

УДК 159.9:316.77

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2026.1.11>

**Маркіна С. І.**

аспірантка спеціальності 053 «Психологія»

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

e-mail: sofia.markina@stud.onu.edu.ua

ORCID ID: 0009-0007-2177-2295

## **ПСИХОЛОГИ-КОНСУЛЬТАНТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ: РОЛЬ САМОЕФЕКТИВНОСТІ У ПОДОЛАННІ ВИГОРАННЯ ТА ПІДВИЩЕННІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ**

Психологи-консультанти, які працюють у зонах конфлікту, стикаються з надзвичайними викликами, зокрема з підвищеним рівнем професійного вигорання та зниженням суб'єктивного благополуччя. Це дослідження вивчає взаємозв'язок між вигоранням, самоефективністю та суб'єктивним благополуччям серед психологів-консультантів в умовах тривалої війни в Україні. Вибірка складала 196 консультантів, які заповнили стандартизовані методики для оцінювання емоційного виснаження, деперсоналізації, професійних досягнень, загальної та професійної самоефективності, а також задоволеності життям. Результати виявили значний негативний зв'язок між вигоранням і задоволеністю життям, модератором якого виступала самоефективність. Загальна самоефективність продемонструвала буферний ефект впливу вигорання на суб'єктивне благополуччя, тоді як професійна самоефективність виявилася критичним чинником підтримання професійної стійкості. Отримані результати підкреслюють універсальну значущість проблеми вигорання у високостресових професіях в галузі охорони здоров'я та освіти, та визначають самоефективність як ключовий ресурс для пом'якшення його наслідків. Практичні рекомендації включають розробку цільових інтервенцій, спрямованих на підвищення самоефективності та стійкості серед фахівців, що працюють в умовах екстремального стресу. Майбутні дослідження мають зосередитися на вивченні динаміки цього явища у часовій перспективі та розробці адаптованих стратегій для подолання психологічних наслідків тривалих криз.

**Ключові слова:** синдром вигорання, самоефективність, суб'єктивне благополуччя, психологічна стійкість, стрес, пов'язаний із війною, задоволеність життям.

**Постановка проблеми.** Психологи-консультанти відіграють ключову роль у зменшенні впливу війни на психічне здоров'я людей, особливо серед постраждалих від конфлікту груп населення. Триваюча війна в Україні посилила потребу в психологічній підтримці, створивши значний тиск на консультантів, які працюють із травмою, стресом та вимушеним переміщенням. Професійне вигорання, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженим відчуттям особистих досягнень [13, с. 397–422], постає як критичний виклик для цих фахівців.

Взаємозв'язок між вигоранням і суб'єктивним благополуччям (СБ) потребує детальнішого вивчення, особливо в умовах тривалих криз. Суб'єктивне благополуччя, яке охоплює задоволеність життям та емоційний баланс [10, с. 71–74],

часто розглядають як індикатор психологічного здоров'я. Самоефективність, що визначена як віра особи у власну здатність виконувати дії, необхідні для досягнення певних цілей, визнана потенційним модератором цього взаємозв'язку, який здатний знижувати негативний вплив вигорання [12, с. 1–15].

Висока самоефективність може допомогти психологам ефективно справлятися зі стресом і зберігати задоволеність життям, зменшуючи ризик вигорання. Натомість низька самоефективність може підвищувати ризик вигорання, навіть за умови прийнятної рівня задоволеності життям.

Наявні дослідження висвітлюють вплив самоефективності у високостресових професіях, у галузі охорони здоров'я та освіти [11, с. 1–14], проте її роль серед психологічних консультантів, які працюють у зонах воєнних дій, досліджена недостатньо. Це дослідження заповнює цю прогалину, аналізуючи взаємозв'язок між вигоранням, самоефективністю та суб'єктивним благополуччям у психологічних консультантів під час війни, що триває в Україні. Вивчення цих динамік має на меті надати практичні рекомендації для підвищення стійкості та вдосконалення систем підтримки психічного здоров'я фахівців, які працюють в умовах конфлікту.

