

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

Факультет психології та соціальної роботи

кафедра диференціальної і спеціальної психології

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

«Феномен психологічного вигорання особистості у волонтерській діяльності»

«The phenomenon of psychological burnout of the individual in volunteer activities»

Виконала: здобувач денної форми навчання
спеціальність 053 Психологія

Шафір Софія Юхимівна

Керівник: к.е.н., ст. викладач Семенцова М. М.

_____ підпис

Рецензент: к. психол. наук, завідувачка кафедри
сімейної та спеціальної педагогіки і психології
ДЗ «ПНПУ імені К.Д. Ушинського» Бабчук О. Г.

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри
№ _____ від _____ 20__ р.

Захищено на засіданні ЕК
протокол № _ від _____ 20__ р.
Оцінка _____ / _____ / _____

Завідувач кафедри

(підпис) Родіна Н. В.
(ПП)

—
(за національною шкалою, шкалою ECTS,
бали)
Голова ДЕК

(підпис) Родіна Н. В.
(ПП)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФЕНОМЕНУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	
1.1. Поняття та сутність психологічного вигорання.....	6
1.2. Вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток.....	14
1.3. Причини, фактори та симптоми психологічного вигорання у волонтерів.....	22
Висновки до 1 розділу.....	28
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОСНОВНІ ЕТАПИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРІВ	
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	30
2.2. Методи та методики емпіричного дослідження.....	36
Висновки до 2 розділу.....	44
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	
3.1. Результати діагностики показників емоційного вигорання волонтерів....	46
3.2. Результати діагностики показників копінг-стратегій	54
3.3. Порівняння психологічних особливостей волонтерської діяльності за окремими показниками.....	55
3.4. Кореляційний та факторний аналіз показників психологічного вигорання	63
Висновки до 3 розділу	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ	
ЛІТЕРАТУРИ	80
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність: Волонтерська діяльність займає важливе місце у сучасному суспільстві, адже вона не лише сприяє розвитку соціальної солідарності та підтримує суспільство у кризових ситуаціях, але й стає основою для позитивних змін у громадах. Сьогодні, під час війни в Україні, волонтерство стало критично важливим елементом підтримки населення, яке страждає від наслідків бойових дій. У цій ситуації роль волонтерів значно зросла, адже вони стають мостом між нужденними та ресурсами, що їх підтримують.

Проте, у процесі безперервної допомоги іншим, волонтери часто стикаються з інтенсивним емоційним навантаженням. Це навантаження може бути спричинене постійним контактом з людьми, які пережили травми або втрати, а також відчуттям безпорадності в ситуаціях, де їх зусилля здаються недостатніми. В результаті, багато волонтерів піддаються ризику психологічного вигорання. Це явище негативно впливає на їх мотивацію, продуктивність, а також емоційну стабільність.

Вигорання, яке може проявлятися у вигляді виснаження, цинізму і зниження професійних здібностей, суттєво впливає на особистісний розвиток волонтерів і результати їхньої діяльності. Важливо усвідомлювати, що психічне здоров'я волонтерів є критично важливим не лише для них самих, а й для тих, кому вони допомагають.

Вивчення феномену психологічного вигорання серед волонтерів є важливим кроком до розробки ефективних стратегій профілактики та підтримки психічного здоров'я. Тому актуальність цієї теми виходить за межі індивідуального благополуччя волонтерів і охоплює загальне благополуччя суспільства, яке потребує їхньої підтримки та допомоги. У часи війни, коли кожен день приносить нові виклики, особливо важливо визнати цінність волонтерів і забезпечити їм необхідну підтримку для подолання емоційних труднощів.

Автори, які займались темами причетними до психологічного вигорання особистості у волонтерській діяльності: М. Піерс, Дж. Моллоу, Герберт Фрейденбергер, Г. Сельє, Христина Маслач, Сьюзан Джексон, Е. Морро, К. Шрайнер, Р. Лазарус, В.В. Бойко та інші.

Метою дослідження: є вивчення особливостей прояву психологічного вигорання серед волонтерів та визначення факторів, що впливають на його розвиток, з метою розробки рекомендацій для зниження ризиків вигорання та підтримки психічного здоров'я волонтерів.

Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні **завдання:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння феномену психологічного вигорання та його симптомів.
2. Визначити методи та відповідні методики по дослідженню проявів психологічного вигорання серед волонтерів
3. Емпірично дослідити особливості психологічного вигорання у волонтерській діяльності, зокрема соціальні, професійні та індивідуальні чинники.
4. Дослідити копінг-стратегії волонтерів та рівень ризику до вигорання.

Об'єкт дослідження: психологічне вигорання особистості у волонтерській діяльності.

Предмет дослідження: прояви психологічного вигорання серед волонтерів та чинники, що впливають на його розвиток.

Методи дослідження: Теоретичні: методи аналізу, синтезу та порівняння наукових джерел, а також метод структурно-логічного аналізу інформації, використані для визначення інтенсивності впливу волонтерської діяльності на розвиток феномену психологічного вигорання особистості.

Емпіричні: Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко; Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон; Діагностика стану стресу К. Шрайнер; Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазарус.

Математичної статистики: описова статистика, частотний аналіз,

дисперсійний аналіз із застосуванням критерію Стьюдента, кореляційний аналіз, факторний аналіз.

Опис вибірки: 50 осіб, які займаються волонтерською діяльністю, віком від 16 до 53 років.

База проведення емпіричного дослідження: дослідження проводилося на базі волонтерів з різних організацій, що займаються наданням допомоги під час війни.

Апробації та публікації. Результати дослідження перевірялися, коректувалися й уточнювалися в процесі експериментальної роботи та доповідалися на науково-практичній конференції (Шафір С. Ю., Кременчуцька М. К. Волонтерська сфера та феномен психологічного вигорання волонтерів. Матеріали до 80-ї звітної студентської наукової конференції. Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекція «Психологія», Підсекція «Соціальна робота», Під-секція «Освітні, педагогічні науки» 23–25 квітня 2024 р. – Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І . І. Мечникова, 2024. – 331-336).

Практична значущість дослідження: полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки рекомендацій щодо профілактики психологічного вигорання у волонтерській діяльності та впровадження програм підтримки, які сприятимуть збереженню мотивації, психічного здоров'я та ефективності волонтерів.

Структура роботи: Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на 77 сторінках. Робота містить 12 рисунків, 22 таблиці та список на 74 джерела. Загальний обсяг магістерської роботи складає 88 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФЕНОМЕНУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття та сутність психологічного вигорання

Емоційне вигорання, як стверджували австралійські вчені М. Піерс і Дж. Моллоу, є станом, до якого схильний кожен. Вони зазначали, що швидкість вигорання не залежала ані від освіти, ані від інтелекту, ані від оплати праці. Чутливі люди помічають симптоми вигорання раніше, але його інтенсивність не залежить від особистої історії. Важливими є лише умови на роботі та ставлення до них.

Термін «синдром вигорання» походить від грецького слова *syndrome*, що означає «поєднання», та англійського *burn-out*, що перекладається як «припинення горіння». Його впровадив американський психіатр Г. Фрейденбергер, який описав вигорання як поступове емоційне виснаження, втрату мотивації та зниження прихильності серед волонтерів громадської клініки Святого Марка в Іст-Віллідж, Нью-Йорк. Він відзначав, що цей процес тривав близько року і супроводжувався різноманітними фізичними й психічними симптомами, такими як головний біль, безсоння, дратівливість тощо. Г. Фрейденбергер порівнював людей із будівлями, які іноді «вигорають» під тиском складних ситуацій, виснажуючи свої внутрішні ресурси.

Вагомий внесок у дослідження проблеми вигорання зробив Г. Сельє, який розглядав стрес як фізіологічну реакцію організму на вплив різних чинників. Він виділяв три стадії стресу: тривоги, резистентності та виснаження. Вигорання, на думку Сельє, відповідало третій стадії, яка характеризувалася спустошеністю та вразливістю до втоми [56].

Емоційне вигорання - це стан, що негативно впливає на всі аспекти життя людини, включаючи здоров'я, роботу, особисті стосунки та вільний час. Зазвичай вигорання проявляється через складні почуття незадоволеності

життям і брак натхнення. Ці емоції часто виникають через дисбаланс між роботою та особистим життям, що може заважати усвідомленню власних бажань і цілей. Внаслідок цього безвихідь може призвести до розвитку тривожності та депресії.

Ігнорування потреби в відпочинку, на жаль, також шкодить фізичному здоров'ю. Серед найбільш поширених проявів проблем зі здоров'ям, викликаних вигоранням, можна назвати хронічну втому, безсоння, головні болі, знижений імунітет та проблеми з травленням. Дослідження також показують зв'язок між хронічним емоційним вигоранням і розвитком серйозних захворювань, включаючи підвищений ризик онкології.

Депресивні епізоди, спричинені вигоранням, можуть викликати суїцидальні думки та погіршення стосунків з близькими. Бажання усамітнитися, щоб уникнути втоми та пов'язаних із нею проблем, може стати небезпечним [6].

Емоційне вигорання — це складне явище, яке може бути викликане різними факторами, зокрема тривалою роботою в напруженому темпі, коли постійний стрес і необхідність виконувати завдання в стислі терміни виснажують емоційні ресурси людини. До цього додаються високі навантаження, зокрема емоційні, які виникають унаслідок інтенсивних емоційних переживань при роботі з людьми і можуть викликати значний дискомфорт. Також важливим фактором є важкий колектив і контингент людей: неприємні стосунки з колегами або підлеглими здатні додатково посилювати відчуття вигорання. Відсутність належної винагороди за роботу призводить до почуття незадоволеності та виснаження, оскільки зусилля не отримують належної оцінки. Крім того, криза цінностей, що може виникнути внаслідок змін особистих або професійних цінностей, викликає внутрішній конфлікт, який додатково ускладнює емоційний стан.

Всесвітня організація охорони здоров'я підкреслює, що робота може бути корисною для психічного здоров'я, однак негативні умови праці можуть призвести до серйозних проблем як із фізичним, так і з емоційним здоров'ям.

Важливо уважно стежити за своїм психічним станом, адже це не лише питання особистого благополуччя. З економічної точки зору проблема є ще більш значущою: щорічно світова економіка втрачає приблизно 1 трильйон доларів через зниження продуктивності, яке викликане депресією або емоційним вигоранням. Це свідчить про те, що профілактика та підтримка психічного здоров'я на робочому місці є не лише особистісною, а й суспільною необхідністю [39].

Психологічне вигорання – це комплексний стан, який характеризується поступовим зниженням фізичних, емоційних та інтелектуальних ресурсів людини, що призводить до втрати продуктивності, мотивації і загального життєвого тону. Цей стан зазвичай виникає внаслідок тривалого перебування в стресових умовах або ситуаціях, коли людина не відчуває сенсу в своїй діяльності, а також стикається з накопиченням негативних емоцій. Вигорання охоплює кілька сфер життя, і кожна з них має свої характерні ознаки. Всього виокремлюють понад 130 ознак стану емоційного вигорання, які можна розподілити на п'ять основних категорій.

Інтелектуальна сфера включає зниження інтересу до нових ідей, креативних завдань та професійного розвитку. Людина, яка страждає від вигорання, виконує лише необхідну роботу, не вкладаючи додаткових зусиль і не намагаючись проявляти ініціативу. Нові ідеї або зміни в роботі сприймаються негативно, втрачається бажання досягати високих результатів або брати на себе відповідальність за результат. Байдужість і апатія стають типовими ознаками інтелектуальної сфери.

Фізична сфера вигорання проявляється в постійному відчутті втоми навіть зранку, появі м'язових спазмів, болю в спині, шиї або ногах, головних болів, а також підвищеній схильності до захворювань. Імунна система може працювати з перебоями, що веде до частих інфекцій і тривалого одужання.

Емоційна сфера вигорання включає дратівливість, раптові зміни настрою, байдужість до колишніх захоплень і справ, що раніше приносили задоволення, а також зниження інтересу до життя загалом. Ці емоційні

коливання сильно впливають на стосунки з близькими людьми та колегами.

Поведінкова сфера проявляється або у трудоголізмі, коли людина намагається працювати без зупинки, що тільки погіршує її стан, або в пасивності, зниженні мотивації та ініціативності, що негативно позначається на професійній діяльності та повсякденному житті.

Соціальна сфера вигорання включає уникання спілкування, скасування зустрічей і бажання побути на самоті. Втома від соціальних взаємодій і бажання ізоляції стають типовими рисами поведінки, що погіршує відносини з колегами, друзями та родиною через емоційне виснаження та відсутність інтересу до підтримки контактів [51].

Згідно з даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), емоційне вигорання виявляється через три основні симптоми, які мають серйозні наслідки для особистого життя та здоров'я.

Перший симптом — це почуття виснаження або втоми. Постійне відчуття втоми може призвести до порушення сну, зниження імунітету та труднощів із концентрацією уваги. Людина, що переживає вигорання, часто відчуває фізичну та емоційну виснаженість, що ускладнює виконання повсякденних завдань. Це не лише впливає на продуктивність на роботі, а й заважає насолоджуватися особистими моментами, що може посилити відчуття безвиході.

Другий симптом — інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою. На цій стадії людина може відчувати негативізм і цинізм стосовно ситуацій, пов'язаних із роботою. З'являється відчуття відірваності від колективу, зникає мотивація, а внаслідок цього формується негативне сприйняття реальності. Така дистанція може проявлятися у вигляді ігнорування колективних завдань або недостатньої участі в командній роботі, що призводить до ще більшої ізоляції.

Третій симптом — зниження професійної ефективності. Відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов'язками стає настільки сильним, що людина починає сумніватися у власних здібностях і

компетентності. Це призводить до страху перед виконанням завдань і може викликати дії, які тільки погіршують ситуацію, такі як уникнення роботи або відкладання завдань на потім.

Термін “вигорання” зафіксований у Міжнародному класифікаторі хвороб (МКХ) як наслідок тривалого невирішеного стресу на робочому місці. Хоча багато вчених розглядають це явище як хворобу, починаючи з травня 2019 року ВООЗ визначила вигорання лише в контексті професійної діяльності, класифікуючи його як синдром.

Супутні симптоми цього синдрому можуть негативно впливати на загальний стан здоров'я. Людина, яка переживає вигорання, часто відчуває хворобливі стани, її увага послаблюється, що може призвести до погіршення стосунків із близькими та колегами, появи конфліктів і зниження задоволення від життя в цілому. Цей комплекс проблем може створити порочне коло, де емоційне вигорання веде до фізичного нездужання, що, в свою чергу, посилює відчуття вигорання, утворюючи постійний стан стресу й невпевненості [17].

Герберт Фройденбергер визначив основні стадії емоційного вигорання, які проходить більшість людей, що стикаються з цією проблемою.

Першою стадією є фаза медового місяця, де ознаки виснаження відсутні: людина, починаючи нову роботу або входячи в новий колектив, відчуває ентузіазм і прагне проявити свою компетентність. Хоча на цьому етапі може виникати певний стрес, його зазвичай легко подолати.

На другій стадії, відомій як фаза початку формування стресу, з'являється відчуття, що окремі робочі дні надто напружені, і це потребує додаткового відпочинку. Людина відчуває нестачу часу для особистих справ та спілкування з близькими, а робота стає центральною частиною її життя. Накопичується втома, з'являються тривога, коливання апетиту і проблеми з концентрацією.

Третя фаза — хронічний стрес, що логічно впливає з попередньої. Тривале навантаження призводить до зниження продуктивності, і людина

почувається непродуктивною, бо не має достатньо енергії для виконання щоденних завдань. Хронічний стрес негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я, спричиняючи часті захворювання та емоційні розлади. На цьому етапі люди можуть заперечувати проблему, віддалятися від соціальних контактів або зловживати алкоголем як формою самолікування.

Четверта стадія є власне вигоранням: якщо не звернути уваги на симптоми попередніх етапів, виснаження досягає критичного рівня, а почуття безсилля і роздратованості перетворюються на відчай і байдужість. Ця стадія характеризується посиленням головного болю, втоми, проблемами зі сном та невпевненістю в собі.

Остання стадія — хронічне емоційне вигорання. Якщо проблему не вирішити на попередньому етапі, симптоми стають частиною повсякденного життя. Відновлення виявляється складним, адже емоційне вигорання впливає на всі сфери життя, а не лише на роботу. Людина відчуває постійний сум і втрату інтересу до улюблених справ, що може призвести до депресії. Відсутність ресурсів для продовження професійної діяльності та відчуття безвиході вимагають звернення до фахівців для початку процесу відновлення [18].

У 1976-1981 роках Христина Маслач і Сьюзан Джексон впровадили термін «синдром вигорання», заснований на трикомпонентній моделі вигорання. Цей термін описує стан, який впливає на емоційне, фізичне та психологічне благополуччя людини внаслідок тривалого стресу та перенапруження. Вони визначили «вигорання» як синдром, що включає три ключові компоненти:

1. Емоційне виснаження — відчуття фізичної та емоційної втоми, яке виникає внаслідок постійного стресу та емоційних навантажень.
2. Деперсоналізація — знеособлення людини, яке проявляється в цинічному та негативному ставленні до інших, включаючи колег і клієнтів. Це часто є механізмом захисту, що допомагає уникнути емоційного болю.
3. Редукція — спрощення особистих досягнень, яке

характеризується відчуттям зниження власної ефективності та продуктивності на роботі.

У 1981 році Е. Морро представив яскравий емоційний образ, що відображає внутрішній стан працівника, який пережив дистрес через професійне вигорання, — «запах палаючої психологічної проводки». Це метафора, яка ілюструє глибокі емоційні і психічні страждання, які можуть виникнути внаслідок перевантаження.

Того ж року Фірт і Мімс, а пізніше у 1985 році Іваничі і Шваб, представили чотирифакторну модель вигорання, яка враховує додаткові аспекти, що можуть впливати на вигорання. У 1988 році Алая Пайнс і Елліот Аронсон розробили однофакторну модель, а в 1994 році Дірендонк, Шауфелі та Сіксма запропонували двуфакторну модель.

Суть однофакторної моделі полягає в тому, що тривале перебування в емоційно перевантажених ситуаціях веде до фізичного, емоційного та когнітивного виснаження. Виснаження є головною причиною, тоді як інші прояви дисгармонії переживань і поведінки виступають як наслідки.

Модель з двох факторів базується на емоційному виснаженні та деперсоналізації. В її основі лежить афективний компонент — скарги на своє здоров'я, фізичне самопочуття та нервову напругу, а також інсталяційний компонент, де деперсоналізація проявляється у зміні відносин до колег або до себе. Ці два компоненти ведуть до вигорання, підкреслюючи, як емоційні та міжособистісні фактори взаємодіють у цій проблемі.

Трифакторна модель складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, які всі спричиняють синдром психічного вигорання. Емоційне виснаження проявляється у вигляді почуття збідненого емоційного реагування, зниження емоційного фону та байдужості до того, що раніше викликало радість і задоволення. Основними джерелами цього симптому автори вважають робочі перевантаження, конфлікти на роботі, а також недостатню підтримку з боку колег.

Деперсоналізація розуміється як негативна, цинічна, надмірно

відсторонена реакція на спілкування з іншими людьми. Вона виникає як відповідь на емоційне виснаження і, перш за все, є захисною реакцією організму, що намагається зменшити емоційне навантаження.

