

ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЛЮДЕЙ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ З ВІЙСЬКОВИМИ ТА ВПО

THE IMPACT OF EMOTIONAL BURNOUT ON THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF PEOPLE WORKING WITH MILITARY AND IDPS

У сучасних умовах воєнного конфлікту в Україні фахівці, які працюють з військовослужбовцями та внутрішньо переміщеними особами (ВПО), опиняються в зоні підвищеного психологічного ризику, що зумовлено щоденним контактом із травматичними подіями, людським болем, втратами та потребою в постійній психологічній мобілізації. Одним із найсерйозніших викликів у цій сфері є емоційне вигорання, яке поступово підриває психологічне благополуччя та професійні ресурси таких працівників. Метою дослідження є виявлення характеру впливу емоційного вигорання на суб'єктивне відчуття психологічного добробуту фахівців, які взаємодіють із зазначеними категоріями населення. Методологічну основу роботи становили психодіагностичні методики, зокрема опитувальники для оцінювання рівнів емоційного вигорання та суб'єктивного благополуччя, а також кількісні методи аналізу – кореляційний аналіз, інтерпретація коефіцієнтів спряженості, побудова графічних моделей. У процесі емпіричного дослідження виявлено, що високі рівні емоційного виснаження прямо корелюють зі зниженим рівнем життєвої задоволеності, зростанням тривожності, втратою мотивації до професійної діяльності та схильністю до емоційного дистанціювання. Зокрема, найбільш уразливими виявилися молоді фахівці з відносно коротким стажем і ті, хто не отримував спеціалізованої підтримки. Дослідження підкреслює необхідність впровадження програм професійного супроводу, регулярного психологічного консультування, тренінгів емоційної регуляції та системної підтримки ментального здоров'я серед фахівців гуманітарної та соціальної сфер. Результати мають прикладне значення для розроблення стратегій профілактики вигорання та підвищення психологічної стійкості у професійному середовищі.

Ключові слова: емоційне виснаження, психологічна вразливість, професійна до-

мога, ментальне здоров'я, гуманітарна сфера.

In the current context of armed conflict in Ukraine, professionals working with military personnel and internally displaced persons (IDPs) are exposed to heightened psychological risk due to their daily contact with traumatic experiences, human suffering, loss, and the ongoing demand for psychological vigilance. One of the most critical challenges they face is emotional burnout, which gradually erodes their psychological well-being and professional resilience. This study aims to investigate the impact of emotional burnout on the subjective perception of psychological well-being among specialists engaged with these vulnerable groups. The methodology of the research was based on psychodiagnostic tools, including standardized questionnaires for assessing levels of emotional burnout and subjective well-being, along with quantitative analytical techniques such as correlation analysis, interpretation of contingency coefficients, and graphical model construction. The empirical findings indicate that high levels of emotional exhaustion are strongly associated with reduced life satisfaction, increased anxiety, loss of motivation for professional engagement, and a tendency toward emotional detachment. The most vulnerable individuals were identified as younger professionals with limited work experience and those who had not received specialized psychological support. The study underscores the urgent need to implement programs of professional supervision, regular psychological counseling, emotional regulation training, and systemic mental health support for workers in humanitarian and social fields. The results offer practical value for developing burnout prevention strategies and enhancing psychological resilience within professional settings.

Key words: emotional exhaustion, psychological vulnerability, professional support mental health, humanitarian field.

