-орієнтований копінг, який регулює емоційний стан, виявляються неефективними, накопичення стресових сигналів посилює хронічне навантаження. Така ситуація послаблює можливості для емоційного відновлення, що створює ґрунт для поглиблення емоційної виснаженості як основного компонента вигорання. [27]

В українській психологічній науці проблема професійного стресу та вигорання розглядається крізь призму теоретичного аналізу стресостійкості, адаптаційних механізмів і взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників. Зокрема,

роботи Бочелюка В. і Віхляєвої Я. акцентують увагу на розвитку психологічної резильєнтності як ключового чинника, що визначає здатність особистості ефективно долати стресові ситуації. Вони розглядають резильєнтність як когнітивно-емоційну здатність до адаптації, яка допомагає компенсувати негативний вплив професійного стресу через формування гнучких копінг-стратегій. Наприклад, до таких стратегій відносять активну переоцінку стресових факторів, що сприяє зниженню емоційного навантаження, а також спрямовані дії щодо оптимізації робочого середовища. [4]

Доктор психологічних наук Карамушка Л. зосередила увагу на аналізі професійного стресу, акцентуючи на його взаємозв'язку з робочим середовищем. Її дослідження впровадили концепцію організаційної підтримки, яка охоплює створення умов для емоційного відновлення, підвищення мотивації та чітке визначення професійних ролей. Зокрема, поняття рольової визначеності є центральним у її моделі: працівники, що мають чітко окреслені завдання та зрозумілі очікування з боку керівництва, менше схильні до проявів емоційного виснаження. Крім того, Карамушка Л. підкреслює важливість забезпечення ресурсного потенціалу працівника, який охоплює емоційні, фізичні та когнітивні ресурси, доступні для подолання стресових впливів. Порушення цього потенціалу призводить до посилення професійного виснаження, що може трансформуватися у повноцінний синдром вигорання. [10;11]

Додатково Віхляєва Я. досліджувала роль когнітивної оцінки у формуванні стійкості до професійного стресу. З її точки зору, позитивна когнітивна оцінка робочих ситуацій, наприклад, сприйняття складного завдання як можливості для розвитку, може знижувати ризики вигорання. Вона також підкреслювала значення емоційної регуляції, що дозволяє мінімізувати наслідки хронічного стресу.

Поглиблений аналіз сутності, проявів та динаміки розвитку емоційного вигорання, демонструє універсальність базових механізмів цього явища, включаючи емоційну виснаженість, деперсоналізацію та зниження відчуття власних досягнень. Однак, коли мова заходить про діяльність у специфічних

умовах, таких як волонтерська робота під час кризових ситуацій, ці універсальні закономірності набувають особливого забарвлення. Постійний контакт з трагічними подіями, високий рівень соціальної відповідальності та обмежена можливість ресурсного відновлення створюють додаткові психологічні виклики, що значно впливають на стратегії адаптації та профілактики вигорання.

Далі буде детально розглянуто особливості емоційного вигорання саме серед волонтерів у стресогенних умовах, що дозволить виявити специфічні чинники цього феномена.

1.2. Особливості емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах

Волонтерська діяльність у кризових умовах супроводжується значним емоційним навантаженням, що може призводити до розвитку емоційного вигорання. Залученість у процес допомоги, постійний контакт із людським горем та високі вимоги до емоційної стійкості створюють специфічні психологічні виклики для волонтерів. Розуміння механізмів цього феномена є ключовим для розробки ефективних стратегій підтримки та профілактики вигорання серед тих, хто присвячує себе допомозі іншим.

Емоційне вигорання волонтерів у стресогенних умовах є багатовимірним феноменом, що поєднує психологічне, фізичне та соціальне виснаження. В умовах постійної допомоги, високої відповідальності та часто недостатньої підтримки, волонтери стикаються з ризиком хронічного стресу, що спричиняє поступове згасання їхньої мотивації, емпатії та загального добробуту. Цей стан формується під впливом тривалого емоційного напруження, високих очікувань щодо результатів діяльності та відсутності належного відновлення ресурсів. Дослідження показують, що волонтери, які працюють у кризових ситуаціях, особливо схильні до емоційного вигорання, що може проявлятися у формі когнітивного виснаження, втрати смислу діяльності та емоційної дистанційованості.

У дослідженні, проведеному Теренда Н. О., Сенчук Л. І., Литвинова О. Н., Панчишин Н. Я. та Запорожан Л. П., було вивчено досвід волонтерів на регіональному рівні. Виявлено, що значна частина волонтерів виявила активну громадянську позицію, долучившись до підтримки Збройних сил України та надання допомоги внутрішньо переміщеним особам з самого початку військових дій. Дослідження довело, що явище емоційного вигорання є поширеним серед осіб, які займаються волонтерською діяльністю в умовах кризових ситуацій. Аналіз вказав на якісні чинники, що сприяють розвитку деперсоналізації, зокрема – недостатній досвід волонтерства, обмежена кількість годин, відведених на діяльність, молодший вік та відсутність належної підтримки з боку родини і близького оточення. У протигау цьому, тих, хто проявляє високу особисту зацікавленість, має тривалий досвід роботи у сфері волонтерства, отримує соціальну підтримку та володіє вищою освітою, характеризують більш стійкий емоційний стан. Ці узагальнення дозволяють бачити проблему емоційного вигорання всебічно, підкреслюючи значення як індивідуальних, так і соціальних факторів у формуванні емоційної стійкості волонтерів. [25]

За дослідженням Панькової О. В., Касперович О. Ю., Іщенко О. В., волонтерська діяльність у складних умовах українського суспільства після Революції гідності формувала унікальні організаційні та соціальні механізми, які вплинули на характер участі волонтерів у процесах підтримки та допомоги. Особливості цих волонтерських ініціатив, зокрема їхня неформальність, вимушеність та високий рівень автономності, створили середовище, в якому волонтери нерідко опинялися перед складними психологічними викликами. Відсутність чіткої структурованості та централізованої підтримки посилювала емоційне навантаження, оскільки більшість волонтерських груп будували власну діяльність, спираючись на ентузіазм та особисту мотивацію учасників. Самостійність у прийнятті рішень та їхній вплив на важливі соціальні й військові процеси нерідко сприяли розвитку відчуття надмірної відповідальності, що є одним з факторів емоційного виснаження. Крім того, унікальність волонтерських структур в Україні, зокрема прихід до них спеціалістів із різних професійних

сфер, призводила до необхідності швидкої адаптації до нових завдань, що також могло стати джерелом стресу та вигорання. Саме тому аналіз організаційних особливостей волонтерської діяльності є важливим для розробки ефективних програм психологічної підтримки, які враховують реальні умови існування волонтерських рухів. [22]

Як зазначає Мельник І. М., волонтерська діяльність у період повномасштабної війни в Україні стала критично важливим ресурсом для тилового забезпечення, водночас створюючи підґрунтя для значного ризику професійного та емоційного вигорання. Значна кількість волонтерів залучена до діяльності, яка потребує високого рівня емоційної стійкості та витривалості, що в умовах постійного стресу може призводити до зниження мотивації та відчуття особистої неефективності. У цьому контексті синдрому емоційного вигорання властиві такі прояви, як когнітивне виснаження, емоційна дистанційованість та тривожність, що, згідно з аналізом наукових джерел, є типовими для комунікативних видів діяльності. Водночас, дослідження показують, що професійне вигорання у волонтерів тісно пов'язане з особистісними, рольовими та організаційними факторами, які посилюють психологічне навантаження та впливають на загальний рівень адаптації до кризової ситуації. Тому розробка ефективних стратегій психологічної підтримки та профілактики вигорання залишається важливим завданням як для волонтерських організацій, так і для державних структур, що взаємодіють із волонтерським рухом. [17]

Білозерська С. у своїй роботі аналізує праці інших дослідників, що досліджували волонтерську діяльність у кризових умовах, та зазначає, що стрімке зростання волонтерства в Україні на тлі військової агресії супроводжується значним емоційним навантаженням для його учасників. Вона звертає увагу на те, що волонтери часто працюють у стані хронічного стресу, зумовленого безперервною взаємодією з постраждалими, необхідністю оперативного реагування на екстремальні ситуації та високим рівнем особистої відповідальності. Аналізуючи попередні дослідження, авторка підкреслює, що волонтерська діяльність у воєнний час не лише мобілізує соціальні ресурси, а й

створює ризики для психологічного стану волонтерів, зокрема розвиток емоційного виснаження та зниження мотивації до подальшої роботи. [3]

Здійснений аналіз особливостей емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах підтверджує, що це явище має специфічні характеристики, обумовлені високим рівнем емоційного залучення, соціальною відповідальністю та обмеженими ресурсами для відновлення. Волонтерська діяльність, пов'язана з кризовими ситуаціями, посилює ризики хронічного психоемоційного виснаження, що впливає на ефективність виконання завдань і загальну психологічну стійкість. Динаміка цього процесу вимагає ретельного аналізу можливих стратегій адаптації, які здатні мінімізувати негативний вплив вигорання та сприяти збереженню мотивації та працездатності волонтерів.

В наступному підрозділі розглянемо психологічні стратегії та методи, спрямовані на запобігання емоційному вигоранню, що дозволить визначити найбільш ефективні підходи до підтримки волонтерів у складних умовах їхньої діяльності.

1.3. Психологічні стратегії та методи профілактики емоційного вигорання

Психологічні стратегії та методи профілактики емоційного вигорання волонтерів є критично важливими, оскільки саме профілактика дозволяє волонтерам підтримувати стабільний психоемоційний стан і залишатися ефективними в умовах тривалого стресу. Враховуючи специфіку волонтерської діяльності, що передбачає високий рівень емоційного навантаження та постійну взаємодію з кризовими ситуаціями, актуальними є інтегровані підходи до профілактики, які враховують як внутрішні психологічні механізми людини, так і зовнішні соціальні та організаційні фактори.

У даному контексті доцільно розглянути напрацювання українських дослідників, які пропонують комплексні підходи до профілактики емоційного вигорання. Представлені нижче автори мають значний науковий і практичний досвід у сфері психології праці, організаційної психології та соціальної роботи.

Їхні методики та підходи адаптовані до роботи з людьми, які перебувають у постійних стресогенних умовах, і можуть бути ефективно інтегровані у волонтерські програми.