Редукція професійних досягнень характеризується зниженням почуття власної компетентності та продуктивності. Це відчуття виникає через неможливість впоратися з вимогами на роботі та може загострюватися відсутністю соціальної підтримки, відчуттям ізоляції та можливостей для професійного розвитку.

Модель з чотирьох факторів розглядає кожен елемент трифакторної моделі як складову конструкції, яка ділиться на два окремих фактори: роботу та реципієнтів. Це дозволяє краще зрозуміти, як різні аспекти роботи та взаємодії з іншими можуть впливати на розвиток вигорання і які стратегії можна застосувати для його запобігання та подолання [11].

На жаль, не існує єдиного і точного способу уникнути емоційного вигорання. Більшість людей хоча б раз у житті переживали це явище, але є чинники, які значно підвищують ризик вигорання, і робота з ними є найефективнішою допомогою для себе.

По-перше, інформаційне перенавантаження, яке виникає внаслідок постійної доступності («бути на зв'язку 24/7»), може негативно впливати на ваше самопочуття. Регулярно практикуйте так звані Disconnection Time — час, коли ви не на зв'язку. Для екстрених ситуацій корисно завести окремий телефон, доступний лише для обмеженого кола людей. Намагайтеся хоча б раз на тиждень влаштовувати digital шабат, а також дбайте про колег, надсилаючи повідомлення лише в робочий час.

По-друге, важливо усвідомлювати, що є ситуації, на які ми не можемо вплинути. Питання, які варто ставити собі: що важливо для вас зараз, але на що ви не маєте впливу, і на чому вам слід зосередитися натомість.

Третім важливим чинником є самотність і відсутність можливості поділитися переживаннями. Шукайте можливості для спілкування з людьми, які мають схожий досвід. Неформальні заходи, зустрічі і теплі комунікації

можуть бути корисними для роботи з хронічним стресом.

Четверте, якщо ви регулярно стикаєтеся зі стресом, але не знаєте, як із ним впоратися, запитуйте себе: «Яка буде моя усвідомлена відповідь на подію або думку, що викликає стрес?» і «Що я можу зробити для себе, щоб почуватися краще?». Також важливо давати собі час на відновлення, адже в умовах війни іноді потрібно більше часу для простих речей, і це нормально.

На завершення, відсутність особистих кордонів є ще одним фактором, який може призвести до вигорання. Необхідно усвідомлено підходити до власних меж у роботі, визначаючи, що для вас прийнятно, а що може призвести до постійного стресу. Говоріть відкрито про свої кордони та захищайте їх.

Для профілактики вигорання важливо зберігати баланс між роботою та особистим життям. Приділяйте достатньо часу іншим сферам життя, адже це позитивно вплине на вашу продуктивність у довгостроковій перспективі [2].

Отже, психологічне вигорання – це стан емоційного та фізичного виснаження, спричинений тривалим стресом і високими вимогами до людини, що знижує її продуктивність та мотивацію. Це явище вперше описав Герберт Фройденбергер, а Христина Маслач і Сьюзан Джексон виділили його основні симптоми: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття власних досягнень. Вигорання виникає через тривалий стрес на роботі, проблеми в колективі та недостатню винагороду за працю, а його наслідки мають серйозний вплив на здоров'я та ефективність, що підкреслює ВООЗ.

1.2. Вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток

Волонтерство, або добровільна безоплатна допомога, є однією з ключових складових громадянського суспільства. Це почесне заняття, яке цінувалося у всі часи та в різних суспільствах.

У 1990 році в Парижі була ухвалена Загальна декларація волонтерів,

що визначає волонтерство як добровільну, активну, індивідуальну чи спільну участь громадян у житті спільнот з метою підвищення якості життя та сприяння економічному й соціальному розвитку. Декларація визнає право на волонтерську діяльність для всіх, незалежно від статі, раси, віросповідання, фізичних можливостей, соціального та матеріального становища.

Волонтерська діяльність відображає найблагородніші прагнення людства: до миру, свободи, безпеки та справедливості для всіх. У час глобалізації та зростаючої взаємозалежності світ стає складнішим, тому волонтерство — індивідуальне або колективне — є способом підтримки та укріплення таких цінностей, як турбота і допомога членам громади.

Для українців традиції взаємодопомоги мають глибоке коріння. Спершу волонтерство носило переважно соціальний характер, проте з часом волонтерські ініціативи почали реагувати на гострі потреби суспільства.

Кульмінаційний момент розвитку волонтерського руху в Україні настав наприкінці 2013 — на початку 2014 року під час Революції Гідності та подальшого військового конфлікту на сході країни. У цей надзвичайно складний період волонтерство об'єднало суспільство, сформувало дієву мережу громадських організацій та ініціативних груп, готових вирішувати найактуальніші та болючі питання країни.

Відтак, волонтерський рух в Україні з неформальної допомоги та взаємопідтримки виріс у потужний громадянський рух, здатний мобілізувати ресурси та підтримати державу у кризові моменти [41].

Волонтерська діяльність є основою для формування та розвитку громадянського суспільства, відображаючи найвищі прагнення людства до миру, свободи, безпеки та справедливості для всіх. У сучасному світі, який постійно змінюється та стає все більш взаємозалежним і складним, міжнародне законодавство визнає волонтерство, як індивідуальну, так і колективну діяльність, способом досягнення таких цілей: підтримки та зміцнення людських цінностей, зокрема турботи й допомоги членам громади; реалізації прав і обов'язків кожної людини як члена суспільства, сприяючи

неперервному розвитку та навчанню, що розкриває весь потенціал особистості; а також взаємодії між людьми, незалежно від їхніх відмінностей, задля спільного життя у здоровому й стабільному суспільстві та пошуку нових шляхів вирішення спільних проблем [32].

Волонтерство може реалізуватися в найрізноманітніших напрямках, що особливо стало помітним в Україні протягом останнього року. Тисячі людей добровільно й безоплатно освоїли нові для себе функції, такі як приготування їжі для військових, організація евакуації та поселення цивільних, розбір завалів, матеріально-технічне забезпечення підрозділів та інші надзвичайно важливі дії для суспільства.

Основні напрями такої діяльності узагальнено в Законі про волонтерську діяльність, серед яких надання соціальних послуг громадянам, які опинилися у складних життєвих обставинах, благодійна діяльність, охорона навколишнього середовища, організація дозвілля для дітей та молоді, туристична діяльність, розвиток культури, мистецтва, охорона пам'яток історії та архітектури, зміцнення національних традицій, підтримка національних меншин, охорона здоров'я, материнства та дитинства, розвиток фізичної культури та спорту, забезпечення безпеки під час спортивних подій, участь у подоланні наслідків надзвичайних ситуацій, допомога жертвам катастроф і конфліктів як в Україні, так і за кордоном, надання безоплатної правової допомоги, а також розвиток і популяризація волонтерської діяльності. Цей перелік відображає широкий спектр напрямів, у яких волонтерська допомога приносить користь суспільству й сприяє його добробуту та підтримці в кризові періоди [38].

Існує два основні види волонтерської зайнятості: тимчасова та регулярна.

Тимчасове волонтерство охоплює участь у періодичних або сезонних заходах, таких як спортивні чемпіонати, Олімпійські ігри та інші подібні події. Це також може стосуватися екологічних проектів, зокрема прибирання парків і громадських місць, або освітніх заходів, які мають визначені часові

рамки. Окрім можливого матеріального стимулу та самореалізації, волонтерів приваблює можливість побачити "внутрішню кухню" проекту або події, у якій вони беруть участь. Наприклад, прихильник автоспорту, волонтеруючи на гонках "Формули-1," може спостерігати за закулісними процесами, що зазвичай залишаються непомітними для глядачів.

Регулярне волонтерство здебільшого пов'язане з роботою у лікарнях, проте необхідне також у багатьох інших закладах. У такому форматі волонтерство зазвичай потребує певної професійної підготовки та готовності до постійного навантаження. Часто волонтерів відбирають на конкурсній основі, а також проводять підготовку, яка може тривати від кількох тижнів до кількох місяців [9].

Особливістю волонтерської роботи є акцент не лише на самому факті надання допомоги, а й на врахуванні особистісних якостей та потреб тих, хто отримує підтримку. Це відрізняє волонтерську діяльність від роботи у комерційному секторі, де взаємодії зазвичай формальні, договірні та засновані на принципах взаємної вигоди. Волонтери ж керуються співчуттям, добротою та прагненням змінювати світ на краще.

Структурно-морфологічний підхід О. С. Азарової та М. С. Яницького розкриває психологічну сутність волонтерської діяльності, представляючи її як багатокомпонентний процес, що включає різні аспекти. Перший компонент — потреби: волонтерська діяльність задовольняє альтруїстичні та соціальні потреби особистості, яка прагне допомагати іншим. Наступний компонент — мотиви, які визначаються принципом безоплатності, де ключовим є бажання творити добро без очікування винагороди. Мета діяльності полягає у вирішенні соціальних проблем, покращенні життя людей та сприянні загальному добробуту. Особистісні смисли, пов'язані з волонтерством, відповідають потребі у самореалізації, адже волонтерський внесок у соціальне життя задовольняє потребу особистості в самовираженні. Задачі волонтерів охоплюють конкретні дії в різних соціальних ситуаціях, що мають на меті вирішення актуальних проблем суспільства. Дії можуть бути

технічно нескладними, проте вимагають творчого підходу й ініціативи. Продуктом цієї діяльності стають матеріальні результати у вигляді благ чи послуг, що виникають із волонтерських зусиль. Водночас результати для особистості включають самореалізацію та розвиток нових якостей і навичок, а для суспільства — створення соціальних благ, покращення суспільного добробуту та соціальної згуртованості [54].

Таким чином, структурно-морфологічний аналіз дозволяє всебічно розглянути волонтерство як багатогранний процес. Розуміння сутності й особливостей волонтерської діяльності вимагає аналізу основних мотивів участі людей, зокрема молоді. Провідними мотивами виступають реалізація особистісного потенціалу, розкриття здібностей і виконання людського призначення. Підтримка такої мотивації важлива для усвідомлення людиною свого внутрішнього потенціалу, вибору життєвого шляху та визначення особистої місії.

Також слід зазначити значення біхевіористичного підходу, адже позитивне підкріплення з боку значущих оточуючих сприяє закріпленню самооцінки та відчуттю причетності до суспільно важливих змін. Потреба в позитивній оцінці відіграє вирішальну роль у виборі особистих цілей, завдань і напрямків зростання.

Самовираження також є важливим мотивом: можливість показати свої переконання, знайти місце в суспільстві та усвідомити свою індивідуальність. Волонтерство сприяє також професійному орієнтуванню, дозволяючи молоді ознайомитися з різними видами діяльності та вибрати напрямок підготовки.

Добровольча діяльність сприяє розвитку соціальних і практичних навичок, таких як комунікація, відповідальне співробітництво, лідерство, виконавча дисципліна, захист прав і делегування. Волонтерство дозволяє здобути однодумців, залучитися до значущого спілкування і підтримки. Саме ця соціальна взаємодія є фундаментальною потребою – бути прийнятим і інтегрованим у значимі відносини.

Волонтерська діяльність відкриває молоді можливість розвитку різноманітних моделей взаємодії та набуття навичок, важливих для відповідального лідерства й організації вільного часу. Хоча останнє не є провідним мотивом, воно може підтримувати залученість у волонтерській діяльності.

Незважаючи на широкі дослідження, жоден із підходів не забезпечує повного розуміння мотивації волонтерів і організації волонтерської діяльності в молодіжному середовищі [20].

Психологічні наслідки волонтерства для особистості в основному є позитивними та сприяють її розвитку на різних рівнях. Волонтерська діяльність підвищує життєву задоволеність, психологічне благополуччя, самооцінку, сприяє самореалізації та соціальній інтеграції, водночас знижуючи рівень стресу, депресії, самотності та невпевненості. Крім того, волонтерство сприяє розвитку важливих психологічних якостей і навичок, таких як відповідальність, ініціативність, креативність, лідерство, комунікабельність, емпатія, відкритість, гнучкість, адаптивність, толерантність і здатність до співпраці. Волонтерська діяльність також формує ціннісно-сміслові характеристики, зокрема альтруїзм, милосердя, турботу, любов, чуйність, повагу, доброту, справедливість і вірність.

Волонтерство має велике значення для соціальної адаптації особистості, оскільки воно сприяє розвитку соціальних компетентностей, особистісному зростанню, формуванню ціннісно-емоційної спрямованості та громадянської активності [53].

Волонтерство може бути одночасно джерелом натхнення та виснаження. З одного боку, воно відкриває для нас нові можливості: знайомства з цікавими людьми, корисні контакти, нову діяльність і можливість розвитку. Однак, з іншого боку, волонтерство може стати причиною значної втоми і перевтоми.

Причини виснаження можуть бути різними. Наприклад, стереотипи щодо волонтерів, які часто доводиться чути. Один з таких – це думка, що всі

волонтери крадуть або що волонтерство підходить тільки для школярів, а не дорослих. Навіть під час війни такі упередження все ще залишаються і можуть демотивувати тих, хто працює віддано й чесно.

Існує також упереджене сприйняття волонтерів як своєрідних "чарівних ельфів," які нібито здатні вирішити будь-яку проблему і мають все, що потрібно. Коли волонтери не відповідають цим очікуванням, інші починають сумніватися у їхніх можливостях, що викликає додатковий тиск. Безумовно, волонтери демонструють чудеса працездатності й винахідливості, але це результат спільної роботи, а не магії.

Ще одна проблема — нескінченний потік завдань і багатозадачність, коли одні й ті самі люди виконують багато різних ролей, що може призвести до фізичного й емоційного виснаження.

Також у медіапросторі часто з'являються пости про великий успіх у зборі коштів за короткий час або про інші вражаючі досягнення. На тлі цих "успішних успіхів" власні досягнення можуть здаватися незначними, і це може демотивувати, особливо коли щоденні зусилля не мають миттєвого ефекту.

Фізична втома теж дається взнаки: у вирі завдань часто не вистачає часу на базовий догляд за собою — поїсти, відпочити або навіть випити води. Деякі волонтери настільки зосереджені на роботі, що жертвують повноцінним сном, що ще більше підсилює втому.

Виснаження від волонтерства проявляється на фізичному, психологічному та соціальному рівнях, і ці ознаки варто розпізнавати, щоб вчасно запобігти вигорянню та підтримати себе й інших у волонтерській діяльності. Фізичні прояви виснаження включають нудоту, головний біль, фізичну втому та підвищення температури. Психологічно це виражається в дратівливості, схильності до конфліктів, злості через незначні причини та втраті бажання допомагати іншим. Соціальні прояви виснаження включають уникання спільноти, неформальних зустрічей, чатів з волонтерами та небажання спілкуватися з іншими. Ці фактори виснаження є нормальними, і

важливо їх визнавати, щоб своєчасно запобігти вигоранню та підтримати свою активність у волонтерській сфері. [25].

Клінічний психолог К. Ткачишин наголошує на важливості пауз для відновлення, зазначаючи, що лише ті, хто має внутрішні ресурси, можуть дійсно допомагати іншим. Вона підкреслює, що в умовах війни особливо важливо підтримувати свої внутрішні сили, оскільки саме це дозволяє зберігати емоційну стабільність і ефективність у допомозі. Спілкування з іншими людьми може стати важливим джерелом підтримки, а роздуми, зустрічі з командою та психологічні консультації не лише підвищують наше розуміння ситуації, а й надають сили для боротьби з виснаженням. Волонтери, хоч і є супергероями, повинні пам'ятати, що їхня допомога має обмеження, тому дуже важливо цінувати навіть найменші вчинки, які можуть мати великий вплив.

Опитування U-Report показує, що більшість волонтерів вважає своєю мотивацією бажання допомогти країні, проте важливо постійно переосмислювати свої цілі та нагадувати собі про значення своєї праці. Анна Бондаренко та волонтерка Діана Литвинова підкреслюють, що важливо звертати увагу на свої емоції та використовувати позитивну мотивацію для підтримки енергії в волонтерстві [64].

Отже, волонтерська діяльність є важливим елементом розвитку громадянського суспільства, сприяючи соціальному прогресу через різні напрями, такі як надання соціальних послуг і допомога жертвам катастроф. В Україні волонтерство активізувалося під час Революції Гідності та військового конфлікту, об'єднуючи суспільство та створюючи потужні ініціативи. Використовуючи структурно-морфологічний підхід, можна зрозуміти волонтерство як багатокомпонентний процес з мотивами самореалізації та розвитку навичок. Загалом, волонтерська діяльність задовольняє потреби громади й сприяє особистісному розвитку, зміцнюючи соціальну згуртованість, але в той самий час має компоненти виснаження.

1.3. Причини, фактори та симптоми психологічного вигорання у волонтерів

Хронічний стрес, пов'язаний з роботою, який виникає через ці фактори, ставить волонтерів під загрозу вигорання. Вигорання — це емоційний стан, спричинений тривалим стресом, і характеризується хронічним емоційним виснаженням, втратою енергії, зниженням ентузіазму та мотивації до виконання завдань, а також погіршенням ефективності роботи і зменшенням задоволення від особистих досягнень. У цьому стані можуть також проявлятися песимізм і цинізм.

Вигорання свідчить про те, що стресові фактори настільки виснажили людину, що вона більше не може дистанціюватися від ситуації. Волонтери часто забувають про свої потреби в відпочинку та відновленні, в результаті чого опиняються без енергії для надання підтримки іншим. Часто людина, яка переживає вигорання, не усвідомлює цієї проблеми. Тому важливо, щоб усі члени команди розуміли причини стресу та вигорання і вміли розпізнавати їх ранні ознаки [55].

Відносно причин виникнення і симптомів емоційного вигорання існує багато різних думок і теорій, які підкреслюють різноманітність факторів, що можуть сприяти цьому стану. Проте основним джерелом вигорання залишається взаємодія з людьми, зокрема, напружені відносини в системі «Людина-людина».

Ця система взаємодії охоплює не лише особисті стосунки, але й професійні, соціальні та навіть сімейні зв'язки. Конфлікти, незрозуміння, емоційні перевантаження та відсутність підтримки з боку оточуючих можуть значно посилювати відчуття стресу і виснаження. Тому важливо усвідомлювати, що емоційне вигорання не є лише індивідуальною проблемою, а є результатом складних взаємодій між людьми, які можуть впливати на психоемоційний стан кожної особи [36].