УДК 159.944.4:355.23:364.63
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.76.45>
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Можаровська Т.В.
к.психол.н., доцент кафедри психології
Поліський національний університет

Гарашук К.П.
здобувачка першого (магістерського)
рівня вищої освіти
Поліський національний університет

Емоційне вигорання є однією із провідних проблем сучасної прикладної психології, яка набуває особливої актуальності в контексті зростання соціальних криз, воєнних конфліктів і гуманітарних викликів. Особливу вразливість до цього явища демонструють фахівці, залучені до роботи з військовослужбовцями та внутрішньо переміщеними особами (далі – ВПО). Такі спеціалісти працюють у постійно змінюваних і високостресових умовах, щоденно мають справу із психотравматичними подіями, що підвищує ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної деформації. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю поглибленого розуміння механізмів розвитку емоційного вигорання саме в категорії фахівців, що працюють у кризових умовах. Зростання запитів на психологічну допомогу з боку військових

і ВПО висуває нові вимоги до професійної підготовки та психологічної стійкості фахівців. Водночас обмежені ресурси відновлення, систематичне перевантаження, вторинна травматизація і емоційна вразливість значно знижують рівень їхнього психологічного благополуччя. Мета дослідження полягає у вивченні впливу емоційного вигорання на психологічне благополуччя спеціалістів, які надають допомогу військовим і ВПО, з подальшим розробленням рекомендацій щодо профілактики та подолання негативних наслідків цього синдрому.

Термін «емоційне вигорання» уперше був уведений Г. Фрейденбергером у 1974 р. на позначення стану фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, що є наслідком тривалого впливу професійного стресу [4]. Згодом поняття набуло більш структурованого трактування завдяки роботам

К. Маслач, яка розробила одну з найбільш визначених моделей цього явища. Її підхід визначає три ключові компоненти синдрому емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень [6]. Емоційне виснаження проявляється у втраті енергії, постійній утомі та зниженні емоційної залученості до роботи. Деперсоналізація характеризується формальним або цинічним ставленням до клієнтів. Третій компонент – зниження особистісної реалізації – виявляється у відчутті неефективності, браку професійного розвитку та сенсу діяльності.

У професійному середовищі емоційне вигорання розглядається не лише як індивідуальний психологічний феномен, а як соціально зумовлений процес, що виникає на перетині особистісних, професійних і організаційних чинників. За визначенням А. Пайнза й Е. Аронсона, вигорання є станом комплексного фізичного, психічного й емоційного виснаження, спричиненого хронічним стресом у контексті допоміжної або доглядкової діяльності [7].

Психологічне благополуччя є багатовимірним конструктом, що охоплює суб'єктивне відчуття гармонії, внутрішнього балансу, задоволеності життям і реалізації власного потенціалу. Концептуальні основи цього поняття були закладені у праці Н. Бредбурна, які вказували на важливість співвідношення позитивних і негативних афективних переживань у структурі благополуччя [3]. Сучасна теорія К. Ріффа розглядає психологічне благополуччя як систему із шести ключових складників [5], як-от: наявність життєвих цілей; позитивне ставлення до себе; здатність до особистісного зростання; незалежність в ухваленні рішень; адекватна взаємодія з оточенням і емоційна стійкість до змін. Ці компоненти вказують на внутрішні ресурси особистості, що дозволяють протистояти стресовим навантаженням і підтримувати задовільний рівень ментального здоров'я.

Наукові джерела переконливо свідчать, що емоційне вигорання чинить прямий негативний вплив на психологічне благополуччя. У праці Т. Векслера зазначається, що вигорання призводить до когнітивного виснаження, зниження здатності до емпатії та професійного інтересу, погіршує якість психологічних послуг. Водночас ефективна саморефлексія є захисним чинником, який може стримувати розвиток цього синдрому. Дослідження М. Левіна підтверджують, що хронічне емоційне виснаження корелює зі зниженням мотивації до роботи, погіршенням міжособистісних відносин у колективі, а також зменшенням задоволеності життям [1, с. 34].