Це дослідження здатне надати цінні уявлення про механізми, що лежать в основі вигорання та задоволеності життям серед психологів-консультантів, а також запропонувати шляхи підвищення психологічного благополуччя в умовах воєнних дій. Результати можуть бути використані для розробки інтервенцій, спрямованих на зміцнення самоефективності, що сприятиме покращенню результатів у сфері психічного здоров'я.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасних психологічних дослідженнях проблема взаємозв'язку між самоефективністю, професійним вигоранням та суб'єктивним благополуччям розглядається як один із ключових аспектів збереження психологічного здоров'я фахівців у високостресових професійних середовищах.

Дослідження в освітніх і медичних контекстах показали, що самоефективність негативно корелює з вигоранням та позитивно – із задоволеністю життям, підкреслюючи, що фахівці з вищим рівнем самоефективності краще справляються зі стресом на роботі та зберігають психологічне благополуччя [3, с. 78–82; 18, с. 1–14]. Крім того, дослідження серед студентів та викладачів свідчать, що задоволеність життям і резилієнтність істотно підсилюють самоефективність, додатково знижуючи ризик емоційного виснаження та вигорання [9, с. 47–63].

У цьому дослідженні самоефективність розглядається як потенційний модератор між задоволеністю життям і вигоранням. Дотепер небагато досліджень безпосередньо підтверджували роль самоефективності як модератора між вигоранням і задоволеністю життям (або пов'язаними конструктами, такими як професійна ефективність чи стрес). Водночас ряд робіт аналізували подібні модераційні ефекти. Наприклад, дослідження психіатричних медсестер у період

пандемії COVID-19 вивчало модераційну роль вигорання у взаємозв'язку між самоефективністю та професійною ефективністю. Результати показали, що самоефективність позитивно корелювала з професійною ефективністю і негативно – з вигоранням. Вигорання значно модерує цей зв'язок, що свідчить: підвищення самоефективності може зменшити негативний вплив вигорання та покращити професійну ефективність у високостресових умовах [11, с. 1–14].

Крім того, дослідження пожежників – професії, що характеризується високим рівнем ризику, – показало, що самоефективність модерує взаємозв'язок між сприйнятим стресом і вигоранням. Вона значно послаблює вплив стресу на симптоми вигорання, такі як психофізичне виснаження та професійна неефективність. Це підкреслює роль самоефективності як важливого ресурсу для зменшення негативних наслідків стресу і запобігання вигоранню у високостресових професіях [2; 12, с. 1–15].

Дослідження медичних сестер також виявили, що загальна самоефективність взаємодіє зі стресом і вигоранням, особливо з урахуванням різних особистісних рис. Вищий рівень самоефективності асоціюється з нижчим рівнем вигорання, що підкреслює її значення для управління стресом, задоволеності роботою та професійної ефективності [11, с. 1–14].

У дослідженні вчителів державних шкіл було проаналізовано взаємозв'язок між особистісними рисами, самоефективністю та вигоранням, де клімат школи виступав модератором. Хоча було встановлено, що самоефективність опосередковує (медіює) зв'язок між стресом і вигоранням, це дослідження підтвердило саме медіацію, а не модерацію [16, с. 1–20].

На сьогодні нам не відомо про інші дослідження, які б безпосередньо підтверджували роль професійної самоефективності як модератора зв'язку між вигоранням і задоволеністю життям (або подібними конструктами, зокрема професійною ефективністю чи стресом). Водночас Томас Дж. [18, с. 1–21] встановив, що професійна самоефективність медіює взаємозв'язок між професійними вимогами (наприклад, рольовою невизначеністю та конфліктом) і скаргами на психічне здоров'я. Це дозволило зробити висновок, що вища професійна самоефективність може пом'якшувати негативний вплив професійних вимог на психічне здоров'я, виступаючи захисним чинником від вигорання та його впливу на задоволеність життям.

