



Психологічні особливості професійного вигорання працівників соціальної сфери в умовах воєнного стану

Ярослава Василькевич*

Кандидат психологічних наук, доцент
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
08401, вул. Сухомлинського, 30, м. Переяслав, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-5946-3005>

Ганна Рик

Аспірант
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
08401, вул. Сухомлинського, 30, м. Переяслав, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-5552-8019>

Оксана Кікінежді

Доктор психологічних наук, професор
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка
46027, вул. Максима Кривоноса, 2, м. Тернопіль, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-9240-279X>

♦ **Анотація.** Актуальність дослідження зумовлена зростанням психоемоційного навантаження, тривалим впливом стресогенних чинників воєнного часу та виснаженням психологічних ресурсів працівників соціальної сфери. Метою дослідження було виявлення психологічних особливостей професійного вигорання працівників соціальної сфери та аналіз його взаємозв'язку зі стресостійкістю, оптимізмом і активністю особистості. У дослідженні взяли участь 48 працівників соціальної сфери (медичні та соціальні працівники центрів надання соціальних послуг). Для збору емпіричних даних було використано опитувальник професійного вигорання «MBI» (Maslach Burnout Inventory), тест стійкості до стресу та методику «Визначення психологічних типів залежно від рівня оптимізму та активності (енергійності) особистості». Обробка результатів здійснювалася з використанням методів описової статистики та кореляційного аналізу Спірмена. Результати дослідження засвідчили переважання середнього рівня професійного вигорання за всіма його компонентами. Найбільш вираженим компонентом виявилася деперсоналізація, що свідчить про тенденцію до емоційного дистанціювання як способу психологічної адаптації до професійного стресу. Більшість респондентів продемонстрували середній рівень стресостійкості (75 %), що вказує на наявність адаптаційних ресурсів, проте їх недостатньо для ефективного подолання тривалого стресу. Переважання психологічного типу «реалістів» (41,67 %) та відносно низька частка «активних оптимістів» (14,58 %) свідчать про обмеженість ресурсних стратегій подолання професійного стресу. Кореляційний аналіз виявив статистично значущі негативні зв'язки між оптимізмом та емоційним виснаженням ($r_s = -0,482$; $p \leq 0,001$) і деперсоналізацією ($r_s = -0,538$; $p \leq 0,001$), а також між активністю та емоційним виснаженням ($r_s = -0,504$; $p \leq 0,001$). Водночас встановлено позитивні зв'язки між оптимізмом, активністю та показниками персональних досягнень ($r_s = 0,552$; $p \leq 0,001$ та $r_s = 0,473$; $p \leq 0,001$ відповідно). Отримані результати підтвердили важливу роль особистісних ресурсів у зниженні ризику професійного вигорання та підтриманні професійної ефективності працівників соціальної сфери. Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розроблення програм психологічної профілактики професійного вигорання, спрямованих на

Приклад цитування:

Vasylykevych, Ya., Ryk, H., & Kikinezhd, O. (2026). Psychological characteristics of professional burnout among social workers under martial law. *The Bulletin of National Defence University of Ukraine*, 21(3), 23-31. doi: 10.33099/2617-6858-26-21-3-23-31.

Історія статті: Отримано: 18.12.2025; Доопрацьовано: 10.05.2026; Прийнято: 12.06.2026; Опубліковано: 24.06.2026



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

*Автор-кореспондент (v.yaroslava15@gmail.com)

розвиток стресостійкості, оптимізму, емоційної саморегуляції та психологічного благополуччя працівників соціальної сфери в умовах воєнного стану

♦ **Ключові слова:** емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція персональних досягнень; стресостійкість; оптимізм; активність; воєнний стрес

♦ Вступ

Професійне вигорання є однією з найбільш актуальних проблем сучасної психологічної науки, особливо в умовах воєнного стану, що супроводжується тривалим психоемоційним напруженням, соціальною нестабільністю та виснаженням психологічних ресурсів особистості. Для працівників соціальної сфери професійна діяльність в умовах воєнного часу пов'язана з підвищеним емоційним навантаженням, необхідністю постійної взаємодії з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях, а також із потребою збереження власної психологічної стійкості в умовах хронічного стресу. Актуальність дослідження професійного вигорання зумовлена також його негативними психологічними, фізичними та професійними наслідками, оскільки воно пов'язане з підвищеним ризиком психоемоційних порушень, соматичних проблем, зниженням професійної ефективності та погіршенням якості життя. Останніми роками проблема професійного вигорання набула особливої актуальності у представників соціономічних професій, діяльність яких передбачає постійну міжособистісну взаємодію, високий рівень емоційної залученості та значну відповідальність за результати професійної діяльності. До таких професій належать соціальні та медичні працівники, які в умовах соціальної нестабільності, воєнного стану та хронічного психоемоційного навантаження опиняються у групі підвищеного ризику розвитку вигорання. Á. Györi & S. Ádám (2024) у своїй роботі підтверджують, що працівники соціальної сфери демонструють підвищений ризик вигорання через поєднання високих професійних вимог і недостатнього рівня ресурсної підтримки організації.