Так, науковець Колтунович Т. пропонує інтегровану модель профілактики, яка базується на когнітивно-поведінковому, особистісно-орієнтованому, діалогічному та екзистенційно-рефлексивному підходах. Дана модель дозволяє не тільки своєчасно діагностувати ознаки емоційного вигорання, а й створювати умови для ефективної профілактики шляхом індивідуалізації методик і активного включення соціального середовища. Практичні рекомендації авторки, такі як рольові ігри, ситуаційний аналіз і творчі практики (наприклад, проєктивне малювання та ведення щоденника емоцій), можуть бути успішно застосовані у роботі з волонтерами. [12]

Також важливим аспектом профілактики емоційного вигорання волонтерів є концепція усвідомленості та протидії, запропонована Новосоловою С.. Дослідниця зазначає, що усвідомленість волонтера полягає в чіткому розумінні власних психологічних та фізичних ресурсів. Для цього волонтер має відповісти на запитання, що визначають його реальні можливості: «Як довго я хочу і можу волонтерити?» Це дозволяє встановити конкретні часові межі своєї діяльності, замість узагальненого та потенційно шкідливого підходу «завжди». Такий підхід формує реалістичні цілі та зберігає внутрішні ресурси волонтерів.

Другий крок, який пропонує Новосолова С., це протидія – конкретні практичні заходи щодо управління ресурсами. Серед них авторка виділяє створення структурованого графіка роботи волонтера, регулярні перерви на відпочинок та формування навичок відмовлятися від завдань, які перевищують його особисті можливості. Така стратегія сприяє зниженню ризику психологічного перевантаження, дозволяючи підтримувати як особистий психоемоційний баланс, так і ефективність колективної діяльності волонтерської спільноти.

Описані принципи усвідомленості та протидії є основою для розробки подальших інтегрованих програм профілактики. Завдяки такій систематизації

волонтери можуть не лише своєчасно розпізнавати перші ознаки перевантаження, але й активно управляти своїм станом, використовуючи чітке визначення особистісних меж і ресурсів. Впровадження цих принципів дозволяє створити ефективні умови для більш комплексних та колективних форм підтримки, які будуть розглянуті детальніше в наступних розділах. [1.3.2]

Комплексний підхід до профілактики емоційного вигорання запропонований вченими Карамушко Л. та Зайчиковою Т. визначає, що ефективне запобігання синдрому вигорання можливе завдяки поєднанню індивідуальних та групових програм. Ключовим моментом їхньої методики є систематичний аналіз стрес-факторів, який включає оцінку як глобальних життєвих змін, так і щоденних рутинних викликів. Важливим інструментом є «Щоденник стресових подій», який дозволяє волонтерам фіксувати фізіологічні та емоційні реакції, аналізувати способи адаптації та керувати стресовими навантаженнями. Тактичними заходами автори називають зниження робочого навантаження, встановлення чітких меж робочого та вільного часу, стратегічними – визначення пріоритетів діяльності, делегування завдань, переосмислення концепції успіху та зміни ставлення до надмірної працьовитості. Крім того, розширення соціальної підтримки, розвиток асертивності та увага до фізичного здоров'я розглядаються як важливі умови довгострокового управління професійним стресом. Запропонована авторами модель допомагає зрозуміти взаємодію внутрішніх особистісних ресурсів і зовнішніх чинників, що забезпечує комплексність і ефективність профілактичних заходів.

У своєму дослідженні вчений Камінський К. підкреслює, що профілактика емоційного вигорання ґрунтується на комплексному підході, який інтегрує різноманітні методики для створення збалансованої моделі психологічної підтримки. Науковець стверджує, що основним напрямком є формування емоційної дистанції між працівником та робочим процесом, що досягається через семантичне переосмислення завдань, інтелектуалізацію проблемних ситуацій і свідому зміну способу життя із часовою ізоляцією від роботи. Він аналізує підтримку психічної гігієни як ключовий фактор профілактики, що включає

встановлення чіткого режиму сну та харчування, регулярне планування відпочинку з довгостроковими відпустками і щоденними періодами релаксації. Камінський К. також надає значення розвитку позитивного мислення та почуття гумору як природних захисних механізмів, а також методикам вираження емоцій через щоденникові записи, структуровані розмови та участь у групах взаємодопомоги, що забезпечують свідоме усвідомлення власних емоційних станів. На організаційному рівні, за його словами, профілактичні заходи охоплюють структурні зміни у робочому середовищі шляхом зменшення обов'язків, перерозподілу навантаження та спрощення процедур, а також створення груп підтримки, що в поєднанні з регулярною фізичною активністю та систематичним навчанням природі емоційного вигорання дозволяє вчасно розпізнавати його ознаки та приймати необхідні заходи. Системний підхід, запропонований Камінським К., забезпечує взаємопідсилення індивідуальних і організаційних стратегій і сприяє адаптації до стресових умов сучасного робочого середовища. [9]

Подальший погляд на проблему профілактики емоційного вигорання волонтерів представлено дослідженням Ткаченко Д.. Автор розкриває потенціал інноваційного методу профілактики – Театру пригноблених. Дана методика орієнтована на виявлення та заміну неефективних поведінкових стратегій волонтерів більш адаптивними, через участь у спеціально організованих театралізованих інтерактивних виставах. Учасники театральних сесій не тільки отримують можливість висловити свої переживання через творчий процес, але й активно рефлексують над складними ситуаціями, що стимулює емоційне розвантаження та покращує їхній психоемоційний стан. Ткаченко Д. підкреслює, що метод сприяє формуванню навичок асертивної поведінки та ненасильницької комунікації, що позитивно впливає на взаємодію волонтерів як всередині колективу, так і в процесі допомоги іншим людям. Практика показує, що застосування цього методу допомагає волонтерам оперативно розпізнавати ознаки наростання стресу та ефективно реагувати на них, що є особливо важливим у кризових та стресогенних умовах волонтерської роботи. [26]

Запропоновані вище психологічні підходи розкривають різноманіття стратегій профілактики емоційного вигорання волонтерів та формують цілісне розуміння цього феномену в умовах стресогенного середовища. Водночас, для забезпечення максимальної ефективності в реальній волонтерській практиці необхідно провести емпіричне дослідження, що дозволить перевірити дієвість описаних методик та виявити особливості їхнього застосування у конкретних умовах. Саме тому наступний розділ присвячено емпіричному вивченню проблеми емоційного вигорання волонтерів.

Висновки до розділу 1

1. Емоційне вигорання є багатокомпонентним явищем, що поєднує внутрішні психологічні механізми з зовнішніми соціальними та організаційними чинниками. Воно включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, формуючи єдину інтегровану модель психоемоційного виснаження. Аналіз механізмів розвитку вигорання дозволяє визначити його закономірності та чинники, що впливають на інтенсивність цього процесу.

2. Волонтерська діяльність у кризових ситуаціях створює унікальні передумови для вигорання. Постійний контакт із травматичними подіями, високий рівень соціальної відповідальності та обмежені можливості ресурсного відновлення значно підсилюють ризики хронічного виснаження. Саме ці умови визначають необхідність окремого аналізу вигорання у волонтерському середовищі.

3. На відміну від традиційних професійних груп, волонтери демонструють особливий патерн розвитку емоційного виснаження. Їхня діяльність вимагає постійного мобілізаційного режиму та високої емоційної залученості, що впливає на темп і глибину вигорання, змінюючи механізми адаптації та регуляції стресу.

4. Інтенсивність проявів емоційного вигорання у волонтерів залежить від індивідуальних особливостей особистості, рівня соціальної підтримки та структурних характеристик робочого середовища. Високі навантаження,

нестабільність умов діяльності та недостатня ресурсна компенсація сприяють поглибленню виснаження.

5. Запобігання емоційному вигоранню волонтерів потребує комплексного підходу, що охоплює когнітивно-поведінкові методики, управління ресурсами, розвиток усвідомленості та соціальну підтримку. Ці стратегії сприяють мінімізації впливу хронічного стресу та формуванню адаптивних механізмів регуляції емоційного стану.

6. Структуровані моделі підтримки, наявність ефективних механізмів психологічної допомоги та створення умов для емоційного відновлення сприяють зниженню рівня виснаження серед волонтерів. Впровадження організаційних заходів забезпечує стабільність психоемоційного стану та підвищує ефективність діяльності волонтерських спільнот.

Узагальнюючи, розділ демонструє, що емоційне вигорання у волонтерському середовищі має унікальні характеристики, які потребують комплексного аналізу та цільових стратегій профілактики. Волонтери, які працюють у стресогенних умовах, стикаються з підвищеними ризиками психоемоційного виснаження, що впливає не лише на їхню мотивацію та ефективність, але й на загальну соціальну динаміку волонтерських спільнот. Впровадження адаптованих методик профілактики, що враховують як психологічні, так і організаційні чинники, дозволяє створити умови для збереження психоемоційного благополуччя волонтерів та забезпечення їхньої довготривалої ефективності.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОЛОНТЕРІВ У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ

2.1. Опис групи досліджуваних та процесу дослідження

Емпіричне дослідження емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах було організоване у три етапи.

Перший теоретичний етап включав теоретичне опрацювання проблеми емоційного вигорання, аналіз науково-методологічної літератури та визначення концептуальної бази дослідження. На даному етапі була сформульована загальна концепція роботи, визначені мета, завдання, об'єкт та предмет дослідження, а також підібрані відповідні психометричні методики для аналізу психологічного стану волонтерів. Значна увага була приділена науковим підходам до визначення емоційного вигорання, його складових та особливостей прояву в умовах волонтерської діяльності.

Другий емпіричний етап передбачав безпосереднє проведення емпіричного дослідження серед волонтерів Товариства Червоного Хреста України та Громадської організації «Камелія», які працюють у стресогенних умовах. Збір даних здійснювався онлайн за допомогою платформи Google Form, що забезпечило доступність дослідження та можливість залучення широкого кола респондентів. Згоду на участь було надано всіма учасниками добровільно, дослідження проводилося з лютого по квітень 2025 року. У дослідженні взяли участь 30 волонтерів різних вікових груп, від 20 до 60 років. За статевою приналежністю вибірка складалася з 23 жінок та 7 чоловіків. Віковий та статевий розподіл досліджуваних представлено на рисунку 2.1.

