

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗИНА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА _____ Загальної психології _____
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Емоційне вигорання фахівців-фасилітаторів в умовах стресорів
воєнних дій»

Студента 2 курсу групи _____ ПС-62
другого (магістерського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної програми
«Психологія» за спеціальністю 053 –
ПСИХОЛОГІЯ

_____ Репіхова І. В. _____
(прізвище та ініціали)

Керівник д.п.н., проф. Плохих В. В. _____
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи дослідження емоційного вигорання фахівців-фасилітаторів | 6 |
| 1.1. Поняття та природа емоційного вигорання: психологічні підходи..... | 6 |
| 1.2. Роль фасилітатора у міжгруповій взаємодії..... | 9 |
| 1.3. Вплив стресорів воєнного часу на психоемоційний стан фахівців-фасилітаторів | 13 |
| Висновки до розділу 1 | 17 |
| РОЗДІЛ 2. Організація та методи емпіричного дослідження. | 19 |
| 2.1. Обґрунтування вибору методик | 19 |
| 2.2. Характеристика вибірки дослідження | 21 |
| 2.3. Процедура збору даних | 23 |
| Висновки до розділу 2 | 25 |
| РОЗДІЛ 3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження | 27 |
| 3.1. Порівняння результатів груп (фасилітатори/вчителі): U-критерій Манна–Уїтні | 27 |
| 3.2. Перевірка гіпотези: кластерний аналіз, кореляційний аналіз | 31 |
| 3.3. Оформлення практичних рекомендацій для досліджуваних груп | 36 |
| Висновки до розділу 3 | 39 |
| ВИСНОВКИ | 41 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 44 |
| АНОТАЦІЯ..... | 53 |

ВСТУП

Проблема дослідження. Після початку воєнних дій в Україні, спеціалісти з гуманітарної сфери, працівники неурядових та громадських організацій виступають посередниками у вирішенні конфліктних, соціальних та психологічних проблем, підтримуючи громади, що пережили стрес. Їх заведено називати фахівцями-фасилітаторами, адже вони «фасилітують» конфлікти та приводять сторони/саму людину до їх вирішення. Їх діяльність супроводжується великим емоційним та психологічним навантаженням, оскільки вони постійно стикаються із травматичним досвідом інших людей, що призводить до емоційного та професійного виснаження. Попри актуальність даної проблеми, ефективні методи запобігання професійному та емоційному вигоранню фасилітаторів у воєнних реаліях залишаються недостатньо дослідженими.

Актуальність дослідження. Війна зумовила появу низки факторів, що додатково впливають на фахівців-фасилітаторів – стресорів воєнних дій, що пришвидшують процес вигорання через підвищений рівень стресу, відповідальності, невідоме майбутнє тощо. Зважаючи на це, вивчення факторів емоційного вигорання, а також пошук ключових психічних ресурсів для його попередження є критично необхідними для збереження працездатності та психічного здоров'я спеціалістів.

Об'єкт дослідження. Об'єктом даного дослідження є діяльність фахівців-фасилітаторів в умовах впливу стресорів воєнних дій.

Предмет дослідження. Предметом даного дослідження є емоційне вигорання фахівців-фасилітаторів в умовах впливу стресорів воєнних дій.

Гіпотеза. При наявності високого рівня внутрішніх психологічних ресурсів (стресостійкості, резильєнтності, ефективних копінг-стратегій) –

рівень емоційного вигорання у фасилітаторів, які працюють в умовах стресорів війни, буде статистично нижчим.

Методи дослідження. Для досягнення поставлених задач дослідження, було обрано наступний комплекс методів:

- 1) Теоретичний – пошук, вивчення, систематизація та аналіз наукової літератури з психології відповідно до теми дослідження;
- 2) Психодіагностичний, реалізований за допомогою використання психодіагностичних методик: опитувальник життестійкості (Hardiness Survey) Мадді; Методика Маслач (MBI — Maslach Burnout Inventory); Шкала DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scale, Lovibond & Lovibond); Поведінкові стратегії подолання (coping) – COPE Inventory (адаптація Карвера, українська версія); Шкала психологічного стресу PSM-25 (Лемюр-Тесьє-Філліон); Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема (General Self-Efficacy Scale) – адаптація І. Галецької.
- 3) Математично-статистичні методи обробки даних – метод кластерного аналізу, метод кореляційного аналізу (за критерієм Спірмена), метод статистичного аналізу (U-критерій Манна-Уїтні). Обчислення проводилося з використанням програмного забезпечення SPSS.

Експериментальна база дослідження. Для проведення емпіричного дослідження було сформовано 2 групи респондентів. До першої групи увійшли фахівці-фасилітатори з громадських організацій, що працюють у сфері гуманітарного реагування, в кількості 26 осіб, до другої – вчителі закладів освіти, що працюють у прифронтових районах Харківської області, в кількості 68 осіб. Загальна кількість респондентів – 94 осіб. Віковий діапазон вибірки – 19-67 років.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є виявлення взаємозв'язку між рівнем внутрішніх психологічних ресурсів (стресостійкості, резильєнтності, копінг-стратегій) та емоційним вигоранням фахівців-фасилітаторів, які працюють в умовах стресорів воєнних дій.

Задачі дослідження.

- 1) Систематизувати теоретичні підходи до вивчення емоційного вигорання, фасилітації та впливу стресорів воєнного часу;
- 2) Організувати дослідження для оцінки рівня емоційного вигорання у фахівців-фасилітаторів різного спрямування, які працюють в умовах стресогенних факторів воєнних дій;
- 3) Дослідити зв'язок між рівнем вигорання та індивідуальними психологічними ресурсами (стресостійкість, резильєнтність, копінг-стратегії).

Очікувані результати.

- 1) Буде вираховано зв'язок між емоційним вигоранням та такими психологічними чинниками, як резильєнтність, рівень стресу, типи копінг-стратегій;
- 2) Буде здійснено порівняльний аналіз показників вигорання фасилітаторів і представників іншої фахової групи (вчителів);
- 3) Буде розроблено практичні рекомендації щодо методів зниження емоційного вигорання та підвищення психологічної стійкості фахівців-фасилітаторів.

РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи дослідження емоційного вигорання фахівців-фасилітаторів

1.1. Поняття та природа емоційного вигорання: психологічні підходи

Війна є однією з найбільш деструктивних форм соціальної взаємодії. Руйнування, які приносять військові конфлікти, стосуються не лише фізичного виміру, а й політичних, соціальних і психологічних аспектів життя людини. Наслідки травматичних подій і постійного стресу істотно відображаються на психоемоційному стані населення. Особливо вразливими є цивільні особи, внутрішньо та зовнішньо переміщені люди, а також фахівці, які працюють у сфері допомоги іншим. У період війни людина стикається з невідомими раніше психічними ризиками, що зумовлюють розвиток тривожних станів, вторинної травматизації чи емоційних порушень [32].

Питання психологічної травматизації українців у період війни активно досліджується сучасними науковцями та обговорюється на міжнародному рівні. Водночас ця тема потребує подальшого теоретичного осмислення.

Українське населення проживає стан класичної травматичної ситуації. Її характеристиками є неочікуваність, руйнування основ буття, а також зовнішнє походження [22]. На цьому тлі проблема емоційного вигорання набуває актуальності.

Проблема емоційного вигорання вперше була досліджена у працях закордонних науковців, зокрема М. Буріша, С. Джексона, Дж. Едельвіча, А. Ланге, К. Маслач, А. Пайнс, Г. Фрейденбергера. Цей феномен розглядався в контексті педагогіки та медико-психологічних дисциплін, про що свідчать роботи Ю. Ващенко, О. Красницької, Р. Лазаруса, К. Максименка, Г. Мозгової, Т. Зайчикової та інших. Інша частина досліджень зосереджувалась на реакції на стресові ситуації у військовій сфері, про що пишуть М. Августюка, М.

Варія, Т. Коляуновича, Н. Кулешу, Л. П'янківську, О. Матласевич, О. Хайруліна, О. Хміляра та інших.

В науковому середовищі феномен вигорання визначають кількома спорідненими поняттями: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання та професійне виснаження. Його актуальність підтверджується діагностичним статусом у Міжнародній класифікації хвороб – 10 (Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям) [31].

Термін «психічне вигорання» (або «професійне вигорання») вперше був застосований на початку 70-х років минулого століття. Феномен був визначений як психічний стан людей, які активно взаємодіють з іншими людьми та перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійних послуг. Цей синдром вважається багатовимірним і пов'язують із роботою, що виникає на різних етапах професійного розвитку [28].

Професійне вигорання є виробленим механізмом психологічного захисту, що передбачає повне або часткове виключення емоцій у відповідь на травмуючі події. Це набутий тип професійної поведінки, що захищає від можливої ретравматизації та дозволяє людині економно розпоряджатись енергетичними ресурсами [28]. Також, важливо зазначити, що синдром розвивається латентно та відрізняється поступовою втратою емоційної, когнітивної та фізичної енергії [30].