Сучасні дослідження професійного вигорання акцентують увагу на його багатовимірному характері та складності психометричного вимірювання. S. Edú-Val-sania *et al.* (2022) зазначають, що професійне вигорання є комплексним психоемоційним феноменом, який формується внаслідок тривалого професійного стресу та супроводжується емоційним виснаженням, деперсоналізацією і зниженням професійної ефективності. Автори підкреслюють необхідність комплексного аналізу як професійних, так і особистісних чинників розвитку вигорання. У міжнародних дослідженнях професійне вигорання дедалі частіше розглядається не лише як професійна проблема, а як феномен, тісно пов'язаний із психічним здоров'ям особистості. Зокрема, G. Parker & G. Tavella (2022) обґрунтовують необхідність офіційного включення burnout до систем класифікації психічних розладів, наголошуючи на його системному впливі на психологічне функціонування особистості. Водночас L. Nadon *et al.* (2022) вважають, що наразі передчасно

вводити вигорання як окремий психічний розлад, хоча й визнають його важливість як психологічного феномена. Дослідження A. Bakker & J. de Vries (2021) показує, що високий рівень робочого навантаження, рольова невизначеність, дефіцит підтримки з боку керівництва та колег, а також емоційно складні клієнтські ситуації значно підвищують імовірність розвитку вигорання. Саме тому дедалі більшої уваги набуває проблема стресостійкості, психологічної резильєнтності, емоційної регуляції та оптимізму як чинників, здатних пом'якшувати негативний вплив професійного стресу. Сучасні міжнародні дослідження підтверджують значущість цих ресурсів у професійній адаптації працівників соціономічних професій. Так, у дослідженні S. Li (2023) доведено, що професійна самоефективність, резильєнтність та емоційна регуляція опосередковують рівень професійного вигорання.

Окремий напрям сучасних досліджень пов'язаний із вивченням взаємозв'язку між професійним стресом і емоційним виснаженням. Y. Wu *et al.* (2022) встановили, що високий рівень професійного стресу безпосередньо пов'язаний із формуванням симптомів вигорання, а соціальна підтримка та індивідуальні копінг-ресурси можуть послаблювати цей зв'язок. J. Maas *et al.* (2021) встановили, що сприйняття часових обмежень (тиску часу) безпосередньо пов'язане зі зростанням емоційного виснаження, тоді як соціальна підтримка з боку керівництва виконує буферну функцію та знижує ризик професійного вигорання. Автори підкреслюють важливість організаційних ресурсів у підтриманні психологічного благополуччя працівників. Для проблематики даного дослідження особливо значущими є праці, присвячені соціальним працівникам. Так, V. Giménez-Bertomeu *et al.* (2024) у систематичному огляді та метааналізі професійного вигорання серед соціальних працівників доводять, що синдром вигорання у цій професійній групі має структурний характер і пов'язаний із хронічним перевантаженням, високою емоційною залученістю та недостатністю організаційної підтримки.

В українському науковому дискурсі проблема професійного вигорання в умовах воєнного стану розглядається переважно у контексті психоемоційного виснаження, зниження психологічного благополуччя та виснаження адаптаційних ресурсів особистості. L. Kar-amushka (2023), аналізуючи психічне здоров'я та благополуччя персоналу організацій в умовах соціальної нестабільності, підкреслює, що тривалий професійний стрес і невизначеність суттєво підвищують ризик емоційного виснаження та професійної дезадаптації працівників соціономічних професій. Подібних висновків

дійшли Ya. Vasylykevych *et al.* (2026), які у дослідженні суб'єктивного благополуччя працівників соціальної сфери в умовах війни встановили, що тривалий вплив воєнного стресу супроводжується погіршенням психологічного й фізичного благополуччя та виснаженням ресурсів особистості. Автори наголошують на важливості особистісних ресурсів і психологічної підтримки у збереженні професійного функціонування фахівців. Попри значну кількість сучасних досліджень, проблема взаємозв'язку професійного вигорання зі стресостійкістю, оптимізмом та активністю працівників соціальної сфери залишається недостатньо вивченою. Зокрема, потребує уточнення роль особистісних ресурсів у профілактиці емоційного виснаження та деперсоналізації в умовах тривалого професійного стресу.

Мета дослідження полягала у з'ясуванні особливостей прояву професійного вигорання працівників соціальної сфери та визначенні ролі особистісних ресурсів у його структурі в умовах воєнного стану. Завдання дослідження передбачали визначення рівнів і структурних компонентів професійного вигорання працівників соціальної сфери, дослідження особливостей їхньої стресостійкості та особистісних ресурсів, а також аналіз взаємозв'язку між показниками професійного вигорання, оптимізмом і активністю особистості. Наукова новизна дослідження полягала у комплексному аналізі взаємозв'язку між структурними компонентами професійного вигорання та особистісними ресурсами (стресостійкістю, оптимізмом і активністю) у працівників соціальної сфери в умовах війни.

♦ Матеріали та методи

Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання працівників соціальної сфери проводилося упродовж 2025 року на базі Центру надання соціальних послуг та соціальної інтеграції м. Переяслава (Київська область) та Тернопільського міського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг). У дослідженні взяли участь 48 респондентів жіночої статі, серед яких 23 медичні працівники та 25 соціальних працівників. До групи медичних працівників увійшли медичні сестри та молодші медичні сестри (санітарки-палатні), професійна діяльність яких пов'язана з постійним доглядом за пацієнтами та виконанням медико-санітарних функцій. Групу соціальних працівників становили соціальні робітники, які здійснюють обслуговування пенсіонерів, осіб з інвалідністю та одиноких непрацездатних громадян похилого віку. Усі респонденти належали до соціономічних професій типу «людина-людина», діяльність яких характеризується високим рівнем міжособистісної взаємодії та емоційної залученості.