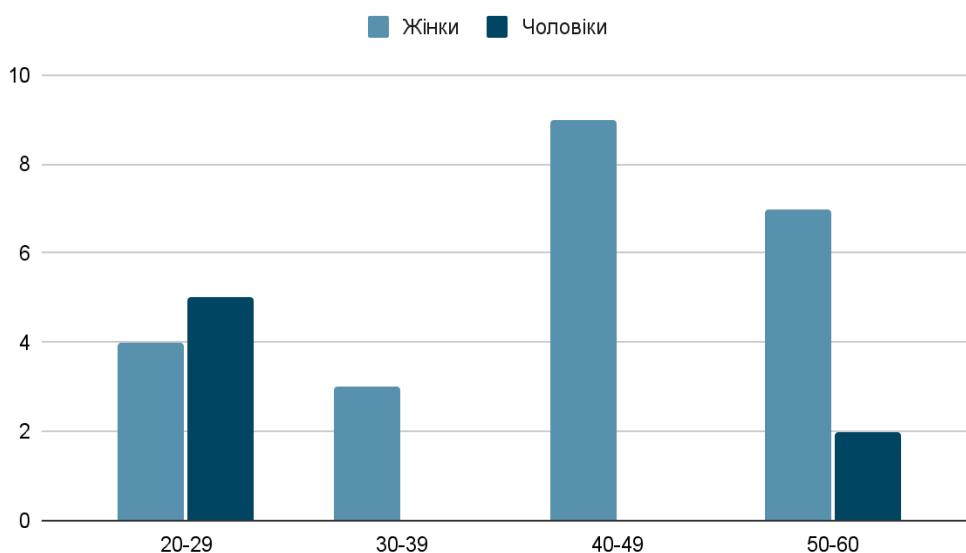


Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за віком та статтю

Волонтери мали різний досвід роботи у кризових умовах, що дозволило отримати комплексне уявлення про особливості проявів емоційного вигорання. Розподіл досліджуваних за досвідом роботи у волонтерській діяльності представлено на рисунку 2.2.

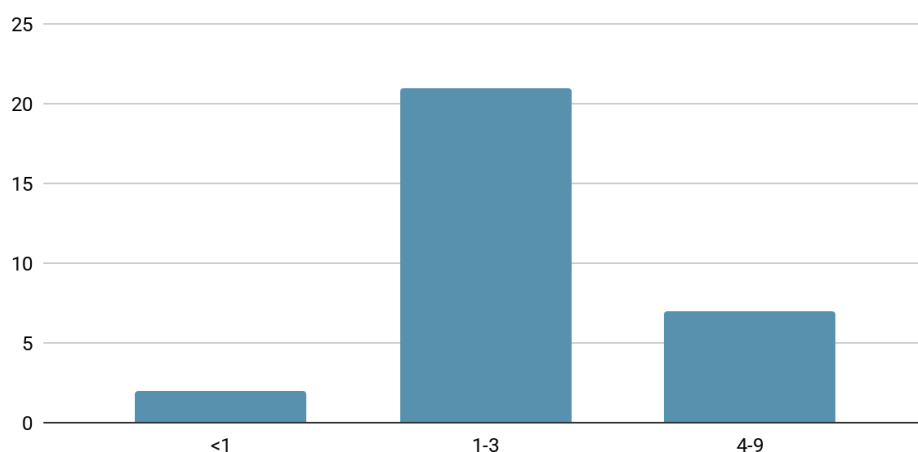


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних за досвідом роботи у волонтерській діяльності

Емпіричне дослідження спрямоване на аналіз рівня емоційного вигорання, стійкості, деперсоналізації та зниження особистих досягнень волонтерів, а також виявлення ресурсних механізмів їх емоційної регуляції. Дані збиралися анонімно відповідно до принципу інформованої згоди, що гарантувало етичність процедури та збереження конфіденційності отриманої інформації. Під час опитування застосовано три стандартизовані методики: шкалу емоційного

вигорання Масlach (MBI) для оцінки рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень; шкалу тривожності Спілбергера–Ханіна для визначення ступеня тривожності; шкалу емоційної регуляції (DERS) для аналізу ресурсних можливостей волонтерів; та авторська анкета для виявлення специфічних аспектів волонтерської діяльності. Методологічний комплекс психодіагностичних інструментів для всебічного аналізу явища емоційного вигорання серед волонтерів представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Методологічний комплекс психодіагностичних інструментів для всебічного аналізу явища емоційного вигорання серед волонтерів

Методи та інструменти дослідження	Спрямованість методів та інструментів дослідження
Шкала емоційного вигорання Масlach (MBI)	Оцінка рівня емоційної виснаженості
Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна	Оцінка рівня тривожності
Шкала емоційної регуляції (DERS)	Виявлення ресурсів волонтерів
Авторська анкета	Виявлення специфічних аспектів волонтерської діяльності

Третій аналітико–інтерпретаційний етап дослідження полягав в аналізі та обробці статистичних даних, для проведення якого було використано математично-статистичні методи, зокрема кутове перетворення Фішера. Програмне забезпечення SPSS було використано для розрахунку кореляційних коефіцієнтів, а Microsoft Excel — для оперативного обчислення базових кореляцій. Такий комплексний підхід дозволив отримати детальний аналіз взаємозв'язків між показниками дослідження.

Проведене дослідження дозволило отримати конкретні дані щодо проявів емоційного вигорання серед волонтерів та оцінити ефективність їхніх ресурсних механізмів у процесі подолання емоційного виснаження. Отримані результати сприяють більш глибокому розумінню психологічних аспектів волонтерської діяльності та дозволяють визначити стратегічні напрямки підтримки волонтерів у кризових умовах.

2.2. Методи дослідження емоційного вигорання волонтерів

У ході проведення дослідження застосовується комплексний підхід, який інтегрує емпіричні методи дослідження з математично-статистичним аналізом даних. Особливу увагу приділено фіксації суб'єктивних психоемоційних станів досліджуваних осіб, аналізу характерних особливостей їхньої поведінки та вивченню взаємозв'язку між різними емоційними компонентами, що дає змогу визначити закономірності розвитку вигорання в умовах інтенсивного стресового навантаження.

Одним із центральних інструментів є *шкала емоційного вигорання Маслач (MBI)*. Цей інструмент складається з 22 питань, за допомогою яких оцінюється три ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень.

Емоційне виснаження характеризується зниженням загального емоційного тону, появою відчуття надмірної психічної втоми та афективної лабільності, що проявляється у швидкоплинних емоційних коливаннях, зменшенні інтересу до соціального оточення і втрачені позитивних емоцій.

Деперсоналізація розглядається як механізм, що спричиняє емоційне відсторонення від людей, формування деструктивних міжособистісних відносин, що проявляється не тільки як емоційна байдужість і формальне виконання обов'язків, а й часто супроводжується негативізмом, цинізмом та використанням специфічного професійного жаргону.

Редукція професійних досягнень відображає рівень задоволеності власними компетенціями та продуктивністю; низький показник цієї субшкали

свідчить про тенденцію до негативної самооцінки, втрату професійної мотивації та схильність до ізоляції від робочого колективу. Застосування шкали МВІ дозволяє всебічно дослідити як суб'єктивні переживання волонтерів, так і їх вплив на професійне самоосмислення.

Для аналізу рівня тривожності використано *шкалу тривожності Спілбергера–Ханіна (State-Trait Anxiety Inventory, STAI)*, яка є класичним методом оцінки як поточного стану тривоги, так і стійкої індивідуальної схильності до тривожних реакцій. Методика включає 40 тверджень, з яких 20 спрямовані на оцінку ситуативної тривожності, а решта 20 — особистісної. В рамках цього інструменту визначаються два аспекти: ситуативна (або реактивна) тривожність, що дозволяє оцінити емоційні переживання «прямо зараз», коли людина відчуває страх, напруження, нервозність і фізіологічне збудження у відповідь на конкретну стресову ситуацію, та особистісна тривожність, яка відображає загальну схильність індивіда сприймати широкий спектр подій як загрозливих. Високий бал за цією методикою, особливо у підшкалевій оцінці особистісної тривожності, сигналізує про підвищену вразливість до емоційних стресів, що може проявлятися у різнопланових психоемоційних та психосоматичних реакціях.

Додатково до зазначених опитувальних методик, для дослідження ресурсів волонтерів з точки зору їх здатності управляти емоційними реакціями, застосовано *шкалу труднощів у регуляції емоцій (DERS)*. Розроблена Гратцем та Ромером, методика спрямована на виявлення труднощів, які людина може відчувати під час процесу управління власними емоціями. У контексті дослідження використовуються шість субшкал, що охоплюють як усвідомлення та ясність сприймання емоційних реакцій, так і прийняття або неприйняття цих емоцій. Окрему увагу приділено аналізу контролю над імпульсами, що виникають при періодах емоційного занепаду, а також здатності підтримувати цілеспрямовану поведінку в умовах емоційного напруження. Крім того, оцінюється доступність до ефективних стратегій регулювання емоцій, що є важливим ресурсом для збереження адаптивності у стресових ситуаціях. Усі 36

пунктів анкети оцінюються за п'ятибальною шкалою Лайкерта, де високі значення відображають збільшення труднощів у регуляції емоцій. Адаптованість і надійність цього інструменту підтверджуються високим значенням коефіцієнту внутрішньої узгодженості, що є важливим показником для валідності отриманих даних.

Також у дослідженні використано *авторську анкету*, яка спрямована на фіксацію специфічних аспектів волонтерської діяльності у стресогенних умовах. Вона допомагає врахувати індивідуальні відмінності, специфіку соціального середовища та інші контекстуальні фактори, які не охоплюються стандартними методами.

Математично-статистичний аналіз даних виконано за допомогою декількох інструментів, що дозволило отримати максимально достовірні результати. Використання *кутового перетворення Фішера* є обґрунтованим для нормалізації розподілу окремих показників, що притаманно психологічним шкалам, та й забезпечує підвищення точності подальших кореляційних розрахунків. Для детального аналізу взаємозв'язків між змінними застосовано програмний пакет *SPSS*, який дозволяє розрахувати кореляційні коефіцієнти. *Microsoft Excel* використовується для оперативних розрахунків базових статистичних параметрів, що дозволяє на ранніх етапах дослідження здійснити попередню інтерпретацію даних та забезпечує зручність при формуванні великих масивів числової інформації.

Комплексний підхід, який поєднує використання перевірених психометричних інструментів із сучасними методами статистичної обробки даних, створює надійний фундамент для виявлення основних закономірностей емоційного вигоряння серед волонтерів. Результати дослідження дозволили не лише оцінити існуючий рівень емоційних перевантажень та тривожності, але й сформулювати рекомендації для розробки профілактичних заходів та корекційних програм, спрямованих на покращення психологічного стану осіб, що працюють у складних умовах.

