

В.О. Павлєєв

vitaliipavlieiev@psychology-naes-ua.institute

<https://orcid.org/0000-0003-1378-5815>

ФОРМАЛЬНО-ДИНАМІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

У статті досліджено формально-динамічні характеристики темпераменту волонтерів на різних стадіях синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Волонтери розподілено на три групи: ЕГ-1 (сформоване вигорання, n=192), ЕГ-2 (формування вигорання, n=281), ЕГ-3 (контрольна група, n=240). Застосовано опитувальник ОФДВІ В.М. Русалова. Група ЕГ-2 продемонструвала найвищу емоційність і найнижчу пластичність, ЕГ-1 — емоційне притуплення при збереженій когнітивній гнучкості, ЕГ-3 — збалансований профіль. Результати обґрунтовують необхідність регулювання темпу діяльності та емоційного навантаження для профілактики СЕВ у волонтерів.

Ключові слова: формально-динамічні властивості; темперамент; емоційне вигорання; волонтери; пластичність; емоційність; темп; ергічність; профілактика.

Постановка проблеми. Емоційне вигорання являє собою хронічний стан психічного й фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових чинників, особливо під час виконання соціально значущої діяльності, яка потребує високого рівня емпатії, відповідальності та психологічної стійкості [17, с. 102]. Волонтерська діяльність, що передбачає роботу в умовах невизначеності, дефіциту ресурсів та нерідко в екстремальних або небезпечних ситуаціях, асоціюється зі значним психологічним навантаженням і формує підвищений ризик розвитку синдрому емоційного вигорання (СЕВ) [1, с. 52]. Емпіричні дані свідчать, що серед обстежених волонтерів в Україні 61,2% мають виражені ознаки СЕВ, з яких 34,0% перебувають на стадії формування синдрому, а 27,2% --- на стадії сформованого вигорання, що засвідчує масштабність та актуальність проблеми для сучасного волонтерського середовища [1, с. 55].

Міжнародні систематичні огляди та метаналізи підтверджують високу поширеність психологічного дистресу серед гуманітарних працівників та волонтерів: психологічний дистрес виявлено у 6,5--52,8% випадків, емоційне вигорання - у 8,5-32%, тривожність - у 3,8--38,5%, депресію - у 10,4-39,0% обстежених [13, с. 87]. Волонтери, які працюють на кризових лініях та надають психологічну підтримку, зазнають значного емоційного впливу через постійне стикання з людським стражданням, що призводить до виснаження емоційних ресурсів та розвитку синдрому втрати співчуття (compassion fatigue) [18, с. 404]. Пандемія COVID-19 додатково загострила проблему, оскільки волонтери стикалися з підвищеним рівнем стресу, обмеженням ресурсів та необхідністю адаптації до нових умов роботи [23, с. 176].

У науковому дискурсі емоційне вигорання концептуалізується як багатовимірний та динамічний процес, що розгортається поступово і включає три основні компоненти за моделлю Maslach: емоційне виснаження (відчуття нестачі енергії та емоційних ресурсів), деперсоналізацію (цинічне ставлення до діяльності та отримувачів допомоги) та редукцію особистісних досягнень (негативна оцінка власної компетентності та ефективності) [18, с. 399]. Процес вигорання може бути детермінований індивідуальними особливостями темпераменту, які визначають характер реагування на стресові ситуації та адаптаційні можливості особистості [3, с. 145].

Зважаючи на специфіку волонтерської діяльності в сучасних умовах, зокрема в контексті гуманітарних криз, воєнних конфліктів та пандемій, виникає потреба у поглибленому дослідженні індивідуально-психологічних чинників, які можуть виступати предикторами емоційного вигорання [5, с. 49]. Розуміння ролі формально-динамічних властивостей індивідуальності у розвитку СЕВ дозволить ідентифікувати індивідуальні ризики та сформувані науково обґрунтовані стратегії профілактики для збереження психологічного здоров'я волонтерів [1, с. 58].