Середній вік досліджуваних становив 55 років, а середній стаж професійної діяльності у центрах надання соціальних послуг – 16 років. Вибірка формувалася за принципом професійної належності та доступності респондентів. Критеріями включення у дослідження

були: офіційне працевлаштування у сфері соціального або медичного обслуговування, безпосередня професійна взаємодія з людьми та наявність професійного стажу не менше одного року. До критеріїв виключення належали тимчасова непрацездатність, перебування у відпустці за станом здоров'я або відмова від участі у дослідженні. Для досягнення мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик:

1. Опитувальник професійного вигорання «MBI» (Maslach Burnout Inventory), розроблений на основі моделі С. Maslach & S. Jackson (1981), застосовувався для визначення рівня професійного вигорання за трьома основними субшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень. Методика містить 22 твердження, що стосуються переживань і станів, пов'язаних із професійною діяльністю. Високі показники за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації разом із низькими показниками за шкалою персональних досягнень інтерпретуються як ознаки високого рівня професійного вигорання (Rozov, 2024).

2. Тест «Стійкість до стресу» використовувався для оцінювання рівня стресостійкості, спрямований на визначення здатності особистості протистояти стресогенним впливам та зберігати психологічну стабільність у складних умовах діяльності (Karamushka *et al.*, 2023). Результати інтерпретувалися за трьома рівнями: низький, середній та високий.

3. Методика «Визначення психологічних типів залежно від рівня оптимізму та активності (енергійності) особистості» дозволила оцінити рівень оптимізму та активності як особистісних ресурсів, пов'язаних із профілактикою професійного вигорання, а також визначити психологічний тип особистості (активний оптиміст, реаліст, пасивний песиміст тощо) (Karamushka *et al.*, 2023).

Процедура дослідження передбачала індивідуальне та групове заповнення опитувальників у стандартних умовах. Усі учасники були поінформовані про мету дослідження та надали добровільну усвідомлену згоду на участь. Дослідження проводилося з дотриманням основних етичних принципів психологічного дослідження: добровільності участі, конфіденційності, анонімності отриманих результатів і права респондентів відмовитися від участі на будь-якому етапі дослідження. Було дотримано етичних стандартів American Sociological Association's Code of Ethics (2018). Статистична обробка результатів здійснювалася з використанням методів описової статистики та кореляційного аналізу. Для аналізу даних використовувалася програма Microsoft Excel та пакет статистичної обробки SPSS Statistics. Обчислювалися середні значення, процентні співвідношення та показники рангової кореляції Спірмена (rs). Використання коефіцієнта Спірмена було зумовлене відносно невеликим обсягом вибірки та необхідністю аналізу взаємозв'язків між показниками, частина яких має порядковий характер і не демонструє чітко нормального розподілу. Рівень статистичної значущості визначався на рівні $p \leq 0,05$.

Методологічною основою дослідження виступали сучасні підходи до розуміння професійного вигорання як багатовимірного психоемоційного феномену, що формується під впливом взаємодії професійних вимог, хронічного стресу та особистісних ресурсів.

◆ Результати та обговорення

Результати емпіричного дослідження професійного вигорання працівників соціальної сфери засвідчили

переважання середнього рівня вигорання за всіма його структурними компонентами. Зокрема, середні значення за опитувальником професійного вигорання «MBI» (Maslach Burnout Inventory) становлять: емоційне виснаження – 19,06 балів, деперсоналізація – 8,90 бала, редукція персональних досягнень – 34,5 бала, що відповідає середньому рівню вираженості синдрому. Аналіз розподілу рівнів показників професійного вигорання працівників соціальної сфери наведено у Таблиці 1.

Таблиця 1. Представленість рівнів (у %) показників професійного вигорання

Субшкали професійного вигорання	Рівні професійного вигорання		
	низький	середній	високий
Емоційне виснаження	31	50	19
Деперсоналізація	25	37,5	37,5
Редукція персональних досягнень	31	38	31

Джерело: розроблено авторами

За шкалою емоційного виснаження домінує середній рівень (50 %), водночас 19 % респондентів демонструють високий рівень, що свідчить про наявність значного емоційного перенапруження у частини досліджуваних. Емоційне виснаження проявляється як у відчуттях емоційної перенапруги, так і в почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Людина відчуває, що не може віддаватися роботі як раніше. Виникає відчуття «приглушеності», «притупленості» емоцій, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви. За шкалою деперсоналізації зафіксовано високі показники у 37,5 %, що вказує на тенденцію до емоційного дистанціювання та формалізації професійних взаємин. Деперсоналізація є тенденцією розвивати негативне, бездушне, цинічне ставлення до реципієнтів. Контакти стають знеособленими та формальними. Негативні установки можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньому стримуваному роздратуванні, що з часом виринає назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій.

Показники редукції персональних досягнень розподілені відносно рівномірно між низьким (31 %), середнім (38 %) і високим (31 %) рівнями, що свідчить про неоднорідність професійної самооцінки у вибірці. Редукування персональних досягнень проявляється як зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття у професійному плані. Прояви професійної неефективності та емоційного виснаження особистості призводять до самозвинувачення, зниження професійної й особистісної самооцінки, формування почуття власної неспроможності та втрати значущості професійної діяльності, що супроводжується емоційним відстороненням і зниженням мотивації до роботи. Аналіз результатів за тестом «стійкість до стресу» показав, що середній показник стресостійкості працівників соціальної сфери становить 33,54 бала, що відповідає середньому рівню та підтверджує достатній, але не високий рівень адаптаційного потенціалу досліджуваних. Представленість рівнів стійкості до стресу у вибірці наведено у Таблиці 2.