К. Маслач та С. Джексон запропонували найпоширеніший підхід для оцінки професійного вигорання [31]. Синдром вигорання, за їхньою моделлю, включає трикомпонентну систему: емоційне виснаження (втома), деперсоналізація (цинізм), редукція власних особистісних

прагнень/досягнень. При цьому емоційна втома вважається основним компонентом синдрому професійного вигорання, що виявляється в зниженні емоційного фону, апатії або емоційному перенасиченні [37].

Професійне вигорання найчастіше пов'язують із видами діяльності, у яких основним компонентом є міжособистісне спілкування та комунікація. Насамперед це професії, що належать до соціологічних професій типу «людина – людина» [5]. До таких професій належать і ті, що пов'язані з фасилітацією групової взаємодії.

Варто відзначити підвищений ризик розвитку емоційного вигорання серед фахівців-фасилітаторів через специфіку їхньої діяльності, яка передбачає встановлення тісного міжособистісного контакту, спостереження за динамікою групи та постійне коригування рівня емоційного навантаження [4].

Професійне вигорання у фахівців, які працюють із людьми, призводить до зниження якості виконання професійних обов'язків, що негативно позначається як на самому спеціалісті, так і на соціальному середовищі та бенефіціарах його діяльності [13]. Вигорання має сильний негативний вплив на ефективність та когнітивні функції фасилітаторів – знижується якість критичної оцінки, збільшується ризик виникнення помилок [25].

Вигорання також виникає внаслідок нездорового робочого або соціального середовища та під впливом травматичних факторів [1]. У фахівців, які працюють із травмою у складних умовах, є посилений зв'язок між вигоранням та впливом травми. Більш того, прояви харасменту або булінгу з боку колег сильно корелюють з емоційним виснаженням та психологічним дистресом [20].

Для швидкої діагностики емоційного вигорання можна скористатись моделлю дисбалансу «Зусилля–Винагорода» (Effort-Reward Imbalance). Ідея полягає в тому, що при високому вкладанні зусиль і низькій винагороді виникає виснаження (наприклад, професійне). Відповідно, періодичне самодіагностування та вкладання зусиль у підтримку середнього балансу дозволяє запобігти окремим проявам вигорання на початкових етапах [14].

При оцінці вигорання серед фахівців, варто звернути увагу на наступні прояви:

- Відчуття виснаженості (worn out);
- Відчуття перевантаженості (overwhelmed);
- Відчуття депресії через страждання інших (feeling depressed because of suffering of others);
- Відчуття загананості у свою роботу (feeling trapped by my job) [45].

Отже, емоційне вигорання – це комплексний та багаторівневий процес, що є наслідком психологічної реакції на тривалий стрес. Цей феномен проявляється у фізичному чи емоційному виснаженні, бажанні відсторонитись від роботи чи діяльності та у зниженні впевненості у своїх професійних якостях чи результатах.

1.2. Роль фасилітатора у міжгруповій взаємодії

Термін «фасилітація» походить від англійського слова «facilitate» та перекладається як «допомога», «полегшення». Тобто, фасилітатор – це особа, яка організовує та полегшує процес взаємодії у групі, з ухилом на розв’язання проблемних та складних ситуацій [41]. При цьому, фасилітатор не є вчителем,

менеджером, коучем, або що – він не вчить і не дає групі готових рішень, а створює середовище, де сама група може вивчити проблему і ефективніше розв'язати її [21].

Початок історії фасилітації сягає кінця XIX століття, коли у 1898 році американський психолог Норман Тріплетт опублікував дослідження, присвячене тематиці соціальної психології [2]. Саме його вважають батьком-засновником теорії фасилітації, оскільки він описував та емпірично перевіряв «феномен соціального полегшення» (в рамках його експерименту, велосипедисти демонстрували вищу швидкість, коли змагалися один з одним, порівняно з їздою наодинці) [9].

Наступником Тріплетта у сфері вивчення фасилітації можна вважати Флойда Х. Олпорта. Він розвинув наявну концепцію, сконцентрувавши увагу на соціальному середовищі, як фактору, що може впливати на індивіда. В тому числі він проводив дослідження з впливу групової динаміки на розвиток нетипового та креативного мислення для розв'язання проблем [7].

Необхідно також віддати належне впливу гуманістичної психології та підходу Карла Роджерса, який розвинув ідею про наявність у самої людини найбільших ресурсів до змін, самопізнання та самовдосконалення, тощо. [3] Це також заклало фундамент опору на людину та колектив як на ключовий ресурс вирішення конфліктів [12].

Подальше вивчення теми поглибило та розширило уявлення про суть, способи фасилітації, та механізми роботи. Дослідження Р. Зайонца у 1965 році продемонстрували неоднозначний вплив присутності інших людей при виконанні різноманітних завдань – він може бути як позитивним (підвищення ефективності), так і негативним (її редукція). Роботи Г. Котрелла 1972 року

додатково показали, що результат може бути обумовлений не тільки присутністю/відсутністю індивідів, але й певним очікуванням індивіда щодо соціальної оцінки його дій і результатів [39].

Варто зробити акцент на тому, що фасилітація не є певним «прописаним» і чітко зафіксованим процесом або форматом роботи – з цим пов'язані різні трактування значення фасилітації дослідниками [34]. Одні науковці наголошують на важливості комунікації з боку фасилітатора у процесі роботи з групою; інші зміщують фокус на процес прийняття рішень або подолання конфліктів у групі з допомогою фасилітатора, тощо. [38]

Варто відрізнити традиційний та фасилітаційний підходи в груповій взаємодії. Традиційний підхід базується на директивній моделі передачі знань – від однієї особи до іншої [35]. Фасилітаційний підхід, на противагу, не має чіткої ієрархії; він базується на залученні до дискусії усіх членів групи із повагою до всіх думок, що висловлюються учасниками. Ключовий метод роботи – формування питань до аудиторії. Проблема в фасилітаційному підході вважається вирішеною, коли досягається консенсус всіх членів групи [2].

До ключових навичок фасилітатора відносять вміння слухати (активне слухання); налагоджувати комунікацію; надавати зворотний зв'язок; будувати довірливу та комфортну атмосферу роботи в групі [44].

Інструментарій фасилітатора включає техніки розпитування (уточнення та пояснення суті ідеї), перефразування (повторення та підтвердження права на думку), стекінгу (встановлення черговості висловлювань), визнання почуттів (валідація емоцій членів групи) та врівноваження (розширення дискусії) [21].

Світовий досвід використання фасилітації для роботи зі складними ситуаціями підтримки дитячого розвитку в умовах військових конфліктів та стресорів воєнних дій демонструє широкий спектр різних переваг методу. Авторка Владикіна Є. І. у своїй роботі розглядає приклад фасилітації у Ізраїлі в умовах складних міжетнічних конфліктів.

В Ізраїлі існує великий соціальний розрив між єврейською та арабською громадами. 92% ізраїльських євреїв та арабів живуть в окремих громадах, а 99% їхніх дітей навчаються в окремих школах. Очевидно, що в таких умовах уявлення про «іншого» формуються на основі усталених соціальних штампів, стереотипів та страхів. Завдяки фасилітаційній роботі, діти стають краще обізнаними щодо унікальності культур та ідентичності один одного. У роботі в групах вони засвоюють принципи взаємної поваги, толерантності та миру з раннього віку, і мають можливість сформулювати власну суб'єктивну думку про інші народи та національності [9].

Робота численних громадських та гуманітарних організацій в Україні із залученням фахівців-фасилітаторів покращує сектор надання психосоціальних та інтеграційних послуг у громадах, постраждалих від воєнних дій [40]. Такі організації, як UNICEF, «Право на Захист», «СОС Дитячі містечка», «Terrez des Hommes» та безліч інших впроваджують фасилітаційні заходи для відновлення діалогу в громадах; для соціальної реінтеграції дітей та дорослих; для психологічної допомоги всім, хто того потребує. Робота у рамках мобільних бригад дозволяє організаціям залучати фасилітаторів до роботи у різних куточках прифронтових регіонів, та швидко реагувати на потребу, що виникає [18].

Проте, постійна робота з травмованим населенням, у різних локаціях, з ненормованим навантаженням та постійним соціальним контактом, особливо зважаючи на вплив стресорів воєнних дій, – всі ці фактори можуть дуже сильно впливати на психоемоційний стан самих фасилітаторів, провокуючи виникнення станів емоційного вигорання, відстороненості, апатії, тощо. Детальніше ми розглянемо це питання у підрозділі 1.3.