2.3. Обробка, аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Для підтвердження робочої гіпотези було здійснено стратифікацію вибірки з 30 волонтерів (23 жінки, 7 чоловіків; середній вік – 39 років) за тривалістю професійної діяльності в умовах хронічного стресу. Відповідно до цього розподілу учасники були згруповані в три дослідні когорти: ті, хто працює менше одного року ДГ1, $n = 2$; 6,7 %, один–три роки ДГ2, $n = 21$; 70,0 % та понад три роки ДГ3, $n = 7$; 23,3 %. Для кількісного аналізу психоемоційного стану волонтерів застосовано три стандартизовані методики: «Шкалу емоційного вигорання Маслач»; «Шкалу тривожності Спілбергера–Ханіна» та «Шкалу труднощів у регуляції емоцій».

Такий комплексний підхід дозволив зіставити рівні вигорання, тривожності й емоційних труднощів між новачками, стажистами й ветеранами волонтерського руху та перевірити, чи спостерігається статистично значуща кореляція між збільшенням стажу, зростанням тривожності та симптоматикою емоційного вигорання. Розподіл волонтерів за тривалістю стажу та дослідними групами представлено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Розподіл волонтерів за тривалістю досвіду та дослідними групами

Підгрупа/ стаж роботи	ДГ1	ДГ2	ДГ3	%
<1	2	0	0	6,7%
1-3	0	21	0	70%
3>	0	0	7	23,3%
Всього	2	21	7	100%

Методика «Шкала емоційного вигорання Маслач» Maslach Burnout Inventory (MBI) є одним із найпоширеніших і найнадійніших інструментів для кількісної оцінки професійного вигорання в різних групах фахівців і волонтерів. Вона дозволяє виявити три ключові компоненти — емоційне виснаження,

деперсоналізацію та зниження відчуття власних досягнень — які разом формують повну картину ступеня емоційного дисбалансу та професійного виснаження.

У нашому дослідженні застосування МВІ безпосередньо пов'язане з перевіркою гіпотези емоційне вигорання волонтерів у стресогенних умовах є наслідком високого рівня тривожності, перевантаження та відсутності ефективної психологічної підтримки. Завдяки розподілу вибірки на три групи — новачки ДГ1, волонтери середнього стажу ДГ2 та досвідчені фахівці ДГ3 — ми зможемо порівняти інтенсивність вигорання між респондентами вказаних досліджуваних груп, виявити, чи справді високий рівень тривожності та емоційних труднощів асоціюється з підвищеними показниками МВІ, та розробити цільові рекомендації для кожної групи залежно від їхніх специфічних потреб. Розподіл рівнів емоційного виснаження волонтерів залежно від досвіду роботи представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

**Розподіл рівнів емоційного виснаження волонтерів залежно від
досвіду роботи**

(Методика «Шкала емоційного вигорання Маслач»)

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низький ≤ 18 б	1	50	6	28,6	1	14,3	8	26,7
Середній 19-26 б	1	50	13	61,9	5	71,4	19	63,3
Високий ≥ 27 б	0	0	2	9,5	1	14,3	3	10,0
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Згідно табл. 2.3. у ДГ1 волонтери розподілені рівномірно між низьким 50 % та середнім 50 % рівнями емоційного виснаження, тоді як випадків високого рівня не зареєстровано. Дані вказують на те, що новачки ще не вичерпали свої психологічні ресурси, але починають відчувати перші прояви стомлення. У ДГ2 домінують середні значення — 61,9 %, тоді як низький рівень мають 28,6 %, а високий — 9,5 %. Такі дані свідчать про те, що більшість волонтерів досвіду середнього стажу успішно підтримує баланс між зусиллями й відновленням, але частина вже відчуває помітне виснаження. У ДГ3 переважає середній рівень 71,4 %, низький — 14,3 %, високий — 14,3 %. Досвідчені волонтери зберігають стабільну здатність протистояти емоційному вигоранню, проте на довгостроковій дистанції в групі формується невеликий контингент із критично високим виснаженням, що потребує профілактичних психологічних втручань. Розподіл рівнів деперсоналізації волонтерів залежно від досвіду роботи представлені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

**Розподіл рівнів деперсоналізації волонтерів залежно
від досвіду роботи**

(Методика «Шкала емоційного вигорання Маслач»)

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низький ≤ 6 б	1	50	6	28,6	0	0	7	23,3
Середній 7-12 б	1	50	9	42,9	6	85,7	16	53,4
Високий ≥ 13 б	0	0	6	28,6	1	14,3	7	23,3
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

В табл. 2.4. представлені дані у ДГ1 половина респондентів 50 % демонструє низький рівень деперсоналізації, ще 50 % — середній, а високий рівень відсутній. Волонтери-початківці не відчують відчуження від одержувачів допомоги, але вже виявляють перші ознаки формалізації міжособистісних контактів. У ДГ2 28,6 % мають низький рівень, 42,9 % — середній, 28,6 % — високий. Середня та висока деперсоналізація характеризує тих, хто через часті стресогенні ситуації поступово втрачає здатність емпатійно взаємодіяти, що свідчить про необхідність додаткових ресурсів емоційної підтримки. У ДГ3 низький рівень деперсоналізації не зафіксовано, 85,7 % волонтерів демонструють середній ступінь відсторонення, а 14,3 % — високий.

Досвід довготривалої роботи посилює тенденцію до емоційного дистанціювання як захисного механізму, що може знижувати ефективність міжособистісних контактів і негативно впливати на психологічний клімат у команді. Розподіл рівнів редукції професійних досягнень волонтерів залежно від досвіду роботи представлені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5.

Розподіл рівнів редукції професійних досягнень волонтерів залежно від досвіду роботи

(Методика «Шкала емоційного вигорання Маслач»)

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низький ≤ 31 б	0	0	5	23,8	3	42,9	8	26,6
Середній 32-38 б	2	100	9	42,9	3	42,9	14	46,7
Високий ≥ 39 б	0	0	7	33,3	1	14,3	8	26,7
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

У табл. 2.5. представлено розподіл рівнів редукції професійних досягнень серед волонтерів із різним досвідом роботи так у ДГ1 100 % учасників демонструють середній рівень зниження досягнень, що вказує на відсутність як вираженого почуття власної неефективності, так і надмірного задоволення результатами. У волонтерів ДГ2 спостерігається найрізноманітніший розподіл 23,8 % мають низьку редукцію досягнень 42,9 % – середню, а 33,3 % – високий рівень, що свідчить про підвищену вразливість до зниження самооцінки в активній фазі волонтерства. ДГ3 в переважній більшості 42,9 % відзначають низький рівень редукції досягнень, стільки ж перебувають у середній зоні, і лише 14,3 % відчують високий ступінь невдоволення власними результатами.

Така динаміка демонструє, що максимальна частка волонтерів із вираженим зниженням професійних досягнень припадає на середню групу стажу, тоді як новачки та досвідчені респонденти переважно утримуються в межах адекватної самооцінки, що підтверджує необхідність надання цільових психологічних ресурсів саме тим, хто пере буває в «зоні ризику» перевантаження.

У дослідженні для оцінки рівня тривожності волонтерів у стресогенних умовах було використано класичну методику Спілбергера–Ханіна State–Trait Anxiety Inventory (STAI), що дозволяє розмежувати ситуативну (State) і особистісну (Trait) тривожність. Перша відображає інтенсивність переживань «тут і зараз» у відповідь на конкретні стресові чинники, тоді як друга вимірює стійку схильність особистості до генералізованих тривожних реакцій. Застосування цієї шкали дає змогу не лише кількісно оцінити поточний емоційний стан волонтерів, але й виявити індивідуальні відмінності у тривожності, що мають важливе значення для розробки профілактичних і корекційних психологічних програм. Розподіл рівнів особистісної тривожності серед волонтерів за досвідом роботи представлені в табл. 2.6.

Таблиця 2.6.

**Розподіл рівнів особистісної тривожності серед волонтерів за
досвідом роботи**

(Методика «Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна»)

Тип	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	6	28,6	3	42,9	9	30
Середня	2	100	13	61,9	3	42,9	18	60
Висока	0	0	2	9,5	1	14,3	3	10
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Аналіз таблиці 2.6. демонструє розподіл рівнів особистісної тривожності в трьох групах волонтерів за досвідом роботи. У групі ДГ1 100 % респондентів характеризуються середнім рівнем тривожності, що вказує на однорідність початкових тривожних реакцій. У групі ДГ2 28,6 % волонтерів мають низьку тривожність, 61,9 % – помірну й 9,5 % – високий рівень, що свідчить про формування індивідуальних стратегій подолання стресу: частина респондентів успішно адаптувалася, більшість утримується в межах помірного тривожного фону, а незначна група потребує додаткової психологічної підтримки. У досвідчених волонтерів ДГ3 42,9 % низький рівень тривожності, що відображає накопичений навик емоційної стійкості, проте 14,3 % залишаються в зоні високої тривожності, що є наслідком емоційного перевантаження або недостатнього ресурсу підтримки в організації. Розподіл рівнів ситуативної тривожності серед волонтерів за досвідом роботи представлено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7.

**Розподіл рівнів ситуативної тривожності серед волонтерів за досвідом
роботи**

(Методика «Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна»)

Тип	ДГ1	ДГ2	ДГ3	Всього
-----	-----	-----	-----	--------

	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	2	9,5	0	0	2	6,7
Середня	1	50	8	38,1	4	57,1	13	43,3
Висока	1	50	11	52,4	3	42,9	15	50
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

За даними табл. 2.7. у групі ДГ1 50 % волонтерів демонструють середній рівень ситуативної тривожності, 50 % – високий, при відсутності випадків низького рівня. Це свідчить про те, що новачки найчастіше зазнають помірної або високої «тривоги тут і зараз» в умовах браку навичок оперативного емоційного регулювання.

У групі ДГ2 переважає високий рівень ситуативної тривожності 52,4 %, тоді як середній становить 38,1 %, а низький – 9,5 %. Такий розподіл імовірно зумовлений регулярним залученням до невизначених і непередбачуваних стресогенних ситуацій: волонтери з середнім досвідом нерідко стикаються з новими викликами й відчувають підвищене напруження.

У досвідчених волонтерів ДГ3 57,1 % фіксують середній рівень ситуативної тривожності і 42,9 % – високий, при відсутності низького рівня. Отримані дані свідчать про те, що зростання досвіду сприяє зменшенню крайніх станів «високої тривоги» та формуванню помірної мобілізації як оптимального ресурсу для ефективної діяльності в стресогенних умовах.