Мета статті. Порівняння формально-динамічних показників темпераменту у волонтерів, які перебувають на різних стадіях емоційного вигорання. Ми припускаємо, що між групами з різним

ступенем вигорання існують специфічні відмінності за показниками темпу, енергії та емоційності, що можуть відображати внутрішні механізми розвитку СЕВ і сприяти розробці комплексних профілактичних програм.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичні основи дослідження емоційного вигорання були закладені у 1970-х роках, коли Н. Freudenberger (1974) вперше описав феномен професійного виснаження серед працівників допомагаючих професій у детоксикаційній клініці [18, с. 398]. Подальший концептуальний та методологічний розвиток отримав завдяки роботам С. Maslach та S. Jackson (1981), які розробили тривимірну модель вигорання та створили стандартизований психометричний інструмент для його оцінки --- Maslach Burnout Inventory (MBI) [17, с. 99]. Згідно з цією моделлю, емоційне вигорання включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та знижену особисту ефективність, які розглядаються як відповідь на хронічний професійний стрес [18, с. 401].

Сучасні теоретичні підходи до пояснення механізмів виникнення емоційного вигорання включають модель «Вимоги роботи --- Ресурси» (Job Demands-Resources Model), яка розглядає дисбаланс між вимогами діяльності та наявними ресурсами як ключовий етіологічний фактор розвитку виснаження [24, с. 295]. Теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory) Hobfoll (1989) постулює, що психологічний стрес виникає внаслідок загрози втрати, фактичної втрати або недостатнього відновлення особистісних, соціальних та енергетичних ресурсів [11, с. 516]. У контексті волонтерської діяльності це означає, що постійне витрачання емоційних та когнітивних ресурсів без адекватного відновлення призводить до прогресуючого виснаження та розвитку СЕВ [11, с. 518].

Емпіричні дослідження зв'язку між особистісними характеристиками та емоційним вигоранням свідчать про значущу роль темпераменту та характеру у детермінації схильності до професійного виснаження [3, с. 167]. Систематичний огляд та метаналіз демонструють, що високий рівень уникнення шкоди (harm avoidance) та низька самоспрямованість (self-directedness) за психобіологічною моделлю Cloninger є предикторами емоційного вигорання у працівників медичної сфери та студентів [26, с. 1447]. Дослідження в рамках п'ятифакторної моделі особистості показали, що невротизм позитивно корелює з вигоранням ($r = 0,10$ - $-0,64$), тоді як екстраверсія, доброзичливість та сумлінність асоціюються з нижчими показниками виснаження [3, с. 178].

Специфіка волонтерської діяльності створює унікальні умови для розвитку емоційного вигорання [1, с. 53]. Волонтери часто діють у ситуаціях кризи, працюють з уразливими групами населення та стикаються з емоційно важкими подіями, що потребує високого рівня емпатії та емоційної залученості [18, с. 407]. Систематичний огляд досліджень показує, що волонтери, які надають допомогу в кризових ситуаціях, схильні до розвитку синдрому втрати співчуття (compassion fatigue) та вторинного травматичного стресу (secondary traumatic stress) внаслідок постійного контакту з травмованими клієнтами [13, с. 92]. Водночас встановлено, що організаційна підтримка, систематична супервізія та доступ до програм психологічної підтримки можуть значно знизити ризик вигорання серед волонтерів [5, с. 51].

Вивчення формально-динамічних властивостей індивідуальності у контексті професійного стресу та адаптації представлено в роботах, що досліджують зв'язок темпераменту з професійною ефективністю та психологічною стійкістю [4, с. 112]. Ергічність (енергетичний потенціал діяльності), пластичність (здатність до швидкого переключення між завданнями), темп (швидкість виконання психомоторних та когнітивних операцій) та емоційність (інтенсивність емоційних реакцій на стимули) розглядаються як базові формально-динамічні характеристики, що визначають індивідуальний стиль діяльності та адаптаційні можливості особистості [4, с. 128].

Інтервенційні стратегії профілактики вигорання включають програми на основі усвідомленості (mindfulness-based interventions), зокрема програму зниження стресу на основі усвідомленості (Mindfulness-Based Stress Reduction, MBSR), які демонструють ефективність у зниженні емоційного виснаження та підвищенні психологічного благополуччя працівників допомагаючих професій [23, с. 182]. Метаналіз досліджень показує, що понад дві третини (67%) рандомізованих контрольованих досліджень виявили значущий позитивний вплив програм усвідомленості на показники вигорання, особливо на емоційне виснаження [26, с. 1449]. Однак необхідні подальші дослідження для визначення оптимальних форматів, тривалості та культурної адаптації таких програм для різних груп волонтерів [5, с. 51].