Таблиця 2. Представленість рівнів стійкості до стресу (у %)

Рівні стійкості до стресу		
низький	середній	високий
2	75	23

Джерело: розроблено авторами

Як видно з Таблиці 2, більшість респондентів (75 %) мають середній рівень стресостійкості, що забезпечує відносну стабільність функціонування навіть в умовах воєнного часу. Водночас наявність значної частки осіб із високим рівнем стресостійкості (23 %) вказує на сформованість ефективних механізмів психологічної саморегуляції та адаптації. Разом з тим виявлення осіб із низьким рівнем стресостійкості (2 %), хоча й у незначній кількості, є

індикатором потенційних ризиків для розвитку емоційного вигорання та зниження професійної ефективності. Середньогрупові показники оптимізму та активності (енергійності) працівників соціальної сфери становлять 18,38 та 18,73 бала відповідно, що відповідає середньому рівню та психологічному типу «реаліст». Розподіл рівнів показників оптимізму та активності (енергійності) працівників соціальної сфери наведено у Таблиці 3.

Таблиця 3. Представленість рівнів показників оптимізму та активності (у %)

Показники	Рівні показників		
	низький	середній	високий
Оптимізм	15	54	31
Активність	8	69	23

Джерело: розроблено авторами

Аналіз показників оптимізму та активності засвідчив, що: переважають середні рівні оптимізму (54 %) та активності (69 %); високий рівень оптимізму виявлено у 31 % досліджуваних, тоді як низький – у 15 %; високий рівень активності (енергійності) визначено у 23 % працівників соціальної сфери, низький – лише у 8 %. У Таблиці 4 наведено представленість психологічних типів за показниками оптимізму та активності (енергійності) як особистісних типів за ставленням до опору вигоранню. Домінуючим психологічним типом є

реалісти (41,67 %), які адекватно оцінюють власні можливості та характеризуються стійкістю до психологічного стресу. Частка активних оптимістів (ентузіастів) становить лише 14,58 %. Ентузіасти впевнено налаштовані, сприймають виклики як можливості, енергійні та здатні швидко відновлюватися після невдач. Пасивні песимісти (жертви) та пасивні оптимісти (ледарі) представлені мінімально (по 2,08 % за обома психологічними типами). Психологічний тип «активні песимісти» (негативісти) у досліджуваній вибірці не виявлено.

Таблиця 4. Представленість психологічних типів за показниками оптимізму та активності (%)

Психологічні типи				
Реалісти («Р»)	Активні оптимісти («АО»)	Активні песимісти («АП»)	Пасивні песимісти («ПП»)	Пасивні оптимісти («ПО»)
41,67	14,58	0	2,08	2,08

Джерело: розроблено авторами

Загалом отримані результати дозволяють констатувати, що досліджувана вибірка характеризується помірним рівнем професійного вигорання, середнім рівнем стресостійкості та переважанням збалансованих, але недостатньо ресурсних психологічних типів. Проведений кореляційний аналіз дозволив уточнити взаємозв'язки між показниками професійного вигорання, стресостійкості, оптимізму та активності (енергійності) особистості. Встановлено тенденційний позитивний зв'язок між показниками стресостійкості та емоційного виснаження ($r_s = 0,248$; $p = 0,089$), а також між стресостійкістю та деперсоналізацією ($r_s = 0,256$; $p = 0,080$). Хоча виявлені зв'язки не досягли рівня статистичної значущості $p \leq 0,05$, вони свідчать про те, що навіть за наявності достатнього рівня адаптивності працівники соціальної сфери можуть демонструвати ознаки емоційного виснаження в умовах тривалого професійного стресу. Значущого зв'язку між стресостійкістю та редукцією персональних досягнень не виявлено ($r_s = 0,056$; $p = 0,705$).

Водночас між показниками оптимізму та професійного вигорання встановлено статистично значущі взаємозв'язки. Зокрема, виявлено помірний негативний зв'язок між оптимізмом та емоційним виснаженням ($r_s = -0,482$; $p \leq 0,001$), а також між оптимізмом і деперсоналізацією ($r_s = -0,538$; $p \leq 0,001$). Це свідчить про те, що зростання рівня оптимізму супроводжується зниженням проявів емоційного виснаження та деперсоналізації. Одночасно зафіксовано помірний позитивний зв'язок між оптимізмом та редукцією персональних досягнень ($r_s = 0,552$; $p \leq 0,001$), що відображає специфіку інтерпретації цієї субшкали в опитувальнику Maslach Burnout Inventory, де вищі показники

відповідають нижчому рівню редукції професійних досягнень. Подібні результати отримано й щодо показника активності. Виявлено статистично значущий позитивний зв'язок між активністю та показником персональних досягнень ($r_s = 0,473$; $p \leq 0,001$). Зв'язок між активністю та деперсоналізацією виявився слабким і перебував на межі статистичної значущості ($r_s = -0,283$; $p = 0,051$). Водночас встановлено статистично значущий негативний зв'язок між активністю та емоційним виснаженням ($r_s = -0,504$; $p \leq 0,001$), що свідчить про зниження рівня виснаження у більш активних (енергійних) працівників. Отже, результати дослідження засвідчили, що професійне вигорання працівників соціальної сфери має помірно виражений характер і структурно проявляється насамперед через деперсоналізацію та емоційне виснаження. Попри достатній рівень стресостійкості, обмеженість особистісних ресурсів, зокрема оптимізму та активності, знижує ефективність подолання професійного стресу. Виявлений дисбаланс між вимогами професійної діяльності та ресурсами особистості зумовлює поступовий розвиток вигорання та актуалізує необхідність розроблення цілеспрямованих профілактичних і корекційних заходів.