Для оцінки ресурсів волонтерів у сфері емоційної регуляції та виявлення труднощів, що виникають під час управління власними емоційними реакціями в умовах тривалого стресу, було застосовано шкалу труднощів у регуляції емоцій Difficulties in Emotion Regulation Scale, (DERS). DERS складається з шести субшкал, які відображають такі ключові аспекти: неприйняття емоційних реакцій, труднощі з цілеспрямованою поведінкою, контроль імпульсів, емоційна усвідомленість, доступ до стратегій регулювання та ясність емоцій. Кожен із компонентів оцінюється за п'ятибальною шкалою, причому вищі бали свідчать про вираженіші труднощі. Використання DERS дозволяє комплексно

проаналізувати, які саме механізми емоційної регуляції потребують посилення у волонтерів із різним досвідом роботи, та визначити цільові напрями психологічної підтримки. Результати розподілу рівнів неприйняття емоційних реакцій серед волонтерів за досвідом роботи представлені в табл 2.8.

Таблиця 2.8.

**Результати розподілу рівнів неприйняття емоційних реакцій серед волонтерів за досвідом роботи
(Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS))**

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	9	42,9	4	57,1	13	43,3
Середня	2	100	11	52,4	2	28,6	15	50,0
Висока	0	0	1	4,8	1	14,3	2	6,7
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Так, аналіз табл. 2.8. показує що усі респонденти ДГ1 демонструють середній рівень неприйняття власних емоцій. Це типовий феномен «первинного шоку» емоції сприймаються як проблемні, але ще не витісняються чи жорстко засуджуються. Відсутність низьких і високих значень свідчить про невизначеність емоційного стилю регуляції на початку волонтерського шляху.

ДГ2 характеризується домінуванням адаптивних (низьких і середніх) показників загалом 95,3 % респондентів перебувають у цих двох діапазонах. Частка низького рівня 42,9 % вказує на сформоване прийняття власних емоцій, що корелює з періодом опанування навичок саморегуляції й чіткішої ролевої ідентичності. Лише 4,8 % переходять у високий рівень, що можна інтерпретувати як «групу ризику» щодо подальшого емоційного вигорання.

У ДГ3 спостерігається зсув розподілу більшість 57,1 % мають низький рівень неприйняття, проте майже кожен сьомий 14,3 % демонструє високі показники. Така «поляризація» підтверджує концепцію кумулятивної втоми, частина волонтерів довгостроково інтегрує переживання й зберігає прийняття, а

інша частина — починає активно відкидати власні почуття як «зайві» у хронічно стресовому середовищі.

Загальна тенденція показує високі значення переважно у новачків і ветеранів, не простежується у цій підшкалі критично вразливою виглядає саме ДГ3 зростає питома вага високого неприйняття 14,3 % проти 4,8 % у ДГ2. Це сигналізує про потребу постійних програм ресоціалізації й супервізії для волонтерів із тривалим стажем. Результати розподілу рівнів труднощів з цілеспрямованою поведінкою серед волонтерів за досвідом роботи представлені в табл. 2.9.

Таблиця 2.9.

Результати розподілу рівнів труднощів з цілеспрямованою поведінкою серед волонтерів за досвідом роботи (Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS))

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	10	47,6	5	71,4	15	50
Середня	0	0	10	47,6	1	14,3	11	36,7
Висока	2	100	1	4,8	1	14,3	4	13,3
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Табл. 2.9. демонструє що ДГ1 демонструють високі труднощі з підтриманням цілеспрямованої поведінки під емоційним тиском. Це вказує на відсутність усталених копінг-стратегій під впливом сильних переживань волонтер втрачає здатність утримувати фокус на завданні. Дані відповідають класичній «фазі дезорганізації» початкового залучення.

ДГ2 майже повна «симетрія» між низьким 47,6 %ті середнім 47,6 % рівнями свідчить про період оптимальної операційної адаптації. Волонтери вже опанували базові навички тайм-менеджменту та емоційного модулювання, тож лише мінорна частка 4,8 % зберігає критичні труднощі.

ДГЗ більшість 71,4 % мають низький рівень проблем, тобто добре зберігають цілісність дій під стресом. Однак 14,3 % демонструють високі труднощі, що вдвічі перевищує аналогічний показник ДГ2. Такий розподіл підтверджує гіпотезу про вигорання частини довгостроково залучених волонтерів, накопичений стрес починає підривати здатність до планування та доведення справ до кінця.

Міжгрупова тенденція, спостерігається S-подібна крива, критично високі труднощі на старті, різке зниження в середині шляху й часткове підвищення після третього року. Це узгоджується з ресурсною моделлю вигорання — після «плато ефективності» настає етап виснаження, якщо не відновлювати психологічні резерви. Результати розподілу рівнів труднощів з контролем імпульсів серед волонтерів за досвідом роботи представлені в табл. 2.10.

Таблиця 2.10.

**Результати розподілу рівнів труднощів з контролем імпульсів серед волонтерів за досвідом роботи
(Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS))**

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	8	38,1	4	57,1	12	40
Середня	2	100	11	52,4	2	28,6	15	50
Висока	0	0	2	9,5	1	14,3	3	10
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Аналіз даних в табл. 2.10. демонструє у ДГ1 середній рівень труднощів із гальмуванням імпульсивних реакцій. Наявність 0 % як низького, так і високого рівнів свідчить про невизначену стійкість контроль уже не критично порушений, але й не сформований достатньо.

У ДГ2 52,4 % перебуває у середній зоні, 38,1 % у низькій, що разом дає майже 90 % волонтерів з адекватним або помірним самоконтролем. Лише 9,5 %

мають високі труднощі. Це підтверджує фазу функціональної оптимізації у періоді 1–3 років роботи у волонтерстві.

У ДГ3 найбільша частка волонтерів із низьким рівнем труднощів 57,1 % вказує на досвід-залежне вдосконалення саморегуляції. Проте 14,3 % потрапляють у зону високих труднощів, що свідчить про селективне виснаження у частини ветеранів накопичений стрес знижує здатність стримувати імпульсивні дії.

Отримані дані підтверджують, що емоційне вигорання та перевантаження проявляються у погіршенні імпульс-контролю лише після тривалого стажу понад 3 роки, тоді як початківці страждають радше від нестачі навичок, а не виснаження. Результати розподілу рівнів відсутності емоційної усвідомленості серед волонтерів за досвідом роботи представлені в табл. 2.11.

Таблиця 2.11.

**Результати розподілу рівнів відсутності емоційної усвідомленості
серед волонтерів за досвідом роботи
(Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS))**

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	5	23,8	0	0	5	16,7
Середня	2	100	14	66,7	7	100	23	76,7
Висока	0	0	2	9,5	0	0	2	6,7
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Аналіз табл. 2.11. показує що ДГ1 демонструють середній рівень відсутності емоційної усвідомленості. Відсутність як низьких, так і високих показників укажує на невизначений баланс волонтери ще не набули стійкої навички ідентифікувати власні емоції, але й не перебувають у критичній зоні.

ДГ2 66,7 % зберігають середній рівень, 23,8 % низький, тобто мають достатню емоційну усвідомленість. Лише 9,5 % переходять у високий діапазон труднощів. Це свідчить, що в середньостажовий період формується

функціональна компетентність розпізнавати власні переживання, проте в частини волонтерів накопичення стресу вже знижує цю здатність.

ДГЗ залишаються у середньому діапазоні; низького та високого рівнів не зафіксовано. Така консолідація навички може пояснюватися адаптивною перебудовою емоційної сфери, однак середній рівень також указує, що висока навантаженість не дає змоги перейти до оптимального показника.

Дані підтверджують припущення, що емоційне вигорання і перевантаження пов'язані з проблемами емоційної усвідомленості так у ДГЗ з'являється група підвищеного ризику 9,5 % високого рівня, тоді як у початківців труднощі здебільшого обумовлені браком досвіду, а у «ветеранів» хронічним фоновим напруженням.

Отже, відсутність емоційної усвідомленості має плавну, але нелінійну динаміку, спочатку формується, далі частково деградує під навалом стресу, а згодом стабілізується на середньому рівні, що вимагає різновікових профілактичних стратегій. Результати розподілу рівнів обмеженого доступу до стратегій регуляції емоцій серед волонтерів за досвідом роботи представлені в табл. 2.12.

Таблиця 2.12.

**Результати розподілу рівнів обмеженого доступу до стратегій
регуляції емоцій серед волонтерів за досвідом роботи
(Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS))**

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	10	47,6	2	28,6	12	40
Середня	2	100	9	42,9	3	42,9	14	46,7
Висока	0	0	2	9,5	2	28,6	4	13,3
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Згідно табл. 2.12. ДГ1 демонструють середній рівень обмеженого доступу до стратегій регуляції; низького чи високого рівнів не виявлено. Це означає, що

початкова адаптація ще не забезпечує достатнього «арсеналу» способів упоратися з емоціями, але й критичної нестачі ресурсів поки немає.

ДГ2 майже половина 47,6 % досягає низького рівня, тобто має обізнаність щодо ефективних стратегій. Утім 9,5 % переходять у високий діапазон, що вказує на гетерогенність групи, частина волонтерів активно розвиває навички, інша стрімко втрачає доступ до них через накопичений стрес.

ДГ3 досягають високого рівня 28,6 % значно більше, ніж у ДГ2. Такі дані свідчать про зношення ресурсного потенціалу попри досвід, третина «ветеранів» відчують значний дефіцит ефективних стратегій. Водночас 28,6 % мають низькі труднощі, тобто зберігають достатні навички, решта 42,9 % лишається на середньому рівні.

Збільшення високих труднощів у ДГ3 узгоджується з припущенням, що перевантаження та недостатня психологічна підтримка спричиняють емоційне вигорання, зокрема через послаблення доступу до регулятивних стратегій. Таким чином, доступність стратегій регуляції емоцій демонструє хвилеподібну динаміку початкове зростання компетентності змінюється її виснаженням, що потребує різновікових, стаж-чутливих профілактичних заходів. Результати розподілу рівнів відсутності емоційної ясності серед волонтерів за досвідом роботи предсталено в табл. 2.13.

Таблиця 2.13.

**Результати розподілу рівнів відсутності емоційної ясності серед
волонтерів за досвідом роботи
(Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS))**

Рівень	ДГ1		ДГ2		ДГ3		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Низька	0	0	11	52,4	5	71,4	16	53,3
Середня	2	100	9	42,9	2	28,6	13	43,3
Висока	0	0	1	4,8	0	0	1	3,3
Всього	2	100	21	100	7	100	30	100

Дані табл. 2.13. демонструють ДГ1 перебуває на середньому рівні відсутності емоційної ясності; тобто вони ще не цілком чітко усвідомлюють власні емоції, але й критичної «неясності» не спостерігається. У ДГ2 52,4 % демонструє низький рівень, тобто добре розуміє свої переживання. Лише 4,8 % переходять у високий діапазон, вказуючи на поодинокі проблеми з ідентифікацією емоцій, решта 42,9 % залишаються на середньому рівні. У ДГ3 частка низького рівня ще більше зростає 71,4 %, що свідчить про загалом збережену емоційну прозорість у більшості «ветеранів». Проте 28,6 % залишаються на середньому рівні, а високого показника не зафіксовано.