У волонтерів є ціла низка чинників, які сприяють вигоранню:

1. Комунікація з великою кількістю людей: Волонтери часто працюють у сфері “людина — людина”, що вимагає постійної взаємодії з різними людьми — від колег до тих, кому вони надають допомогу. Ця взаємодія може бути емоційно виснажливою, оскільки волонтерам доводиться слухати і переживати чужі проблеми, а також намагатися підтримати їх. Постійний емоційний контакт може призводити до емоційного виснаження, коли волонтери втрачають здатність ефективно реагувати на потреби оточуючих.
2. Високий рівень відповідальності: Волонтери часто відчувають значний тягар відповідальності за життя і добробут інших людей. Це може призводити до постійної тривоги, оскільки вони переживають за результати своєї роботи і за можливі наслідки своїх дій. Відчуття, що від них залежить багато, може стати джерелом стресу і, зрештою, призвести до вигорання.
3. Багатозадачність: Багато волонтерів відчувають потребу виконувати кілька завдань одночасно, що може бути надзвичайно виснажливим. На самому початку війни багато людей почали активно займатися волонтерством, повністю віддаючись справі. Це давало відчуття важливості і знижувало рівень тривоги в умовах невизначеності. Однак, з часом, продуктивність волонтерів почала знижуватися через емоційне та фізичне виснаження.
4. Невизначеність і тривожні новини: Постійний потік тривожних новин і невизначеність щодо майбутнього може підвищувати рівень стресу і сприяти вигоранню. Волонтери можуть відчувати безсилля та розгубленість, особливо якщо їх зусилля не приносять очікуваних результатів.
5. Відсутність особистого часу: Через величезний обсяг роботи та необхідність постійно допомагати іншим, волонтери часто забувають про власні потреби і відпочинок. Це призводить до виснаження, оскільки без належного відновлення їх здатність ефективно працювати

зменшується.

Важливо пам'ятати, що зниження продуктивності є чітким сигналом до дій. Своєчасне виявлення цих ознак може допомогти запобігти можливому вигоранню. Рекомендується регулярно оцінювати власний стан, робити перерви, шукати підтримку у колег та друзів і навчатися управлінню стресом, щоб підтримувати баланс між волонтерською діяльністю та особистим добробутом [3].

Якщо ви є волонтером або волонтеркою і останнім часом відчуваєте, що ваш настрій і мотивація до волонтерської діяльності змінились, це може бути ознакою емоційного вигорання. Ось кілька симптомів, на які варто звернути увагу:

1. «Мені нецікаво». Якщо раптом те, що колись приносило вам задоволення, більше не викликає інтересу, це може бути тривожним знаком. Наприклад, якщо вам подобалось брати участь у заходах вашої організації та спілкуватись з новими людьми, але ви раптом відчули, що втратили почуття залученості — це може свідчити про вигорання.
2. «Мені байдуже». Якщо ви перестали відчувати цінність своєї роботи та її результатів, це може бути серйозною ознакою. Ваш настрій знижується, коли ви думаєте про волонтерську діяльність, і все частіше у вас виникає думка: «Мені нічого не хочеться».
3. «Я легко роздратований(а)» або «Не хочу спілкуватись з іншими волонтерами». Якщо ваші відносини з оточуючими погіршилися, і ви часто відчуваєте гнів через незначні речі, це може бути наслідком вигорання. Раніше ви з задоволенням спілкувалися з колегами, а тепер прагнете усамітнення і уникаєте їхнього товариства. Це також може впливати на особисте життя і стосунки з родиною, коли навіть прості прохання, наприклад, помити посуд, викликають у вас агресію.
4. «Я часто відчуваю нездужання». Часті застуди, незрозумілі болі, підвищене серцебиття без видимих причин та проблеми зі сном можуть бути сигналами, що ваше тіло намагається вказати на проблему.

Емоційне вигорання може проявлятися фізично, і організм, як і вірус, може сигналізувати про тривогу через погіршення здоров'я, слабкість і безсилля [16].

Людина може втратити здатність продуктивно працювати, що часто супроводжується порушеннями сну, такими як безсоння чи надмірна сонливість. Це може призвести до загального пригнічення емоційного стану, підвищеної дратівливості та конфліктності як на роботі, так і в сім'ї. Тетяна Матковська зазначає, що певні категорії людей особливо схильні до емоційного вигорання: це особи, які беруть на себе занадто багато проєктів і завдань, не маючи достатньо часу чи сил для їх виконання; люди, які переживають емоційні гойдалки, швидко переходячи від високої продуктивності до відчуття повного виснаження; ті, хто намагається підвищити свою продуктивність без належного відпочинку; особи, незадоволені собою, які стикаються з постійним зростанням ступеня самокритики; люди, які не вміють або не бажають розслабитися, що призводить до відсутності відпочинку; ті, хто боїться зробити паузу в роботі через страх втратити можливості для зростання. Запобігання першим ознакам емоційного вигорання дає змогу внести корективи в повсякденне життя та запобігти погіршенню стану, для усунення якого може знадобитися допомога психотерапевта [19].

Превентивні та постійні методи психологічної та психотерапевтичної підтримки волонтерів зазвичай передбачають комплекс стратегій, які допомагають забезпечити належну підготовку та підтримку протягом усієї волонтерської діяльності. Важливо впровадити всебічне навчання, яке охоплює розвиток навичок управління стресом, комунікації та підготовку до виконання конкретних ролей. Це надає волонтерам необхідні інструменти для вирішення потенційних проблем.

Регулярні перевірки та дебрифінги, які слугують для моніторингу самопочуття волонтерів, також відіграють важливу роль. Вони дозволяють виявляти стрес або вигорання на ранніх етапах і забезпечувати своєчасну

підтримку. Створення мережі взаємопідтримки формату «рівний-рівному», де волонтери можуть обмінюватися досвідом і надавати підтримку одне одному, сприяє нормалізації стресу та розвитку адаптивних стратегій його подолання.

Крім того, важливо забезпечити волонтерів доступом до професійного консультування та терапевтичних послуг, особливо після травматичних подій або в разі психологічного дистресу. Також слід акцентувати увагу на важливості самопомоги, розробляючи особисті плани оздоровлення та заохочуючи вибір здорового способу життя.

Створення механізмів зворотного зв'язку, які дозволяють волонтерам висловлювати свої занепокоєння та пропозиції, допомагає організаціям коригувати системи підтримки й покращувати досвід волонтерів. Визнання внеску волонтерів підвищує їх відчуття власної цінності і зменшує ризик вигорання. Загалом, ці методи спрямовані на створення сприятливого середовища, яке не лише вирішує проблеми за потреби, але й активно запобігає психологічному дистресу, покращуючи загальний досвід волонтерів [12].

Вигорання несе загрозу не тільки волонтерам, але й усій країні. Якщо в стані вигорання ви досягнете мирного часу, то замість сильного й досвідченого фахівця повернетесь виснаженими та не зможете повноцінно застосувати набуті знання та навички для власного розвитку та відновлення економіки, інфраструктури й суспільного життя України. Втрата кожного волонтера, який через вигорання змушений залишити службу, послаблює всю систему підтримки. Допомога важлива не лише під час війни, а й особливо після, коли на відбудову знадобляться значні зусилля. Вигорання ж відновлювати непросто навіть у мирний час, а в умовах війни, де доступ до ресурсів обмежений, а потік тривожних новин невпинний, це завдання стає ще складнішим. Саме тому зараз так важливо зберегти власні сили та ресурси, адже їх значення зростатиме з кожним днем [21].

Аби не вигоріти у волонтерському марафоні слід дотримуватись таких

порад:

1. Дбайте про фізичний та психологічний стан. Хоч це і звучить просто, але без базового догляду за собою – сну, харчування та спорту – ваші сили швидко виснажаться. Якщо починаєте вигорати, заплануйте регулярний час на відпочинок, прийоми їжі та фізичну активність, навіть з нагадуваннями в телефоні, щоб уникнути шкоди для здоров'я.
2. Фокусуйтеся на конкретній допомозі. Бажання допомогти всім часто призводить до розпорошення зусиль і емоційного вигорання. Виберіть конкретну групу чи напрямок – наприклад, медицина чи спорядження – і працюйте цілеспрямовано.
3. Не приймайте все на свій рахунок. У стресових ситуаціях можуть виникати негативні реакції, однак важливо не зважати на емоції, а розуміти суть запиту й не обтяжувати себе зайвим почуттям провини.
4. Розповідайте про свою діяльність. Діліться у соцмережах тим, що робите: це не лише допомагає залучати підтримку, але й надихає продовжувати. Репутація, яку ви створюєте, працює на довіру і залучення інших до допомоги.
5. Фіксуйте результати. Ведіть записи про досягнення у блокноті чи таблиці. Навіть дрібні кроки мають значення і, підсумовуючи день, дозволяють побачити вкладені зусилля та досягнутий результат.

Пам'ятайте, що волонтерство — це марафон, а не спринт. Бережіть свої ресурси, щоб мати змогу допомагати довгостроково та ефективно [27].

Отже, вигорання — це емоційний стан, який загрожує волонтерам через тривалий стрес, викликаний напруженими стосунками, високою відповідальністю та багатозадачністю. Основними симптомами є емоційне виснаження, зниження мотивації та задоволення від досягнень. Важливо вчасно виявляти ці симптоми і забезпечувати підтримку. Відновлення після вигорання складне, особливо під час війни, тому необхідно зберігати сили і ресурси. Дотримання простих рекомендацій щодо фізичного і психологічного добробуту допоможе підтримувати мотивацію у

волонтерській діяльності.

Висновки до 1 розділу

У першому розділі було розглянуто теоретичні аспекти феномену психологічного вигорання у волонтерській діяльності, його особливості, причини, фактори та наслідки для особистості. З'ясувалося, що вигорання є складним психологічним станом, який характеризується тривалим емоційним і фізичним виснаженням, втратою мотивації, зниженням ефективності та загального життєвого тону волонтерів. Цей стан виникає внаслідок тривалої участі в діяльності, яка вимагає значних емоційних витрат, високої відповідальності та постійного контакту з іншими людьми, особливо в умовах кризових ситуацій.

Розглянуто основні компоненти психологічного вигорання за моделями різних авторів, які включають емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Окреслено трифакторну модель вигорання Х. Маслач та С. Джексон, що дозволяє краще розуміти етапи розвитку цього стану та його вплив на поведінку людини. Емоційне виснаження проявляється в постійній втомі, яка супроводжується втратою енергії та емоційної стабільності. Деперсоналізація відображається у цинічному ставленні до роботи та негативному ставленні до інших людей, що є своєрідним захисним механізмом. Зниження власної ефективності, або редукція досягнень, викликає у людини відчуття невідповідності своїм завданням і зниження професійної впевненості.

Також проаналізовано вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток волонтерів. Виявлено, що, хоча волонтерство сприяє формуванню цінних особистісних якостей, розвитку соціальних навичок і покращенню самосприйняття, воно може також бути джерелом вигорання. Це пов'язано з тим, що волонтери стикаються з високим рівнем відповідальності та багатозадачністю, що вимагає емоційної стійкості та постійної саморегуляції. Часте зіштовхування з чужими проблемами, стресовими ситуаціями та

відсутність підтримки з боку оточуючих призводять до емоційного виснаження, що погіршує здатність людини до якісного виконання своїх обов'язків.

У роботі звернуто увагу на важливість профілактики вигорання та заходів для підтримки психічного здоров'я волонтерів. До таких заходів належать належна організація відпочинку, розвиток ефективних копінг-стратегій, а також регулярна психологічна підтримка для зменшення ризику виникнення стресових реакцій та вигорання. Усвідомлення волонтерами своїх особистих потреб і обмежень, а також вміння зберігати баланс між роботою та особистим життям сприяють довготривалій ефективності та стійкості до емоційного вигорання.

Таким чином, психологічне вигорання волонтерів є важливою проблемою, що потребує уваги та системного підходу для її вирішення. Підтримка та профілактика вигорання дозволяє зберегти мотивацію та енергію волонтерів, що є критично важливим для їхньої довготривалої діяльності та особистісного розвитку в складних соціальних умовах.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОСНОВНІ ЕТАПИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРІВ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Дослідження феномену психологічного вигорання у волонтерській діяльності є актуальною проблемою, оскільки цей стан може суттєво вплинути на ефективність та тривалість участі людей у волонтерських ініціативах під час війни. Психологічне вигорання волонтерів, як правило, відображається на їхньому емоційному стані, продуктивності та мотивації, що може негативно позначитися на самій волонтерській діяльності.

Наше дослідження складалося з кількох етапів:

1. Постановка проблеми та формулювання мети дослідження: Ми визначили основну мету дослідження – вивчити феномен психологічного вигорання серед волонтерів. Були чітко сформульовані завдання, предмет та об'єкт дослідження, а також обрані відповідні методи для досягнення поставленої мети.
2. Теоретичний аналіз та методичне осмислення: Було проведено аналіз наукової літератури у сфері психології стресу та вигорання. Це дозволило виокремити ключові аспекти феномену вигорання та сформулювати теоретичну базу для нашого дослідження. Ми також відібрали оптимальні методики для діагностики психологічного вигорання у волонтерів.
3. Психологічна діагностика та збір даних: Дослідження проводилося серед волонтерів різного віку та з різним стажем волонтерської діяльності. Були створені дві експериментальні групи:
 - волонтери, які мають стаж волонтерської діяльності менше одного року;
 - волонтери зі стажем від одного року до трьох.
4. Первинна обробка даних та аналіз результатів: Проведено первинну

обробку отриманих даних, включаючи їх математико-статистичну обробку для виявлення закономірностей та відмінностей у рівнях вигорання між групами.

5. Інтерпретація результатів та формулювання висновків: На основі отриманих даних було сформульовано висновки щодо впливу досвіду волонтерської діяльності на рівень психологічного вигорання.

Дослідження проводилося онлайн за допомогою платформи "Google Forms", що дозволило респондентам брати участь у зручній для них час та з будь-якого міста України. Учасники відповідали на питання відповідно до вигорання у волонтерській діяльності.

У таблиці 2.1. наведено загальну характеристику груп дослідження по всім зібраним критеріям:

Таблиця 2.1.

Загальні характеристики групи

Показники	групи	кіль-сть	частка
Вік	до 30 років	24	0,48
	старші 30 років	26	0,52
Стать	чоловіча	8	0,16
	жіноча	42	0,84
Освіта	вища	42	0,84
	середня та середньо-спеціальна	8	0,16
Місце проживання	Одеса	21	0,42
	інше	29	0,58
Стаж волонтерства	0-1 рік	25	0,50
	1-3 роки	25	0,50

Повна наша вибірка була розділена на 2 групи за віком та за стажем волонтерства. Кажучи про вік, ми отримали такі показники:

Таблиця 2.2.

Розподіл респондентів за віком

Група	Кіл-ть	Відсоток
Респонденти до 30 років	24	48
Респонденти старші 30 років	26	52

Ці показники можна наочно побачити на рис.2.1.:

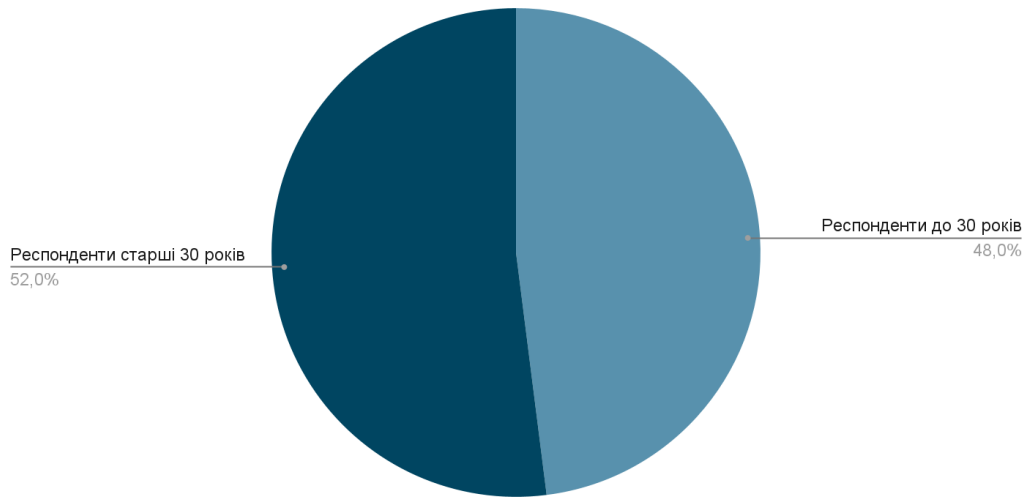


Рис.2.1. Розподіл респондентів за віком

Обравши такий віковий розподіл волонтерів, ми прагнули продемонструвати відмінності в рівні зрілості між учасниками старшими за 30 років і тими, кому менше 30 років.

Нижче наведено показники розподілу за статтю:

Таблиця 2.3.

Розподіл респондентів за статтю

Стать	Кіл-ть	Відсоток
чоловіча	8	16
жіноча	42	84

Наочно такі показники виглядають так:

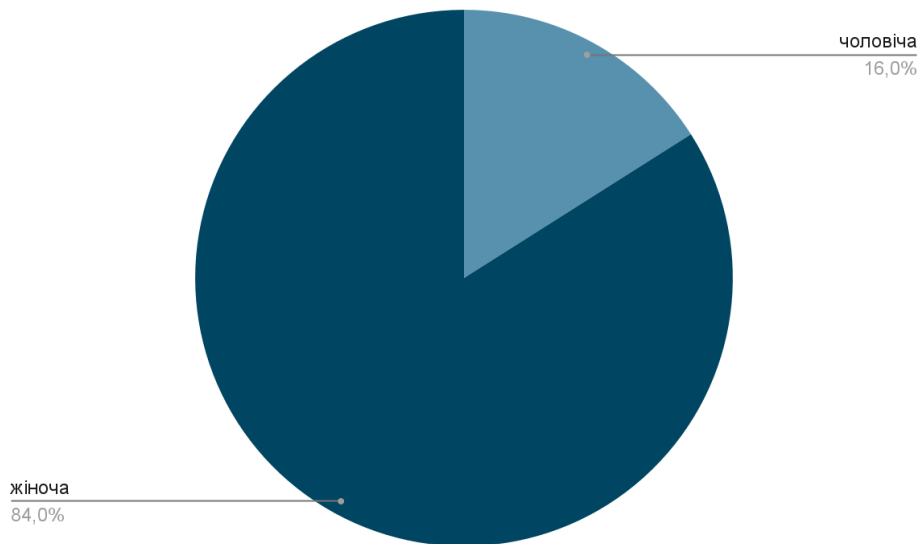


Рис.2.2. Розподіл респондентів за статтю

Звісно, такі показники у сфері волонтерської діяльності обумовлені кількома факторами. По-перше, значна частина чоловіків перебуває на фронті, виконуючи військові обов'язки, що обмежує їхню участь у волонтерських проектах. По-друге, багато чоловіків працюють у цивільних сферах, забезпечуючи економічну стабільність та підтримку сімей, що також зменшує їхню залученість до волонтерської діяльності. По-третє, частина чоловічого населення знаходиться за кордоном, де або працюють, або шукають притулку через військові дії, що ще більше знижує їхню можливість брати участь у волонтерських ініціативах на місцевому рівні.

Показники за освітою мали такий розподіл:

Таблиця 2.4.