Результати дослідження доцільно інтерпретувати з урахуванням специфіки професійної діяльності працівників соціальної сфери в умовах воєнного стану, що супроводжується підвищеним психоемоційним навантаженням, хронічним стресом та необхідністю постійного емоційного залучення у взаємодію з людьми, які переживають кризові ситуації. Отримані результати підтверджують сучасні наукові уявлення про професійне вигорання як складний багатовимірний феномен, що формується під впливом хронічного професійного

стресу та дефіциту психологічних ресурсів особистості. Домінування середнього рівня професійного вигорання у досліджуваній вибірці свідчить про наявність тривалого психоемоційного навантаження, яке ще не досягло критичного рівня дезадаптації, однак вже супроводжується ознаками виснаження та зниження професійної ефективності. Подібні результати узгоджуються з дослідженням С. Maslach & M. Leiter (2016) та сучасними підходами до розуміння професійного вигорання як процесу поступового виснаження ресурсів особистості в умовах тривалого професійного навантаження. Зокрема, домінування середнього рівня емоційного виснаження підтверджує висновки дослідження А. Shirom (2009) про поступове виснаження ресурсів унаслідок тривалого навантаження. Виявлена висока частка деперсоналізації узгоджується з даними J. Halbesleben (2006) про її функцію як психологічного захисту у професіях типу «людина-людина».

Особливо важливим є те, що найбільш вираженим компонентом у досліджуваній вибірці виявилася деперсоналізація. Це дозволяє припустити, що саме емоційне дистанціювання виступає одним із провідних психологічних механізмів адаптації працівників соціальної сфери до хронічного стресу. Подібні тенденції описані й у сучасних міжнародних дослідженнях соціальних працівників. Зокрема, V. Giménez-Bertomeu *et al.* (2024) у систематичному огляді та метааналізі професійного вигорання серед соціальних працівників встановили високі показники емоційного виснаження та деперсоналізації, наголошуючи, що саме ці компоненти найбільшою мірою пов'язані з перевантаженням і складністю професійної взаємодії з клієнтами. Автори підкреслюють, що майже половина соціальних працівників демонструє симптоми вигорання різного ступеня вираженості.

Результати дослідження також узгоджуються з даними А. Maddock (2025), який довів, що високий рівень професійного стресу у соціальних працівників безпосередньо пов'язаний зі зростанням емоційного виснаження, погіршенням психічного благополуччя та зниженням професійної ефективності. Автор наголошує, що професійне вигорання негативно впливає не лише на психологічний стан фахівця, а й на якість допомоги, яку отримують клієнти соціальних служб. Це положення є особливо важливим для інтерпретації результатів дослідження, оскільки навіть помірно виражені симптоми вигорання можуть поступово призводити до професійної деформації та зниження якості міжособистісної взаємодії. Отримані результати також підтверджують дані сучасних емпіричних досліджень соціальних працівників Á. Györi & S. Ádám (2024), які демонструють системний характер вигорання та його зв'язок із професійним навантаженням.

Встановлений у дослідженні середній рівень стресостійкості свідчить про наявність у респондентів певного адаптаційного потенціалу, який дозволяє підтримувати професійне функціонування навіть за умов

тривалого психоемоційного навантаження. Водночас результати показують, що стресостійкість не забезпечує повного захисту від формування симптомів вигорання. Подібний висновок представлено у сучасних дослідженнях резильєнтності та професійного благополуччя. Зокрема, S. Li (2023) доводить, що професійна самоефективність, психологічна резильєнтність та емоційна регуляція виконують буферну функцію щодо професійного вигорання, однак їхній вплив має опосередкований характер і залежить від інтенсивності професійного стресу. Подібні результати отримали Y. Wu *et al.* (2022), які встановили, що професійний стрес є одним із провідних предикторів вигорання, тоді як соціальна підтримка та особистісні ресурси лише частково послаблюють його негативний вплив. Автори підкреслюють, що навіть за достатнього рівня психологічних ресурсів тривале перевантаження може призводити до емоційного виснаження та втрати професійної мотивації. Це підтверджує результати дослідження, у якому середній рівень стресостійкості поєднується з наявністю симптомів професійного вигорання.

Отримані результати узгоджуються з висновками А. Vingre & А. Samuseviča (2024), які підкреслюють важливу роль психологічної резильєнтності у підтриманні професійної ефективності соціальних працівників та зниженні ризику професійного вигорання. Автори наголошують, що розвиток особистісних ресурсів є одним із ключових чинників професійної адаптації в умовах тривалого стресу. Результати дослідження підтверджують сучасні уявлення про професійне вигорання як чинник психологічного та професійного неблагополуччя особистості, що узгоджується з висновками D. Salvagioni *et al.* (2017). Важливим результатом дослідження є також встановлення зв'язку між особистісними ресурсами та проявами вигорання. Переважання психологічного типу «реалістів» та недостатня представленість типу «активних оптимістів» можуть свідчити про обмеженість ресурсних стратегій подолання професійного стресу. У цьому контексті заслуговують уваги результати V. Greenier *et al.* (2021), які довели, що здатність до емоційної регуляції та позитивна професійна залученість безпосередньо пов'язані з психологічним благополуччям працівників. Автори наголошують, що саме оптимізм і здатність до емоційного самоконтролю забезпечують ефективніше подолання професійного стресу та знижують ризик вигорання.