Для повного розуміння взаємозв'язків між емоційним вигоранням, тривожністю та труднощами емоційної регуляції ми провели кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта Пірсона у пакеті SPSS. Обчислено кореляційні коефіцієнти між результатами за підшкалами шкали труднощів у регуляції емоцій та показниками шкали емоційного вигорання та шкали тривожності. Результати показали, що загальний індекс труднощів у регуляції емоцій найбільш міцно пов'язаний з інтенсивністю емоційного виснаження коефіцієнт кореляції $r = 0,56$; $p < 0,001$ та з особистісною тривожністю $r = 0,48$; $p < 0,01$. Підшкали «неприйняття емоційних реакцій» і «труднощі з контролем імпульсів» також виявилися значущо корельованими з рівнем емоційного виснаження відповідно $r = 0,43$ і $r = 0,29$; $p < 0,05$. Деперсоналізація вірогідно корелювала з особистісною тривожністю $r = 0,34$; $p < 0,05$, а зниження відчуття професійних досягнень – з підшкалою «труднощі з контролем імпульсів» $r = 0,29$; $p < 0,05$. Кутове перетворення Фішера показало, що сила зв'язку між загальним індексом труднощів регуляції емоцій та інтенсивністю емоційного виснаження статистично значущо зростає в групі досвідчених волонтерів порівняно з новачками $z = 1,75$; $p < 0,05$. Результат підтверджує нашу гіпотезу про те, що хронічне перевантаження та високий рівень тривожності сприяють наростанню емоційного вигорання через деградацію навичок емоційної регуляції.

2.4. Рекомендації щодо подолання емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах

Проаналізувавши теоретичний та емпіричний блоки дослідження, можна зробити висновок, що подолання емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах потребує комплексного, багаторівневого підходу, який враховує індивідуальні, групові та організаційні аспекти психоемоційної регуляції. Важливо розглядати цей процес не лише як реактивний тобто спрямований на відновлення після виникнення симптомів вигорання, а й як проактивний — запобіжний, що включає профілактичні заходи для мінімізації негативних наслідків тривалої волонтерської діяльності в екстремальних умовах.

З індивідуальної точки зору важливим аспектом є формування ефективних стратегій емоційної регуляції. Волонтери, що постійно стикаються з високим рівнем стресу, повинні навчитися не лише усвідомлювати власний емоційний стан, а й коригувати його через адаптивні механізми. Одним з ключових механізмів регуляції є розвиток когнітивної гнучкості, що дозволяє не зациклюватися на деструктивних думках, а змінювати перспективу сприйняття ситуацій. Для цього використовують техніки когнітивно-поведінкової терапії, зокрема когнітивну реструктуризацію, що допомагає модифікувати негативні переконання. Наприклад, замість узагальненого «Я не можу впоратися» формується більш конструктивне «Я зіткнувся із складною ситуацією, але маю ресурси для її вирішення».

Крім того, розвиток емоційного інтелекту є важливим фактором стійкості до вигорання. Емоційно грамотні волонтери здатні швидше розпізнавати прояви психоемоційного виснаження, а отже, своєчасно вживати заходи щодо відновлення. Методи, які сприяють розвитку емоційного інтелекту, включають щоденні рефлексивні практики, ведення емоційного щоденника, де особа фіксує свої емоції та тригери їхнього виникнення, а також вправи на усвідомленість (майндфулнес), що сприяють зниженню рівня напруги та покращенню здатності регулювати афективні стани.

Не менш значущими є практики тілесного відновлення, адже емоційне вигорання має чітко виражений фізіологічний аспект. Регулярні вправи на розслаблення м'язів, зокрема, прогресивна м'язова релаксація Джекобсона, дихальні техніки (глибоке діафрагмальне дихання, метод «4-7-8» для швидкого зниження рівня стресу), а також фізична активність йога, плавання, підсилюють здатність організму протистояти хронічному напруженню.

На рівні соціальної підтримки ключову роль відіграє доступ до колективних механізмів психологічного захисту. Волонтерська діяльність передбачає значний емоційний контакт із людьми, тому групова динаміка може бути як ресурсом, так і додатковим фактором вигорання. Ефективними підходами є групова супервізія, де учасники можуть ділитися труднощами та отримувати емоційне підкріплення, а також методи інтерактивної підтримки, наприклад, регулярні обговорення успішних кейсів та спільне напрацювання стратегій виходу зі складних ситуацій.

Особливе місце займає формування професійних меж здатності волонтерів розпізнавати момент, коли необхідно ставити обмеження у своїй залученості, щоб уникати надмірної емоційної інвестиції. Це включає тренування асертивності, що дозволяє коректно й без конфліктів висловлювати свої потреби та встановлювати здорові межі. Наприклад, навчитися відмовляти у виконанні завдань, які виходять за межі особистих можливостей, або висловлювати власні очікування щодо робочого навантаження.

На організаційному рівні важливими заходами профілактики вигорання є чітке регулювання робочого навантаження волонтерів. Оптимальним є застосування ротації завдань, що дозволяє уникати монотонності, а також впровадження гнучкого графіка, що передбачає чергування періодів високої активності з фазами відновлення. Крім того, організація може сприяти створенню сприятливого середовища через формування системи винагород, визнання зусиль волонтерів, можливість участі в додаткових освітніх заходах, що підвищує рівень мотивації та задоволеності.

Отже, подолання емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах потребує всебічного підходу, що включає особистісні, соціальні та організаційні чинники, спрямовані на збереження емоційної стійкості, оптимізацію психологічного ресурсу та підтримання високої мотивації до діяльності.

Висновки до розділу 2

1. У розділі 2 проведено повномасштабне емпіричне дослідження емоційного вигорання волонтерів у стресогенних умовах із застосуванням стандартизованих методик — шкали емоційного вигорання Масlach (MBI), шкали тривожності Спілбергера–Ханіна (STAI) та шкали труднощів у регуляції емоцій (DERS), доповнених авторською анкетною. Аналіз розподілу вибірки за досвідом (новачки, волонтери середнього стажу та досвідчені фахівці) дозволив окреслити диференційований характер симптоматики вигорання та виявити групи з підвищеним ризиком, що підкріплює аутентичність необхідності спеціалізованих профілактично-корекційних програм.

2. Для повного розуміння взаємозв'язків між емоційним вигоранням, тривожністю та труднощами емоційної регуляції було проведено кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта Пірсона у пакеті SPSS. Результати показали, що: загальний індекс труднощів у регуляції емоцій має міцний позитивний зв'язок з інтенсивністю емоційного виснаження ($r = 0,56$; $p < 0,001$) та з особистісною тривожністю ($r = 0,48$; $p < 0,01$); підшкали «неприйняття емоційних реакцій» та «труднощі з контролем імпульсів» корелювали з емоційним виснаженням ($r = 0,43$ та $r = 0,29$ відповідно; $p < 0,05$); деперсоналізація виявилась пов'язаною з особистісною тривожністю ($r = 0,34$; $p < 0,05$), а зниження відчуття професійних досягнень – з труднощами контролю імпульсів ($r = 0,29$; $p < 0,05$).

3. Використання кутового перетворення Фішера дозволило виявити, що сила зв'язку між загальним індексом труднощів регуляції емоцій та інтенсивністю емоційного виснаження значно зростає у групі досвідчених волонтерів порівняно з новачками ($z = 1,75$; $p < 0,05$). Це підтверджує гіпотезу

про те, що хронічне перевантаження та високий рівень тривожності сприяють деградації навичок емоційного регулювання, що в свою чергу веде до наростання вигорання.

4. Отримані статистичні дані демонструють інтегрованість ключових психоемоційних параметрів (тривожності, емоційного вигорання та труднощів у регуляції емоцій) серед волонтерів. Ці результати обґрунтовують використання комплексного підходу як до діагностики, так і до корекції стану осіб, що працюють у стресогенних умовах.

5. На основі детального аналізу були сформульовані рекомендації, які включають індивідуальні заходи (розвиток когнітивної гнучкості, практики майндфулнес, техніки когнітивно-поведінкової терапії), групову підтримку (супервізія, обговорення кейсів, створення мереж підтримки) та організаційні заходи (ротація завдань, гнучкий графік, встановлення чітких професійних меж). Цей багаторівневий підхід спрямований як на профілактику, так і на реактивне зниження проявів емоційного вигорання.

6. Комплексний підхід, що охоплює точний скринінг, диференційований аналіз за досвідом роботи та інтегровану програму профілактики із врахуванням статистично підтверджених зв'язків між ключовими змінними, дає міцне підґрунтя для впровадження подібних програм психологічної підтримки. Отримані результати свідчать про ефективність застосування методик з оцінки та корекції емоційного вигорання серед волонтерів та створюють основи для подальшої роботи над підвищенням стресостійкості й оптимізації психологічних ресурсів у кризових умовах.

ВИСНОВКИ

У виконаній кваліфікаційній роботі всебічно досліджено феномен емоційного вигорання волонтерів, які працюють у стресогенних умовах, із застосуванням інтегрованого підходу, що поєднує теоретичний аналіз і емпіричне дослідження.

У вступі обґрунтовано актуальність проблеми: зростання рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень серед волонтерів, що працюють в умовах кризових подій, негативно впливає на їхню ефективність, мотивацію й загальний психоемоційний стан. Сформульовано мету, об'єкт, предмет дослідження та робочу гіпотезу, яка передбачає, що хронічний стрес та високий рівень тривожності сприяють наростанню симптомів вигорання, а цілісна система профілактики може запобігти цьому процесу.

У першому розділі дослідження проведено ґрунтовний теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання. Розглянуто історичні аспекти становлення поняття, описано основні компоненти синдрому (емоційна виснаженість, деперсоналізація, редукція особистих досягнень) та проаналізовано механізми його розвитку за класичними та сучасними теоретичними моделями. Особливу увагу приділено специфіці волонтерської діяльності, яка у кризових умовах формує унікальний патерн психологічного виснаження через постійний контакт із травматичними подіями, високий рівень соціальної відповідальності та обмежені можливості ресурсного відновлення. Також було розглянуто сучасні психологічні стратегії та методи профілактики, зокрема інтегровані підходи, що охоплюють як внутрішньоособистісні (когнітивно-поведінкові техніки, розвиток усвідомленості, творчі практики), так і зовнішні (формування групової підтримки, організаційні заходи щодо зниження навантаження) механізми.