Розподіл респондентів за освітою

Освіта	Кіл-ть	Відсоток
Вища	42	84
Середня та середньо-спеціальна	8	16

Наочно представлені показники на рис.2.3.:

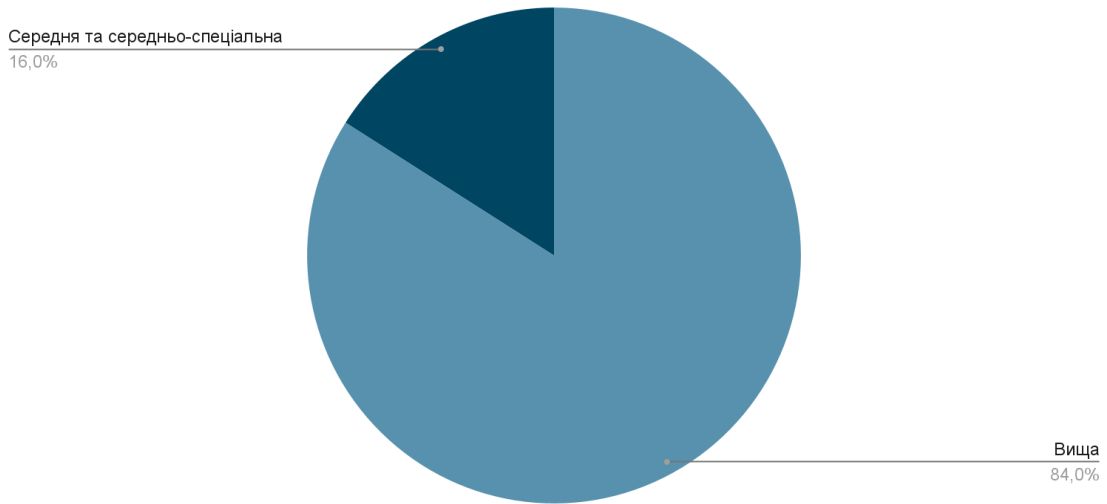


Рис.2.3. Розподіл респондентів за освітою

Також було зібрано інформацію щодо місця проживання респондентів, яка представлена в таблиці 2.5.:

Таблиця 2.5.

Розподіл респондентів за місцем проживання

Місце проживання	Кіл-ть	Відсоток
Одеса	21	42
Інше	29	58

Наочно розподіл можна подивитись на рис.2.4.:

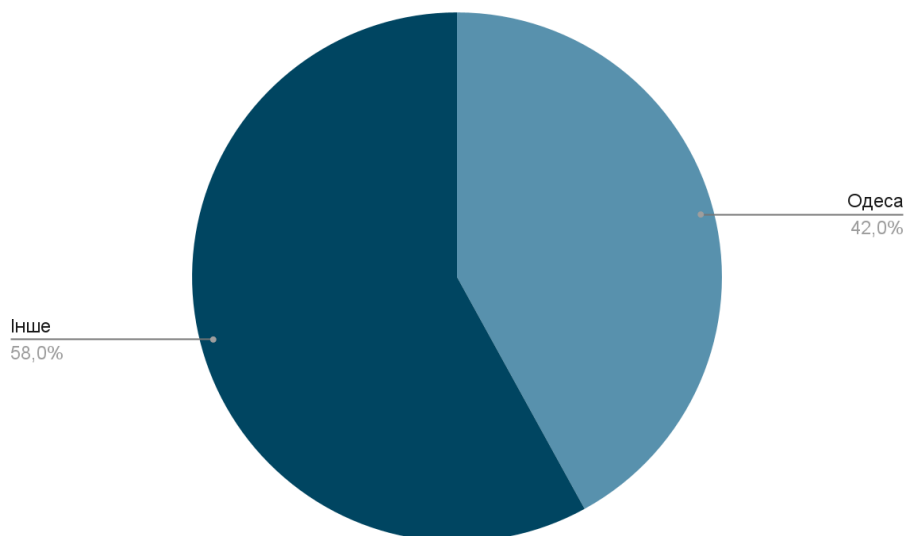


Рис.2.4. Розподіл респондентів за місцем проживання

Одним із найважливіших факторів є волонтерський досвід, адже саме завдяки йому люди знаходять сили тривалий час займатися цією діяльністю, що суттєво підтримує нашу країну. Тому ми вирішили знайти респондентів з різним стажем, а саме:

Таблиця 2.6.

Розподіл респондентів за стажем волонтерства

Стаж	Кіл-ть	Відсоток
0-1 рік	25	0,50
1-3 роки	25	0,50

Такий розподіл можна побачити на рис.2.5.:

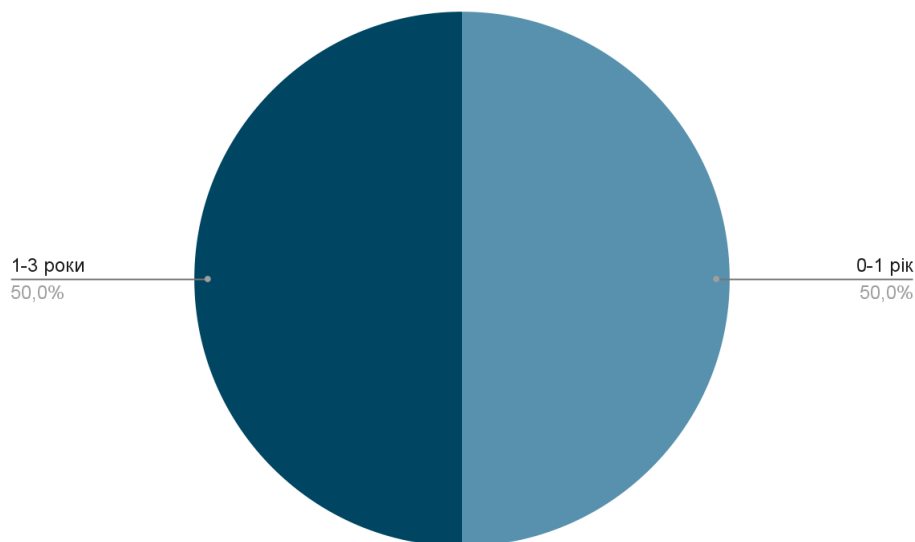


Рис.2.5. Розподіл респондентів за стажем волонтерства

Аби знайти різницю між початківцями у волонтерстві та тими, хто віддає цій справі від 1 до 3-х років ми обрали саме такий набір респондентів.

У цьому емпіричному дослідженні взяли участь 50 осіб віком від 16 до 53 років, із середнім віком 32,5 роки.

Дослідження феномену психологічного вигорання в контексті волонтерської діяльності проводилося з 1 квітня по 4 червня 2024 року.

2.2. Методи та методика емпіричного дослідження

У цьому дослідженні було використано різні методи, що дозволили глибше дослідити феномен психологічного вигорання в контексті волонтерської діяльності. Було застосовано наступні методи:

1. Теоретичний аналіз наукової літератури: Для кращого розуміння феномену психологічного вигорання волонтерів проведено аналіз наукових джерел і літератури, присвячених стресу, емоційному виснаженню та вигоранню в межах волонтерської роботи.
2. Психодіагностичне дослідження за стандартизованими методиками: Використано стандартизовані психодіагностичні методики для оцінки рівнів вигорання серед волонтерів з різним досвідом участі у волонтерських проектах.
3. Методи математико-статистичної обробки результатів: Дані дослідження були проаналізовані за допомогою методів математичного та статистичного аналізу для виявлення закономірностей і формування висновків щодо факторів, які впливають на вигорання у волонтерів.

Стандартизованими методиками були:

1. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко
2. Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон
3. Діагностика стану стресу К. Шрайнер
4. Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазарус

Вибір цих конкретних методик у нашій роботі обґрунтовано їхньою здатністю з різних аспектів аналізувати феномен психологічного вигорання у волонтерів і виявляти ключові впливові фактори. Окрім цього, ці методи характеризуються валідністю, доступністю, зручністю та економічною ефективністю з огляду на витрати часу та ресурсів, необхідних для проведення дослідження.

1. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко

Запропонована методика детально висвітлює синдром емоційного

вигорання, надаючи можливість виявити окремі симптоми та оцінити їх вираженість. Кожен симптом може отримати оцінку від 0 до 30 балів:

1. Якщо показник складає 9 і менше балів, це свідчить про те, що симптом не сформувався.
2. При 10-15 балів ми можемо говорити про складний симптом.
3. Якщо ж балів 16 і більше, то симптом вважається сформованим.

Симптоми, які мають показник 20 і більше балів, відносяться до домінуючих у певній фазі або в цілому синдромі емоційного вигорання. Методика дозволяє виявити основні симптоми вигорання, що є важливим для розуміння, на якій стадії стресу вони проявляються і скільки таких симптомів існує.

Один з етапів в інтерпретації результатів полягає в аналізі показників різних фаз розвитку стресу: «напруга», «резистенція» та «виснаження». Оцінка в цих фазах може варіюватися від 0 до 120 балів. Важливо зазначити, що порівнювати бали, отримані для різних фаз, не зовсім коректно, оскільки це не дає інформації про їх відносну значимість чи внесок у синдром. За кількісними показниками ми можемо судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформована, зокрема:

1. 36 і менше балів свідчить про те, що фаза не сформувалася.
2. 37-60 балів вказує на те, що фаза перебуває на стадії формування.
3. 61 і більше балів означає, що фаза вже сформована.

Операція з кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому емоційного вигорання, дає можливість створити детальну характеристику особистості. Це також відкриває шлях до розробки індивідуальних заходів профілактики та психокорекції.

Методика висвітлює ряд ключових питань:

1. Які симптоми є домінуючими?
2. Якими сформованими та домінуючими симптомами супроводжується стадія виснаження?
3. Чи можна пояснити виснаження факторами професійної діяльності, які

потрапляють в симптоматику вигорання, або ж суб'єктивними чинниками?

4. Які симптоми найбільше впливають на емоційний стан особистості?
5. В яких напрямках слід працювати над робочою обстановкою, щоб знизити рівень нервового напруження?
6. Які ознаки та аспекти поведінки особистості потребують корекції, щоб емоційне вигорання не завдало шкоди їй, її професійній діяльності та партнерам?

Завдяки цій методиці, ми як дослідники отримуємо цінну інформацію для подальшого аналізу та корекційних заходів [40].

2. Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон

Методика була розроблена К. Маслач і С. Джексон для діагностики професійного вигорання. Цей опитувальник пропонує учасникам відповісти на запитання, відзначаючи, як часто вони відчують певні почуття, перелічені в кожному з пунктів. Важливо, щоб респонденти не замислювались над відповідями довго, а поклалися на свої перші враження.

Опитувальник складається з трьох шкал, кожна з яких оцінює різні аспекти вигорання:

1. Емоційне виснаження — ця шкала містить 9 тверджень, на які респонденти відповідають «так». Максимальна сума балів за цією шкалою може становити 54.
2. Деперсоналізація — у цій шкалі представлені 5 тверджень. Максимальна сума балів становить 30.
3. Редукція особистих досягнень — ця шкала включає 8 тверджень. Максимальна сума балів тут складає 48.

Чим більша сума балів за першою та другою шкалами, тим більш виражені різні аспекти вигорання у респондента. Водночас, чим менша сума балів за третьою шкалою, тим нижчий рівень професійного вигорання.

Для інтерпретації результатів порівнюють отримані оцінки з середніми

значеннями в досліджуваній групі або з демографічними даними, представленими в таблиці. Результати дозволяють виявити рівні вигорання, що допомагає розуміти, наскільки серйозним є цей стан у конкретного індивіда. Ця методика є цінним інструментом для фахівців, які прагнуть виявити та зрозуміти симптоми професійного вигорання, а також розробити можливі стратегії для його подолання [58].

3. Діагностика стану стресу К. Шрайнер

Методика, яка дозволяє визначити рівні стресового стану, є корисним інструментом для аутодіагностики. Коли респонденти відповідають щиро, це сприяє точнішій оцінці їх емоційного стану. Для обробки результатів учасникам пропонується підрахувати кількість позитивних відповідей, при цьому кожна відповідь «так» оцінюється в 1 бал.

Результати можна класифікувати наступним чином:

- 0-4 бали: Ви ведете себе в стресових ситуаціях досить стримано і вмієте регулювати свої емоції. Це свідчить про ваш високий рівень стресостійкості.
- 5-7 балів: У вас є здатність адекватно реагувати на стресові ситуації, але іноді ви втрачаєте контроль, зокрема через незначні проблеми. Це може призвести до відчуття жалю. Вам слід працювати над розробкою індивідуальних прийомів самоконтролю в стресі.
- 8-9 балів: Ви відчуваєте перевтому і виснаження, що часто позначається на вашій здатності контролювати себе в стресових ситуаціях. Це не лише впливає на вас, але й на людей навколо вас. Ваше головне завдання — розвинути в собі навички саморегуляції під час стресу.

Дослідження, проведене автором методики, показало, що більшість працівників банку (80% респондентів) отримують оцінки в інтервалі 5-7 балів. Приблизно 18% респондентів мають оцінки 8-9 балів, в той час як лише близько 2% набрали 0-4 бали. Це свідчить про те, що більшість банківських працівників потребують вдосконалення своїх навичок

самоконтролю у стресових ситуаціях. Методика може стати основою для подальшого розвитку цих навичок, що є важливим кроком для покращення загального психологічного стану працівників [7].

4. Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазарус

Методика, яка дозволяє оцінити копінг-стратегії особи, містить вісім шкал, що відображають різні способи реагування на стресові ситуації. Кожна шкала має свою специфіку і пропонує учасникам оцінити свої дії та почуття в певних контекстах. Ось короткий опис цих шкал:

1. Конфронтація: Ця шкала відображає наступальні дії, спрямовані на зміну ситуації, з певною мірою ворожості та готовністю до ризику. Вона включає пункти, які досліджують активне протистояння проблемі.
2. Дистанціювання: Тут мова йде про когнітивні зусилля, спрямовані на відділення від ситуації та зменшення її значущості. Учасники оцінюють, наскільки часто вони намагаються зменшити емоційний вплив проблеми.
3. Самоконтроль: Ця шкала вивчає зусилля, що витрачаються на регулювання власних почуттів і дій. Учасники визначають, як часто їм вдається тримати свої емоції під контролем.
4. Пошук соціальної підтримки: Тут респонденти оцінюють свої зусилля у пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки від оточуючих.
5. Прийняття відповідальності: Ця шкала фокусується на визнанні своєї ролі у проблемі і зусиллях, спрямованих на її вирішення.
6. Втеча-уникнення: Учасники оцінюють своє уявне прагнення та поведінкові зусилля, спрямовані на втечу або уникнення проблеми, замість активного дистанціювання.
7. Планування рішення проблеми: Тут мова йде про довільні, проблемно сфокусовані зусилля щодо зміни ситуації, які включають аналітичний підхід до вирішення проблем.
8. Позитивна переоцінка: Ця шкала досліджує зусилля по створенню

позитивного значення та фокусування на особистісному зростанні, включаючи релігійний вимір.

Для підрахунку загального балу за кожною шкалою використовується «ключ», де учасники оцінюють свої дії за чотирибальною системою: «ніколи» - 0 балів, «іноді» - 1 бал, «рідко» - 2 бали, «часто» - 3 бали. Підсумкові оцінки відображають відсоток від максимально можливих значень.

Профіль копінг-стратегій аналізується за всіма шкалами. Позитивним вважається переважання середнього значення по субшкалах 3-5, 7, 8 над субшкалами 1, 2, 6. Цей підрахунок дозволяє отримати чітке уявлення про стратегії, які використовує особа в стресових ситуаціях, та допомагає виявити області, де можливо потрібне вдосконалення [8].

Також в роботі використовувалися описова статистика. Це інструмент, який допомагає узагальнювати й організувати дані, роблячи їх зрозумілими та змістовними. Основна її функція полягає в тому, щоб описати ключові характеристики набору даних, наприклад, середнє значення, медіану, моду, діапазон, дисперсію та стандартне відхилення. Крім того, вона дає можливість наочно відобразити інформацію за допомогою графічних засобів, таких як гістограми або діаграми розсіювання.

Описова статистика використовується для того, щоб зробити дані більш доступними для аналізу та інтерпретації. Вона дозволяє дослідникам упорядковувати великі обсяги інформації, зводячи її до ключових показників, які легко зрозуміти. Завдяки цьому можна краще оцінити тенденції, виявити певні закономірності або приймати обґрунтовані рішення.

Таким чином, описова статистика — це важливий елемент аналізу даних, що дозволяє перетворювати складні числові показники на доступні висновки й зручні для сприйняття візуалізації [61].

Наступним був частотний аналіз. Частотний аналіз - це один із ключових методів у криптографії, що допомагає розшифрувати таємні повідомлення, зашифровані різними способами. Ця техніка базується на

тому, що у мовах певні літери або символи зустрічаються частіше за інші, і ці закономірності можна використовувати для зламу шифрів. Метод зародився у 9 столітті завдяки арабському вченому Ал-Кінді, який першим виявив, що мовна передбачуваність може допомогти розкрити приховані повідомлення.

Суть частотного аналізу полягає у тому, щоб уважно дослідити зашифрований текст і підрахувати, як часто в ньому з'являються певні літери або символи. Головна ідея полягає в тому, що кожна мова має свої закономірності у використанні літер. Наприклад, в англійській мові літери "E", "T" і "A" зустрічаються набагато частіше, ніж "Z", "Q" або "X". Співставляючи частоту символів у шифрованому повідомленні з відомими частотами літер у конкретній мові, криптоаналітики можуть поступово розгадати оригінальний текст або зрозуміти, який метод шифрування було використано [62].

Далі ми використовували дисперсійний аналіз із застосуванням критерію Стюдента. Де дисперсійний аналіз - це статистичний метод, що дозволяє порівнювати середні значення між двома або більше групами. Особливе значення має односторонній дисперсійний аналіз, який використовується для вивчення варіацій однієї безперервної змінної в межах двох або більше категорійних груп. Цей підхід є поширеним інструментом у бізнесі, соціальних та природничих науках, де допомагає перевіряти гіпотези та визначати відмінності між групами. Опанування основ одностороннього дисперсійного аналізу дає змогу дослідникам та аналітикам робити обґрунтовані висновки на підставі статистичних даних [52].

А щодо критерію Стюдента - це статистичний критерій, що був запропонований Вільямом Госсетом, який використовував його для оцінки якості пива на заводах Гіннеса. Метод став комерційною таємницею і не міг бути розголошений, але на початку XX століття Госсет опублікував його у науковому журналі "Біометрика" під псевдонімом Student.

Для правильного застосування критерію Стюдента необхідно виконати певні умови. По-перше, вимірювання мають проводитися в шкалах

відносин або інтервалів. По-друге, вихідні дані повинні мати нормальний розподіл. Якщо застосовується двовибірковий критерій для незалежних вибірок, важливо враховувати рівність дисперсій.

Критерій Стюдента застосовується для порівняння незалежних вибірок. Кожен із цих критеріїв має свої умови та підходить для різних дослідницьких ситуацій [33].

Також був використаний кореляційний аналіз - це статистичний метод дослідження залежностей між випадковими величинами. Термін "кореляція" походить від англійського слова "correlation", що означає взаємозв'язок. У найпростішому випадку цей аналіз використовується для вивчення двох вибірок або наборів даних, проте в більш складних ситуаціях він може застосовуватися для багатовимірних груп.

Основною метою кореляційного аналізу є виявлення того, чи існує суттєва залежність однієї змінної від інших. Це допомагає зрозуміти, наскільки сильно одна змінна впливає на іншу і як цей зв'язок можна описати математично.

Головні завдання кореляційного аналізу включають оцінку коефіцієнтів кореляції за вибірковими даними, перевірку значущості цих коефіцієнтів, оцінку близькості виявленого зв'язку до лінійного, а також побудову довірчих інтервалів для коефіцієнтів кореляції. Ці завдання допомагають дослідникам точно визначити силу та характер зв'язку між змінними, що є важливим для прийняття рішень у багатьох сферах [28].