1.3. Вплив стресорів воєнного часу на психоемоційний стан фахівців-фасилітаторів

Фахівці, які на постійній основі працюють з людьми, особливо у кризових періодах, потерпають від психоемоційного виснаження. До таких спеціалістів можна віднести фасилітаторів, психологів, соціальних працівників, педагогів, волонтерів, та представників інших допоміжних професій [42]. Їх діяльність передбачає високий рівень емпатії та глибокий рівень взаємозв'язку з людьми, що робить їх особливо вразливими до впливу стресорів воєнних дій [31].

В умовах повномасштабного вторгнення Росії в Україну, воєнні стресори стають дуже впливовими на стан внутрішніх ресурсів фасилітаторів. Перше, що впливає на всіх, особливо тих, хто працює у прифронтових регіонах, стає фізична загроза життю – від обстрілів та ракетних ударів, до загрози окупації територій. небезпека, в свою чергу, може стосуватись як фахівців напряду, так і їх рідних, що також є стресогенним чинником [5, 16].

Додатковим чинником є відсутність стабільних та безпечних умов праці. Вимушені безпекові заходи, повітряні тривоги, постійна зміна локацій, ненормований графік, тощо – все це не дає побудувати стабільний робочий

процес і очікувану передбачуваність від професійного життя [6]. Для тих спеціалістів, чия робота полягає у створенні безпечного простору для інших, подібні фактори можуть створювати додаткове психологічне навантаження [16].

Також необхідно зважати на операційні та організаційні виклики, які виникають – мобілізація працівників, масові скорочення штату, закриття фінансування з боку донорів, збільшення робочого навантаження через брак кадрів, тощо [18]. Це може викликати фізичну втому та підсилювати психологічний тиск на фахівців.

Додатковий стрес для роботи у період воєнних дій може створити відсутність базових умов – електропостачання, інтернет, вода чи опалення. Це створює додаткові умови стресу – невизначеність та непередбачуваність умов для виконання професійних обов'язків [5].

Відсутність стратегії та планування, або їх обмежений характер, також не дозволяють спеціалістам почувати себе стабільно і формулювати середньо-/довгострокові цілі [3].

Пришвидшений розвиток професійного та емоційного вигорання фахівців-фасилітаторів пов'язаний із перебуванням у постійному контакті з травмованими людьми, або тими, які знаходяться у складних життєвих обставинах. Порушення циклічності психологічних станів (відсутність або значне скорочення фаз відновлення) призводить до хронічної мобілізації нервової системи фахівців, що призводить до швидкого «вимотування» наявного ресурсу та збільшенні потреби у відновленні, яке не настає [5]. Відсутність «фази спокою» призводить до того, що навіть незначні робочі або побутові подразники стають тригерними, знижується здатність до

саморегуляції, збільшується рівень тривоги та втоми. Поступово накопичується виснаження, зростає емоційна чутливість, та зменшується толерантність до стресу [16].

Як наслідок, психоемоційний добробуту фахівців поступово регресує та погіршується [1]. Відповідно, можуть розвиватися наступні симптоми, характерні для синдрому емоційного (професійного вигорання):

1. Емоційне виснаження – тривала емоційна втома, відчуття спустошеності, відсутності внутрішніх ресурсів. Людина починає швидше втомлюватись від базових речей/задач, не відчуває зацікавленості до справ, не може ефективно виконувати роботу [31];
2. Психологічне перевантаження – відчуття постійного тиску від інтенсивності роботи та проблем, що накопичуються; потреба у постійній мобілізації ресурсів та роботи у стресовому середовищі. Поступово призводить до ще швидкого вичерпання ресурсів [5];
3. Зростання тривожності та стресу – постійна мобілізація викликає відчуття перманентної напруженості та небезпеки, що розвиває відчуття тривожності. Це, в свою чергу, підвищує рівень стресу, і навпаки [16];
4. Зниження мотивації до роботи – наслідок низької ефективності роботи, а, відповідно, низької продуктивності, що знижує інтегральне розуміння сенсу та результату власної роботи [5];
5. Деперсоналізація – дистанціювання від людей, апатія, відстороненість, поява цинізму. Значно погіршується міжособистісна взаємодія [28].

Для боротьби з емоційним виснаженням та його наслідками може використовуватись копінг. Копінг (Coping) – це система когнітивно-

поведінкових стратегій, спрямованих на керування життєвими ситуаціями, зменшення негативних емоцій, вирішення конфліктів, тощо [46].

Для фахівців-фасилітаторів, їх професійні навички можуть виступати як превентивні копінг стратегії: використання соціального інтелекту (розпізнавання емоцій та настрою людини, розуміння її поведінки) та навичок соціальної фасилітації (вплив на думки, стани, почуття інших людей за допомогою психологічних засобів) [8, 10].

Копінг-стратегії тісно пов'язані з резильєнтністю, оскільки свідоме використання ефективних копінг-стратегій безпосередньо підвищує рівень життєстійкості [15]. Найбільш ефективними копінг-стратегіями в умовах війни можна визначити «Прийняття» (Acceptance), «Планування» (Planning) та «Активне подолання» (Active coping) [4].

Висновки до розділу 1

У першому розділі було проаналізовано феномен емоційного вигорання з теоретичної парадигми. Було досліджено його природу, історію розвитку наукового вивчення, основну симптоматику та розглянуто питання вразливості окремих професій, зокрема фахівців фасилітаторів, через соціальне напруження та воєнні дії.

З'ясовано, що професійне вигорання є складним психологічним феноменом, що формується латентно та поступово під впливом тривалого стресу, надмірного емоційного і фізичного навантаження та недостатньої підтримки соціуму. Основними його компонентами є емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження оцінки професійної ефективності. Вигорання найбільш властиве представникам допоміжних професій та професій типу «людина-людина», зокрема — фахівцям-фасилітаторам.

У підрозділі 1.2 ми визначили роль фасилітатора, як посередника у групі, що створює комфортне та безпечне середовище для вирішення конфліктів та проблемних ситуацій. Фасилітація є ефективним інструментом для підвищення психологічної стійкості груп та покращення взаємодії членів між собою.

Фасилітатори, постійно стикаючись з проблемами, стресом та травмами, самі стають вразливими для проявів емоційного вигорання та інших психологічних дистресів. У підрозділі 1.3 ми детально розібрали стресові фактори, які впливають на психоемоційний стан фасилітаторів, а особливо вплив стресорів воєнних дій, які швидко ведуть до зниження внутрішніх психологічних ресурсів і розвитку вигорання

Отже. вивчення поняття фасилітації, емоційного вигорання, особливостей роботи фахівців-фасилітаторів та кількості стресорів, які впливають на них, підтверджує актуальність обраної теми, та важливість вивчення факторів впливу на фасилітаторів та способів роботи із ними. У розділах 2 та 3 ми опишемо та проведемо емпіричне дослідження, яке дозволить підтвердити або спростувати гіпотезу дослідження, та детальніше вивчити кореляцію між внутрішніми ресурсами фасилітаторів та емоційним вигоранням

РОЗДІЛ 2. Організація та методи емпіричного дослідження.

2.1. Обґрунтування вибору методик

Для реалізації задач дослідження та перевірки гіпотези, було проведено опитування 26 фахівців-фасилітаторів та 68 вчителів закладів освіти. Вибір методик для опитування був обумовлений необхідністю виміряти рівень емоційного вигорання та стресу респондентів (а також інших негативних станів – тривога, депресія) і оцінити рівень їх психологічних ресурсів (життестійкість, копінг-стратегії, самоефективність), які, згідно з гіпотезою, є ключем у подоланні стресорів воєнних дій. Для роботи було обрано **6** стандартизованих опитувальників (методик).

1. Опитувальник життестійкості (Hardiness Survey) С. Мадді [19]. Цей опитувальник є ключовим для перевірки гіпотези, адже він дозволяє нам виміряти життестійкість та її складники як ключові ресурси для подолання емоційного вигорання. Методика включає три шкали:

- «Залученість» (залученість у життя та наявність мети);
- «Контроль» (переконання у тому, що людина може впливати на життя, а не є пасивною жертвою обставин);
- «Прийняття ризику» (сприйняття змін як виклику та можливості, проте не загрози).

2. Методика діагностики рівня емоційного вигорання К. Маслач та С. Джексон (МВІ – Maslach Burnout Inventory) [29]. Методика дозволяє виміряти 3 ключові параметри вигорання:

- «Емоційне виснаження» (спустошеність та втома від роботи/професійної діяльності);

- «Деперсоналізація» (байдуже, або навіть цинічне ставлення до колег та суб'єктів праці);
- «Редукція особистих досягнень» (знижене рівень відчуття власної компетентності та успішності у роботі).

3. Шкала депресії, тривоги та стресу (DASS-21) в адаптації Мельника Ю. Б. та Стадника А. В. [24]. Ця методика дозволяє виміряти та оцінити різні стани психологічного дистресу, який впливає на фахівців-фасилітаторів та вчителів.