Другий розділ описує емпіричне дослідження, яке проводилося у три етапи із залученням 30 волонтерів, що працюють у стресогенних умовах. За допомогою стандартизованих психодіагностичних інструментів (шкала Е. Масlach для оцінки вигорання, шкала тривожності Спілберґера–Ханіна і шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS)) було встановлено диференційований характер проявів

вигорання залежно від досвіду роботи волонтерів. Кореляційний аналіз, проведений за допомогою коефіцієнта Пірсона, виявив, що загальний індекс труднощів у регуляції емоцій міцно пов'язаний із інтенсивністю емоційного виснаження ($r = 0,56$; $p < 0,001$) та особистісною тривожністю ($r = 0,48$; $p < 0,01$). Окрім того, виявлено статистично значущі зв'язки між підшкалами «неприйняття емоційних реакцій» та «труднощі з контролем імпульсів» із показниками вигорання, а також за допомогою кутового перетворення Фішера доведено, що зв'язок між труднощами регуляції і вигоранням збільшується у групі досвідчених волонтерів $z = 1,75$; $p < 0,05$. Ці результати підтверджують нашу гіпотезу про те, що хронічний стрес та високий рівень тривожності сприяють деградації навичок емоційної регуляції.

Отже, результати дослідження підтверджують висунуту гіпотезу: емоційне вигорання волонтерів у стресогенних умовах є наслідком високого рівня тривожності, перевантаження та недостатньої психологічної підтримки.

Доведено, що емоційне вигорання волонтерів є багатокомпонентним явищем, яке виникає внаслідок взаємодії внутрішніх психоемоційних процесів та зовнішніх організаційних факторів. Запобігання цьому явищу вимагає комплексного підходу, що включає індивідуальні, соціальні та організаційні заходи профілактики.

Отримані теоретичні та емпіричні результати створюють надійну основу для розробки практичних програм підтримки психоемоційного благополуччя волонтерів, що забезпечують зниження негативних наслідків стресового навантаження та сприяють довгостроковій ефективності діяльності волонтерських спільнот.

Робота забезпечує цілісну теоретичну базу, емпірично обґрунтовані докази та прикладний алгоритм профілактики емоційного вигорання, що є важливим інструментом для підтримки психічного здоров'я волонтерів у кризових умовах і відкриває перспективи для подальших досліджень у цьому напрямку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базиль Т. Соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах. Вісник Національного університету оборони України. 2023. С. 5–11.
2. Базові навички турботи про себе та інших / Адапт. Бюро ВООЗ в Україні. 2022. 42 с.
3. Білозерська С. Особливості емоційного вигорання волонтерів в умовах війни. психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 28-31.
4. Бочелюк В., Віхляєва Я. Особливості зв'язку проявів опановуючої поведінки з показниками психологічного благополуччя у студентському віці. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2020. Т3, № 3(53). С. 106–116.
5. Бочелюк В., Застело А. Соціально-психологічні особливості розвитку стресостійкості особистості. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2021. № 1(54). С. 37–50.
6. Василенко І. А. Психологічна травматизація волонтерів: шляхи подолання. Київ: Каравела, 2023. 224 с
7. Грищук О. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. Актуальні проблеми психології. 2012. Т. 1, № 35. С. 30–33.
8. Заворотна Ж. С. Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та післявоєнної реабілітації. психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 111-114
9. Камінський К. Профілактика професійного вигорання в соціальних працівників (досвід Польщі). Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2014. № 1/2. С. 167–178.

10. Карамушка Л. М. Основні технології роботи організаційних психологів з менеджерами та персоналом організацій, підприємствами. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. Фірма «ІНКОС». 2005. С. 298–308.
11. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
12. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 341 с.
13. Круцюк О. В. Індивідуально-психологічні та мотиваційні особливості особистості як чинники діяльності волонтера : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2019. 212 с.
14. Лукомська С. О. Емоційне вигорання фахівців соціономічних професій: сучасні погляди на проблему. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2016. № 38. С. 246–254.
15. Марценюк М. О. Технології майндфулнес в психотерапевтичній практиці. Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 11-12 груд. 2020 р. Київ, 2020. С. 438-447.
16. Матвієнко Л. І. Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісно-мотиваційний аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення). Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 1. С. 55–59.
17. Мельник І. М. Соціально-психологічні чинники емоційного вигорання у волонтерів в умовах війни. Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології : матеріали IX Всеукраїнської з міжнародною участю науковопрактичної конференції (15-16 березня року, Київ) / за ред. Ю.М. Швалба. – Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2024. С. 98–100.
18. Міжнародна асоціація Психосоматики та Тілесної Терапії. «Психологічна робота з волонтерами». Київ : Видавництво психологічної літератури «Психобук», 2022. С.78.

19. Надвинична Т. Підготовка ефективного соціального працівника сьогодні: виклики та реалії. Актуальні проблеми правознавства. 2017. №2. 2. С. 131-137
20. Новосьолова С. Профілактика емоційного вигорання у волонтерів: досвід психолога. Бібліотечний форум: історія, теорія і практика. 2022. № 4 (30). С. 6–7.
21. Овод Ю. В. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2013. №1. С. 167-170.
22. 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. С. 25-40
23. Пащенко В. Основні напрямки дослідження феномена емоційного вигорання у зарубіжній психології. Вісник Національного університету оборони України. 2024. С. 101–109.
24. Скубицька І. О. Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців соціальної сфери. Психологічне благополуччя та ментальне здоров'я в умовах невизначеності. 2025. С. 257–261.
25. Теренда Н. О., Сеньчук Л. І., Литвинова О. Н., Панчишин Н. Я., Запорожан Л. П. Емоційне вигорання у волонтерів (на прикладі Рівненської області). Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. 2024. № 2 С. 44-49.
26. Ткаченко Д. О. Театр пригноблених як сучасний спосіб профілактики емоційного вигорання волонтерів у громадських організаціях. Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження, 20 квітня 2018 р.: Матеріали XX Міжнародної конференції молодих науковців. 2018. С. 288–290

27. Чаповська О. О. Копінг-стратегія поведінки та психологічні чинники подолання стресу особистістю. Вінницька академія неперервної освіти. 2020. С. 287-291.
28. Andreychik M. R. Feeling your joy helps me to bear feeling your pain: Examining associations between empathy for others' positive versus negative emotions and burnout. *Personality and Individual Differences*. 2019. Vol. 137. P. 147–156. URL: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.08.028> (date of access: 26.02.2025).
29. Cherniss C. *Different Ways of Thinking about Burnout. Redefining Social Problems*. Boston, MA, 1986. P. 217–229.
30. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, no. 1. P. 159–165.
31. Hakanen J. J., Schaufeli W. B., Ahola K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work Stress*. 2008. Vol. 22, no. 3. P. 224–241. URL: <https://doi.org/10.1080/02678370802379432> (date of access: 15.02.2025).
32. Halbesleben J. R. B., Buckley M. R. Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*. 2004. Vol. 30, no. 6. P. 859–879.
33. Lazarus R. S., Folkman S. *Stress appraisal and coping*. New York: springer 1984.
34. Leiter M. P., Maslach C. Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well-being*. Bingley. P. 91–134.
35. Malakh-Pines A. *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Pr, 1989. 257 p.
36. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2, no. 2. P. 99–113.
37. 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.
38. Smith T. R. Trauma-Informed Volunteer Support. *Journal of Community Psychology*. 2023. Vol. 51(4). P. 456-469.

39. Vinod Nair A., McGregor A., Caputi P. The Impact of Challenge and Hindrance Demands on Burnout, Work Engagement and Presenteeism. A Cross-Sectional Study Using the Job Demands - Resources Model. *Journal of Occupational Environmental Medicine*. 2020. Publish Ahead of Print. URL: <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001908> (date of access: 25.02.2025).
40. Wood K., Rougeaux-Burnes A. Burnout. Making Waves Toward A Sustainable and Equitable Future. 2025.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторська анкета

№	Питання	Відповідь
1	Скільки Вам років?	
2	Яка Ваша стать?	
3	Скільки часу Ви займаєтесь волонтерською діяльністю?	
4	У якій сфері Ви працюєте як волонтер?	
5	Якими є умови Вашої волонтерської діяльності?	
6	Що Вас мотивувало стати волонтером?	
7	З якими труднощами Ви стикалися під час волонтерства?	
8	Чи плануєте Ви продовжувати волонтерську діяльність у майбутньому?	

Шкала емоційного вигорання Маслач (MBI)

Шкала емоційного вигорання Маслач (MBI), розроблена Крістіною Маслач і Сьюзан Джексон у 1981 році, оцінює рівень професійного вигорання через три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Методика широко застосовується для дослідження вигорання серед фахівців соціальних професій, допомагаючи виявити ризики та розробити заходи профілактики.

Інструкція: Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашим відчуттям і досвіду. Використовуйте шкалу від «ніколи» до «щодня», обираючи варіант, який найкраще описує Ваші типові переживання у професійній діяльності. Намагайтеся відповідати чесно та спонтанно, без довгих роздумів. Ваші відповіді допоможуть оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зміну особистих досягнень, що є ключовими показниками професійного вигорання. (22 твердження)

Текст опитувальника:

1. Я відчуваю емоційне спустошення.
2. Після роботи я почуваюся як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому та небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, і намагаюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими та колегами як із предметами (без тепла і прихильності до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у спілкуванні з колегами.
8. Я відчуваю пригніченість та апатію.
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш «черствим» щодо тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота робить мене жорсткішим.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їхнє здійснення.
13. Моя робота дедалі більше мене розчаровує.
14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
15. Буває, що мені справді байдуже, що відбувається з деякими моїми підлеглими та колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато справді цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які раніше тішили мене в роботі.
21. На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом мені здається, що колеги та підлеглі дедалі частіше перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Бланк для відповідей:

№	Ніколи (0)	Дуже рідко (1)	Рідко (2)	Іноді (3)	Часто (4)	Дуже часто (5)	Щодня (6)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							

Обробка та інтерпретація результатів:

Опитувальник містить три окремі шкали, а оцінювання відповідей здійснюється наступним чином:

0 балів – «Ніколи»

1 бал – «Дуже рідко»

2 бали – «Рідко»

3 бали – «Іноді»

4 бали – «Часто»

5 балів – «Дуже часто»

6 балів – «Щодня»

Субшкала	Пункти в прямих значеннях	Пункти у зворотних значеннях	Максимальна сума балів
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20	6	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	-	30
Редукція професійних досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	-	48

Високі бали за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації свідчать про виражені ознаки професійного вигорання, а нижчий результат за шкалою редукції особистих досягнень вказує на менш виражений рівень цього феномену.