Фахівці, які надають психологічну допомогу військовим і ВПО, діють в умовах підвищеної емоційної напруги. Військовослужбовці часто повертаються з бойових дій із симптомами ПТСР, депресії та тривожних розладів. ВПО, у свою чергу, стикаються із втратою дому, соціального статусу та мережі підтримки, що зумовлює високий рівень

стресу, емоційної нестабільності та соціальної дезадаптації. Психологи, соціальні працівники та волонтери, залучені до роботи із цими категоріями, відчувають підвищене емпатійне навантаження, що із часом може призводити до вторинної травматизації. Відсутність можливості повноцінного відновлення, низький рівень зовнішньої підтримки, постійний контакт із травматичними історіями клієнтів – усе це є ключовими факторами ризику розвитку емоційного вигорання.

Особливу увагу варто приділяти формуванню навичок самозбереження, відновлення психологічного ресурсу та створенню інституційної підтримки фахівців, які працюють у таких складних умовах. Як зазначає Т. Меланюк, профілактика вигорання серед працівників кризових служб є ключовим чинником збереження якості надання допомоги та психологічної цілісності самих спеціалістів [2, с. 5–7].

Метою практичного етапу дослідження стало вивчення рівнів емоційного вигорання та нервово-психічної напруги у фахівців, залучених до роботи з військовими та ВПО, за допомогою валідованих психодіагностичних методик і авторської анкети. У результаті аналізу даних, зібраних за допомогою авторської анкети, було встановлено, що респонденти представлені чотирма основними професійними групами: психологами, соціальними працівниками, медичними працівниками та волонтерами. Найбільше серед опитаних представників психологічної, соціальної сфери та волонтерського сектору (по 26,7%), медичних працівників – 20%. Це вказує на те, що дослідження охопило ключові професії, залучені до надання допомоги військовим і внутрішньо переміщеним особам (ВПО), що дозволяє отримати багатогранну картину феномену емоційного вигорання в допоміжних професіях.

Щодо трудового стажу, розподіл респондентів був рівномірним. Найбільше опитаних мали досвід роботи в межах 1–3, 4–6 та понад 6 років (по 26,7% відповідно). Аналіз свідчить про відсутність прямої лінійної залежності між стажем і рівнем емоційного вигорання. Респонденти із тривалим досвідом роботи (понад 6 років) часто зазначали, що сформували власні адаптивні механізми, проте водночас саме вони частіше за інших демонстрували ознаки хронічного емоційного виснаження. Найвищий рівень ризику спостерігався серед фахівців із досвідом 1–3 роки, що пояснюється не досить розвиненими навичками психологічного самозахисту й обмеженими coping-стратегіями.

Професійна приналежність виявилася значущим фактором у сприйнятті емоційного навантаження. Найбільш вразливими до вигорання є психологи та соціальні працівники, діяльність яких передбачає високий ступінь емоційного залучення, роботу із травматичним досвідом клієнтів, а також складність у збереженні професійної дистанції. 40% респондентів зазначили, що переживають стан виснаження кілька разів на тиждень, а ще 26,7% – майже щоденно. Такі показники свідчать

про наявність хронічного емоційного стресу в осіб, що працюють у гуманітарній сфері.

Волонтери також демонструють високий рівень втоми, зумовлений нестабільними умовами діяльності, непередбачуваними навантаженнями й обмеженими ресурсами. Загалом 46,7% опитаних заявили про часте відчуття симптомів вигорання, тоді як лише 20% – про рідкісні прояви. Це дозволяє говорити про високий рівень поширеності синдрому емоційного вигорання серед фахівців допоміжних професій.

Аналіз відкритих запитань анкети засвідчив, що основними причинами емоційного виснаження є взаємодія із травмованими клієнтами (26,7%), висока професійна відповідальність (26,7%), особисті труднощі (26,7%) та дефіцит підтримки з боку організації або колективу (20%). Феномен вигорання проявляється через фізичну втому, зниження мотивації до професійної діяльності, зростання тривожності, а також розвиток цинізму, що негативно впливає на якість надання допомоги. Суб'єктивне оцінювання психологічного стану респондентів за п'ятибальною шкалою дозволило виявити, що більшість (33,3%) оцінила свій стан на рівні «3», тобто середній рівень благополуччя. По 20% – на рівні «2» та «4», а найменша кількість – «1» (дуже низький стан) та «5» (високий рівень задоволеності) – по 13,3%. Ці результати підтверджують, що значна частина фахівців перебуває в зоні середнього або зниженого психологічного функціонування, що збігається з іншими показниками дослідження.