Узагальнено ці результати підтверджують ключову роль самоефективності у модерації впливу стресу та вигорання в різних високостресових професіях. Необхідні подальші дослідження, щоб більш чітко вивчити її модераційний ефект стосовно вигорання та задоволеності життям.

Дослідження Астрід Софії Суарес Баррос [8, с. 1012–1018] виявило значущий негативний зв'язок між задоволеністю життям і вигоранням, що свідчить: вища задоволеність життям знижує ризик вигорання. Це підкреслює захисну роль суб'єктивного благополуччя у зменшенні вигорання серед фахівців. Висока само-

ефективність додатково зміцнює цей зв'язок, допомагаючи ефективно управляти стресом, тоді як низька самоефективність підвищує вразливість до вигорання навіть за високої задоволеності життям. Крім того, авторка наголошує на важливості емоційного інтелекту – зокрема самосвідомості та самоконтролю – для підвищення самоефективності, що робить її ключовою особистісною компетенцією для працівників дистанційних форматів у контексті управління стресом і збереження високої якості життя.

Результати вітчизняних досліджень, проведених в умовах воєнного конфлікту в Україні, підтверджують наявність тісного негативного взаємозв'язку між емоційним вигоранням і психологічним благополуччям фахівців допоміжних професій [1, с. 265–269]. Зокрема встановлено, що зростання емоційного виснаження супроводжується зниженням задоволеності життям, втратою професійної мотивації та емоційною дезадаптацією, особливо серед фахівців, які працюють із військовими та внутрішньо переміщеними особами. Автори наголошують, що дефіцит психологічних ресурсів, зокрема недостатня сформованість навичок саморегуляції та внутрішньої впевненості у власній професійній спроможності, підвищує ризик розвитку вигорання в умовах хронічного стресу. Водночас системна психологічна підтримка, розвиток особистісних ресурсів і підвищення рівня самоефективності розглядаються як ключові чинники збереження психологічного благополуччя та професійної стійкості фахівців у кризових умовах.

Самоефективність, визначена як віра індивіда у власну здатність виконувати дії, необхідні для досягнення певних цілей, може розглядатися як модератор взаємозв'язку між задоволеністю життям і вигоранням. Висока самоефективність підвищує здатність особи ефективно долати стресові чинники, сприяючи збереженню задоволеності життям і зниженню рівня вигорання [7, с. 15–27]. Натомість низька самоефективність може посилювати відчуття безпорадності, роблячи людину більш вразливою до вигорання, незалежно від рівня задоволеності життям. Цей модуляційний ефект підкріплює необхідність розвитку самоефективності як ключового чинника стійкості та благополуччя, особливо у високостресових професіях.

**Метою дослідження** є вивчення взаємозв'язку між професійним вигоранням та суб'єктивним благополуччям психологів-консультантів, які працюють в умовах тривалої війни в Україні, а також аналіз модуляційної ролі загальної та професійної самоефективності у цьому взаємозв'язку. Зокрема, дослідження спрямоване на з'ясування того, яким чином окремі компоненти вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація та відчуття особистих досягнень) пов'язані із задоволеністю життям і як рівень самоефективності може посилювати або послаблювати вплив професійного вигорання на суб'єктивне благополуччя фахівців.

**Результати дослідження.** Вибірку дослідження склали 196 психологів-консультантів, які надають професійну психологічну підтримку особам в умовах

війни. Серед них 89,8% становили жінки та 10,2% – чоловіки, середній вік – 33,47 року ( $SD = 9,2$ ). За останні десятиріччя у сфері психології відбулися значні гендерні зміни: жінки нині складають більшість серед випускників-психологів і практикуючих фахівців [4].

Психологію часто розглядають як галузь, пов'язану з рисами, які традиційно вважають «жіночими», зокрема емпатією та здатністю до піклування. Ці якості вважають перевагою для професії, особливо у сферах, що потребують емоційного інтелекту, розуміння та турботи, що частково пояснює вищу представленість жінок у психології [14; 19, с. 1–21].