4. Опитувальник COPE Inventory Ч. Карвера (адапована українська версія) [46]. Ця методика обрана для вимірювання впливу ефективних копінг-стратегій на ступінь подолання респондентами стресу. Опитувальник пропонує стандартний розподіл на 3 типи копінг-стратегій:

- Проблемно-орієнтовані копінг-стратегії (активне подолання, планування);
- Емоційно-орієнтовані копінг-стратегії (прийняття, пошук підтримки, переосмислення);
- Дезадаптивні копінг-стратегії (вживання психоактивних речовин, заперечення, втеча від проблеми).

5. Шкала психологічного стресу PSM-25 (Лемюр-Тесьє-Філліон) [43]. Ця методика якісно доповнює опитувальник DASS-21, надаючи більш інтегральну та чітку оцінку рівня стресу.

6. Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема (General Self-Efficacy Scale) в адаптації І. Галецької [11]. За допомогою цієї методики вимірюється третій компонент психологічних ресурсів, що, за гіпотезою дослідження, повинен допомагати долати емоційне виснаження та

вигорання – самоефективність. Самоефективність оцінює переконання особи у можливості впоратися з викликами та життєвими труднощами, що формує базис для роботи у постійній невизначеності.

Відповідно, обраний перелік методик дозволяє не тільки виміряти рівень стресу та вигорання респондентів, проте й включає в себе оцінку інших негативних станів та дистресів (депресія, тривога) і комплексно оцінює наявні психологічні ресурси (життєстійкість, самоефективність, використання ефективних копінг-стратегій).

2.2. Характеристика вибірки дослідження

Емпіричною базою для нашого дослідження стали дані опитування фахівців-фасилітаторів та вчителів закладів освіти, що працюють у прифронтових регіонах України (переважно Харківська область). Дослідження проводилося протягом серпня-вересня 2025 року.

Загальний обсяг вибірки склав 94 респонденти. Вибірка була поділена на 2 нерівнозначні групи, відповідно до мети дослідження:

1. Група фахівців-фасилітаторів (26) – це працівники громадських організацій (ГО) та гуманітарних місій, що працюють у напрямку психосоціальної допомоги постраждалому населенню у віддалених територіальних громадах прифронтових областей України. До цієї групи увійшли фахівці, які безпосередньо залучені до фасилітації діалогових процесів, проведення груп психосоціальної підтримки та тренінгів для населення, що постраждало внаслідок воєнних дій;

2. Група вчителів закладів освіти (контрольна група, 68 респондентів) – це педагоги, які викладають в очному/дистанційному форматі у закладах загальної середньої освіти (школи, гімназії, тощо).

Географія дослідження. Як і було зазначено раніше, переважна більшість респондентів (83 особи, або 88.3% вибірки) на момент опитування проживають і працюють у Харківській області, яка є прифронтовим регіоном, що постійно зазнає регулярних обстрілів, знаходиться у зоні ризику та під постійним впливом стресорів воєнних дій. Також були респонденти з Дніпропетровської (5), Запорізької (3) та інших областей (3). Отже, такий географічний розподіл є релевантним для нашого дослідження.

Статевий розподіл. Загальна вибірка складає 82 жінки (87.2% вибірки) та 12 чоловіків (12.8% вибірки). Розподіл для груп фасилітаторів та вчителів є порівнянням:

- Фасилітатори (26): 22 жінки (84.6%) та 4 чоловіки (15.4%);
- Вчителі (68): 60 жінок (88.2%) та 8 чоловіків (11.8%).

Відповідно, за критерієм статі вибірка є гомогенною.

Віковий розподіл. Аналіз вікових особливостей вибірки та груп фасилітаторів і вчителів, на відміну від статі, виявив гетерогенність вибірки:

- Загальна вибірка (94): середній вік склав 43.56 роки, медіана – 44.5 роки, з загальним діапазоном від 19 до 67 років;
- Фасилітатори (26): середній вік склав 30.38 роки, медіана – 28.5 років, з загальним діапазоном від 19 до 50 років;
- Вчителі (68): середній вік склав 48.6 років, медіана – 50 років, з діапазоном від 25 до 67 років.

Таким чином, ми проаналізували отриману вибірку за трьома критеріями: географія дослідження, статевий та віковий розподіл. Аналіз підтвердив, що фасилітатори та вчителі знаходяться в однакових умовах (проживання у прифронтовому регіоні), з впливом стресорів воєнних дій. Вибірка є гомогенною за статевим критерієм, проте показала певну гетерогенність за віковим критерієм, що буде враховано для подальшого аналізу.

2.3. Процедура збору даних

Емпіричне дослідження проводилося у період з серпня по вересень 2025 року, та складалося з наступних етапів:

1. **Підготовчий етап – серпень 2025.** На основі обраних методик було розроблено єдиний опитувальник з використанням сервісу Google Forms. Опитувальник складався зі вступного блоку (опис дослідження, збір демографічної інформації, інформованої згоди «Я згоден/згодна на проходження даного опитування»), 6 блоків психодіагностичних методик, та завершальної подяки за участь в опитуванні;
2. **Етап збору даних – вересень 2025.** Збір даних проводився дистанційно. Посилання було поширено серед фахівців-фасилітаторів через робочі чати громадських організацій та гуманітарних місій, що працюють у Харківській та дотичних областях, та серед вчителів – через адміністрації закладів освіти.
3. **Етап обробки даних – жовтень-листопад 2025.** Після завершення збору даних, отриману базу даних було вивантажено з Google Forms для подальшого аналізу. За кожним опитувальником проводилася

розшифровка відповідей відповідно до ключів методичок. Після цього дані було зібрано в єдину базу даних, з прорахованими даними всіх параметрів для кожного респондента, на основі чого здійснювався подальший аналіз за допомогою статистичних методів у програмі SPSS.

Результати аналізу викладено у Розділі 3 кваліфікаційної роботи.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було представлено методологію та процес організації емпіричного дослідження, що складалось з розробки опитувальника для респондентів, поширення опитувальника для самозаповнення та аналіз отриманих даних.

Було обґрунтовано використання 6 різноманітних методик для опитування. Комплекс методик дозволяє нам вирішити два ключові завдання дослідження: діагностувати предмет (оцінка рівня емоційного вигорання (MBI), а також супутніх негативних станів (PSM-25, DASS-21) і перевірити гіпотезу (вимірювання рівня психологічних ресурсів – життєстійкості (Hardiness), копінг-стратегій (COPE) та самоефективності (GSE).

Було описано вибірку дослідження за трьома параметрами: географія дослідження, статевий та віковий розподіл. Сумарно дослідження охопило 94 респонденти – 26 фахівців-фасиліторів та 68 вчителів закладів освіти. Обидві групи склали релевантну вибірку, оскільки мають однаковий фактор впливу стресорів воєнних дій (що підтверджується проживанням у прифронтових областях). Вибірка є гомогенною за статевим розподілом, проте є гетерогенною за віковим аспектом що буде враховано при подальшому аналізі та інтерпретації результатів.

У підрозділі 2.3 було описано порядок оформлення та проведення дослідження. Збір даних проводився дистанційно за допомогою сервісу Google Forms.

Отже, методологічна база дослідження є обґрунтованою, а вибірка є валідною для проведення подальшого статистичного аналізу та інтерпретації результатів, які будуть представлені у Розділі 3.

РОЗДІЛ 3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

3.1. Порівняння результатів груп (фасилітатори/вчителі): U-критерій

Манна–Уїтні

Для визначення статистично значущих відмінностей у наявності психологічних ресурсів та проявах емоційного вигорання, на першому етапі було проведено порівняльний аналіз результатів опитування обох груп (фасилітатори та вчителі) за допомогою U-критерія Манна-Уїтні. Непараметрична методика також була використана з урахуванням нерівномірності груп та ненормального розподілу за віковим параметром.

Результати аналізу наведено у таблиці 3.1. Для інтерпретації відмінностей у таблиці також наведено медіанні (Me) значення за кожною шкалою для обох груп.

Таблиця 3.1.