Попри наявність численних досліджень емоційного вигорання у різних професійних групах,

залишається недостатньо вивченим питання взаємозв'язку формально-динамічних властивостей індивідуальності з різними стадіями емоційного вигорання у волонтерів [1, с. 59]. Розуміння цих зв'язків має критичне значення для розробки диференційованих, науково обґрунтованих програм профілактики та психологічної підтримки, що враховують індивідуальні темпераментальні особливості волонтерів [5, с. 50].

Виклад матеріалу дослідження. У дослідженні взяли участь три групи волонтерів: ЕГ-1 (n=192) - волонтери зі сформованим СЕВ, ЕГ-2 (n=281) - волонтери на стадії формування СЕВ, ЕГ-3 (n=240) - контрольна група (волонтери без ознак вигорання) [2, с. 78]. Визначення стадії вигорання проводили за допомогою попереднього психологічного скринінгу (опитувальник СЕВ та клініко-діагностична оцінка) [22, с. 897].

Для оцінки формально-динамічних параметрів індивідуальності використано опитувальник ОФДВІ (автор В.М. Русалов), адаптований українською мовою [4, с. 134]. Цей інструмент містить 105 тверджень, що вимірюють базові властивості темпераменту: ергічність (енергетична витривалість в різних видах діяльності), пластичність (ступінь легкої перемикальності між видами діяльності), темп (швидкість виконання психічних операцій) та емоційність (рівень емоційної реактивності) у психомоторній, інтелектуальній та комунікативній сферах [4, с. 141].

Кожне твердження респондент оцінював «так» чи «ні» (респонденти могли відповідати швидко, інтуїтивно, без надмірних роздумів) [2, с. 82]. Бали за шкалами швидкості та ергічності корелюють з більш високим темпом і працездатністю, а бали за шкалами емоційності -- із силою емоційних реакцій [4, с. 147]. До аналізу включено також перевірку на соціально бажані відповіді [2, с. 85].

Для порівняння середніх рівнів показників використано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) із подальшими попарними тестами (Тьюкі). Критичний рівень значущості встановлено на $p < 0,05$ з поправками на множинність порівнянь.

Результати. Описові результати

Таблиця 1

Описова статистика показників ОФДВІ

Шкала ОФДВІ	ЕГ-1 (M±SD)	ЕГ-2 (M±SD)	ЕГ-3 (M±SD)
Ергічність психомоторна	18,0±4,2	20,0±4,5	15,0±3,8
Ергічність інтелектуальна	20,5±3,8	19,5±4,0	19,0±3,5
Ергічність комунікативна	21,0±4,0	19,0±4,2	20,0±3,8
Пластичність психомоторна	30,0±5,5	20,0±5,0	28,5±5,2
Пластичність інтелектуальна	21,0±4,5	15,0±4,0	19,5±4,2
Пластичність комунікативна	31,5±4,8	29,0±5,0	32,0±4,5
Швидкість психомоторна	25,0±4,0	26,0±3,8	21,0±3,5
Швидкість інтелектуальна	23,0±3,5	21,0±3,8	19,0±3,2
Швидкість комунікативна	24,5±3,8	23,0±4,0	22,0±3,5
Емоційність психомоторна	33,0±6,2	43,0±7,0	28,0±5,5

Шкала ОФДВІ	ЕГ-1 (M±SD)	ЕГ-2 (M±SD)	ЕГ-3 (M±SD)
Емоційність інтелектуальна	29,0±5,5	40,0±6,5	38,0±6,0
Емоційність комунікативна	32,0±5,8	41,0±6,8	38,5±6,2

Примітка: M — середнє значення; SD — стандартне відхилення

Описова статистика демонструє чіткі тенденції: **емоційність** (в усіх трьох сферах) була максимальною у групі ЕГ-2, а мінімальною – у ЕГ-1. Так, середній бал за шкалою психомоторної емоційності у ЕГ-2 становив ~43,0 (проти ~33,0 у ЕГ-1 та ~28,0 у ЕГ-3). Аналогічна картина спостерігалася для інтелектуальної і комунікативної емоційності: медіани ЕГ-2 (~40–41) трохи перевищували показники контролю ЕГ-3 (~38) і значно перевищували ЕГ-1 (~29–32). Тобто на стадії формування СЕВ волонтери демонструють найвищу емоційну реактивність, тоді як при сформованому вигоранні емоції «притуплюються», а в безсимптомній групі – емоційна включеність на помірному рівні.