Позитивним моментом є наявність доступу до психологічної підтримки: 40% респондентів регулярно отримують допомогу, однак ще 33,3% звертаються до фахівців лише періодично, а 26,7% не мають жодного доступу до такої допомоги. Це свідчить про потребу в більшій систематичності та доступності психологічного супроводу, зокрема в межах професійного середовища. Щодо копінг-стратегій, найбільш поширеною виявилася фізична активність (26,7%), яка, як свідчать численні дослідження, позитивно корелює із психоемоційним відновленням. Окрім того, 20% респондентів використовують підтримку колег, звертаються до психологів або практикують медитацію. Лише 13,3% вибирають підтримку близького оточення, що може свідчити про емоційне виснаження в особистих стосунках або прагнення зберігати професійні труднощі в межах роботи. Варто звернути увагу на запит респондентів щодо покращення умов праці: 20% висловили потребу в регулярних супервізіях, ще 20% – у доступі до якісної терапії, 20% – у покращенні умов праці. Менша частина опитаних назвала зменшення навантаження, необхідність державної підтримки або не вважає зміни потрібними (по 13,3%). Це дозволяє стверджувати, що ключові потреби фахівців зосереджені навколо якісної професійної підтримки та належних умов виконання роботи.

Також було застосовано методику «Опитувальник емоційного вигорання» авторства К. Маслач і С. Джексона, яка дозволила виявити не лише загальний рівень емоційного виснаження, а й специфічні аспекти професійного вигорання – деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Додатково було проведено оцінювання рівнів нервово-психічної напруги, що дало змогу глибше зрозуміти взаємозв'язки між професійним стресом і його психологічними наслідками. У процесі аналізу результатів, отриманих за першою методикою, було встановлено такі кількісні показники емоційного вигорання.

Аналіз результатів виявив, що значна частина респондентів (80%) перебуває в зоні ризику розвитку емоційного вигорання: 60% мають середній рівень емоційного виснаження, а ще 20% – високий. Це свідчить про те, що більшість учасників дослідження перебувають під впливом хронічного професійного стресу, який, у разі відсутності своєчасного втручання, може трансформуватися у виражений синдром вигорання. Лише 20% респондентів демонструють низький рівень емоційного виснаження, що може свідчити про високий рівень адаптаційних ресурсів, емоційної саморегуляції та професійної стійкості. Схожа картина спостерігається й у сфері деперсоналізації – компонента, який відображає ступінь емоційного дистанціювання від клієнтів. 20% респондентів мають високі показники за цією шкалою, що є ознакою сформованого захисного механізму у формі емоційного відсторонення, притаманного особам із симптомами професійного вигорання. У 53,3% учасників виявлено середній рівень деперсоналізації, який може сигналізувати про поступову втрату емоційної залученості, що супроводжується втомою від постійного контакту з людським болем, травмами та критичними життєвими ситуаціями. Лише у 26,7% респондентів зберігається низький рівень деперсоналізації, що свідчить про високий рівень емпатії та професійної мотивації.

Ще одним важливим компонентом емоційного вигорання є редукція особистих досягнень, що відображає зниження впевненості у власній професійній компетентності. У 26,7% респондентів показники за цією шкалою вказують на високий рівень редукції, що відображає ознаки професійної демотивації, сумнівів у власній ефективності та зниження самооцінки. У 40% досліджуваних виявлено середній рівень цього показника – сигнал про наявність труднощів, але ще без чіткої втрати відчуття професійної значущості. Водночас 33,3% респондентів демонструють низький рівень редукції особистих досягнень, що можна інтерпретувати як прояв високої внутрішньої мотивації та впевненості у власних професійних силах.