Результати порівняльного аналізу за U-критерієм Манна-Уїтні

| Досліджуваний Показник | Фасилітатори (Me) | Вчителі (Me) | U-критерій | Рівень значущості (p) |
|------------------------|-------------------|--------------|------------|-----------------------|
| Hardiness Контроль | – 33.50 | 29.00 | 588.0 | 0.012* |

| | | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|----------|
| Hardiness – Прийняття ризиків | 20.00 | 16.00 | 375.0 | < 0.001* |
| Hardiness – Залученість | 40.00 | 37.00 | 679.0 | 0.083 |
| COPE – Копінг, фок. на емоціях | 33.50 | 29.00 | 584.5 | 0.011* |
| COPE – Уникаючий копінг | 16.00 | 16.00 | 738.0 | 0.215 |
| COPE – Копінг, фок. на проблемі | 24.00 | 23.00 | 691.5 | 0.103 |
| PSM-25 – Шкала стресу | 68.50 | 83.50 | 587.5 | 0.013* |
| МВІ – Редукція особистих | 38.00 | 31.50 | 536.5 | 0.003* |

| | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|--------|
| досягнень | | | | |
| МВІ – Емоційне виснаження | 14.50 | 21.00 | 674.0 | 0.076 |
| МВІ – Деперсоналізація | 7.50 | 7.00 | 815.0 | 0.559 |
| DASS-21 – Стрес | 7.00 | 7.00 | 800.0 | 0.476 |
| DASS-21 – Тривожність | 3.00 | 5.00 | 701.5 | 0.121 |
| DASS-21 – Депресія | 2.50 | 3.50 | 680.0 | 0.083 |
| General self-efficacy | 31.00 | 29.00 | 566.5 | 0.026* |

*Примітка: * – відмінності статистично значущі на рівні $p < 0.05$.*

Подальший аналіз таблиці дозволяє виявити суттєві психологічні відмінності між групами фахівців-фасилітаторів та вчителів, незважаючи на однаковий вплив стресорів воєнних дій.

Загалом виявлено 5 статистично значущих відмінностей.

1. Життестійкість (Hardiness). Вчителі продемонстрували значно нижчі показники за двома з трьох компонентів життестійкості:

- «Контроль» ($p=0.012$) – вчителі меншою мірою впевнені у своїй можливості впливати на події та контролювати ситуацію. Це наочно демонструє порівняння медіанних значень для групи фасилітаторів (33.50) та вчителів (29.00);
- «Прийняття ризику» ($p<0.001$) – вчителі гірше адаптуються до змін, сприймаючи їх як можливість для розвитку, а не ризик. Це також підтверджується вищим медіанним показником у групи фасилітаторів (20.00) у порівнянні з вчителями (16.00).

2. Копінг-стратегії (COPE) – виявлено значущу відмінність у використанні «Копінгу, фокусованого на емоціях». За даними порівняльного аналізу, фасилітатори з медіанним значенням 33.50 використовують цей тип копінгових стратегій більш активно, ніж вчителі ($M_e=29.00$). Це може означати, що для пристосування до стресу фахівці-фасилітатори частіше шукають підтримки у своєму соціумі, частіше виражають почуття та намагаються переосмислити значення того, що відбувається.

3. За результатами PSM-25 виявлено значущу відмінність ($p=0.013$) – група вчителів демонструє набагато вищий рівень стресу, ніж група фасилітаторів. Зважаючи на це, при подальшому проведенні кластерного аналізу ми звернемо увагу, чи буде виявлено більше/менш вразлива група вчителів, і які значення для них будуть характерними.

4. Опитувальник Maslach Burnout Inventory – показник «Редукція особистих досягнень». Маючи вище медіанне значення (38.00), група фасилітаторів показує кращі результати, ніж група вчителів (31.50), оскільки шкала МВІ є зворотною.

5. Значуща відмінність ($p=0.026$) характерна і для опитувальника General Self-Efficacy (GSE), оскільки фасилітатори ($Me=31.00$) мають вищий рівень переконання у власній здатності впоратися зі складними ситуаціями, ніж вчителі ($Me=29.00$).

Отже, попри відсутність критичної різниці за прямими показниками емоційного виснаження та депресії для груп фасилітаторів та вчителів, ми визначили 5 критичних відмінностей у статистичних даних обох груп. За нашими висновками, фасилітатори демонструють вищий рівень життєстійкості, самоефективності, є менш підверженими стресу та використовують ефективні копінг стратегії «Копінг, фокусований на емоціях». Водночас група вчителів виявилась більш вразливою, що характеризується вищим рівнем стресу (PSM-25) та редукцією особистих досягнень (МВІ).

3.2. Перевірка гіпотези: кластерний аналіз, кореляційний аналіз

Для перевірки центральної гіпотези дослідження і виявлення зв'язку між показниками емоційного вигорання та внутрішніми психологічними ресурсами, було проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом рангової кореляції r -Спірмена. Аналіз загальної вибірки виявив декілька значущих (сильних) кореляцій ($p < 0.001$), які повністю підтверджують коректність гіпотези дослідження.

Найбільш стійкі та сильні зв'язки прослідковуються між компонентами життєстійкості та вигорання. «Емоційне виснаження» (МВІ) показує сильні зворотні зв'язки з елементами Hardiness: «Контролем» ($r = -0.733, p < 0.001$), «Залученістю» ($r = -0.696, p < 0.001$) та «Прийняттям ризику» ($r = -0.603, p < 0.001$). Це прямо свідчить про те, що високий рівень життєстійкості зменшує негативний вплив та рівень емоційного виснаження.

Також сильні зв'язки у «Емоційного виснаження» (МВІ) та показників психологічного дистресу (PSM-25) ($r = 0.564, p < 0.001$). При цьому «Шкала стресу» має зворотні зв'язки з «Контролем» ($r = -0.490, p < 0.001$) та «Залученістю» ($r = -0.429, p < 0.001$). До цього ж, копінг-стратегія «Уникаючий копінг» (COPE) демонструє прямий зв'язок із вищим рівнем «Емоційного виснаження» (МВІ) ($r = 0.264, p = 0.01$) та вищим рівнем стресу за PSM-25 ($r = 0.418, p < 0.001$).

Щодо самоефективності (GSE), то вона, як і припускалося, також виступає «антагоністом» для психологічного дистресу, та демонструє сильний зворотний зв'язок з «Емоційним виснаженням» ($r = -0.470, p < 0.001$).

Дані, отримані з кореляційного аналізу, якісно підтверджують ключову гіпотезу дослідження про те, що наявність внутрішніх психологічних ресурсів, таких як життєстійкість, самоефективність та ефективні копінг-стратегії – має зворотний зв'язок з емоційним вигоранням, стресом та тривожними станами. Тобто, розвиток внутрішніх ресурсів дозволяє долати негативні наслідки стресорів воєнних дій, та допомагає фахівцям-фасилітаторам у роботі.

Додатково, ми провели кластерний аналіз для групи вчителів, щоб підтвердити здобутки кореляційного аналізу та визначити, чи формує різний

рівень внутрішніх ресурсів групи вразливості до емоційного вигорання та різних дистресів, виміряних у даному дослідженні.

Ми використали метод k-середніх, і провели аналіз в межах групи вчителів, оскільки вона є численнішою та більш однорідною за віком, що дозволяє отримати більш стабільні кластери. В результаті, вибірку вчителів було розділено на два статистично значущі та якісно відмінні кластери:

- Кластер 1 – «Резильєнтні» (41 особа, 60.3% від групи);
- Кластер 2 – «Вразливі» (27 осіб, 39.7% від групи).

Таблиця 3.2 демонструє порівняльний аналіз середніх значень кластерів за ключовими параметрами шкал, що дозволяє зробити детальніші висновки.

Таблиця 3.2.

Середні значення показників у виділених кластерах (група вчителів)

| Показник (Шкала) | Кластер 1 «Резильєнтні» | Кластер 2 «Вразливі» |
|---------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| PSM-25 - Шкала стресу | 61.15 | 128.81 |
| MBI - Емоційне виснаження | 17.49 | 29.33 |
| DASS-21 - Стрес | 5.98 | 11.11 |

| | | |
|------------------------------|-------|-------|
| DASS-21 - Тривожність | 3.98 | 8.19 |
| DASS-21 - Депресія | 3.32 | 7.44 |
| MBI - Деперсоналізація | 6.83 | 10.85 |
| Hardiness - Залученість | 39.10 | 33.52 |
| Hardiness - Контроль | 31.12 | 25.93 |
| Hardiness - Прийняття ризику | 17.71 | 14.67 |
| General self-efficacy - сума | 28.68 | 27.44 |
| COPE - Уникаючий копінг | 15.66 | 17.59 |
| COPE - Фок. на проблемі | 22.93 | 22.26 |

Інтерпретація кластерів.

Високим рівнем внутрішніх ресурсів та нижчим рівнем стресу характеризується перший кластер «Резильєнтні». Для представників кластеру

характерні значно вищі показники життєстійкості (а саме пункти «Залученості» (39.10) та «Контролю» (31.12). Ключовий показник для порівняння – «Шкала стресу» (PSM-25) – в них вдвічі нижчий ніж у кластера «Вразливі» (61.15). Також, вони мають значно нижчі показники «Емоційного виснаження» (17.49) та «Стресу» (за DASS-21; 5.98). Це профіль фахівця, що, в умовах стресорів воєнних дій, зберігає стабільний психологічний стан, відчуває контроль над ситуацією та залученість у власне життя, що дозволяє запобігати стресові та емоційному вигоранню (або значно зменшити вплив на власний добробут).