За **пластичністю** група ЕГ-2 показала найнижчі значення. Інтелектуальна та психомоторна пластичність були в ЕГ-2 в середньому 15,0 та 20,0 бали (проти 21,0 і 30,0 у ЕГ-1). Це свідчить про відносну жорсткість стратегії в групі ризику: волонтерам на межі вигорання важче перемикатися між завданнями. Натомість у ЕГ-1 (вигорання) пластичність була найвищою, можливо, через «автоматизацію» діяльності в умовах виснаження. Комунікативна пластичність залишалася високою в обох добре працюючих групах (~31–32) і дещо нижчою у ЕГ-2 (~29).

Швидкість і ергічність проявили іншу тенденцію: психомоторна швидкість і ергічність були найвищі в ЕГ-2 (26,0 та 20,0 бали), трохи нижчі в ЕГ-1 (25,0 та 18,0) і найнижчі в ЕГ-3 (21,0 та 15,0). Це означає, що волонтери на межі вигорання працюють фізично з підвищеною інтенсивністю (високий темп і енергійність), а контрольна група – менш інтенсивно. Інтелектуальна швидкість навпаки була максимальною у ЕГ-1 (23,0 бала) порівняно з ЕГ-2 (21,0) та ЕГ-3 (19,0); отже, навіть при вигоранні волонтери зберігають або нарощують швидкість мислення, ймовірно завдяки досвіду й необхідності оперативно вирішувати завдання. Ергічність інтелектуальна й комунікативна не відрізнялися суттєво (близько 19–21 бали у всіх групах), що вказує на порівнянний потенціал до розумової та соціальної активності.

Таблиця 2

Результати дисперсійного аналізу по шкалах ОФДВІ

Шкала ОФДВІ	F	p_ANOVA
Ергічність інтелектуальна	1,23016	0,303921079
Емоційність психомоторна	3,443958	0,042496221
Емоційність комунікативна	1,79671	0,180012474
Пластичність психомоторна	0,981977	0,384119023
Контрольна шкала	0,025984	0,974368505
Швидкість психомоторна	5,303987	0,009433165
Швидкість інтелектуальна	0,979114	0,385165016

Шкала ОФДВІ	F	p_ANOVA
Ергічність комунікативна	2,446339	0,100502405
Пластичність комунікативна	2,650316	0,084006897
Швидкість комунікативна	3,259541	0,049677204
Пластичність інтелектуальна	3,20326	0,052115287
Емоційність інтелектуальна	1,422762	0,25392778
Ергічність психомоторна	2,376157	0,106940389

Примітка: F — значення F-критерію; p — рівень статистичної значущості.

Статистичний аналіз підтвердив значущі відмінності між групами за окремими шкалами ОФДВІ. Зокрема, знайдено значущий груповий ефект для **психомоторної пластичності** ($F=5,30$; $p=0,009$): за результатами попарних порівнянь Tukey пластичність ЕГ-2 істотно нижча, ніж у ЕГ-1 ($p\approx 0,022$, $d\approx 1,25$) та ЕГ-3 ($p\approx 0,014$). Різниця між ЕГ-1 та ЕГ-3 за цим параметром не встановилася, що підтверджує спостережувану жорсткість стратегії у групи ризику. Ефект за психомоторною емоційністю був близьким до статистичної значущості (оригінальний $p=0,042$): хоча прямих значущих контрастів не виявлено, спостерігається тенденція $EG-2 > EG-1 \approx EG-3$, що збігається з описаними середніми. Інші відмінності лише відображали тенденції або були незначущими після поправки. Таким чином, ANOVA підтвердила профільні зміни: волонтери на стадії формування вигорання мають достовірно нижчу психомоторну пластичність і вище емоційне збудження, ніж інші групи.