Факторний аналіз був останнім у використанні, але не менш важливим. Факторний аналіз - це багатовимірний метод, який використовується для дослідження взаємозв'язків між значеннями змінних. Основна ідея полягає в тому, що відомі змінні можуть залежати від меншої кількості прихованих факторів та випадкової помилки.

Цей метод допомагає виявляти латентні (приховані) узагальнювальні характеристики, які впливають на організацію структури та розвиток досліджуваних явищ і процесів. Завдяки факторному аналізу дослідники

можуть глибше зрозуміти складні системи, водночас спрощуючи їхнє представлення, що дозволяє описати об'єкт більш компактно та всебічно.

Факторний аналіз допомагає вирішити дві ключові проблеми досліджень:

1. Виявлення взаємозв'язків між змінними, що дозволяє класифікувати їх.
2. Скорочення кількості змінних, необхідних для опису даних.

Цей підхід також сприяє виявленню прихованих факторів, які відповідають за наявність лінійних зв'язків між змінними, що спрощує аналіз і візуалізацію структури даних [26].

Висновки до 2 розділу

У другому розділі роботи висвітлено методологічні засади емпіричного дослідження феномену психологічного вигорання у волонтерів. Було застосовано комплексний підхід, що дозволив всебічно дослідити рівень вигорання серед волонтерів, звертаючи особливу увагу на ключові показники — емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Виявлено, що психологічне вигорання посилюється за умов тривалої активності, що вимагає високої відповідальності, багатозадачності та постійного емоційного навантаження.

У дослідженні використовувалися такі методики:

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко — дозволяє ідентифікувати симптоми та етапи емоційного вигорання у волонтерів, а також оцінити ступінь вираженості вигорання.

Діагностика професійного вигорання за К. Маслач і С. Джексон — використовується для більш точного визначення рівня вигорання, зокрема рівнів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття досягнень.

Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса — спрямований на дослідження копінг-стратегій, що допомагає визначити способи, якими

волонтери реагують на стресові ситуації.

Діагностика стану стресу за К. Шрайнером — дозволяє оцінити рівень стресу у волонтерів, що є критично важливим для розуміння джерел та ступеня психологічного навантаження.

Використання цих методик забезпечило валідність і надійність отриманих результатів, що дозволило не лише точно оцінити рівень вигорання, а й визначити основні фактори ризику та стратегії подолання стресу. Результати підкреслюють важливість психологічної підтримки волонтерів і врахування індивідуальних особливостей для зниження ризику вигорання, що сприятиме підвищенню мотивації та ефективності їхньої діяльності в умовах тривалих навантажень.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Результати діагностики показників емоційного вигорання волонтерів

Дослідження діагностики емоційного вигорання всієї вибірки відбувалось за двома методиками: Діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко та Діагностика професійного «вигорання» за К. Маслач, С. Джексон, адже у В.В.Бойко тестування більш загальне, а К. Маслач та С. Джексон воно більш точне за показниками.

Почнемо ми саме з методики В.В. Бойко, яка показала такі результати:

Таблиця 3.1.

Діагностика емоційного вигорання всієї вибірки за В.В. Бойко

Показники	Рівні	кіль-ть	частка
Напруга	фаза не сформована	18	0,36
	фаза в стадії формування	15	0,30
	сформована фаза	17	0,34
Резистенція	фаза не сформована	21	0,42
	фаза в стадії формування	13	0,26
	сформована фаза	16	0,32
Виснаження	фаза не сформована	21	0,42
	фаза в стадії формування	13	0,26
	сформована фаза	16	0,32

Такі результати ми наочно можемо побачити на рис.3.1., 3.2. та 3.3. за кожним показником:

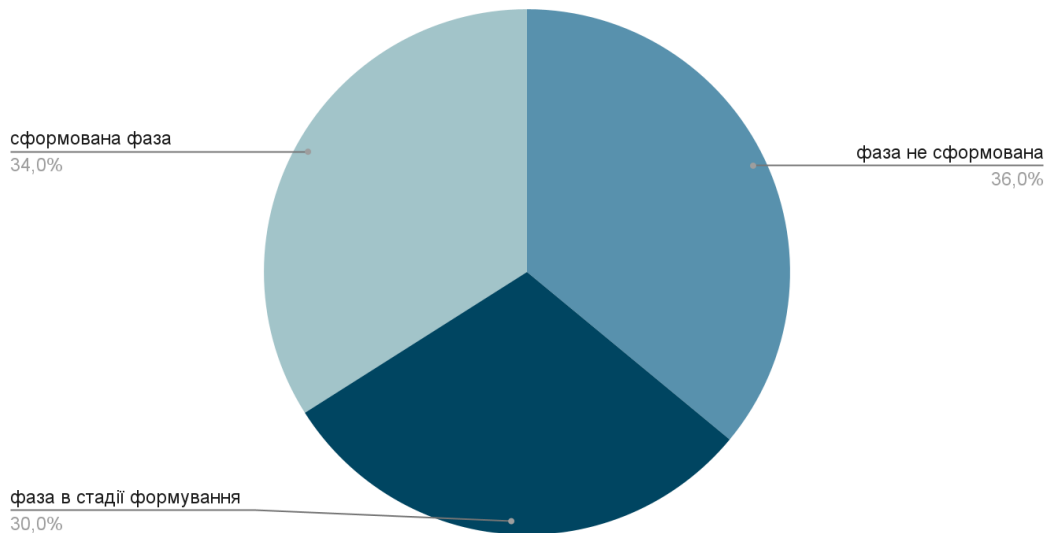


Рис.3.1. Відсоткове співвідношення за показником “Напруга”

Аналіз показника напруги виявив, що 36% вибірки знаходяться на початковій стадії, де ознаки напруги ще не виявлені, що може свідчити про відсутність значного стресу чи перших симптомів вигорання. 30% учасників вже починають відчувати емоційну напругу, що вказує на початкові ознаки вигорання, такі як стрес або зростаюча напруга. Проте майже третина (34%) вибірки вже переживає суттєву напругу, що може свідчити про серйозні ознаки емоційного вигорання або стресу.

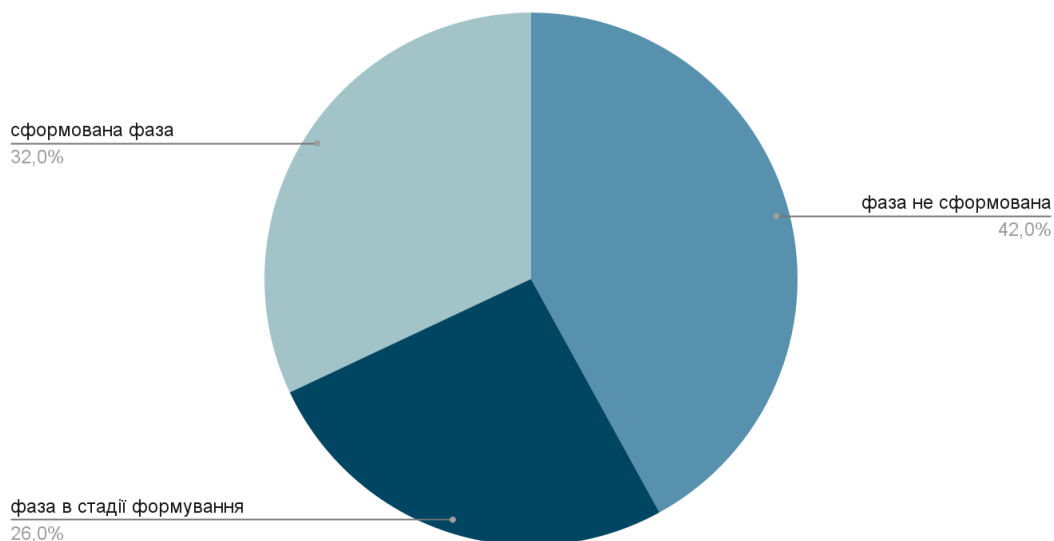


Рис.3.2. Відсоткове співвідношення за показником “Резистенція”

Аналіз показника резистенції показує, що 42% осіб знаходяться на етапі, де вони не проявляють ознак резистенції, що означає, що вони здатні протистояти стресовим факторам і перешкодам, які з'являються на роботі чи в особистому житті. 26% учасників вже починають відчувати труднощі в подоланні стресових ситуацій, хоча ці труднощі ще не досягли критичної точки. Третина (32%) учасників уже перебуває на етапі, де вони не здатні ефективно протистояти стресу, що вказує на значне зниження їх емоційної та психологічної стійкості.

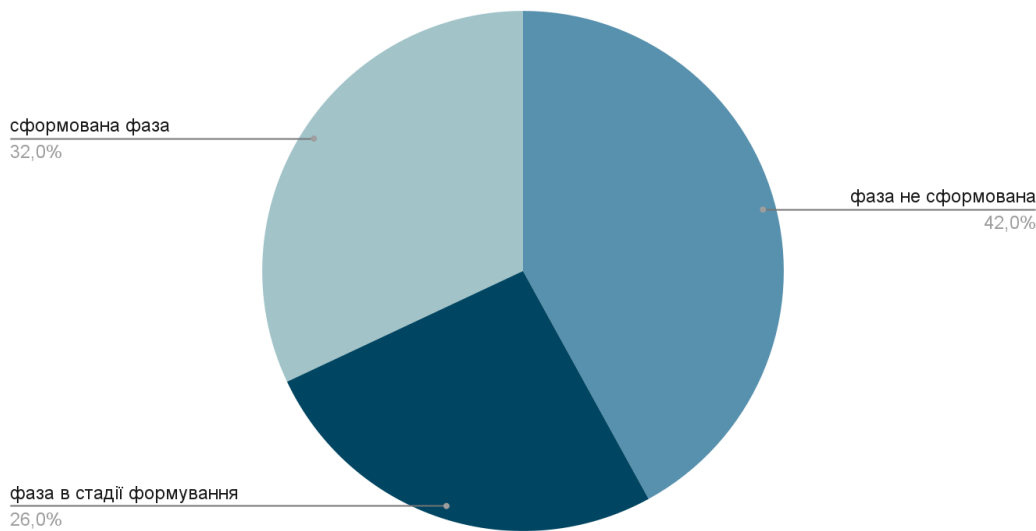


Рис.3.3. Відсоткове співвідношення за показником “Напруга”

Аналіз показника виснаження свідчить, що найбільша група учасників (42%) знаходиться на етапі, де не відчують ознак виснаження, що вказує на те, що більшість учасників ще не переживають значного емоційного або фізичного виснаження. 26% осіб знаходяться на етапі, де вже починають формуватися ознаки виснаження, але це ще не настільки серйозне явище. 32% вибірки вже перебувають на стадії емоційного або фізичного виснаження, що є тривожним сигналом і може вказувати на серйозні наслідки для їхнього здоров'я та благополуччя.

Загалом методика показала, що всі фази у групі респондентів представлені приблизно однаково, що дозволяє зробити висновок про

наявність кількох ключових факторів, які впливають на такі результати. Одним з головних чинників є вік, оскільки різні вікові групи мають різний рівень емоційної стійкості, мотивації та життєвого досвіду, що позначається на їхньому ставленні до волонтерства та здатності справлятися зі стресовими ситуаціями. Іншим важливим фактором є стаж участі у волонтерській діяльності: досвідчені волонтери можуть краще справлятися з труднощами, тоді як новачки частіше стикаються з емоційним виснаженням через недостатню адаптацію.

Цю методику ми також роздивились через середні значення по більш розширених показниках, які представлені в таблиці 3.2.:

Таблиця 3.2.

Середні показники діагностики емоційного вигорання всієї вибірки за В.В. Бойко

Показники	М	m	Δ
Незадоволеність собою:	8,8	1,0	7,1
Тривога і депресія:	12,5	1,3	9,4
Неадекватне виборче емоційне реагування:	16,8	0,9	6,5
Розширення сфери економії емоцій:	23,1	2,3	15,9
Фаза «Резистенції»	48,5	3,9	27,8
Емоційна відстороненість:	11,7	1,1	7,6
Психосоматичні і психовегетативні порушення:	10,4	1,2	8,8

Примітка: Де, М- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія.

Тож ця таблиця демонструє результати аналізу кількох емоційних показників, проте лише два з них є статистично значущими - «Неадекватне виборче емоційне реагування» та «Розширення сфери економії емоцій».

- Для показника «Неадекватне виборче емоційне реагування» середнє значення (M) становить 16,8, з помилкою середнього (m) 0,9 та дисперсією (Δ) 6,5. Це вказує на достатньо виражену присутність цього емоційного стану серед респондентів.
- Показник «Розширення сфери економії емоцій» має середнє (M) 23,1, помилку середнього (m) 2,3 та дисперсією (Δ) 15,9, що свідчить про високий рівень емоційної економії серед респондентів.

Ці два показники відзначені як статистично значущі та є ключовими у дослідженні емоційних реакцій групи, тоді як інші показники не мали істотного впливу на результати.

Наступною методикою для вимірювання вигорання стала діагностика професійного «вигорання» за К. Маслач та С. Джексон.

Таблиця 3.3.

Діагностика професійного «вигорання» за К. Маслач та С. Джексон

Показники	Рівні	кіл-ть	частка
Емоційне виснаження	низька ступінь вигорання	8	0,16
	середня ступінь вигорання	24	0,48
	висока ступінь вигорання	18	0,36
Деперсоналізація	низька ступінь вигорання	17	0,34
	середня ступінь вигорання	14	0,28
	висока ступінь вигорання	19	0,38

Редукція особистих досягнень	низька ступінь вигорання	9	0,18
	середня ступінь вигорання	19	0,38
	висока ступінь вигорання	22	0,44

Такі результати ми наочно можемо побачити на рис.3.4., 3.5. та 3.6. за кожним показником:

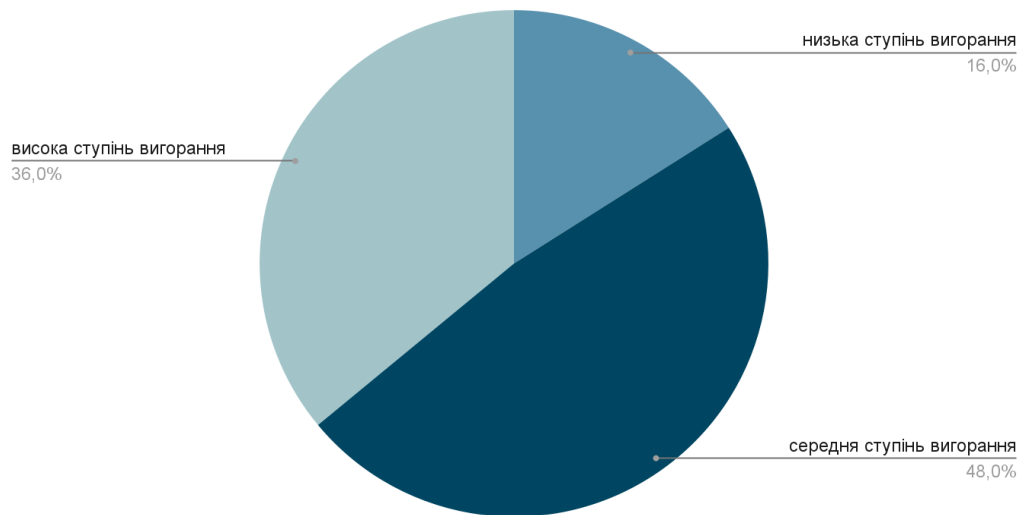


Рис. 3.4. Відсоткове співвідношення за показником “Емоційне виснаження”

Щодо емоційного виснаження, 16% учасників не переживають цього стану, що свідчить про відсутність серйозних стресових ситуацій у їхньому житті. Натомість 48% осіб перебувають на етапі середнього емоційного виснаження, що вказує на наявність певних симптомів стресу та втоми. Однак 36% вибірки вже переживають високий рівень емоційного виснаження, що є тривожним сигналом щодо можливого серйозного емоційного вигорання.

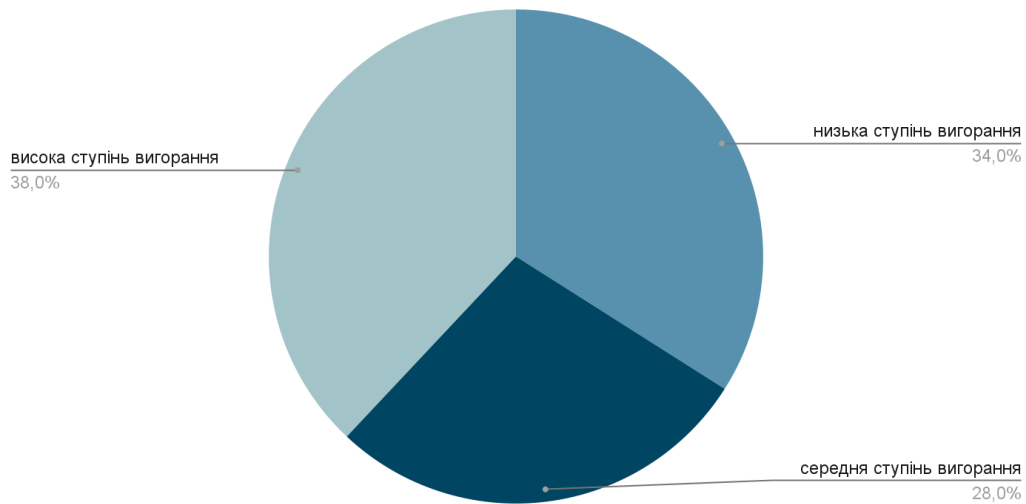


Рис. 3.5. Відсоткове співвідношення за показником “Деперсоналізація”

Щодо деперсоналізації, 34% учасників не проявляють ознак цього стану, що вказує на збереження здорового рівня професійного дистанціювання. 28% осіб починають відчувати певну відчуженість від людей, однак це ще не досягло критичної стадії. Водночас 38% вибірки вже переживають високий рівень деперсоналізації, що може свідчити про відчуження від клієнтів або колег і зниження емоційної залученості.

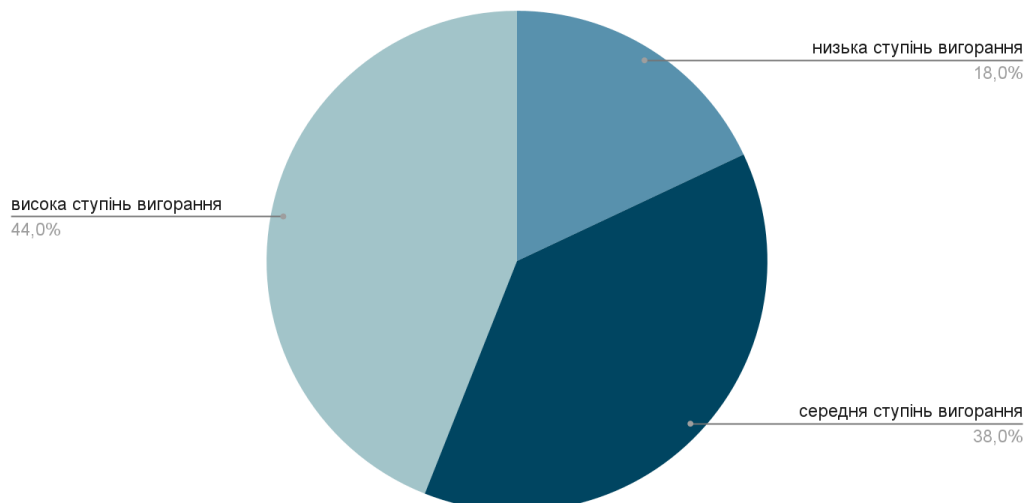


Рис. 3.6. Відсоткове співвідношення за показником “Редукція особистих досягнень”

Щодо редукції особистих досягнень, 18% учасників не мають значних проблем із професійною самооцінкою, оскільки відчувають задоволення від своїх досягнень. 38% вже помічають зниження своїх досягнень, що може вказувати на професійну втому та втрату мотивації. 44% вибірки відчувають значне зниження особистих досягнень, що є серйозним індикатором професійного вигорання.