Отримані результати також можна інтерпретувати у межах моделі job demands-resources, відповідно до якої вигорання формується як наслідок дисбалансу між високими професійними вимогами та недостатністю ресурсів особистості (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). У авторському дослідженні це проявляється у поєднанні середнього рівня стресостійкості з наявністю симптомів вигорання. У досліджуваній вибірці професійна діяльність супроводжується високим рівнем емоційної залученості, відповідальності та міжособистісного навантаження, що поступово

призводить до виснаження адаптаційних ресурсів. Подібні висновки представлені у сучасних дослідженнях соціальних працівників, де перевантаження, емоційна напруженість і дефіцит підтримки визначаються як основні чинники розвитку вигорання.

Окремої уваги заслуговує проблема так званої «втоми від кризових подій» (*disaster fatigue*), яка дедалі частіше розглядається у сучасних дослідженнях працівників соціальної сфери. Н. Boetto (2024) наголошує, що постійне перебування в умовах соціальних криз, воєнних подій та гуманітарних викликів призводить до накопичення емоційного виснаження та поступового зниження професійної стійкості соціальних працівників. Автор пропонує розглядати професійне вигорання як не лише індивідуальну, а й системну проблему, що потребує розвитку організаційної підтримки та програм психологічного супроводу. Цей висновок є особливо актуальним для інтерпретації результатів дослідження в умовах сучасної соціальної нестабільності. Результати дослідження узгоджуються з даними Р. Koutsimani *et al.* (2019), які у систематичному огляді та метааналізі довели тісний взаємозв'язок між професійним вигоранням, тривожністю та депресивними проявами. Автори підкреслюють, що емоційне виснаження є одним із ключових індикаторів психологічного неблагополуччя працівників соціономічних професій. Крім того, сучасні систематичні огляди свідчать, що емоційне виснаження у соціальних працівників тісно пов'язане з перевантаженням, конфліктом між роботою та особистим життям, недостатньою соціальною підтримкою та низьким рівнем професійного благополуччя. Водночас резильєнтність, підтримка колег і керівництва, а також навички саморегуляції визначаються як ключові чинники профілактики вигорання.

Отримані результати кореляційного аналізу, який дозволив визначити взаємозв'язки між показниками професійного вигорання, стресостійкості, оптимізму та активності (енергійності) працівників соціальної сфери, підтверджують сучасні наукові уявлення про роль особистісних ресурсів у профілактиці професійного вигорання. Зокрема, оптимізм та активність можуть розглядатися як важливі психологічні чинники, що сприяють збереженню професійної ефективності та знижують ризик емоційного виснаження. Ці результати узгоджуються з дослідженнями V. Greenier *et al.* (2021), Y. Wu *et al.* (2022), а також S. Li (2023), у яких підкреслюється значення емоційної регуляції, резильєнтності та особистісних ресурсів у подоланні професійного стресу. Встановлені тенденції взаємозв'язку між оптимізмом і проявами вигорання узгоджуються з сучасними дослідженнями А. Bakker & J. de Vries (2021), які розглядають оптимізм як важливий психологічний ресурс адаптації. Отримані результати узгоджуються не лише із сучасними міжнародними науковими підходами, а й з українськими дослідженнями професійного вигорання та психологічного благополуччя працівників соціономічних професій. Зокрема, L. Karamushka (2023)

професійне вигорання розглядає як наслідок тривалого психоемоційного навантаження, дефіциту психологічних ресурсів та хронічного професійного стресу, що особливо посилюється в умовах соціальної нестабільності та воєнного стану. Автор наголошує на важливій ролі психологічного благополуччя, стресостійкості та ресурсів особистості у підтриманні професійної ефективності працівників. Водночас результати дослідження співвідносяться з висновками О. Stoliaryk & Т. Semigina (2024), які, аналізуючи досвід українських соціальних працівників в умовах війни, відзначають посилення психоемоційного навантаження, емоційного виснаження та необхідність постійної мобілізації психологічних ресурсів у професійній діяльності.

Крім того, отримані у дослідженні результати також узгоджуються з українськими науковими підходами до аналізу стресостійкості в екстремальних умовах. V. Rozov (2024) підкреслює, що адаптивність до стресу є важливим чинником професійної ефективності, однак за умов хронічного психоемоційного навантаження навіть достатній рівень стресостійкості не гарантує повного захисту від розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання. Це положення підтверджується результатами авторського дослідження, у якому середній рівень стресостійкості поєднується з наявністю проявів професійного вигорання. Отже, результати дослідження загалом узгоджуються із сучасними українськими та міжнародними науковими підходами до розуміння професійного вигорання як результату взаємодії професійних вимог, хронічного стресу та ресурсів особистості. Встановлені особливості структури вигорання свідчать про необхідність розроблення комплексних програм профілактики, спрямованих не лише на розвиток індивідуальної стресостійкості, а й на вдосконалення організаційних умов професійної діяльності працівників соціальної сфери.