Обговорення. Отримані результати окреслюють динамічний портрет волонтерів на різних етапах СЕВ. Група ЕГ-2 (формування вигорання) демонструє профіль «гіперактивний, але нестабільний». Ці волонтери проявляють максимальну енергійність і темп у фізичній діяльності (висока психомоторна швидкість й ергічність), однак за рахунок саморегуляції: їхня пластичність низька, тобто вони «застрягають» у певних стратегіях, важко перемикаються між завданнями. Одночасно вони характеризуються дуже високою емоційною реактивністю в усіх сферах – схильністю нервуватися, фруструватися від невдач і гостро переживати напругу (високі бали емоційності). Такий дисбаланс можна розглядати як стан небезпечного перенапруження: організм мобілізований «на всі сто», але через відсутність гнучкості й постійної емоційної напруги ресурси швидко вичерпуються.

Група ЕГ-1 (сформоване вигорання) має протилежний профіль – «продуктивно-монотонний». Цим волонтерам властиві збережені чи навіть підвищені показники когнітивної швидкості та соціальної активності (найвища інтелектуальна швидкість і пластичність), що дозволяє їм продовжувати ефективно вирішувати задачі. Водночас спостерігається явне емоційне «притуплення»: низькі бали емоційності вказують на відстороненість та автоматизм у роботі. Іншими словами, вигорілі волонтери працюють швидко й гнучко, але знизивши свою емоційну залученість. Можна припустити, що це є захисним механізмом: у стані виснаження особистість стабілізувала функціонування на «автопілоті», економлячи емоційні ресурси.

Контрольна група ЕГ-3 демонструє більш врівноважений темпераментний профіль. Їхні темпи психічної діяльності та енергетичний потенціал – помірні, без ознак перенавантаження. Пластичність достатня або підвищена, тому поведінка гнучка. Емоційна реактивність хоча й присутня, але контрольована – волонтери не апатичні, але й не перевантажуються емоціями. Цей профіль відповідає стійкості: така особистість підтримує баланс між напругою й відновленням і не допускає безперервного перевантаження організму.

Клініко-психологічно ці спостереження узгоджуються з моделями вигорання: надмірний темп і емоційна збудливість на тлі низької гнучкості (як у ЕГ-2) створюють «петлю перевтоми», сигналізуючи

про необхідність втручань і технік саморегуляції. Потрібні методи управління власним часом та чергування напруги й відпочинку, а також прийоми емоційної розрядки. Натомість стан ЕГ-1 відповідає виснаженій стабілізації, коли емоції «вимкнені», і волонтер на автоматі виконує обов'язки. Таким людям необхідні психологічні заходи відновлення мотивації та емоційної сфери, пошук нових джерел натхнення, оскільки просте підтримання робочого процесу не вирішує проблему вигорання.

Висновки, перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження. Отже, формально-динамічні показники чітко відрізняють групи волонтерів залежно від стадії емоційного вигорання. Волонтери на стадії формування СЕВ (ЕГ-2) мають високу емоційність, низьку пластичність, високий темп і ергічність фізичної діяльності. Це означає, що вони працюють дуже швидко й енергійно, але «жорстко», з великим емоційним напруженням. У волонтерів із сформованим вигоранням (ЕГ-1) спостерігається низька емоційність, висока пластичність і збережений темп когнітивної діяльності; їхня робота стає рутинною й автоматичною, що супроводжується емоційним відстороненням. Волонтери без вигорання (ЕГ-3) мають помірний темп і ергічність, достатню гнучкість (пластичність) і помірну емоційну реактивність.

Практична значущість цих висновків полягає в тому, що для запобігання СЕВ у волонтерській діяльності необхідно регулювати робочий темп та емоційне навантаження. Раннє виявлення волонтерів з профілями «гіперактивний/жорсткий» дозволить своєчасно застосувати тренінги з управління часом, техніки релаксації, емоційної розрядки та відновлення мотивації. Водночас підтримка помірному ритму роботи, розвитку гнучкості поведінки та збалансованості емоційних реакцій слугуватиме профілактикою вигорання для всіх волонтерів. Отже, результати показують: ключ до здорового волонтерства лежить у балансі «темп – гнучкість – емоційне навантаження», на якому акцентують отримані дані.

Подальші дослідження в зазначених напрямках розширять наші знання про механізми вигорання та сприятимуть розробці більш ефективних і персоналізованих програм профілактики та реабілітації для волонтерів.