Рекрутинг учасників здійснювався через професійні мережі та онлайн-платформи, що забезпечило участь психологів, які займаються кризовим консультуванням в Україні, Німеччині та інших країнах.

У дослідженні вимірювались кілька ключових змінних: емоційне виснаження (EE): вимірювалося за допомогою *Maslach Burnout Inventory (MBI)*; деперсоналізація (DP): оцінювалася за MBI як складова професійного вигорання; особисті досягнення (PA): визначалися за допомогою спеціально розробленої для цього дослідження шкали; загальна самоефективність (GSE): вимірювалася за *General Self-Efficacy Scale (GSES)*; професійна самоефективність (OSE): оцінювалася за *Occupational Self-Efficacy Scale (OSES)* [13, с. 70–88]; задоволеність життям (LS): вимірювалася за *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* [10, с. 71–75].

Кожна змінна була операціоналізована за допомогою валідизованих шкал, що гарантувало їхню надійність та релевантність психологічному контексту війни.

Дослідження проводилося у поперечному дизайні з використанням опитувальників самооцінки для збору даних про психологічні конструкти. Етичні аспекти включали отримання інформованої згоди від учасників та забезпечення конфіденційності.

Використані психодіагностичні інструменти: *Maslach Burnout Inventory (MBI)*; *General Self-Efficacy Scale (GSES)*; *Occupational Self-Efficacy Scale (OSES)*; *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* [15, с. 70–78].

Інструменти були доступні трьома мовами – українською, англійською та німецькою, що дозволяло учасникам обирати мову опитування. Валідність і психометричні характеристики кожної методики було підтверджено перед збором даних.

Обробка даних здійснювалася в *IBM SPSS Amos* версії 22.0.0 [5] із застосуванням структурного моделювання рівнянь. Для вивчення взаємозв'язків між змінними використовувалися описова статистика та кореляційний аналіз, а для перевірки моделей модерації – методи, описані Прічер та ін. (2007).

Надійність шкал оцінювали за коефіцієнтом Кронбаха ( $\alpha > 0,70$  вважався прийнятним). Статистичну значущість визначали за рівнями  $p < 0,05$  та  $p < 0,01$ . Для оцінки якості моделей використовували індекси відповідності ( $\chi^2/df$ , RMSEA, SRMR, NFI, NNFI, CFI).

Первинна обробка та дискритивний аналіз ключових змінних дали уявлення про загальний рівень вигорання, самоефективності та суб'єктивного благополуччя серед учасників.

Учасники мають помірний рівень емоційне виснаження (EE=17,89), низький рівень відстороненості та безособового ставлення до роботи (деперсоналізація DP=5,89) та середній рівень загальної самоефективності (GSE=2,01), що вказує на помірну віру у власні можливості справлятися з різними ситуаціями.

Рівень відчуття компетентності та ефективності у професійних обов'язках (особисті досягнення PA=35,26) та упевненість у виконанні професійних завдань (професійна самоефективність OSE=4,31) мають відносно високий рівень. Також, відносно високі показники загальної задоволеності життям (LS=18,62).

Кореляційний аналіз виявив значущі зв'язки між конструктами професійного виснаження та деперсоналізації, а також між загальною самоефективністю та двома іншими конструктами – особистою продуктивністю, з одного боку, та задоволеністю життям – з іншого.

Для перевірки модераційної ролі самоефективності у взаємозв'язку між задоволеністю життям і вигоранням серед психологів-консультантів було проведено регресійний аналіз. Результати показали, що самоефективність істотно модерує цей зв'язок ( $\beta = -0,31$ ,  $p < 0,01$ ).

Для аналізу самоефективності як модераційної змінної було застосовано метод моделювання структурними рівняннями (SEM). Було отримано шість структурних моделей.