Поглиблений аналіз було здійснено також щодо рівнів нервово-психічної напруги. Отримані показники коливаються в межах від 42 до 64 балів, із середнім значенням у 50 балів і медіанним – теж 50. Ці дані свідчать про те, що загальний

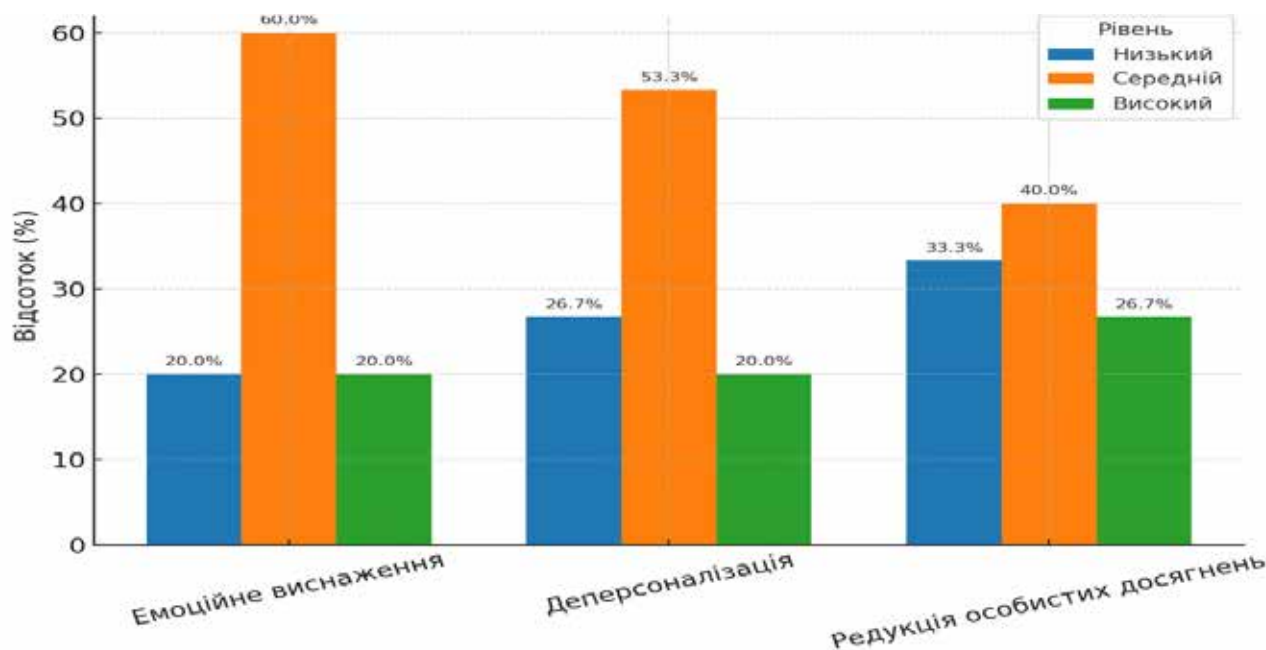


Рис. 1. Кількісні показники за методикою № 1

рівень нервово-психічної напруги в досліджуваній групі є близьким до помірного, з наявністю значної частини респондентів, які вже демонструють ознаки психологічного перевантаження.

Більшість респондентів (53,3%) продемонструвала помірний рівень нервово-психічної напруги, що свідчить про наявність хронічного стресу, який здатен негативно впливати на їхню професійну ефективність і психоемоційне благополуччя. Група зі слабкою напругою (46,7%) демонструє відносну емоційну стабільність, хоча їхній середній показник (47 балів) наближається до межі з помірним рівнем, що є потенційним ризиком. Ознаки психо-

логічної втоми, що виявляються навіть у групі з відносно низьким рівнем напруги, можуть свідчити про феномен прихованого емоційного напруження або так званого емоційного оніміння.