Результати діагностики професійного вигорання за методикою К. Маслач та С. Джексон виявили значну проблему емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень серед респондентів. Понад половину учасників (48%) виявили середній рівень емоційного виснаження, а 36% мають високу ступінь. Це свідчить про значне емоційне навантаження, яке може негативно впливати на продуктивність і загальне психічне здоров'я. Щодо деперсоналізації, 38% респондентів відзначають високу ступінь цього явища, що може свідчити про зниження емпатії і зв'язку з колегами та клієнтами, що потребує уваги, оскільки може призводити до професійної ізоляції та зниження якості обслуговування. Нарешті, найвища частка респондентів (44%) має високу ступінь редукції особистих досягнень, що вказує на зниження мотивації та задоволення від роботи, що може знижувати ефективність праці і сприяти подальшому вигоранню.

Отже, отримані дані вказують на необхідність вжиття заходів для профілактики та корекції вигорання. Рекомендується впровадження програм підтримки психологічного здоров'я, розвитку навичок емоційного саморегулювання та поліпшення робочого середовища, щоб підвищити задоволеність працівників і їхню ефективність.

Цю ж методику ми роздивились ще через середні значення по таких показниках як:

Таблиця 3.4.

Середні показники діагностики професійного вигорання за методикою К. Маслач та С. Джексон

Показники	М	m	Δ
Емоційне виснаження	24,9	1,3	9,3
Редукція особистих досягнень	31,9	1,0	7,2

Примітка: Де, М- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія.

Виходячи з таблиці слід зазначити, що респонденти демонструють певні проблеми, пов'язані з емоційним виснаженням і редукцією особистих досягнень. Середній рівень емоційного виснаження становить 24,9, що вказує на наявність виражених емоційних проблем, які можуть впливати на професійну діяльність. Помилка середнього значення дорівнює 1,3, що свідчить про точність отриманих результатів, а дисперсія у 9,3 вказує на варіативність цього показника серед респондентів.

Щодо редукції особистих досягнень, середнє значення складає 31,9, що відображає загальне відчуття незадоволеності власними досягненнями. Помилка середнього для цього показника становить 1,0, що також свідчить про точність, а дисперсія в 7,2 демонструє варіативність оцінок.

Таким чином, отримані дані підкреслюють існуючі виклики у сфері професійного вигорання, що вимагає уважного ставлення та розробки заходів для підтримки емоційного благополуччя і підвищення особистих досягнень респондентів.

3.2. Результати діагностики показників копінг-стратегій

Ще однією методикою, яка стала для нас важливою, був опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса. Ми вирішили показати його середні показники за важливими шкалами:

Таблиця 3.5.

Середні показники опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазарус

Показники	M	m	Δ
Конфронтація	55,3	2,0	14,2
Самоконтроль	62,6	1,9	13,6
Прийняття відповідальності	69,3	2,7	19,2
Планування вирішення проблеми	70,6	2,1	14,7

Примітка: \bar{X} , M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія.

Середні показники опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса відображають різноманітність стратегій, які використовують респонденти для подолання стресових ситуацій. Стратегія конфронтації має середнє значення 55,3, з помилкою середнього 2,0 та дисперсією 14,2, що вказує на помірний рівень активного протистояння проблемам. Стратегія самоконтролю демонструє середнє значення 62,6, помилку середнього 1,9 і дисперсією 13,6, що свідчить про достатній рівень емоційного регулювання респондентів у стресових ситуаціях.

Прийняття відповідальності виявляє найвищий середній показник — 69,3, з помилкою середнього 2,7 та дисперсією 19,2, що підкреслює готовність респондентів усвідомлювати свою роль у виникненні проблем і прагнення брати на себе відповідальність за їх вирішення. Що стосується планування вирішення проблеми, цей показник також залишається високим на рівні 70,6, з помилкою середнього 2,1 і дисперсією 14,7, що вказує на активне планування дій у відповідь на стресори.

Таким чином, результати свідчать про різноманітність копінг-стратегій, які використовують респонденти, з акцентом на прийнятті відповідальності

та плануванні, що вказує на їх проактивний підхід до вирішення проблем.

3.3. Порівняння психологічних особливостей волонтерської діяльності за окремими показниками

На початку порівнянь ми обрали розподілення груп за віком. Аналіз показав, що так як $p < 0,05$, ми маємо наявність статистично значущих відмінностей між волонтерами різних вікових груп. Респонденти до 30 років мають вищий рівень емоційної відстороненості порівняно зі старшими волонтерами, що може свідчити про їхню схильність до відсторонення від проблемних ситуацій, можливо через менший життєвий або професійний досвід. У той же час, старші волонтери (старші 30 років) демонструють вищий рівень позитивної переоцінки, що свідчить про їх здатність краще справлятися зі стресом і знаходити позитивні аспекти у складних обставинах.

Ці відмінності можуть бути пов'язані з тим, що старші волонтери, ймовірно, мають більший досвід у сфері волонтерства, що допомагає їм краще регулювати свої емоції та знаходити конструктивні шляхи для вирішення проблем. Отримані результати представлені в таблиці 3.6.:

Таблиця 3.6.

Порівняння розподілення груп за віком

Показники	вік	M	m	Δ	t	p
Емоційна відстороненість:	до 30 років	14,0	1,6	8,0	2,1	0,041
	старші 30 років	9,7	1,3	6,6		
Позитивна переоцінка	до 30 років	65,1	2,6	12,7	-2,1	0,037
	старші 30 років	74,2	3,3	16,8		

Примітка: De, M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія.

Далі порівняли результати за статтю, враховуючи, що чоловіків у

загальній групі респондентів менше, ніж жінок.

Таблиця 3.7.

Порівняння розподілення груп за статтю

Показники	стать	M	m	Δ	t	p
Дистанціювання	чоловіча	48,6	7,3	20,5	-2,0	0,050
	жіноча	60,7	2,3	14,9		
Самоконтроль	чоловіча	48,2	1,9	5,4	-3,7	0,001
	жіноча	65,4	2,0	12,9		
Планування вирішення проблеми	чоловіча	60,4	3,2	9,1	-2,2	0,032
	жіноча	72,5	2,3	14,9		
Позитивна переоцінка	чоловіча	56,5	2,8	7,8	-2,8	0,007
	жіноча	72,3	2,4	15,4		

Примітка: M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія; t - критерій Ст'юдента; p - помилка до критерію.

Аналіз порівняння розподілу груп за статтю свідчить про те, що жінки мають вищі середні показники за всіма копінг-стратегіями порівняно з чоловіками:

Дистанціювання: жінки більшою мірою використовують цю стратегію для відокремлення від емоційного навантаження, що є важливим у волонтерській діяльності.

Самоконтроль: значна різниця в показниках вказує на вищу емоційну стійкість жінок, що допомагає їм ефективніше справлятися з викликами волонтерства.

Планування вирішення проблеми: жінки показують кращі результати у цій категорії, що свідчить про їх аналітичний підхід до вирішення проблем, критично важливий у волонтерстві.

Позитивна переоцінка: жінки більшою мірою здатні створювати позитивне значення з стресових ситуацій, що підтримує їхню мотивацію у

волонтерській діяльності.

Усі результати є статистично значущими, оскільки значення p менше 0,05. Адже, варто відзначити, що у вибірці чоловіків було менше, ніж жінок, що може вплинути на результати. Менша кількість учасників може знизити статистичну потужність, що призводить до ризику пропуску важливих деталей. Тим не менш, навіть з урахуванням цієї обмеженої вибірки, отримані результати вказують на значну різницю у виборі копінг-стратегій між статями. Це може свідчити про різні способи адаптації до стресу та вирішення проблем, що потребує подальшого дослідження з метою більш глибокого розуміння цих відмінностей.

Наступним показником для порівняння стала освіта, яка була виявлена лише в одному з показників, що дозволило зробити висновки лише на основі цього одного аспекту в межах дослідження. Таке порівняння представлено в таблиці 3.8:

Таблиця 3.8.

Порівняння розподілення груп за освітою

Показники	освіта	M	m	Δ	t	p
Конфронтація	вища	53,4	2,1	13,7	-2,2	0,030
	середня та середньо-спеціальна	65,3	4,9	13,8		

Примітка: M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія; t - критерій Ст'юдента; p - помилка до критерію.

У таблиці представлено порівняння рівнів конфронтації між респондентами з різним рівнем освіти. Респонденти з середньою та середньо-спеціальною освітою мають вищий рівень конфронтації в порівнянні з тими,

хто має вищу освіту. Це може свідчити про те, що люди без вищої освіти частіше вживають цю стратегію у відповідь на стресові ситуації. Дані показники, разом із значеннями критеріїв Ст'юдента, вказують на статистично значущу різницю в рівні конфронтації між групами, оскільки ймовірність менша за 0,05.

Далі було порівняння за місцем знаходження респондентів:

Таблиця 3.9.

Порівняння розподілення груп за місцем знаходження

Показники	місце	M	m	Δ	t	p
Психосоматичні і психовегетативні порушення	Одеса	7,1	1,4	6,5	-2,3	0,026
	інше	12,7	1,8	9,6		
Фаза «Виснаження»	Одеса	39,5	4,8	22,0	-2,0	0,051
	інше	55,0	5,6	30,1		

Примітка: M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія; t - критерій Ст'юдента; p - помилка до критерію.

Респонденти з Одеси демонструють нижчий рівень психосоматичних і психовегетативних порушень у порівнянні з респондентами з інших регіонів. Це може свідчити про те, що місцеві жителі, можливо, мають кращі умови військової ситуації або природні ресурси для подолання стресу. Водночас, рівень фази «Виснаження» у респондентів з Одеси також є нижчим, але статистично значуща різниця в цій категорії знаходиться на межі критичного значення, з p, близьким до 0,05, що вказує на можливу тенденцію до вищого рівня виснаження в інших місцях.

Загалом, результати свідчать про важливість місця проживання в контексті психосоматичних і психовегетативних розладів та емоційного стану респондентів.

Таблиця 3.10.

Порівняння розподілення груп за стажем волонтерства

Показники	стаж волонтерства	M	m	Δ	t	p
Емоційний дефіцит	0-1 рік	16,0	1,4	7,2	1,8	0,042
	1-3 роки	12,0	1,7	8,5		

Примітка: M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія; t - критерій Ст'юдента; p - помилка до критерію.

В таблиці перша група зі стажем від 0 до 1 року має середнє значення (M) емоційного дефіциту 16.0, а друга група зі стажем від 1 до 3 років — 12.0. Помилка середнього (m) для першої групи становить 1.4, для другої — 1.7, що вказує на рівень точності оцінок. Дисперсія (Δ), яка вимірює варіативність даних у групах, становить 7.2 для першої групи та 8.5 для другої. Для оцінки відмінностей між цими групами використовувався критерій Ст'юдента (t), значення якого дорівнює 1.8. Рівень значущості (p) становить 0.042, що свідчить про те, що різниця між групами є статистично значущою ($p < 0.05$).

Це означає, що емоційний дефіцит у волонтерів зі стажем від 0 до 1 року помітно вищий, ніж у волонтерів зі стажем від 1 до 3 років.

Завдяки діагностиці стресу за К. Шрайнером ми змогли розділити вибірку на дві групи: тих, хто ладнає зі стресом і на тих, у кого достатній рівень владнання стресом.

Висновки з таблиці порівняння реагування на стрес між групами

людей, які ефективно справляються зі стресом і мають достатній рівень управління стресом, свідчать про значні відмінності у психологічних показниках обох груп. Загалом, результати демонструють, що люди, які мають вищу здатність до адаптації та ефективного управління стресом, проявляють більш позитивні риси у багатьох аспектах психоемоційного стану.

Група, що справляється зі стресом, показує значно нижчі рівні тривоги і депресії порівняно з групою з достатнім рівнем управління стресом. Це може свідчити про те, що ефективні стратегії справляння зі стресом сприяють зниженню негативних емоцій і покращенню загального психічного здоров'я. У показниках, пов'язаних з розширенням сфери економії емоцій і емоційним дефіцитом, також спостерігаються значні відмінності. Люди, які успішно управляють стресом, мають більше ресурсів для регуляції своїх емоцій і менше піддаються емоційному виснаженню. Це вказує на те, що емоційна стійкість і здатність до адаптації є важливими факторами, що впливають на загальний емоційний стан. Група з високим рівнем управління стресом демонструє менші показники у фазах виснаження та резистенції. Це може свідчити про те, що вони краще адаптуються до стресових ситуацій і мають більшу енергію для подолання труднощів, що є критично важливим у стресогенних умовах.

Всі ці розписані попередньо результати з порівняння розподілення груп за рівнем владнання стресом в залежності від вираженості вигорання, що були детально аналізовані та обговорені раніше, представлені в таблиці 3.11., де можна побачити детальні дані та статистичні показники для кожної з груп, а також порівняння між ними.

Таблиця 3.11.

Порівняння розподілення груп за рівнем владнання стресом в залежності від вираженості вигорання

Показники	стрес реагування	M	m	Δ	t	p
Тривога і депресія:	владнає із стресом	10,6	1,5	9,0	-2,7	0,009
	достатній рівень владнання стресом	18,5	2,4	8,3		
Розширення сфери економії емоцій:	владнає із стресом	20,6	2,4	15,0	-2,1	0,043
	достатній рівень владнання стресом	31,2	4,8	16,6		
Фаза «Резистенції»	владнає із стресом	43,1	4,0	24,6	-2,6	0,013
	достатній рівень владнання стресом	65,6	9,1	31,6		
Емоційний дефіцит:	владнає із стресом	12,2	1,2	7,4	-3,1	0,004
	достатній рівень владнання стресом	19,8	2,2	7,6		
Психосоматичні і психовегетативні порушення:	владнає із стресом	8,6	1,2	7,3	-2,7	0,009
	достатній рівень владнання стресом	16,1	3,2	11,0		
Фаза «Виснаження»	владнає із стресом	43,1	4,0	24,6	-2,6	0,013
	достатній рівень владнання стресом	65,6	9,1	31,6		
Емоційне виснаження	владнає із стресом	22,7	1,3	7,9	-3,3	0,002
	достатній рівень владнання стресом	31,9	2,9	10,1		
Рівень стресового стану	владнає із стресом	2,7	0,2	1,0	-10,0	0,000
	достатній рівень владнання стресом	5,6	0,1	0,5		

Примітка: M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія; t - критерій Ст'юдента; p - помилка до критерію.

Наступним порівнянням стало груп за рівнем владнання стресом в залежності від копінг-стратегій представлене в таблиці 3.12.:

Таблиця 3.12.

Порівняння розподілення груп за рівнем владнання стресом в залежності від копінг-стратегій

Показники	стрес реагування	M	m	Δ	t	p
Дистанціювання	владнає із стресом	56,0	2,4	15,0	-2,2	0,031
	достатній рівень владнання стресом	67,6	5,2	18,0		
Самоконтроль	владнає із стресом	59,7	2,1	13,0	-2,9	0,006
	достатній рівень владнання стресом	71,8	3,3	11,4		
Прийняття відповідальності	владнає із стресом	64,5	2,9	18,0	-3,5	0,001
	достатній рівень владнання стресом	84,7	4,2	14,6		
Уникнення	владнає із стресом	52,4	3,0	18,6	-3,2	0,003
	достатній рівень владнання стресом	71,2	4,4	15,1		
Планування вирішення проблеми	владнає із стресом	71,2	2,2	13,4	0,5	0,588
	достатній рівень владнання стресом	68,5	5,5	19,0		
Позитивна переоцінка	владнає із стресом	69,0	2,5	15,1	-0,6	0,542
	достатній рівень владнання стресом	72,2	4,9	17,1		

Примітка: M- середнє; m - помилка середнього; Δ - дисперсія; t - критерій Ст'юдента; p - помилка до критерію.

Вищий рівень самоконтролю і прийняття відповідальності у групи, що

ефективно справляється зі стресом, вказує на їхню здатність брати на себе відповідальність за свої дії та активно діяти у стресових ситуаціях. Це може свідчити про більш розвинуті соціальні і психологічні ресурси, які сприяють ефективному управлінню стресом. Відмінності у показниках позитивної переоцінки між групами можуть свідчити про те, що як люди, які справляються зі стресом, і ті, у кого достатній рівень управління стресом, можуть мати розрізнені стратегії в контексті переосмислення негативного досвіду.

Хоча група, що управляє стресом, демонструє вищий рівень уникнення, в плануванні вирішення проблем різниця між групами є незначною. Це може свідчити про те, що стратегія планування вирішення проблем може бути однаково розвинена в обох групах, або ж обидві групи можуть використовувати різні підходи до вирішення проблем у стресових ситуаціях.

Узагальнюючи, результати свідчать про те, що ефективне управління стресом пов'язане з більш високим рівнем емоційної стійкості, кращими показниками у емоційній регуляції та зниженням негативних емоцій, таких як тривога і депресія. Це підкреслює важливість розвитку стратегій управління стресом у різних контекстах, таких як волонтерська діяльність або робота в умовах стресу, оскільки вони можуть суттєво впливати на психоемоційний стан і загальне благополуччя людей.

3.4. Кореляційний та факторний аналіз показників психологічного вигорання

На наступному етапі ми провели детальний аналіз взаємозв'язків між дослідженими показниками, що дозволило виявити важливі кореляції між різними методами оцінки емоційного та професійного вигорання.

Кореляція між діагностикою рівня емоційного вигорання В.В. Бойко та діагностикою професійного «вигорання» за К. Маслач, С. Джексон підтвердила, що ці тести про одне й те саме, що показано в таблиці 3.13.:

Таблиця 3.13.