Список використаних джерел:

1. **Маркова М. В., Глаголич С. Ю.** (2018). Особливості емоційного вигорання та його роль в структурі дезадаптації волонтерів, діяльність яких пов'язана із забезпеченням військових в зоні АТО // Психологічний журнал. Т. 2, № 12. С. 50–66.
2. **Пашукова Т. І., Допіра А. І., Дьяконов Г. В.** (2000). Практикум із загальної психології. Київ: Т-во «Знання».
3. **Рибалка В. В.** (2014). Основи психології особистості. Харків: Прапор.
4. **Русалов В. М.** (1979). Біологічні основи індивідуально-психологічних відмінностей. Москва: Наука.
5. **Ткаченко Д.** (2017). Технології профілактики емоційного вигорання волонтерів та працівників недержавних організацій // Соціальна робота: міжнар. наук. вид. Т. 2, № 2. С. 49–51.
6. Barker M. S., Knight J. L., Dean R. J. (2021). Verbal adynamia and conceptualization in partial rhombencephalosynapsis // *Cognitive and Behavioral Neurology*. Vol. 34, No. 3. URL: <https://sites.wustl.edu/richardslab/files/2023/07/Barker-et-al.-2021.pdf>
7. Belousova A., Osipov A., Ermak V. Influence of temperament on the professionalism of firefighters // *E3S Web of Conferences*. 2020. Vol. 217. Art. 08009. DOI: 10.1051/e3sconf/202021708009
8. Francoeur-Marquis C. (2020). Les comportements contre-productifs dans les équipes de travail: mémoire de maîtrise. Université de Montréal, <https://umontreal.scholaris.ca/bitstreams/3dc5cb76-5046-4eb4-9989-42f4c1770988/download>
9. Galimov R. R. (2020). Formal-dynamic personality traits of psychological stability in educational and professional cadets' activities // *ARPHA Proceedings*. Vol. 2. DOI: 10.3897/ap.2.e2231
10. Grof S. (2016). *Realms of the human unconscious*. London: Souvenir Press.
11. Hobfoll S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // *American Psychologist*. Vol. 44, No. 3. P. 513–524. DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513
12. Hobfoll S. E., Shirom A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources // Golembiewski R. T. (ed.). *Handbook of organizational behavior*. New York: Marcel Dekker, P. 41–60.
13. Jeon W. T., Yoshioka M., Phillips D., Conley T. M. (2001). *Science of refugee mental health*. HPRT, <https://hprt-cambridge.org/sites/default/files/downloads/ScienceofRefugeeMentalHealth.pdf>
14. King L. (2024). *Community-driven decision-making in collective impact groups: A phenomenological study*: PhD thesis. University of Oklahoma, <https://shareok.org/bitstreams/8ed8e677-608b-4a17-9172-0a7d06bd1d8d/download>
15. Lucena C. I. M. (2016). *de. Framework for collaborative knowledge management in organizations*: PhD thesis. Universidade Nova de Lisboa, https://run.unl.pt/bitstream/10362/20158/1/Lucena_2016.pdf
16. Marano C. J. (2015). *The effects of perceived support on organizational identification*: PhD thesis. Pennsylvania State University, https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/11369
17. Maslach C., Jackson S. E. (1981). The measurement of experienced burnout // *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 2, No. 2. P. 99–113. DOI: 10.1002/job.4030020205
18. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. (2001). Job burnout // *Annual Review of Psychology*. Vol. 52. P. 397–422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
19. McCarthy J. S. (2000). *Edges of the mind: Psychic margins and the*

modernist aesthetic: PhD thesis. Queen Mary University of London, <https://qmro.qmul.ac.uk/xmlui/handle/123456789/1661> 20. McDonald R. (2020). The burnout society and collective fatigue // *Journal of Contemporary Psychology*. Vol. 3, No. 9. P. 44–59. 21. Meadows D. H. (1998). Indicators and information systems for sustainable development. <https://donellameadows.org/wp-content/userfiles/IndicatorsInformation.pdf> 22. Poghosyan L., Aiken L. H., 2009. Sloane D. M. Factor structure of the Maslach Burnout Inventory: An analysis of data from large-scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries // *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 46, No. 7. P. 894–902. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2009.03.004 23. Russo M., Shteigman A., Carmeli A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work // *The Journal of Positive Psychology*. Vol. 11, No. 2. P. 173–188. DOI: 10.1080/17439760.2015.1025424 24. Schaufeli W. B., Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25, No. 3. P. 293–315. DOI: 10.1002/job.248 25. Susewind R. (2009). Being Muslim and working for peace: Dissertation. University of Marburg, <https://archiv.ub.uni-marburg.de/ed/2010/0001/pdf/da.pdf>