♦ Висновки

Результати проведеного дослідження засвідчили, що в умовах воєнного стану проблема професійного вигорання працівників соціальної сфери набуває особливої актуальності у зв'язку з тривалим психоемоційним навантаженням, хронічним професійним стресом та виснаженням особистісних ресурсів. Встановлено, що у більшості респондентів переважає середній рівень професійного вигорання за всіма його структурними компонентами. Найбільш вираженим компонентом виявилася деперсоналізація, за якою зафіксовано високі показники у 37,5 % досліджуваних, що свідчить про тенденцію до емоційного дистанціювання та формування захисних психологічних механізмів у відповідь на тривале професійне перевантаження. Водночас показники емоційного виснаження та редукції персональних досягнень також демонструють наявність ознак психологічного виснаження та зниження професійної задоволеності. У ході дослідження встановлено, що більшість опитаних характеризуються середнім рівнем

стресостійкості (75 %), що вказує на наявність певного адаптаційного потенціалу. Разом із тим отримані результати свідчать, що навіть за наявності достатнього рівня стресостійкості працівники соціальної сфери можуть демонструвати прояви професійного вигорання в умовах тривалого воєнного стресу. Аналіз психологічних типів особистості показав переважання типу «реалістів» (41,67 %), тоді як частка «активних оптимістів» виявилася відносно низькою (14,58 %), що свідчить про обмеженість ресурсних стратегій подолання професійного стресу та недостатню вираженість позитивних особистісних ресурсів у частини респондентів.

Кореляційний аналіз дозволив виявити статистично значущі взаємозв'язки між показниками професійного вигорання та особистісними ресурсами. Зокрема, встановлено помірний негативний зв'язок між оптимізмом та емоційним виснаженням ($r_s = -0,482$; $p \leq 0,001$), а також між оптимізмом і деперсоналізацією ($r_s = -0,538$; $p \leq 0,001$). Виявлено також статистично значущий негативний зв'язок між активністю та емоційним виснаженням ($r_s = -0,504$; $p \leq 0,001$). Водночас зафіксовано позитивні взаємозв'язки між оптимізмом, активністю та показниками персональних досягнень ($r_s = 0,552$; $p \leq 0,001$ та $r_s = 0,473$; $p \leq 0,001$ відповідно). Отримані результати свідчать про важливу роль оптимізму, активності та інших особистісних ресурсів

у зниженні ризику професійного вигорання та підтриманні професійної ефективності працівників соціальної сфери. Результати дослідження узгоджуються із сучасними міжнародними та українськими науковими підходами, у яких професійне вигорання розглядається як наслідок взаємодії професійних вимог, хронічного стресу та ресурсів особистості. Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розроблення програм психологічної профілактики професійного вигорання, спрямованих на розвиток стресостійкості, оптимізму, емоційної саморегуляції та підтримання психологічного благополуччя працівників соціальної сфери в умовах воєнного стану. Перспективними є дослідження, спрямовані на вивчення ефективності програм профілактики вигорання, із включенням змінних резильєнтності, копінг-стратегій та професійної самоефективності.

◆ Подяку

Немає.

◆ Фінансування

Немає.

◆ Конфлікт інтересів

Немає.

◆ Джерела

- [1] American Sociological Association's Code of Ethics. (2018, June). Retrieved from <https://surl.lt/wofmpx>.
- [2] Bakker, A.B., & de Vries, J.D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. doi: 10.1080/10615806.2020.1797695.
- [3] Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. doi: 10.1037/ocp0000056.
- [4] Boetto, H. (2024). Addressing disaster fatigue: A safe framework for enhancing disaster resilience in social work. *International Social Work*, 67(6). doi: 10.1177/00208728241269717.
- [5] Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J.A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), article number 1780. doi: 10.3390/ijerph19031780.
- [6] Giménez-Bertomeu, V.M., Caravaca-Sánchez, F., de Alfonso-Hartmann, N., & Ricoy-Cano, A.J. (2024). Burnout among social workers in social services: A systematic review and meta-analysis of prevalence. *Journal of Social Service Research*, 50(4), 664-683. doi: 10.1080/01488376.2024.2371847.
- [7] Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, article number 102446. doi: 10.1016/j.system.2020.102446.
- [8] Györi, Á., & Ádám, S. (2024). Profession-specific working conditions, burnout, engagement, and turnover intention: The case of Hungarian social workers. *Frontiers in Sociology*, 9, article number 1487367. doi: 10.3389/fsoc.2024.1487367.
- [9] Halbesleben, J.R.B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145. doi: 10.1037/0021-9010.91.5.1134.
- [10] Karamushka, L.M. (2023). Subjective well-being of staff of educational and scientific organizations in the conditions of war: Level and relationship with coping strategies. *Organizational Psychology. Economic Psychology*, 1(28), 17-25. doi: 10.31108/2.2023.1.28.2.
- [11] Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Tereshchenko, K.V., Lahodzinska, V.I., Ivkin, V.M., & Kovalchuk, O.S. (2023). *Instruments for assessing staff's mental health and well-being: Psychological practicum*. Kyiv: G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine.
- [12] Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, article number 284. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00284.