Кореляція між діагностикою рівня емоційного вигорання В.В. Бойко та діагностикою професійного «вигорання» за К. Маслач, С. Джексон

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Переживання психотравмуючих обставин:	0,560**	0,557**	-0,332*
Незадоволеність собою:	0,619**	0,651**	-0,455**
«Загнаність в клітку»:	0,508**	0,525**	-0,432**
Тривога і депресія:	0,696**	0,593**	-0,419**
Фаза «Напруга»	0,717**	0,708**	-0,498**
Неадекватне виборче емоційне реагування:	0,474**	0,489**	
Емоційно-моральна дезорієнтація:		0,335*	
Розширення сфери економії емоцій:	0,598**	0,578**	-0,297*
Редукція професійних обов'язків:	0,404**	0,469**	
Фаза «Резистенції»	0,739**	0,724**	-0,401**
Емоційний дефіцит:	0,579**	0,611**	-0,504**
Емоційна відстороненість:	0,403**	0,510**	-0,383**
Особистісна відстороненість (деперсоналізація):	0,735**	0,667**	-0,362**
Психосоматичні і психовегетативні порушення:	0,630**	0,522**	
Фаза «Виснаження»	0,739**	0,724**	-0,401**

Примітка: * - рівень значущості $p < 0,05$; ** - рівень значущості $p < 0,01$.

Це свідчить про те, що емоційне вигорання за цими методиками взаємодоповнюють один одного. В.В. Бойко розглядає загальні аспекти

вигорання, тоді як К. Маслач та С. Джексон акцентують увагу на його специфічних характеристиках. До прикладу візьмемо сильні позитивні кореляції між емоційним виснаженням і такими показниками, як тривога і депресія, а також фаза «напруга», свідчать про те, що ці фактори тісно пов'язані між собою. Відзначено також, що деперсоналізація та редукція особистих досягнень негативно корелюють з емоційним благополуччям.

Також було зроблено порівняння зв'язку між рівнем стресового стану та вигоранням, представленим в таблиці 3.14.:

Таблиця 3.14.

Кореляція між рівнем стресового стану та вигоранням

Показники	Рівень стресового стану
Незадоволеність собою:	0,321*
«Загнаність в клітку»:	0,337*
Тривога і депресія:	0,437**
Фаза «Напруга»	0,345*
Неадекватне виборче емоційне реагування:	0,419**
Розширення сфери економії емоцій:	0,383**
Фаза «Резистенції»	0,403**
Емоційний дефіцит:	0,388**
Особистісна відстороненість (деперсоналізація):	0,316*
Психосоматичні і психовегетативні порушення:	0,367**
Фаза «Виснаження»	0,403**
Емоційне виснаження	0,498**
Деперсоналізація	0,357*

Примітка: * - рівень значущості $p < 0,05$; ** - рівень значущості $p < 0,01$.

Отримані результати показали нам наступне:

- Незадоволеність собою ($R=0,321$; $P<0,05$): Існує слабка кореляція між

рівнем стресового стану та незадоволеністю собою. Це свідчить про те, що зростання стресу може призводити до зниження самооцінки, хоча зв'язок не є дуже сильним.

- «Загнаність в клітку» ($R=0,337$; $P<0,05$): Спостерігається низька помірна кореляція, що вказує на те, що підвищення рівня стресу пов'язане з відчуттям «загнаності» у власному житті. Це може свідчити про відсутність контролю над ситуацією.
- Тривога і депресія ($R=0,437$; $P<0,01$): Зв'язок між рівнем стресу та проявами тривоги і депресії є помірно сильним. Зростання стресу значно підвищує ймовірність виникнення тривожних і депресивних симптомів.
- Фаза «Напруга» ($R=0,345$; $P<0,05$): Низька помірна кореляція вказує на те, що вищий рівень стресу пов'язаний із збільшенням фізичної та емоційної напруги, що може негативно впливати на загальне самопочуття.
- Неадекватне виборче емоційне реагування ($R=0,419$; $P<0,01$): Помірно сильний зв'язок свідчить про те, що підвищення стресу веде до погіршення емоційної реакції, зокрема до неадекватних емоційних відповідей на різні ситуації.
- Розширення сфери економії емоцій ($R=0,383$; $P<0,01$): Помірно сильна кореляція вказує на те, що зростання стресу може призводити до емоційної «економії», коли людина намагається зменшити витрати емоцій на взаємодії з оточенням.
- Фаза «Резистенції» ($R=0,403$; $P<0,01$): Зв'язок є помірно сильним і вказує на те, що в умовах високого стресу люди можуть проходити через фазу резистенції, що свідчить про спроби адаптації до негативних умов.
- Емоційний дефіцит ($R=0,388$; $P<0,01$): Помірно сильна кореляція свідчить про те, що з підвищенням стресу відзначається зменшення емоційних ресурсів, що може призводити до відчуття емоційного

виснаження.

- Особистісна відстороненість (деперсоналізація) ($R=0,316$; $P<0,05$): Слабка кореляція вказує на те, що зростання стресу може бути пов'язане з відчуттям особистісної відстороненості, хоча зв'язок не є дуже сильним.
- Психосоматичні і психовегетативні порушення ($R=0,367$; $P<0,01$): Помірно сильна кореляція свідчить про те, що зростання рівня стресу може призводити до розвитку психосоматичних і психовегетативних розладів.
- Фаза «Виснаження» ($R=0,403$; $P<0,01$): Помірно сильний зв'язок свідчить про те, що підвищений рівень стресу може призводити до фази виснаження, коли ресурси людини вичерпуються.
- Емоційне виснаження ($R=0,498$; $P<0,01$): Зв'язок є сильним, що вказує на те, що високий рівень стресу значно підвищує ризик емоційного виснаження.
- Деперсоналізація ($R=0,357$; $P<0,05$): Слабка помірна кореляція вказує на те, що зростання рівня стресу може бути пов'язане з явищами деперсоналізації, хоча зв'язок не є дуже сильним.

Загалом, спостерігається тенденція, що підвищення рівня стресу пов'язане з погіршенням емоційного стану та різними аспектами вигорання. Показники, такі як незадоволеність собою, «загнаність в клітку» та деперсоналізація, демонструють слабкі або низькопомірні кореляції з рівнем стресу, що вказує на те, що хоча стрес може впливати на ці аспекти, зв'язок не є достатньо сильним. Більшість інших показників, таких як тривога, емоційний дефіцит, неадекватне виборче емоційне реагування та психосоматичні порушення, показують помірно сильний зв'язок із рівнем стресу. Це вказує на те, що зростання стресу може суттєво впливати на емоційний стан, сприяючи розвитку негативних емоцій та симптомів вигорання. Емоційне виснаження має особливо тісний зв'язок із рівнем стресу, що підкреслює критичну важливість управління стресом для

запобігання емоційному вигоранню. Це свідчить про те, що високий рівень стресу може призвести до серйозних наслідків для психологічного здоров'я.

Наступним кореляційним співставленням стали вигорання та копінги, що представлені в таблиці 3.15.:

Таблиця 3.15.

Кореляція між вигоранням та копінгами

Показники	1	2	3	4	5	6	7
Переживання психотравмуючих обставин:						- 0,319 *	- 0,289 *
Незадоволеність собою:	0,36 2**					- 0,474 **	- 0,318 *
«Загнаність в клітку»:	0,46 1**		- 0,38 6**			- 0,405 **	
Тривога і депресія:	0,29 7*	0,32 7*		0,41 3**	0,28 6*	- 0,423 **	- 0,308 *
Фаза «Напруга»	0,37 8**					- 0,514 **	- 0,343 *
Неадекватне виборче емоційне реагування:				0,34 4*		- 0,299 *	
Емоційно-моральна дезорієнтація:			- 0,28 3*				
Розширення сфери економії емоцій:	0,36	0,28		0,33	0,42		

	6**	8*		4*	0**		
Редукція професійних обов'язків:	0,42 1**	0,33 9*					
Фаза «Резистенції»	0,34 9*	0,30 7*			0,37 3**		
Показники	1	2	3	4	5	6	7
Емоційний дефіцит:					0,44 5**	- 0,338 *	
Емоційна відстороненість:	0,29 7*		- 0,38 0**				
Особистісна відстороненість (деперсоналізація):	0,29 0*						
Психосоматичні і психовегетативні порушення:		0,33 2*		0,31 0*			
Фаза «Виснаження»	0,34 9*	0,30 7*			0,37 3**		
Емоційне виснаження	0,31 0*	0,29 7*		0,34 3*	0,47 8**		
Деперсоналізація	0,28 2*				0,45 7**	- 0,322 *	- 0,305 *
Редукція особистих досягнень	- 0,29 2*					0,581 **	0,358 *
Рівень стресового стану	0,40 0**	0,32 4*		0,42 1**	0,46 6**		

Примітка: 1- Дистанціювання; 2- Самоконтроль; 3- Пошук соціальної підтримки; 4- Прийняття відповідальності; 5- Уникнення; 6- Планування

вирішення проблеми; 7- Позитивна переоцінка. * - рівень значущості $p < 0,05$; ** - рівень значущості $p < 0,01$.

Розрахунки свідчать, що кожен показник відображає різні аспекти емоційного стану, такі як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, тривогу та депресію, фази стресу, емоційний дефіцит і деперсоналізацію. Пройдемося по таблиці:

1. Переживання психотравмуючих обставин: має негативні кореляції з використанням дистанціювання (-0,319*) та самоконтролю (-0,289*). Це вказує на те, що під час психотравмуючих ситуацій людина менш схильна до використання цих стратегій копіngu. Кореляція нижче помірної.
2. Незадоволеність собою: виявляє позитивну кореляцію з прийняттям відповідальності (0,362**) та негативну кореляцію з уникненням (-0,474**), вказуючи на те, що незадоволеність собою може підвищувати рівень уникнення, але зменшує готовність брати на себе відповідальність. Кореляція вище помірної.
3. «Загнаність в клітку»: показує позитивні кореляції з дистанціюванням (0,461**) та негативну кореляцію з прийняттям відповідальності (-0,386**), вказуючи на негативний вплив загнаності на ці стратегії. Кореляція вище помірної.
4. Тривога і депресія: відзначає кілька кореляцій, включаючи позитивні з плануванням вирішення проблем (0,297*) та самоконтролем (0,327*). Це свідчить про те, що підвищена тривога може заважати використанню ефективних стратегій. Кореляція нижче помірної.
5. Фаза «Напруга»: корелює з емоційним дефіцитом (-0,514**) та емоційною відстороненістю (-0,343*), вказуючи на те, що напруженість пов'язана зі зменшенням емоційної активності. Кореляція вище помірної.
6. Неадекватне виборче емоційне реагування: показує позитивну

- кореляцію з пошуком соціальної підтримки (0,344*), вказуючи на те, що неадекватні реакції можуть стимулювати пошук підтримки. Кореляція нижче помірної.
7. Емоційно-моральна дезорієнтація: має негативну кореляцію з уникненням (-0,283*), що вказує на те, що дезорієнтація може зменшити ефективність уникання стресових ситуацій. Кореляція слабка.
 8. Розширення сфери економії емоцій: корелює з низкою стратегій, включаючи планування вирішення проблем (0,366**) та позитивну переоцінку (0,420**), свідчать про ефективність використання цих стратегій у ситуаціях емоційного виснаження. Кореляція вище помірної.
 9. Редукція професійних обов'язків: оскільки редукція є оберненою шкалою, її позитивні кореляції з плануванням вирішення проблем (0,421**) та самоконтролем (0,339*) вказують на те, що зменшення професійних обов'язків може бути пов'язане з підвищенням використання активних стратегій копінгу. Кореляція вище помірної.
 10. Фаза «Резистенції»: відзначає позитивні зв'язки з самоконтролем (0,349*) та плануванням вирішення проблем (0,373**), що вказує на наявність ресурсів для адаптації у цій фазі. Кореляція вище помірної.
 11. Емоційний дефіцит: корелює з емоційною відстороненістю (0,445**) та редукцією особистих досягнень (-0,338*), що вказує на взаємозв'язок між емоційним дефіцитом і труднощами в досягненні цілей. Кореляція вище помірної.
 12. Емоційна відстороненість: показує позитивну кореляцію з тривогою (0,297*) та негативну з редукцією особистих досягнень (-0,380**), свідчити про те, що відстороненість може погіршувати емоційний стан. Кореляція нижче помірної.
 13. Фаза «Виснаження»: має кореляції з плануванням вирішення проблем (0,349*) та самоконтролем (0,373**), вказуючи на важливість

управління цими аспектами у цій критичній фазі. Кореляція вище помірної.

У цілому, результати показують, що в ситуаціях психотравмуючих обставин люди, які зазнають напруги та резистенції, менш схильні використовувати активні стратегії копіngu, такі як планування вирішення проблем і позитивна переоцінка. Це призводить до зниження їх здатності адаптуватися і може сприяти розвитку емоційного вигорання. Підвищена увага до розвитку ефективних стратегій копіngu в таких умовах може допомогти знизити негативні наслідки стресу.

Результати факторного аналізу

Завдяки значній кількості наших методик та респондентів ми змогли провести факторний аналіз. Він був виконаний методом головних компонентів з використанням *Varimax* та нормалізацією Кайзера.

Кількість факторів нами визначено по графіку осипу, який представлений на рис.3.7.

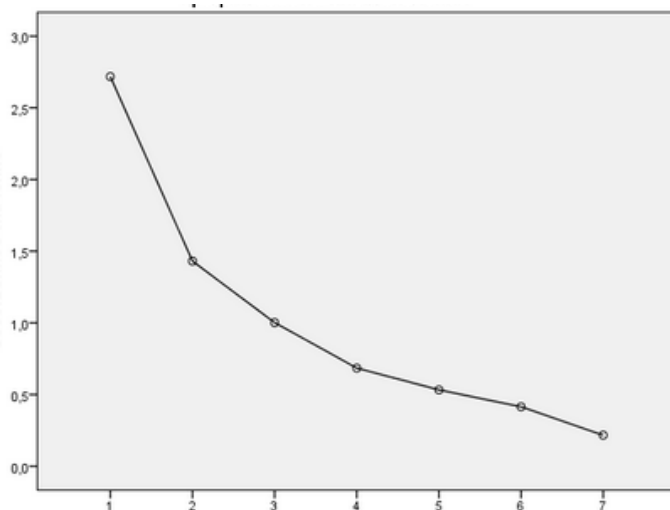


Рис.3.7. Графік осипу

Всього нами визначено чотири фактори. До кожного фактору ввійшли показники з вагою вкладу більше 0,4.

Таблиця 3.16.

Факторний аналіз

Показники	Компоненти
-----------	------------

	1	2	3	4
Переживання психотравмуючих обставин:	0,820			
Незадоволеність собою:	0,639		-0,455	
«Загнаність в клітку»:	0,366			
Тривога і депресія:	0,625			
Фаза «Напруга»	0,832			
Неадекватне виборче емоційне реагування:	0,435			
Показники	Компоненти			
	1	2	3	4
Емоційно-моральна дезорієнтація:				0,846
Розширення сфери економії емоцій:	0,704			
Редукція професійних обов'язків:	0,589			
Фаза «Резистенції»	0,874			
Емоційний дефіцит:				0,541
Емоційна відстороненість:				0,644
Особистісна відстороненість (деперсоналізація):	0,906			
Психосоматичні і психовегетативні порушення:	0,911			
Фаза «Виснаження»	0,874			
Емоційне виснаження	0,595			
Деперсоналізація	0,554			
Редукція особистих досягнень			0,644	
Рівень стресового стану		0,537		
Конфронтація		0,526		
Дистанціювання		0,787		
Самоконтроль		0,729		
Пошук соціальної підтримки			0,592	

Прийняття відповідальності		0,732		
Уникнення		0,779		
Планування вирішення проблеми			0,882	
Позитивна переоцінка			0,734	

Ці показники показали що в нас склались 4 фактори:

1. Перший фактор вказує на те, що методики, розроблені В.В. Бойком і К. Маслач, ефективно відображають феномен вигорання. Показники, пов'язані з переживанням психотравмуючих обставин з вагою 0,820 та тривогою і депресією з вагою 0,625, підтверджують, що респонденти відчувають значні труднощі, пов'язані із вигоранням. Цей фактор наочний і чітко відокремлює проблеми, пов'язані з вигоранням.
2. Другий фактор включає елементи, що склались у копінги. Показники цього фактора також включають стресові елементи, такі як рівень стресового стану з вагою 0,400, що свідчить про те, що респонденти переживають високий рівень стресу, що негативно впливає на них.
Отже, методики, що використовуються, правильно підібрані і дають змогу зрозуміти як емоційні, так і поведінкові аспекти вигорання.
3. Третій фактор включає елементи, пов'язані з самооцінкою та стратегіями копінгу. Тут спостерігається негативна кореляція з незадоволеністю собою з вагою -0,455 та редукцією (обернена шкала) з вагою 0,644. Позитивні стратегії, такі як пошук соціальної підтримки з вагою 0,592, планування з вагою 0,882 та позитивна переоцінка з вагою 0,734, вказують на те, що респонденти намагаються впоратися зі ситуацією, зменшуючи незадоволеність собою та редукцію. Таким чином, цей фактор можна назвати самооцінно-поведінковим, оскільки він відображає спроби людей зменшити незадоволеність собою через соціальну підтримку та планування, а також управляти стресом для покращення своєї ситуації.
4. Четвертий фактор відображає емоційну фазу, що включає емоційну

моральну дезорієнтацію з вагою 0,846, емоційний дефіцит з вагою 0,541 та емоційну відстороненість з вагою 0,644. Ці показники вказують на те, що респонденти відчують емоційний дефіцит та відстороненість, що, у свою чергу, може сприяти розвитку вигорання.

Загалом, результати підтверджують, що в дослідженні вдалося виділити чотири фактори, які взаємодіють і доповнюють один одного. Методики, що використовуються, правильно підібрані і дають змогу зрозуміти як емоційні, так і поведінкові аспекти вигорання. Це дозволяє отримати цінну інформацію для подальших досліджень та розробки методик психологічної підтримки волонтерів.

Висновки до 3 розділу

Проведено детальний аналіз результатів емпіричного дослідження, що дозволило всебічно розглянути прояви психологічного вигорання серед волонтерів та визначити ключові фактори, які впливають на його розвиток. На основі зібраних даних, представлених у численних таблицях і графіках, вдалося виявити суттєву варіативність рівня емоційного вигорання залежно від таких чинників, як стаж волонтерської діяльності, регіон проживання, а також соціально-демографічні характеристики учасників. Це підкреслює комплексний характер вигорання як феномена, який формується під впливом як особистісних, так і зовнішніх обставин.

Дані, отримані за методикою Бойко, показали, що різні стадії вигорання - «напруга», «резистенція» та «виснаження» - виявлені у волонтерів на різних рівнях. Ці результати демонструють, що більшість волонтерів перебувають на етапах формування або розвитку симптомів вигорання. Важливо зазначити, що етап «виснаження» найчастіше корелює з такими стратегіями подолання стресу, як планування вирішення проблем та самоконтроль. Цей взаємозв'язок свідчить про те, що певні копінг-стратегії можуть мати захисний ефект, зменшуючи вплив стресових чинників та

уповільнюючи розвиток вигорання.

Дослідження також продемонструвало відмінності за місцем проживання, оскільки респонденти з різних регіонів мали різний рівень психосоматичних порушень та емоційного стану. Наприклад, волонтери з Одеси показали менший рівень психосоматичних порушень порівняно з волонтерами з інших регіонів. Це, ймовірно, зумовлено різними соціально-економічними та військовими умовами, що формують специфічне середовище, в якому здійснюється волонтерська діяльність. Ці дані підтверджують, що зовнішні чинники, такі як місцевий контекст, мають істотний вплив на емоційний стан волонтерів, а тому повинні враховуватися при плануванні підтримки та заходів з профілактики вигорання.