З метою виявлення взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання та іншими змінними було проведено кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона. Встановлено помірний позитивний зв'язок між рівнем емоційного виснаження та частотою відчуття втоми ($r \approx 0,62$), що є логічним з огляду на природу досліджуваного явища. Також виявлено кореляцію між рівнем деперсоналізації та стажом роботи ($r \approx 0,45$), що свідчить

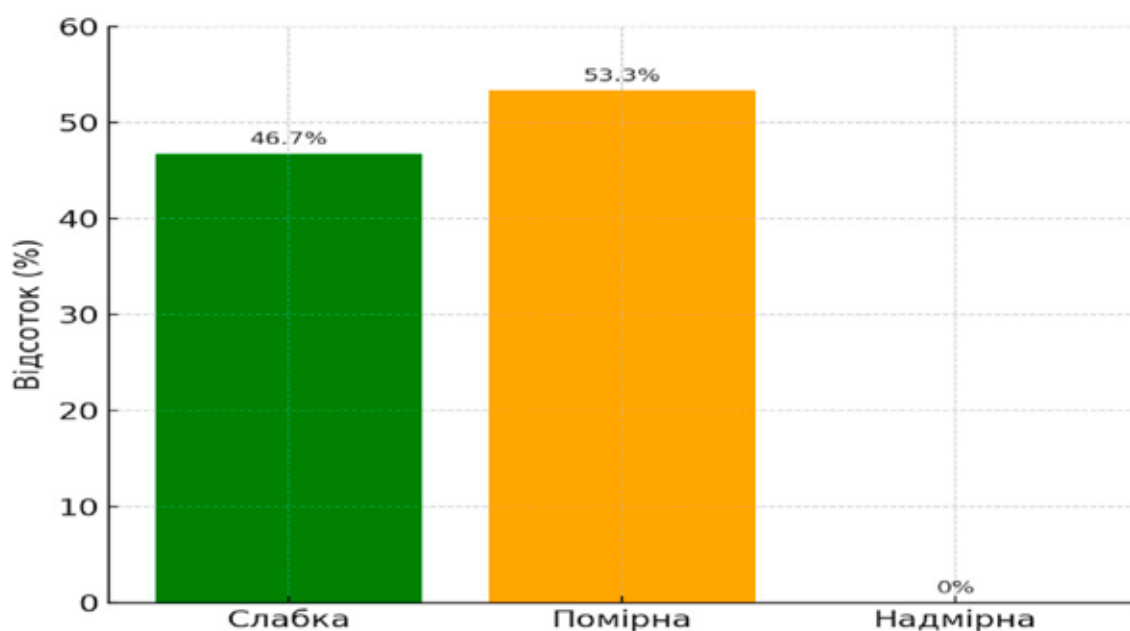


Рис. 2. Рівні нервово-психічної напруги серед респондентів

про тенденцію до зниження емоційної залученості з досвідом. Існує помірний зв'язок між редукцією особистих досягнень і низькою суб'єктивною оцінкою психологічного стану ($r \approx -0,53$), що вказує на зниження задоволеності життям за зростання емоційного вигорання під час роботи з ветеранами війни.