Кластер «Вразливих» демонструє набагато гірші показники, ніж «Резильєнтні». Їх можна назвати «групою ризику», з низькими показниками життєстійкості («Залученість» – 33.52, «Контроль» – 25.93). При цьому, рівень стресу за PSM-25 є критично високим (128.81). Показники «Емоційного виснаження» (29.33) та «Стресу» (за DASS-21; 11.11) також значно вищі, ніж у першого кластеру. Інше цікаве спостереження полягає у тому, що для цього кластеру характерно частіше вдаватись до неефективної копінг-стратегії «Унікаючого копінгу» (17.59).

Метод кластерного аналізу, і вихідний аналіз двох кластерів вчителів: «Резильєнтного» та «Вразливого» – підтвердили, що фахівці з вищим рівнем ресурсів життєстійкості, самоефективності та використання ефективних копінг-стратегій є статистично менш підверженими до емоційного вигорання та стресу.

3.3. Оформлення практичних рекомендацій для досліджуваних груп

Зважаючи на отримані дані в ході порівняльного, кореляційного та кластерного аналізів, ми можемо надати практичні рекомендації з урахуванням специфіки обох груп (як фасилітаторів, так і вчителів) щодо запобігання та зменшення ризиків емоційного вигорання, підвищення рівня психологічних ресурсів, боротьби зі стресом, тощо.

Базово, ми спираємось на особливості груп, визначені в ході дослідження. Тобто, для групи фасилітаторів характерним є вищий рівень життєстійкості (аспекти «Контролю» та «Прийняття ризиків»), загальної самоефективності (GSE) та нижчий рівень «Редукції особистих досягнень» (МВІ). При цьому, ключову загрозу становить використання неефективних копінг-стратегій по типу «Унікаючого копіngu». Вчителі, своєю чергою, показують вищий рівень стресу за PSM-25 і нижчі показники життєстійкості та самоефективності. Їх ключовий ресурс – «Залученість» (Hardiness).

Для фахівців-фасилітаторів, ключових напрямів роботи 2: підвищення високого рівня внутрішніх ресурсів та профілактика дезадаптивних копінгів.

Важливо працювати із підсиленням «Контролю», як ключовим фактором життєстійкості для даної групи. Для цього можна практикувати розмежування зон впливу – чітко визначати зони відповідальності, де особа може щось змінити, та зони поза контролем, де рішення та дії особи не грають критичної ролі для розв'язання ситуації/проблеми. Це має знижувати тривожність та знімає локус контролю з речей, на які немає впливу.

Іншим способом підсилення «Контролю» є підвищення рівня «Загальної самоефективності» (GSE). Оскільки ці ресурси є тісно взаємопов'язаними, то

самоосвіта, додаткові навчання, робота з супервізором та власна терапія – все це може позитивно вплинути на розвиток обох ресурсів.

З теоретичного дослідження джерел та практичного аналізу отриманих результатів, ми визначили, що уникаючий тип копінгу (уникнення проблем загалом) має сильний зв'язок із розвитком деперсоналізації (цинізму). Відповідно, при виявленні цих ознак, потрібно оперативно застосовувати ефективні копінг-стратегії (наприклад, «Емоційно-фокусований копінг») для виходу з негативних станів. Для профілактики, варто розвивати саморефлексію для відстеження перших ознак відчуженості та відсторонення.

Для вчителів напрямки роботи є більш комплексними: посилення ресурсу «Залученості», боротьба з «Редукцією особистих досягнень» та компенсація дефіциту внутрішніх ресурсів.

Для кластеру «Вразливих» вчителів критичною є регулярна самодіагностика (можна використовувати методики DASS-21 та PSM-25 з певною періодичністю). При підвищених значеннях обох шкал варто звертатись по психологічну допомогу без відкладень.

«Редукція особистих досягнень» характерна для групи вчителів, відображає рівень знецінення власної праці. Ефективною для роботи із цим є методика щоденника досягнень – фіксування як академічних успіхів учнів, так і власних кроків у професійному та особистісному зростанні. При цьому, подібні зміни та «моніторинг» має впроваджуватись поступово, малими та контрольованими етапами, що підвищуватиме рівень суб'єктивного відчуття власної ефективності і дозволить знизити рівень редукції особистих досягнень.

Оскільки для групи вчителів «Залученість» є ключовим ресурсом життєстійкості – необхідна робота із його посиленням. Це може бути реалізовано через підтримку сфер життя, не пов'язаних зі школою (сім'я, хобі, спорт, тощо), та встановлення чітких кордонів (захист особистого часу та інтересів та протидія повному зануренню у життя школи та учнів).

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було проведено детальний статистичний аналіз отриманих даних дослідження, із використанням методів порівняльного аналізу (U-критерій Манна-Уїтні), кореляційного аналізу (r-критерій Спірмена) та кластерного аналізу.

За допомогою порівняльного аналізу ми виявили статистично вищий рівень ключових психологічних ресурсів («Контроль», «Прийняття ризику», «Загальна самоефективність» у групи фахівців-фасилітаторів, в порівнянні з вчителями. Вчителі, навпаки, показали вищі показники стресу та вищу тенденцію до використання неефективних копінг-стратегій, ніж фасилітатори.

Центральна гіпотеза дослідження, що наявність високого рівня психологічних ресурсів статистично пов'язана із нижчим рівнем емоційного вигорання, була підтверджена результатами кореляційного аналізу. «Емоційне виснаження» (МВІ) демонструє дуже сильні зворотні зв'язки з усіма компонентами життєстійкості, як і з загальною ефективністю, яка, навпаки, має позитивні сильні зв'язки з елементами життєстійкості. Водночас копінг-стратегія «Уникаючий копінг» підтвердила свою роль як фактора ризику розвитку емоційного вигорання, демонструючи прямий зв'язок зі шкалою стресу PSM-25.

Кластерний аналіз виділив 2 підгрупи вчителів: «Резильєнтних» та «Вразливих», де профіль вразливих, на фоні резильєнтних, характеризується нижчим рівнем ресурсів життєстійкості і критично високим рівнем стресу. Це емпірично доводить важливість життєстійкості як ключового фактора протидії та запобігання емоційного та професійного вигорання у фахів

На основі описаних відмінностей груп та їх специфічних особливостей, було описано підрозділ 3.3 із практичними рекомендаціями для профілактики емоційного вигорання і підвищення внутрішніх ресурсів фахівців, що працюють під впливом стресорів воєнних дій.

ВИСНОВКИ

У даній кваліфікаційній роботі було проведено комплексне теоретико-емпіричне дослідження феномену емоційного вигорання у фахівців-фасилітаторів, які працюють в Україні в умовах стресорів воєнних дій. За підсумками роботи ми повною мірою виконали поставлені завдання дослідження, досягли мети дослідження та підтвердили робочу гіпотезу.

У теоретичній частині роботи було вивчено, систематизовано та проаналізовано сучасні наукові погляди на тему вигорання, сутності фасилітації та впливу стресорів воєнних дій на фахівців, які напряду стикаються із ними. Було визначено, що вигорання – це не миттєвий «гострий» стан, а хронічний стрес, який проявляється у трьох компонентах: емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) та знецінення власних досягнень. Дослідження показало, що фахівці-фасилітатори постійно стикаються із високим емоційним навантаженням, адже, працюючи із травмами та конфліктами, вони самі знаходяться під ризиком ретравматизації. Водночас їх робота є критично важливою для підтримки соціальних груп у громадах прифронтних регіонів, особливо віддалених, які найбільше потерпають від наслідків воєнних дій.

Для емпіричної перевірки гіпотези дослідження було оформлено опитувальник з шести психодіагностичних методик (Hardiness survey, Maslach Burnout Inventory, DASS-21, COPE Inventory, PSM-25 та General Self-efficacy survey). Вибірка дослідження покрила 94 респонденти, переважно з Харківської області (що підтверджує релевантність з погляду впливу стресорів воєнних дій на фахівців), що розподілена на 2 групи: фахівці-фасилітатори (26 осіб) та вчителі закладів освіти (68 осіб).

З метою визначення відмінностей між групами та оцінкою взаємозв'язку між компонентами дослідження (внутрішніми ресурсами життєстійкості, загальної самоефективності, ефективних копінг-стратегій та рівнем стресу, й емоційного вигорання) було проведено статистичний порівняльний аналіз за U-критерієм Манна-Уїтні, кореляційний аналіз за r-критерієм Спірмена та факторний аналіз.

Порівняльний аналіз виявив, що фахівці-фасилітатори володіють вищим рівнем внутрішніх психологічних ресурсів, зокрема «Контроль» та «Прийняття ризику» (Hardiness) і «Загальна самоефективність» (GSE); натомість, група вчителів виявилася більш вразливою, демонструючи статистично вищі показники за шкалою PSM-25 ($p=0.013$).