Таким чином, отримані результати підкреслюють важливість розробки індивідуалізованих програм психологічної підтримки для волонтерів, які включають розвиток копінг-навичок та враховують специфіку умов роботи і регіональних відмінностей.

ВИСНОВКИ

Феномен психологічного вигорання у волонтерів був досліджений відповідно до поставлених завдань, дослідження було спрямоване на теоретичний і емпіричний аналіз, який розкрив комплексну структуру вигорання як поступового процесу, що виникає через тривалі навантаження, пов'язані з волонтерською діяльністю в умовах високого стресу.

Аналіз наукових підходів дозволив визначити вигорання як складний багаторівневий феномен, що включає емоційне, фізичне та соціальне виснаження. Симптоми вигорання проявляються через емоційну втому, втрату ентузіазму, відчуття зниження професійної компетентності, а також елементи деперсоналізації — цинічне ставлення до роботи та оточуючих. Важливим є той факт, що вигорання серед волонтерів має певні особливості: оскільки діяльність волонтерів базується на гуманітарних та альтруїстичних засадах, вони часто відчують вищий рівень відповідальності за результати своєї роботи, що підвищує ризик виснаження.

Серед основних чинників, що сприяють вигоранню, виділяються соціальні, професійні та індивідуальні фактори. Соціальні фактори включають надмірний соціальний контакт і вимушену взаємодію з людьми у критичних життєвих ситуаціях, які часто вимагають значних емоційних вкладень від волонтерів. Професійні фактори охоплюють багатозадачність, високий рівень відповідальності за результати, обмежений час на відпочинок

та виконання завдань у стресових умовах невизначеності. Індивідуальні фактори, як-от стійкість до стресу, особисті копінг-стратегії та рівень емоційної зрілості, впливають на здатність волонтерів справлятися зі складними ситуаціями без втрати внутрішніх ресурсів.

Для проведення емпіричної частини були використані методики, що дозволяють оцінити як рівень вигорання, так і копінг-стратегії волонтерів. Основні результати отримано за методиками:

1. Методика Бойка, яка оцінює стадії та рівні емоційного вигорання, показала, що серед волонтерів із тривалим досвідом діяльності часто спостерігається емоційне виснаження і дратівливість. Статистичні дані вказують на високу поширеність емоційного вигорання на пізніх етапах діяльності, особливо в умовах значних обсягів роботи.
2. Методика Маслач і Джексон дозволила визначити, що серед волонтерів значною мірою проявляються компоненти деперсоналізації, що виражається у відстороненому ставленні до діяльності та зниженні відчуття значимості досягнень. Ці симптоми є характерними для людей, які не мають постійної емоційної підтримки та працюють у стресових умовах.
3. Завдяки діагностиці стресу за методикою К. Шрайнера вдалося розділити вибірку волонтерів на дві основні групи: перша група включає тих, хто добре ладнає зі стресовими ситуаціями, демонструючи високий рівень стресостійкості; друга — волонтерів із достатнім рівнем владнання стресом, які все ж відчувають певні труднощі в управлінні стресом. Цей підхід допоміг уточнити ступінь ризику розвитку вигорання у кожній групі та визначити, які копінг-стратегії є найбільш ефективними для кожної з них, зокрема, соціальна підтримка, гумор і планування відпочинку.
4. Опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса, результати якого свідчать, що волонтери активно використовують стратегії позитивної переоцінки, соціальної підтримки і планування як ключові механізми

подолання стресу. Показано, що ті волонтери, які використовують стратегії емоційної підтримки, гумор та регулярне планування відпочинку, мають нижчий рівень схильності до вигорання.

5. Математико-статистична обробка даних виявила, що серед волонтерів найбільший вплив на вигорання мають такі фактори: високий рівень відповідальності, обсяг завдань, частота контактів із бенефіціарами, а також невизначеність в умовах роботи. Рівень відповідальності за інших був визнаний одним із найважливіших предикторів емоційного вигорання.

Отже, дослідження виявило, що вигорання серед волонтерів зумовлене соціальними, професійними та індивідуальними факторами, такими як інтенсивні соціальні контакти, багатозадачність та висока відповідальність. Волонтери зі стажем 1-3 роки часто мають високий рівень емоційного виснаження і деперсоналізації, тоді як активне використання копінг-стратегій, таких як соціальна підтримка і планування відпочинку, знижує ризик вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аналіз українського волонтерства на основі методології нових соціальних рухів. Веб-сайт: Національний інститут стратегічних досліджень. 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/analiz-ukrayinsko-ho-volonterstva-na-osnovi-metodolohiyi-novykh-sotsialnykh>
2. Бачурін І. Втома, яка не минає після відпочинку: як розпізнати емоційне вигорання та допомогти собі й близьким? 2023. URL: <https://berezhy-sebe.com/pro-emotsiine-vyhorannia/>
3. Беляєва М. Навіть героям потрібна “підзарядка” — що таке емоційне вигорання волонтерів та як його побороти. 2023. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/psykholohiia/navit-geroyam-potribna-pidzaryadka-shho-take-emocziine-vygorannya-volonteriv-ta-yak-jogo-poboroty/>
4. Близнюк Т., Собакар М. Ризики у волонтерській діяльності під час війни в Україні. 2024. URL: <http://ujae.org.ua/ryzyky-u-volonterskij-diyalnosti-pid-chas-vijny-v-ukrayini/>
5. Верхогляд А. Моделі психологічного супроводу роботи волонтерів. 2023. URL: https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/7229/1/Verkhohliad_kv.pdf
6. Від болю в м'язах до перепадів настрою: 4 ознаки емоційного вигорання. Веб-сайт: Mentoly. 2023. URL: <https://mentoly.com.ua/blog/burnout>
7. Водопьянова Н. Е. Діагностика стану стресу. Стрес менеджмент. 2018. URL: https://stud.com.ua/124954/psihologiya/diagnostika_stanu_stresu#goog_rewarded
8. Водопьянова Н. Е. Методичне забезпечення оцінки копінг-стратегій. Стрес менеджмент. 2018. URL: https://stud.com.ua/125007/psihologiya/metodichne_zabezpechennya_otsink

i_koping_strategiy

9. Волонтерська діяльність: особливості, основні напрямки та цікаві факти. Веб-сайт: Електрорадіотехнічний ліцей. 2022. URL: <https://elektro-poltava.licey.org.ua/news/09-40-23-01-11-2022/>
10. Воронової О. Моделі психологічного супроводу роботи волонтерів. с. 12-27. 2024. URL: <http://surl.li/oyldvm>
11. Глушко К. Що таке вигоряння і як з ним боротися. 2021. URL: <https://blog.ithillel.ua/articles/chto-takoe-vygoranie-i-kak-s-nim-borotsya>
12. Горчакова Т. О. Результативність протоколу «Empower» у роботі з емоційним уникненням серед волонтерів, які надають психосоціальну допомогу. с. 19-20. 2024. URL: <https://er.ucu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1ff038c1-eac2-462a-84a5-4645d0da169e/content>
13. Данагулян Л. Емоційне вигоряння: що це таке і як вижити? 2020. URL: <https://explainer.ua/emotsijne-vigorannya-shho-tse-take-i-yak-vizhiti/>
14. Демків С. Ю. Практики волонтерства в умовах збройного конфлікту після 24 лютого 2022 р.: український досвід. с. 15-22. 2023. URL: <https://er.ucu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4361f5d2-f517-4ed1-92c4-70db753720d0/content>
15. Дмитріюк Н., Клець С. Феномен емоційного вигоряння та способи його профілактики. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/25/80/600>
16. Допомогти і не «згоріти». Як емоційно не вигоріти волонтеру/ці? Веб-сайт: Проект Кешер. 2023. URL: <https://www.projectkesher.org.ua/news/dopomohty-i-ne-zghority-yak-emotsiyno-ne-vyhority-volonteru-tsi/>
17. Емоційне вигоряння або синдром двадцять першого століття. Веб-сайт: Delta-Med. 2020. URL: <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogo-stolittya/>
18. Емоційне вигоряння: симптоми, фази та як подолати. Веб-сайт: Поради. 2023. URL: <https://advice.telegazeta.com.ua/emoczijne->

- vygorannya-symptomy-fazy-ta-yak-podolaty/
19. Емоційне вигорання: як допомогти собі та своїм близьким. Веб-сайт: OnClinic. 2024. URL: <https://onclinic.ua/blog/emotsiyne-vyhorannya>
 20. Єремєєва О.О. Особливості мотивації молодих волонтерів. с. 29-31. 2023. URL: <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/531a35a1-aa94-41a0-bd50-d5a0a5ce7b63/content>
 21. Жученя К. Волонтери - в зоні ризику емоційного вигорання. Як цього уникнути. 2022. URL: <https://happymonday.ua/volontery-v-zoni-ryzyku-vygorannya>
 22. Захаренко Л. М. Правові основи психологічного волонтерства в Україні. 2022. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6392/13428-1?inline=1>
 23. Захарченко Ю. Міжнародний день волонтера: які труднощі з цим в Україні та чим може допомогти держава. 2023. URL: <https://fakty.com.ua/ua/svit/20231205-mizhnarodnyj-den-volontera-yaki-trudnoshhi-z-czym-v-ukrayini-ta-chym-mozhe-dopomogty-derzhava/>
 24. Збровська І. Г. Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання. 2018. URL: <http://surl.li/qhngta>
 25. Касілова А. Віддати себе: з якими психологічними труднощами стикаються волонтери і як з ними можна впоратися. 2022. URL: <https://mind.ua/openmind/20249288-viddati-sebe-z-yakimi-psihologichnimi-trudnoshchami-stikayutsya-volonteri>
 26. Клебанова Т. С., Гур'янова Л. С., Чаговець Л. О., Панасенко О. В., Сергієнко О. А., Яценко Р. М. Сутність моделі факторного аналізу, його основні завдання. 2024. URL: <http://ebooks.git-elt.hneu.edu.ua/babap/8-1-id8-1.html>
 27. Колесник О. Як не вигоріти у волонтерстві: поради з досвіду. 2023. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2023/04/21/253866/>
 28. Кореляційний аналіз. Веб-сайт: Вікіпедія. 2022. URL:

- <http://surl.li/mwihqd>
- 29.Котович С. Як (не) вигорати під час тривалої війни: досвід медійників і волонтерів. 2023. URL: <https://www.ukrainer.net/vyhorannia-mediynykiv-i-volonteriv/>
 - 30.Кравчук В. В. Дослідження чуйності як морально-психологічної якості волонтера : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю "053 - психологія" / В. В. Кравчук. — Тернопіль: ТНТУ, 2022. — 65 с.
 - 31.Кременчуцька М. К., Акоюн А. Б., Козій В. О.Дихальніпсихотехніки у роботі з регуляцією емоційних станівіндивіда. Вчені записки Таврійського національногоуніверситету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2023. Том 34 (73). № 5. 79-85. DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.5/14>
 - 32.Кривенко Ю. В. Волонтерська діяльність: поняття та ознаки. с. 41. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/487685e0-35e9-4c13-a96a-4667762dcf43/content>
 - 33.Критерії Пірсона та Стьюдента – застосування та відмінності. Веб-сайт: Світ знань. 2022. URL: <https://diploms.kiev.ua/uk/kriteriyi-pirsona-ta-styudenta-zastosuvannya-ta-vidminnosti/>
 - 34.Лясковська А.-Х. Волонтерська діяльність під час кризових подій. с.13-21. 2022. URL: https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6368/educ_2023_141.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - 35.Матяш М. Українське волонтерство – явище унікальне. Йому завдячуємо суверенітетом. 2017. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2324579-ukrainske-volonterstvo-avise-unikalne-jomu-zavdacuemosuverenitetom.html>
 - 36.Мила О. І. Особливості прояву синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів, що працюють з неповнолітніми з особливостями розвитку. с. 22. 2020. URL:

- <https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/900/MyLa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Місяць В. Проблеми емоційного вигорання волонтерів. 2023. URL: <https://www.ucla.org.ua/?p=1655>
38. Місяць В. Що таке волонтерство та які його основні принципи? 2022. URL: <https://www.ucla.org.ua/?p=1600>
39. Морі Є. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. 2021. URL: <https://suspihne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv-vporatisa-z-sindromom/>
40. Москвіна Н. Б. Методика діагностики рівня емоційного вигорання Бойко В. В. Профілактика професійних деформацій вчителя. 2018. URL: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diaagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko
41. Нагорнюк О. Волонтерство як практика громадянського суспільства. 2020. URL: <https://uplan.org.ua/analytics/volonterstvo-iaak-praktyka-hromadianskoho-suspilstva/>
42. Нетрусова С. Синдром емоційного вигорання: що це, звідки і чому? 2021. URL: <https://psyhosoma.com/uk/sindrom-emocijnogo-vigorannya-shho-ce-zvidki-i-chomu/>
43. Родіна Н.В. Гендерний конфлікт у структурі копінгу особистості / Н.В. Родіна / Освіта та розвиток обдарованої особистості – 2015. - № 2(33). - С. 18-24.
44. Родіна Н.В. Копінг в умовах військових дій: виклики для українського суспільства / Н.В. Родіна // Проблеми політичної психології: зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України - К.: Мілленіум, 2014. – Вип 1(15). - С. 107-116.
45. Родіна Н.В. Психологія стресу, копінг-поведінки і здоров'я: навчально-методичний посібник / Н.В. Родіна; ОНУ ім. І.І. Мечникова. – Донецьк:

- «Східний видавничий дім», 2015. – 165 с.
- 46.Родіна Н.В. Розвиток копінгу на протязі життєвого шляху особистості / Н.В. Родіна / Вісник Одеського національного університету. – 2014. – Т. 19, Вип. 1(31). – С. 279-289.
- 47.Родіна Н.В. Системні уявлення про копінг в парадигмі Марковських моделей / Н.В. Родіна // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2014. - № 9-10 (28-29). – С. 28-31.
- 48.Родіна Н.В., Доценко О.Ю., Кернас А.В., Перевязко Л.П., Ворнікова Л.К. Створення шкали для дослідження копінг-поведінки у ситуаціях небезпеки. Офтальмологічний журнал. 2022. № 3. С. 65-73. URL:<http://doi.org/10.31288/oftalmolzh202236573>
- 49.Родіна Н.В., Фокін А.С. Вплив суб'єктивного відчуття безпеки на копінг- стратегії особистості. Intellectual capital is the foundation of innovative development: education, physical education, psychology and sociology, philosophy, philology. Monographic series «European Science». Book 6. Part 6. 2021. Ч. 7. С. 91-100.
- 50.Родіна Н.В., Фокін А.С. Копінг-поведінка особистості у ситуаціях невизначеності та ризику. Габітус. 2021. № 24. С. 90-96.
- 51.Рожкова А. 5 симптомів емоційного вигорання. 2023. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2023/08/15/255922/>
- 52.Саломао А. Односторонній дисперсійний аналіз: розуміння, проведення та презентація. 2023. URL: <http://surl.li/ewyuqj>
- 53.Склярова Я. О. Взаємозв'язок вибору волонтерської діяльності з психологічними особливостями особистості. с. 42-43. 2024. URL: <http://surl.li/sraubh>
- 54.Слобчинський В. В. Психологічні особливості волонтерської діяльності українців під час війни. 2024. с. 11-12. URL: <http://surl.li/yfouwmm>
- 55.Снайдер Л. Турбота про волонтерів. с. 10-11. 2023. URL: <https://pscentre.org/wp-content/uploads/2023/02/Caring-for-volunteers-A-psychosocial-support-toolkit-UKRAINIAN.pdf>

56. Соціально-психологічні чинники розвитку «синдрому вигорання» серед медичного персоналу. с. 2-3. 2020. URL: <http://surl.li/ntbqcp>
57. 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 (100). URL: <http://surl.li/uyqpza>
58. Тест «Чи є у вас вигорання?» Веб-сайт: Психологічний центр "Без паніки". 2023. URL: <https://trevog-bolshe.net/blog/test-chy-ye-u-vas-vygorannya>
59. Українське волонтерство – феномен. Як досвід США допоможе зробити його частиною нашої культури. Веб-сайт: Віледж. 2023. URL: <https://www.village.com.ua/village/city/volunteer/346139-ukrayinske-volonterstvo-fenomen-yak-dosvid-ssha-dopomozhe-zrobiti-yogo-chastinoyu-nashoyi-kulturi>
60. Феномен українського волонтерства: чому стільки людей прагнуть допомогти. Веб-сайт: Womo. 2022. URL: <https://womo.ua/fenomen-ukrayinskogo-volonterstva-chomu-stilki-lyudey-pragnut-dopomogti/>
61. Холмс Н. Визначення, огляд, типи та приклади описової статистики. 2022. URL: <https://www.securities.io/uk/descriptive-statistics/>
62. Частотний аналіз. Веб-сайт: VPN Unlimited. URL: <https://www.vpnunlimited.com/ua/help/cybersecurity/frequency-analysis>
63. Чорна О. Психологиня Світлана Чуніхіна: Волонтерство — це спосіб упоратися з почуттям загрози й почуватися частиною спільноти. 2023. URL: <https://cs.detector.media/community/texts/185334/2023-04-09-psykhologynya-svitlana-chunikhina-volonterstvo-tse-sposib-uporatysya-z-pochuttyam-zagrozy-y-pochuvatysya-chastynoyu-spilnoty/>
64. Як не втратити внутрішні сили у волонтерстві? Веб-сайт: UNICEF. 2022. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/press-releases/advice-for-volunteers-feeling-strain>
65. Як уникнути вигорання у волонтерстві. Веб-сайт: Міністерство молоді

- та спорту України. 2022. URL: <https://mms.gov.ua/news/yak-uniknuti-vigorannya-u-volonterstvi>
66. Ainsworth J. Feelings of ownership and volunteering: Examining psychological ownership as a volunteering motivation for nonprofit service organisations. 2020. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969698919302280>
67. Fountouki A., Theofanidis D. Professional burnout: models explaining the phenomena in nursing. 2022. URL: <https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/74.%20Theofanidis.pdf>
68. Hillert A., Albrecht A., Voderholzer U. The burnout phenomenon: a résumé after more than 15,000 scientific publications. 2020. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7793987/>
69. Laja M., Schwartzman P. How can you identify burnout in volunteers? 2024. URL: <https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-you-identify-burnout-volunteers-skills-volunteering>
70. Miloradova N. Emotional burnout syndrome: prevention, peculiarities of counseling in the realities of large-scale military aggression (Ukrainian experience). 2023. URL: <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/6344>
71. Nichol B., Wilson R., Rodrigues A., Haighton C. Exploring the effects of volunteering on the social, mental, and physical health and well-being of volunteers: An umbrella review. 2023. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-023-00573-z>
72. Schaufeli W. 8 - Burnout: A Critical Overview. 2023. URL: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/organizational-stress-and-wellbeing/burnout/09BA03338468151B321E7D05263D4D23>
73. Waters A. Preventing burnout: strategies for keeping nonprofits and their volunteers going strong. 2020. URL: <https://www.galaxydigital.com/blog/nonprofit-burnout>
74. What are the 5 stages of burnout? 2021. веб-сайт: INTEGRIS Health. URL:

<https://integrishealth.org/resources/on-your-health/2021/november/what-are-the-5-stages-of-burnout>