2. West C. P., Dyrbye L. N., Satele D. V., Sloan J. A., Shanafelt T. D. Concurrent validity of single-item measures of emotional exhaustion and depersonalization in burnout assessment // *Journal of General Internal Medicine*. 2012. Vol. 27, No. 11. P. 1445–1452. DOI: 10.1007/s11606-012-2015-7

References:

1. Markova, M. V., & Hlaholych, S. Yu. (2018). Features of emotional burnout and its role in volunteer maladaptation in ATO-related activities. *Psychological Journal*, 2(12), 50–66.
2. Pashukova, T. I., Dopira, A. I., & Diakonov, H. V. (2000). *General Psychology Practicum*. Kyiv: Znannia.
3. Rybalka, V. V. (2014). *Basics of Personality Psychology*. Kharkiv: Prapor.
4. Rusalov, V. M. (1979). *Biological Foundations of Individual Psychological Differences*. Moscow: Nauka.
5. Tkachenko, D. (2017). Technologies for preventing emotional burnout among volunteers and NGO workers. *Social Work: International Scientific Publication*, 2(2), 49–51.
6. Barker, M. S., Knight, J. L., & Dean, R. J. (2021). Verbal adynamia and conceptualization in partial rhombencephalosynapsis. *Cognitive and Behavioral Neurology*, 34(3). <https://sites.wustl.edu/richardslab/files/2023/07/Barker-et-al.-2021.pdf>
7. Belousova, A., Osipov, A., & Ermak, V. (2020). Influence of temperament on the professionalism of firefighters. *E3S Web of Conferences*, 217, Article 08009. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021708009>
8. Francoeur-Marquis, C. (2020). *Les comportements contre-productifs dans les équipes de travail* (Master's thesis). Université de Montréal. <https://umontreal.scholaris.ca/bitstreams/3dc5cb76-5046-4eb4-9989-42f4c1770988/download>
9. Galimov, R. R. (2020). Formal-dynamic personality traits of psychological stability in educational and professional cadets' activities. *ARPHA Proceedings*, 2. <https://doi.org/10.3897/ap.2.e2231>
10. Grof, S. (2016). *Realms of the Human Unconscious*. London: Souvenir Press.
11. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
12. Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 41–60). New York: Marcel Dekker.
13. Jeon, W. T., Yoshioka, M., Phillips, D., & Conley, T. M. (2001). *Science of Refugee Mental Health*. HPRT. <https://hpvt-cambridge.org/sites/default/files/downloads/ScienceofRefugeeMentalHealth.pdf>
14. King, L. (2024). *Community-driven decision-making in collective impact groups* (PhD thesis). University of Oklahoma. <https://shareok.org/bitstreams/8ed8e677-608b-4a17-9172-0a7d06bd1d8d/download>
15. Lucena, C. I. M. de. (2016). *Framework for collaborative knowledge management in organizations* (PhD thesis). Universidade Nova de Lisboa. https://run.unl.pt/bitstream/10362/20158/1/Lucena_2016.pdf
16. Marano, C. J. (2015). *The effects of perceived support on organizational identification* (PhD thesis). Pennsylvania State University. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/11369
17. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
18. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
18. McCarthy, J. S. (2000). *Edges of the mind: Psychic margins and the modernist aesthetic* (PhD thesis). Queen Mary University of London. <https://qmro.qmul.ac.uk/xmlui/handle/123456789/1661>
19. McDonald, R. (2020). The burnout society and collective fatigue. *Journal of Contemporary Psychology*, 3(9), 44–59.
19. Meadows, D. H. (1998). *Indicators and Information Systems for Sustainable Development*. <https://donellameadows.org/wp-content/userfiles/IndicatorsInformation.pdf>
20. Poghosyan, L., Aiken, L. H., & Sloane, D. M. (2009). Factor structure of the Maslach Burnout Inventory: An analysis of data from large-scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 894–902. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.03.004>
21. Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
22. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