Результати кореляційного аналізу підтвердили гіпотезу дослідження про те, що вищий рівень психологічних ресурсів у фахівців-фасилітаторів пов'язаний з нижчим рівнем емоційного вигорання. «Емоційне виснаження» (MBI) демонструє сильні зворотні зв'язки з усіма компонентами життєстійкості (Hardiness) та загальною ефективністю (GSE), яка, навпаки, має позитивні сильні зв'язки з елементами життєстійкості. Також було виявлено, що копінг-стратегія «Унікаючий копінг» є фактором ризику розвитку емоційного вигорання, оскільки вона напряду пов'язана зі стресом (шкала PSM-25).

Кластерний аналіз групи вчителів був проведений для підтвердження результатів кореляційного аналізу, та виявив у групі два психологічних «профілі»: «Вразливі» та «Резильєнтні». «Резильєнтні» (60,3%) – це фахівці з вищими показниками життєстійкості, які більш ефективно адаптуються до стресорів воєнних дій та зберігають нижчий рівень стресу. Кластер

«Вразливих», навпаки, становить групу ризику через набагато нижчі показники життєстійкості і самоефективності, та вдвічі вищі показники стресу. Це емпірично доводить, що вищий рівень психологічних ресурсів по типу життєстійкості дозволяє редукувати або зменшувати негативний вплив психологічних дистресів та емоційного вигорання.

На основі отриманих даних про ключові ресурси та вразливості кожної групи, ми розробили рекомендації окремо для вчителів та для фахівців-фасилітаторів щодо підтримки їх психоемоційного стану, розвитку внутрішніх ресурсів та профілактики емоційного вигорання і супутніх дистресів.

Отже, дане дослідження довело, що високий рівень внутрішніх психологічних ресурсів є ключовим фактором, який статистично значуще знижує ризик емоційного вигорання у фасилітаторів-фасилітаторів та інших спеціалістів, які працюють під впливом стресорів воєнних дій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афузова, Г. В., Найдьонова, Г. О., Кротенко, В. І. Особливості взаємозв'язку копінг-стратегій та резильєнтності у педагогів в умовах воєнного стану. *Габітус*. 2023. Вип. 53. С. 100–104. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/53-2023/16.pdf> (дата звернення: 01.05.2025)
2. Bens, I. *Facilitation at a Glance!* / I. Bens. 2012. 3rd ed. San Francisco: Pfeiffer. 248 p.
3. Білозерська С. Емоційне вигорання волонтерів в умовах військової агресії. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації: збірник матеріалів*. Львів: ЛьВДУВС. 2023. С. 28–31. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6501/1/27_10_2023.pdf (дата звернення: 01.05.2025)
4. Бондарчук, О. А., Балахтар, В. В., Пінчук, Н. М., Пустовалов, І. В., Павленок, К. О. Адаптація копінг-стратегій для зниження впливу стресу та самотності на психологічне благополуччя дорослих / О. А. Бондарчук та ін. // *Journal of Law and Sustainable Development*. 2023. Т. 11, № 10. с. 1–26. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738204/1/1852%2BLaw.pdf> (дата звернення: 01.05.2025)
5. Бутиліна О., Бугай К. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022. №12. с. 24-30. URL:

<https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/issue/view/10.26565.2218-2470-2022-12-00/1649> (дата звернення: 02.07.2025)

6. Caring for Volunteers. A Psychosocial Support Toolkit. IFRC Psychosocial Centre. 2023. URL: https://pscentre.org/wp-content/uploads/2018/02/volunteers_EN.pdf (дата звернення: 10.09.2025)
7. Cranley LA, Cummings GG, Profetto-McGrath J, Toth F, Estabrooks CA. Facilitation roles and characteristics associated with research use by healthcare professionals: a scoping review. *BMJ Open*. 2017. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5724142/> (дата звернення: 07.05.2025)
8. Васильєва Т. А. Соціально-педагогічні умови формування професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 231 «Соціальна робота: соціальна педагогіка» / наук. керівник О. В. Пономаренко. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. 71 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/24805> (дата звернення: 04.05.2025)
9. Владикіна Є. І. Активна фасилітація як інструмент подолання труднощів дитячого розвитку в умовах війни : кваліфікаційна робота бакалавра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник І. Є. Куратченко. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. 43 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/19449> (дата звернення: 04.05.2025)
10. Волкова Н.П., Олійник І.В. Соціально-психологічний тренінг як метод інтерактивного навчання у процесі підготовки майбутніх психологів до соціально-психологічної підтримки громадян в умовах війни. *Педагогічна Академія: наукові записки*, (16). 2025. URL:

- <https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/786> (дата звернення: 04.05.2025)
- 11.Галецька І. Шкала загальної самоєфективності Р. Шварцера і М. Єрусалема General Self-Efficacy Scale. GSE, Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (адаптація українською мовою І.Галецька). 2024. URL: https://www.researchgate.net/publication/385381234_Skala_zagalnoi_samo_efektivnosti_R_Svarcera_i_M_Erusalema_General_Self-Efficacy_Scale_GSE_Schwarzer_R_Jerusalem_M_adaptacia_ukrainskou_movou_I_Galecka (дата звернення: 15.07.2025)
- 12.Heron, J. The Complete Facilitator's Handbook / J. Heron. 1999. London: Kogan Page. 416 p.
- 13.Івасюк, А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. №78(2). 2024. с. 71–80. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/299306> (дата звернення: 07.05.2025)
- 14.Jachens, Liza & Houdmont, Jonathan & Thomas, Ros. Effort Reward Imbalance and Burnout among Humanitarian Aid Workers. *Disasters*. URL: https://www.researchgate.net/publication/318589047_Effort_Reward_Imbalance_and_Burnout_among_Humanitarian_Aid_Workers (дата звернення: 07.05.2025)
- 15.Кочерга, О. П., Меленець, Л. С., Савченко, С. В. Вплив психофізіологічного стану вчителя на якість викладання в умовах війни / О. П. Кочерга, Л. С. Меленець, С. В. Савченко // *Журнал освіти, науки та досліджень*. 2024. № 14 (3). URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/49197/> (дата звернення: 01.05.2025)
- 16.Котенко М.О. Програма підтримки психічного здоров'я команд неприбуткових організацій на прифронтових територіях. Кваліфікаційна

- робота: (073 «Менеджмент») / М.О.Котенко / Український католицький університет. Кафедра управління та організаційного розвитку; Наук. кер: Пилат Н.І., к. псих. н., доц. каф. психол. та психотерапії. – Львів: УКУ, 2025. 119 с. URL: <https://er.ucu.edu.ua/items/49a7f675-45a9-457c-a230-7f9a13340bde> (дата звернення: 04.05.2025)
17. Кузьменко, В. Ю. Психологічна резильєнтність як чинник запобігання емоційному вигоранню фахівців соціальної сфери в умовах воєнного стану. *Габітус*. 2024. Вип. 58. С. 98–103. URL: <http://habitus.org.ua/journals/2024/58-2024/17.pdf> (дата звернення: 09.09.2025)
18. Лондар, Б. О., Босенко, О. С., Гайдук, Н. В. Забезпечення стійкості української освіти в умовах кризи: досвід та перспективи / Б. О. Лондар, О. С. Босенко, Н. В. Гайдук. – Київ : Інститут освітньої аналітики, 2024. – 25 с. URL: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2025/03/1_Londar_Bosenko_Gaiduk_632_2024_5-25.pdf (дата звернення: 01.05.2025)
19. Мадді діагностика. SCRIBD. URL: <https://www.scribd.com/document/766163643/%D0%9C%D0%B0%D0%B4%D1%96-%D0%B4%D1%96%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0> (дата звернення: 15.07.2025)
20. Martinmäki S. From Stress to Strength: Investigating Mental Health in Humanitarian Aid and High-Risk Occupations. 2024. URL: <https://arq.org/sites/default/files/2024-10/S.%20Martinma%CC%88ki%20%28ARQ%29%20%282%29.pdf> (дата звернення: 08.08.2025)

- 21.Медведева М.О. Фасилітація в освітньому процесі закладу вищої освіти в умовах воєнного стану. *Věda a perspektivy*. 2023. № 11(30). С. 201–211. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/123456789/15753> (дата звернення: 04.05.2025)
- 22.Міжгрупова взаємодія в умовах війни: ідентичності, картини світу, долання травми: матеріали круглого столу / за ред. Л. Г. Чорної, П. П. Горностая. – Київ: ІСПП НАПН України, 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732114/> (дата звернення: 04.05.2025)
23. McGrath M., Kurt G., Davis E. et al. The localisation of humanitarian response to conflict and displacement: a scoping review from a health systems perspective. *BMJ Global Health*. 2025. Vol. 10, No. 9. URL: <https://gh.bmj.com/content/10/9/e018331> (дата звернення: 05.06.2025)
24. Melnyk, Y. Шкала депресії, тривоги та стресу: метод. посіб. (укр. версія). 2023. URL: https://www.academia.edu/113733235/%D0%A8%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0_%D0%B4%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%97_%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%B8_%D1%82%D0%B0_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1_%D1%83%D0%BA%D1%80_%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%96%D1%8F_#loswp-work-container (дата звернення: 15.07.2025)
25. Міщенко М. С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С. 168–172. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/51-2023/28.pdf> (дата звернення: 03.07.2025)