Для ефективної профілактики та подолання емоційного вигорання фахівців, які працюють із військовими та внутрішньо переміщеними особами, необхідно впроваджувати системний підхід, що охоплює індивідуальний, організаційний і професійний рівні. На організаційному рівні доцільно забезпечити гнучкість робочого процесу через адаптивні графіки, ротацію обов'язків і контроль інтенсивності навантаження. Роботодавцям варто створити стабільну систему психологічної підтримки, яка включає доступ до професійного консультування, супервізій, профілактичних тренінгів і груп взаємопідтримки. Важливо культивувати в колективах атмосферу довіри, співпраці та взаємодопомоги, що сприяє зниженню рівня емоційної ізоляції та деперсоналізації. На індивідуальному рівні фахівцям рекомендовано активно впроваджувати техніки емоційної регуляції, зокрема майндфулнес, дихальні практики, медитацію і аутотренінг, а також дбати про баланс між професійним і особистим життям, приділяти увагу відпочинку, хобі, фізичній активності та підтримці соціальних контактів. Доцільним є розвиток навичок, які б дозволяли ефективно висловлювати потреби, установлювати межі та протистояти емоційному виснаженню. Особливу роль відіграє підтримка фізичного здоров'я, зокрема регулярна фізична активність, повноцінне харчування та якісний сон, як базові чинники збереження енергетичного ресурсу. На рівні професійного розвитку треба систематично інвестувати в підвищення кваліфікації працівників, особливо з тем психічного здоров'я, кризового втручання та роботи із травмованими людьми. Рекомендовано розвивати програми психотерапевтичної підтримки, орієнтовані на когнітивно-поведінкову терапію, гештальт-підхід і арттерапію, адаптовані до потреб фахівців допоміжних професій. Доцільно формувати міждисциплінарні платформи для обміну досвідом, професійної рефлексії та супервізійної підтримки, що сприятиме стійкості фахового середовища. Комплексна реалізація цих рекомендацій дозволить не лише зменшити ризики емоційного вигорання, а й зміцнити систему психосоціальної допомоги, забезпечити її ефективність в умовах воєнного та посттравматичного контексту.

Отже, емоційне вигорання фахівців, які працюють з військовими та внутрішньо переміщеними особами, є поширеним і глибоко системним явищем, що виникає в умовах хронічного

стресу, емоційного навантаження та браку підтримки. Дослідження підтверджує високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень серед опитаних спеціалістів. Вигорання не лише погіршує психоемоційний стан працівників, а й негативно впливає на якість надання допомоги. Оптимізація умов праці, розвиток індивідуальної психологічної стійкості та використання психотерапевтичних методів доводять свою ефективність у запобіганні вигоранню. Застосування комплексного підходу до підтримки фахівців дозволяє зберегти їхню професійну ефективність, емоційну стабільність, забезпечити належний рівень допомоги постраждалим.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на збільшення вибірки та проведення довготривалих спостережень для виявлення динаміки емоційного вигорання. Важливими напрямками є розроблення цілісних програм профілактики вигорання, вивчення ролі організаційної культури, упровадження цифрових інструментів підтримки ментального здоров'я і аналіз впливу соціального середовища на психологічну стійкість фахівців. Упровадження результатів таких досліджень у політику охорони психічного здоров'я дозволить підвищити якість допомоги не лише працівникам, але й отримувачам послуг у системі соціально-психологічної підтримки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ніконова В. Вплив емоційного вигорання на психологічне благополуччя психолога : кваліфікаційна робота. Кривий Ріг, 2024. 86 с.
2. Панок В. Концептуальні підходи до формування особистості практикуючого психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 1998. № 4. С. 5–7.
3. Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago : Aldine Pub. Co., 1969. 320 p.
4. Freudenberger H.J. Staff Burn-Out. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*. 1974. Vol. 30. Iss. 1. P. 159–165.
5. Grubi T. Correlations between job stressors, job resources and wellbeing in Ukrainian state tax service employees. Psychological aspects of innovative changes in organization and organizational development: Ukrainian-Polish Workshop, 20–24 October 2010 Kyiv, Ukraine : Programme. Book of abstracts / Eds. : L. Karasuchka, B. Kozusznik. Kyiv : Interlink, 2010. P. 24–25.
6. Maslach C., Leiter M.P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008. № 93. P. 498–512.
7. Pines A., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. New York : Free Press, 1988. 257 p.

Стаття надійшла в редакцію: 15.08.2025

Стаття прийнята: 28.08.2025

Опубліковано: 23.10.2025