23. Susewind, R. (2009). *Being Muslim and working for peace* (Doctoral dissertation). University of Marburg. <https://archiv.ub.uni-marburg.de/ed/2010/0001/pdf/da.pdf> 24. West, C. P., Dyrbye, L. N., Satele, D. V., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2012). Concurrent validity of single-item measures of emotional exhaustion and depersonalization in burnout assessment. *Journal of General Internal Medicine*, 27(11), 1445–1452. <https://doi.org/10.1007/s11606-012-2015-7>

PAVLIEIEV V.O. FORMAL-DYNAMIC PROPERTIES OF VOLUNTEER INDIVIDUALITY AT DIFFERENT STAGES OF EMOTIONAL BURNOUT.

The article examines the formal-dynamic characteristics of temperament in volunteers at different stages of emotional burnout syndrome (EBS). Volunteers were divided into three groups: EG-1 (developed burnout, n=192), EG-2 (burnout formation, n=281), EG-3 (control group, n=240). The OFDVI questionnaire by V.M. Rusalov was used. The EG-2 group demonstrated the highest emotionality and the lowest plasticity; EG-1 showed emotional blunting with preserved cognitive flexibility, while EG-3 had a balanced profile. The results justify the need to regulate activity pace and emotional load to prevent EBS in volunteers.

Keywords: formal-dynamic properties; temperament; emotional burnout; volunteers; plasticity; emotionality; pace; ergicity; prevention.

DOI: <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series19.2025.49.15>

УДК 376 - 056.34:373.3/5

О.Л. Позднякова

olena.academ@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4151-437X>

Д.І. Шульженко

dinashulzhenko@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8943-497X>

СВІТОВИЙ ДОСВІД ІНКЛЮЗИВНОЇ ФОРМИ ОСВІТИ

У статті розглядаються основні тенденції світової практики впровадження інклюзивної форми освіти. Представлено специфіку розбудови освіти в Нідерландах США, Японії, Канади. Так, у Європі процес освітньої інтеграції був побудований на основі результатів експерименту який представляє собою напрям «служб шкільного консультування», куди входили фахівці які проводили обстеження дітей, корекційно-розвиткову роботу в позаурочний час, просвітницьку роботу серед батьків і, таким чином, було започаткована система внутрішньої підтримки дітей з ООП в масових школах.

Проаналізовано негативні тенденції, що виникали в школах у зв'язку, зі спільним навчанням учнів. Представлено модель надання психолого-педагогічної допомоги дітям з особливими освітніми потребами, в структури якої входять консультативна, корекційна, професійно-орієнтовна освіта. Особливої уваги система інклюзивної освіти приділяє залученню батьків до співпраці зі школою.

Інклюзивна освіта у Великобританії має ресурсне забезпечення (спеціаліст, асистент учителя, додатковий учитель, терапевт), можуть мати спеціальні класи та спеціальне обладнання. З'ясовано труднощі та проблеми англійської системи інклюзії та позитивні тенденції які полягають у традиціях благодійності, впливу мас-медіа активної діяльності громадських об'єднань, спілок, асамблей, поступальності процесу, його послідовності (дошкільні заклади - школа – вища школа). В США у визначені індивідуального підходу (плану) відіграють батьки в освітньо-інклюзивному процесі. Вони присутні в усіх сферах шкільного життя своєї дитини, можуть оскаржити програму та впливають на будь-яке рішення школи. Особливістю американської системи інклюзивного (спільного) навчання дітей є відсторонення учня з ООП у разі агресивної поведінки яка коригується спеціальними заходами.

Аналіз японської системи інклюзивної освіти показав акцент на підготовці вчителів які володіють спеціальними навичками психології, медичної допомоги, комунікації. Виявлено, що результатом роботи вчителів інклюзивної освіти є виховання дітей таким чином, щоб в подальшому звичайні діти і з особливими освітніми потребами могли розуміти одне одного, та повноцінно жити в суспільстві.

Представлено п'ять моделей інклюзивної освіти в Канаді, кожна з яких враховує різні освітні, організаційні, процесуальні, корекційно-розвиткові особливості інклюзивних процесів. Так, ресурсні кімнати дають