- 26.Осадченко, І. В., Перепелюк, Т. І., Ольховецький, С. А. Аналіз психоемоційного стану українців та аспектів психологічної допомоги на початку війни. *Психологічні перспективи*. 2023. Вип. 42. с. 158–171. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2023-42-osa> (дата звернення: 01.05.2025)
- 27.Ozharivska Svitlana. PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF VOLUNTEERS' STRESS RESILIENCE DURING THE MARTIAL LAW PERIOD. *Personality and Environmental Issues*. 2025. Vol. 4, Issue 3. pp. 49 – 56. URL: <https://vspu.net/pei/index.php/journal/issue/view/13/15> (дата звернення: 01.05.2025)
- 28.Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf> (дата звернення: 07.05.2025)
- 29.Паламарчук Л. Діагностика професійного «вигорання» (к. Маслач, с. Джексон). URL: <https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html> (дата звернення: 15.07.2025)
- 30.Парфенюк О. Особливості застосування когнітивно-поведінкової терапії та травмотерапії для підтримки фахівців допоміжних професій. *Psychological Journal*. 2025. № 11(9). С. 54–67. URL: <https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/1667/975> (дата звернення: 07.08.2025)
- 31.Писаренко Ю.В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи*. 2021. с. 159–162. URL: <https://jron.donnu.edu.ua/article/view/10786> (дата звернення: 04.05.2025)

32. Радчук Г. Психологічна підтримка педагогів під час війни. II Міжнародна наукова конференція «Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки». 2023. с. 30-32. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/41066/2/MCTD_2023_Radchuk_H-Psychological_support_of_30-32.pdf (дата звернення: 04.05.2025)
33. R. K. Roshni Raj Lakshmi. (2025) Coping in Conflict Zones: A Model Integrating Mindfulness, Yoga, and Support Groups. *Journal of Loss and Trauma*. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15325024.2025.2499871#d1e309> (дата звернення: 15.08.2025)
34. Schwarz, R. *The Skilled Facilitator* / R. Schwarz. 2002. San Francisco: Jossey-Bass. 359 p.
35. Семеніхіна Н., Луценко О. ЯК ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ВЧИТЕЛЯ ФОРМУЄ МОТИВАЦІЮ УЧНІВ: РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА САМОВИЗНАЧЕНОСТІ. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип. 84, том 3, 2025. с. 281-258. URL: http://aphn-journal.in.ua/archive/84_2025/part_3/38.pdf (дата звернення: 14.05.2025)
36. Стрельніков В.Ю., Волощук С.М., Раті О.Л., Мулеса Т.Ф. Розвиток резилієнтності викладача закладу фахової передвищої освіти. *Постметодика*. 2024. № 1 (142). с. 9-16. URL: <https://ed.pano.pl.ua/handle/022518134/1808> (дата звернення: 04.05.2025)
37. ТЕРЕНДА Н. О., СЕНЬЧУК Л. І., ЛИТВИНОВА О. Н., ПАНЧИШИН Н. Я., ЗАПОРОЖАН Л. П. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ У ВОЛОНТЕРІВ (НА ПРИКЛАДІ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ). *ЗДОРОВ'Я І СУСПІЛЬСТВО*. 2024. № 2 (100). С. 44-49. URL: <https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/visnyk-gigieny/article/view/14786/13619> (дата звернення: 05.05.2025)

- 38.Фонарьова Т.А., Одинченко Т.М, Педагогічна фасилітація у студентоцентрованому навчанні. Матеріали конференції ОНЕУ. 2023. с.230-232. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/123456789/15975/1/ОНЕУ_Збірник%20матеріалів%20конференції_28.09.2023.pdf#page=230 (дата звернення: 04.05.2025)
- 39.Fritz J. The Art of Facilitation. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/347858930_The_Art_of_Facilitation (дата звернення: 07.05.2025)
- 40.Хмелевська, О. Humanitarian action in the conditions of war in ukraine. *Demography and Social Economy*. 2023. 51 (1). с. 96–117. URL: <https://dse.org.ua/ojs/index.php/dse/article/view/131> (дата звернення: 04.05.2025)
- 41.Чемоніна Л.В., Коробов М.О. Фасилітація як інструмент педагогічної діяльності майбутніх педагогів для формування та розвитку комунікаційних навичок здобувачів освіти. *I Всеукраїнська науково-практична конференція «Організація освітнього середовища»*. 2024. с. 143-145. URL: https://www.researchgate.net/profile/Mykola-Overchenko-2/publication/389943045_DIAGNOSTIKA_TA_STRATEGII_PODOLANNA_OSVITNIH_VTRAT_U_POCATKOVIJ_SKOLI/links/67d9aeb57c5b5569dcc0c372/DIAGNOSTIKA-TA-STRATEGII-PODOLANNA-O SVITNIH-VTRAT-U-POCATKOVIJ-SKOLI.pdf#page=144 (дата звернення: 04.05.2025)
- 42.Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Психологія особистості*. Випуск 17. 2020. с. 141-145. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf> (дата звернення: 07.05.2025)

43. ШКАЛА ПСИХОЛОГІЧНОГО СТРЕСУ PSM-25. URL: https://stud.com.ua/148891/psihologiya/shkala_psihologichnogo_stresu (дата звернення: 15.07.2025)
44. Єршова, О. *Facilitative Pedagogy in Wartime: Expectations from Pedagogical Workers*. Креативний простір. 2024. №20. с.5-6. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743354/> (дата звернення: 04.05.2025)
45. Welton-Mitchell, C., Upadhaya N., Riley A. et al. Empowering Ukrainian healthcare and humanitarian aid workers: cocreating a peer support staff wellbeing curriculum. *Frontiers in Public Health*. 2025. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2025.1654263/full> (дата звернення: 04.06.2025)
46. Яблонська Т., Верник О., Гайворонський Г. Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2023. №10. С. 66–89. URL: <https://insight.journal.kspu.edu/index.php/insight/article/view/149/105> (дата звернення: 15.07.2025)

АНОТАЦІЯ

Repikhov, I.V. Master's Thesis. Emotional burnout among facilitation professionals in the context of war-related stressors.

The Master's thesis studies the correlation between burnout and psychological resources (hardiness, self-efficacy, coping) among the facilitation professionals. The study involved 26 facilitators and 68 teachers (total - 94 respondents) working in frontline regions of Ukraine. Hardiness, MBI, DASS-21, PSM-25, COPE Inventory and General self-efficacy tests were used. Statistical analysis (Mann-Whitney U-test, Spearman correlation, Cluster analysis) revealed that facilitators have more psychological resources (such as «Control»), and also have lower «Reduction of Personal Accomplishment». Teachers showed higher stress level. The hypothesis was confirmed: hardiness is a key resource against burnout. specifically, «Control» and «Involvement» components showed the strongest inverse correlation with «Emotional Exhaustion». Cluster analysis identified a «Vulnerable» profile among the teachers group, with low hardiness and critical stress levels.

АНОТАЦІЯ

Репіхов І.В. Магістерська робота. Емоційне вигорання фахівців-фасилітаторів в умовах впливу стресорів воєнних дій.

У магістерській роботі досліджено взаємозв'язок між емоційним вигоранням та внутрішніми психологічними ресурсами (життестійкістю, самоефективністю, копінг-стратегіями) у фахівців-фасилітаторів. Дослідження охопило 94 респонденти: 26 фасилітаторів та 68 вчителів, які працюють у прифронтових регіонах України. Використано методики: опитувальник життестійкості (Hardiness Survey), MBI, DASS-21, PSM-25, COPE Inventory та Шкалу загальної самоефективності. Статистичний аналіз (U-критерій Манна-Уїтні, кореляція Спірмена, кластерний аналіз) виявив, що фасилітатори володіють вищим рівнем психологічних ресурсів (зокрема, «Контролю») та мають нижчий рівень «Редукції особистих досягнень». Група вчителів продемонструвала вищий рівень стресу. Гіпотезу підтверджено: життестійкість є ключовим ресурсом протидії вигоранню. Зокрема, компоненти «Контроль» та «Залученість» показали найсильніший зворотний зв'язок з «Емоційним виснаженням». Кластерний аналіз дозволив виділити профіль «Вразливі» у групі вчителів, що характеризується низькою життестійкістю та критичним рівнем стресу.