Оцінка результатів проводиться шляхом зіставлення показників за кожною підшкалою з демографічними характеристиками, представленими в таблиці нижче.

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-15	16-24	25 та більше
Деперсоналізація	0-5	6-10	11 та більше
Редукція професійних досягнень	37 та більше	31-36	30 та менше

Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна (STAI)

Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) була розроблена Чарльзом Спілбергером та його колегами для оцінки рівня тривожності. Це стандартизований психодіагностичний інструмент, який вимірює два аспекти тривожності: ситуативну (state anxiety), що відображає поточний емоційний стан, та особистісну (trait anxiety), яка характеризує стійку схильність до тривожності. STAI широко використовується у психологічних дослідженнях та клінічній практиці для диференціації тривожних станів та діагностики емоційних розладів. Методика допомагає не лише визначити рівень тривожності, а й оцінити її вплив на загальний психологічний стан людини.

Інструкція: Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашим переживанням. Використовуйте шкалу від «майже ніколи» до «майже завжди», обираючи варіант, який найкраще описує Вашу типову реакцію. Намагайтеся відповідати чесно, без довгих роздумів, щоб отримати точну оцінку Вашої тривожності. Якщо якесь твердження здається Вам незрозумілим, оберіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашому досвіду. Ваші відповіді допоможуть визначити рівень ситуативної та особистісної тривожності та можливі напрямки її корекції.

Текст опитувальника:

Шкала ситуативної тривожності:

1. Я спокійний. Мені ніщо не загрожує.
2. Я перебуваю в напруженні.
3. Я внутрішньо скутий.
4. Я відчуваю себе вільно.
5. Я засмучений.
6. Мене хвилюють можливі невдачі.
7. Я відчуваю душевний спокій.
8. Я стривожений.
9. Я відчуваю внутрішнє задоволення.
10. Я впевнений в собі.
11. Я нервуюсь.
12. Я не знаходжу собі місця.
13. Я напружений.
14. Я не відчуваю скутості, напруження.
15. Я задоволений.
16. Я стурбований.
17. Я дуже збуджений і мені не по собі.
18. Мені радісно.
19. Мені приємно.

Шкала особистісної тривожності:

1. У мене буває піднесений настрій. Я буваю дратівливим.
2. Я легко впадаю в розпач.
3. Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші.
4. Я тяжко переживаю неприємності та довго не можу про них забути.
5. Я відчуваю приплив сил і бажання працювати.

6. Я спокійний, урівноважений та зібраний.
7. Мене турбують можливі труднощі.
8. Я дуже переживаю через дрібниці.
9. Я буваю цілком щасливий.
10. Я все приймаю близько до серця.
11. Мені не вистачає впевненості в собі.
12. Я відчуваю себе беззахисним.
13. Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів.
14. У мене буває хандра.
15. Я буваю задоволений.
16. Усілякі дрібниці відволікають і хвилюють мене.
17. Буває, що я відчуваю себе невдахою.
18. Я врівноважена людина.
19. Мене охоплює неспокій, коли я думаю про свої справи і турботи.

Бланк для відповідей:

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ніколи (1)										
Майже ніколи (2)										
Часто (3)										
Майже завжди(4)										
№	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ніколи (1)										
Майже ніколи (2)										
Часто (3)										
Майже завжди(4)										
№	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Ніколи (1)										
Майже ніколи (2)										
Часто (3)										
Майже завжди(4)										
№	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Ніколи (1)										
Майже ніколи (2)										
Часто (3)										
Майже завжди(4)										

Обробка та інтерпретація результатів:

Опитувальник містить дві окремі шкали, а оцінювання відповідей здійснюється наступним чином:

1 бал – «Ніколи»

2 бали – «Майже ніколи»

3 бали – «Часто»

4 бали – «Майже завжди»

Субшкала	Пункти в прямих значеннях	Пункти у зворотних значеннях
Ситуативна тривожність	3, 4, 6, 7, 9, 12, 14, 15, 17, 18	1, 2, 5, 8, 10, 11, 13, 16, 19, 20
Особистісна тривожність	22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40	21, 26, 27, 30, 33, 36, 39

Спочатку окремо підраховуються бали за прямими та зворотними запитаннями, після чого від суми прямих відповідей віднімається сума зворотних. До отриманого результату додається фіксоване значення: 50 для шкали ситуативної тривожності та 35 для шкали особистісної тривожності.

Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
0 - 30	31 - 45	46 +

Шкала труднощів у регуляції емоцій (DERS)

Шкала труднощів у регуляції емоцій (Difficulties in Emotion Regulation Scale, DERS) була розроблена Гратцом і Ремером у 2004 році. Це психодіагностичний інструмент, який оцінює складнощі емоційної регуляції через шість ключових аспектів, включаючи імпульсивність, недостатню усвідомленість емоцій та обмежений доступ до стратегій регуляції. Методика широко застосовується в клінічних і неклінічних дослідженнях, допомагаючи виявити проблеми з регуляцією емоцій та розробити ефективні корекційні стратегії.

Інструкція: Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашим переживанням. Використовуйте шкалу від «майже ніколи» до «майже завжди», обираючи варіант, який найкраще описує Вашу типову реакцію. Намагайтеся відповідати чесно, без довгих роздумів, щоб отримати точну оцінку Вашої здатності регулювати емоції. Якщо якесь твердження здається Вам незрозумілим, оберіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашому досвіду. Ваші відповіді допоможуть визначити рівень труднощів у регуляції емоцій та можливі напрямки їх корекції. (36 тверджень)

Текст опитувальника:

1. Я чітко розумію свої почуття.
2. Я звертаю увагу на те, що я відчуваю.
3. Я переживаю свої емоції як неконтрольовані.
4. Я поняття не маю, як я почуваюся.
5. Мені важко зрозуміти свої почуття.
6. Я уважний до своїх почуттів.
7. Я точно знаю, як я почуваюся.
8. Мені все одно, що я відчуваю.
9. Мене бентежить те, що я відчуваю.
10. Коли я засмучений, я визнаю свої емоції.
11. Коли я засмучений, я злось на себе за те, що так почуваюся.
12. Коли я засмучений, мені стає соромно за те, що я так почуваюся.
13. Коли я засмучений, мені важко виконувати роботу.
14. Коли я засмучений, я виходжу з-під контролю.
15. Коли я засмучений, я вважаю що так буду почуватися протягом тривалого часу.
16. Коли я засмучений, я вважаю себе дуже пригніченим.
17. Коли я засмучений, я вважаю, що мої почуття є справжніми та важливими.
18. Коли я засмучений, мені важко зосередитись на інших речах.
19. Коли я засмучений, я відчуваю себе неконтрольованим.
20. Коли я засмучений, я все ще можу щось зробити.
21. Коли я засмучений, мені стає соромно за те, що я так почуваюся.
22. Коли я засмучений, я знаю, що можу знайти спосіб врешті почуватись краще.
23. Коли я засмучений, я відчуваю, що я слабкий.
24. Коли я засмучений, я відчуваю, що можу зберігати контроль над своєю поведінкою.
25. Коли я засмучений, я відчуваю провину за те, що так почуваюся.
26. Коли я засмучений, мені важко зосередитися.
27. Коли я засмучений, мені важко контролювати свою поведінку.

28. Коли я засмучений, я вважаю, що я нічого не можу зробити, щоб почуватися краще.
29. Коли я засмучений, я злюся на себе, що так почуваюся.
30. Коли я засмучений, я починаю дуже погано почувати себе.
31. Коли я засмучений, я вважаю що занурюватися в смуток - це все, що я можу зробити.
32. Коли я засмучений, я втрачаю контроль над своєю поведінкою.
33. Коли я засмучений, мені важко думати про щось інше.
34. Коли я засмучений, я витрачаю час, щоб зрозуміти, що я насправді відчуваю.
35. Коли я засмучений, мені потрібно багато часу, щоб почувати себе краще.
36. Коли я засмучений, мої емоції здаються надзвичайними.

Бланк для відповідей:

[illegible]

№	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Майже ніколи (1)												
Іноді (2)												
Близько половини часу (3)												
Більшу частину часу (4)												
Майже ніколи (5)												

Обробка та інтерпретація результатів:

Опитувальник містить шість окремих підшкал, а оцінювання відповідей здійснюється наступним чином: 1 балів – «Майже ніколи», 2 бал – «Іноді», 3 бали – «Близько половини часу», 4 бали – «Більшу частину часу», 5 бали – «Майже завжди»

Субшкала	Пункти в прямих значеннях	Пункти у зворотних значеннях
Неприйняття емоційних реакцій	11, 12, 21, 23, 25, 29	
Труднощі із цілеспрямованої поведінкою	13, 18, 26, 33	20
Труднощі з контролем імпульсів	3, 14, 19, 27, 32	24
Відсутність емоційної усвідомленості	-	2, 6, 8, 10, 17, 34
Обмежений доступ до стратегій регуляції емоцій	15, 16, 28, 30, 31, 35, 36	22
Відсутність емоційної чіткості	4, 5, 9	1, 7

Обробка результатів DERS передбачає підрахунок загального балу та окремих субшкал, які оцінюють різні аспекти емоційної регуляції. Відповіді респондента переводяться у числові значення, а деякі твердження мають зворотне кодування.

Вищі показники свідчать про значні труднощі у регуляції емоцій, зокрема імпульсивність, низьку усвідомленість емоцій та обмежений доступ до стратегій їх контролю. Аналіз окремих субшкал дозволяє визначити конкретні аспекти емоційної дисрегуляції, що може бути корисним для психологічної діагностики та розробки корекційних заходів. Методика широко використовується у дослідженнях та клінічній практиці для оцінки емоційної стійкості та розробки індивідуальних стратегій регуляції.



Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти і науки
Миколаївської військової адміністрації
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут

СЕРТИФІКАТ

засвідчує, що

Сінченко Вікторія

взяв(ла) участь

у VIII Всеукраїнській студентській науково-
практичній конференції
«Актуальні проблеми соціально-гуманітарних
наук: перспективи та виклики»

Ректор
Національного університету
кораблебудування імені адмірала
Макарова



Євген ТРУШЛЯКОВ

м. Миколаїв
4 квітня 2025 р.

№ 25/174