- [13] Li, S. (2023). The effect of teacher self-efficacy, teacher resilience, and emotion regulation on teacher burnout: A mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, article number 1185079. [doi: 10.3389/fpsyg.2023.1185079](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1185079).
- [14] Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education*, 24, 441-464. [doi: 10.1007/s11218-020-09605-8](https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8).
- [15] Maddock, A. (2025). Examining potential psychological protective and risk factors for stress and burnout in social workers. *Clinical Social Work Journal*, 53, 140-155. [doi: 10.1007/s10615-024-00924-3](https://doi.org/10.1007/s10615-024-00924-3).
- [16] Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. [doi: 10.1002/job.4030020205](https://doi.org/10.1002/job.4030020205).
- [17] Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. [doi: 10.1002/wps.20311](https://doi.org/10.1002/wps.20311).
- [18] Nadon, L., de Beer, L.T., & Morin, A.J.S. (2022). Should burnout be conceptualized as a mental disorder? *Behavioral Sciences*, 12(3), article number 82. [doi: 10.3390/bs12030082](https://doi.org/10.3390/bs12030082).
- [19] Parker, G., & Tavella, G. (2022). Burnout: A case for its formal inclusion in classification systems. *World Psychiatry*, 21(3), 467-468. [doi: 10.1002/wps.21025](https://doi.org/10.1002/wps.21025).
- [20] Rozov, V.I. (2024). *Psychology of extreme situations: Adaptability to stress and psychological support* (3rd ed.). Kyiv: KNT.
- [21] Salvagioni, D.A.J., Melanda, F.N., Mesas, A.E., González, A.D., Gabani, F.L., & de Andrade, S.M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of burnout: A systematic review of prospective studies. *Plos One*, 12(10), article number e0185781. [doi: 10.1371/journal.pone.0185781](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781).
- [22] Schaufeli, W.B. (2017). Applying the job demands-resources model: A "how to" guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. [doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.008](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008).
- [23] Shirom, A. (2009). Burnout and health: Expanding our knowledge. *Stress and Health*, 25(4), 281-285. [doi: 10.1002/smi.1283](https://doi.org/10.1002/smi.1283).
- [24] Stoliaryk, O., & Semigina, T. (2024). Voices of resilience: Reflections of Ukrainian social workers in times of war. *Social Work and Education*, 11(1), 7-22. [doi: 10.25128/2520-6230.24.1.1](https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1).
- [25] Vasylykevych, Ya.Z., Ryk, H.S., & Kikinezhdi, O.M. (2026). Specificity of subjective well-being of social sphere workers under wartime conditions. *Mental Health*, 1, 24-32. [doi: 10.32782/3041-2005/2026-1.5](https://doi.org/10.32782/3041-2005/2026-1.5).
- [26] Vingre, A.A., & Samuseviča, A. (2024). The importance of resilience in promoting the professional effectiveness of social workers. *Education. Innovation. Diversity*, 2(9), 56-66. [doi: 10.17770/eid2024.2.8278](https://doi.org/10.17770/eid2024.2.8278).
- [27] Wu, Y., Wei, Y., Li, Y., Pang, J., & Su, Y. (2022). Burnout, negative emotions, and wellbeing among social workers in China after community lockdowns during the COVID-19 pandemic: Mediating roles of trait mindfulness. *Frontiers in Public Health*, 10, article number 952269. [doi: 10.3389/fpubh.2022.952269](https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.952269).

Psychological characteristics of professional burnout among social workers under martial law

Yaroslava Vasykivych

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor
Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav
08401, 30 Sukhomlynskyi Str., Pereiaslav, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-5946-3005>

Hanna Ryk

PhD Student
Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav
08401, 30 Sukhomlynskyi Str., Pereiaslav, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-5552-8019>

Oksana Kikinezhdi

Doctor of Psychological Sciences, Professor
Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University
46027, 2 Maksym Kryvonis Str., Ternopil, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-9240-279X>

♦ **Abstract.** The relevance of this study is determined by the increasing psycho-emotional burden, the prolonged impact of wartime stressors, and the depletion of the psychological resources of social workers. The aim of the study was to identify the psychological characteristics of professional burnout among social workers and to analyse its relationship with stress resilience, optimism, and individual activity. The study involved 48 social workers (healthcare and social workers employed at social service centres). To collect empirical data, the Maslach Burnout Inventory (MBI), a stress resilience test, and the methodology “Determination of Psychological Types According to the Level of Optimism and Personal Activity (Energy)” were employed. Data analysis was conducted using descriptive statistics and Spearman’s correlation analysis. The findings revealed a predominance of a moderate level of professional burnout across all its components. Depersonalisation emerged as the most pronounced component, indicating a tendency towards emotional distancing as a means of psychological adaptation to occupational stress. The majority of respondents demonstrated a moderate level of stress resilience (75%), suggesting the presence of adaptive resources; however, these resources were insufficient for effectively coping with prolonged stress. The predominance of the psychological type classified as “realists” (41.67%) and the relatively low proportion of “active optimists” (14.58%) indicate limitations in resource-based strategies for coping with occupational stress. Correlation analysis identified statistically significant negative relationships between optimism and emotional exhaustion ($r_s = -0.482$; $p \leq 0.001$) and depersonalisation ($r_s = -0.538$; $p \leq 0.001$), as well as between activity and emotional exhaustion ($r_s = -0.504$; $p \leq 0.001$). At the same time, positive relationships were found between optimism, activity, and indicators of personal accomplishment ($r_s = 0.552$; $p \leq 0.001$ and $r_s = 0.473$; $p \leq 0.001$, respectively). The results confirmed the important role of personal resources in reducing the risk of professional burnout and maintaining the professional effectiveness of social workers. The practical significance of the study lies in the possibility of using the findings to develop psychological prevention programmes aimed at enhancing stress resilience, optimism, emotional self-regulation, and the psychological well-being of social workers under martial law

♦ **Keywords:** emotional exhaustion; depersonalisation; reduced personal accomplishment; stress resilience; optimism; activity; wartime stress