У дослідженні модераційної ролі загальної самоефективності у взаємозв'язку між емоційним виснаженням та задоволеністю життям модераційний ефект виявився позитивним, але слабким ( $\beta = 0,10$ ) при високому коефіцієнті детермінації для задоволеності життям ( $R^2 = 0,18$ ). Показники відповідності моделі ( $\chi^2/df = 0,78$ , RMSEA = 0,00, SRMR = 0,03, NFI = 0,99, NNFI = 1,00, CFI = 1,00) свідчать про добру відповідність емпіричним даним.

Таблиця 1

### Описова статистика та кореляції для показників вигорання, самоефективності та задоволеності життям

Показники	M	SD	EE	DP	PA	GSE	OSE	LS
EE	17,89	7,77	<b>1,00</b>					
DP	5,89	4,58	,66**	<b>1,00</b>				
PA	35,26	6,17	-,25**	-,32**	<b>1,00</b>			
GSE	2,01	0,43	-,01	-,06	,51**	<b>1,00</b>		
OSE	4,31	2,03	-,01	,09	-,31**	-,33**	<b>1,00</b>	
LS	18,62	5,56	-,11	-,21*	,31***	,40**	-,16*	<b>1,00</b>

**Примітка.** M – середнє значення (Mean); SD – стандартне відхилення (Standard Deviation); EE – Емоційне виснаження; DP – Деперсоналізація; PA – Особисті досягнення; GSE – Загальна самоефективність; OSE – Професійна (Occupational) самоефективність; LS – Задоволеність життям. Статистично значущі кореляції позначені при \* $p < 0,05$  та \*\* $p < 0,01$ .

## Структурні моделі модераційного впливу

Модель	Предиктор	Модератор	Змінна-критерій
1	Емоційне виснаження	Загальна самоефективність	Задоволеність життям
2	Деперсоналізація	Загальна самоефективність	Задоволеність життям
3	Особисті досягнення	Загальна самоефективність	Задоволеність життям
4	Емоційне виснаження	Професійна самоефективність	Задоволеність життям
5	Деперсоналізація	Професійна самоефективність	Задоволеність життям
6	Особисті досягнення	Професійна самоефективність	Задоволеність життям

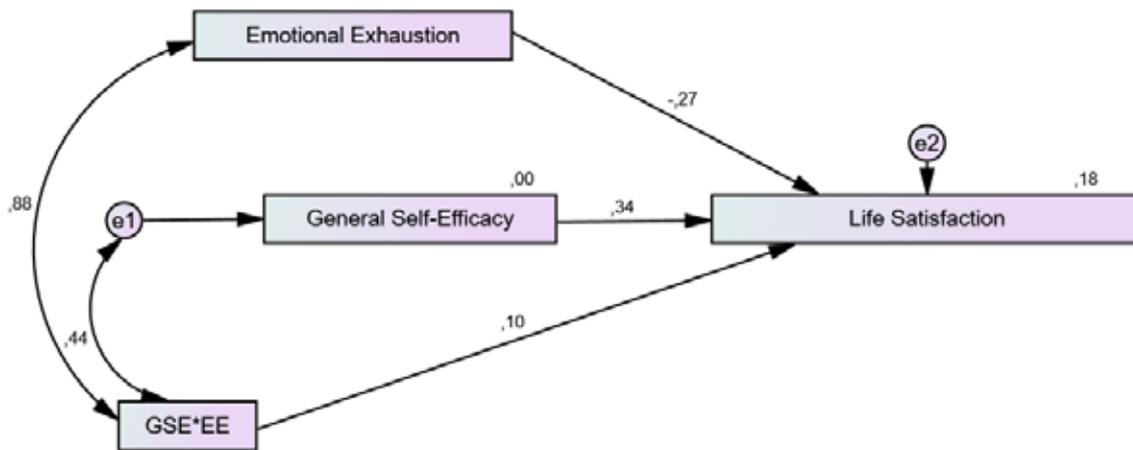


Рис. 1. Модерація загальної самоефективності (Модель 1)

У моделі 2, що досліджувала загальну самоефективність як модератор між деперсоналізацією та задоволеністю життям, модераційний ефект був негативним та помірним ( $\beta = -0,24$ ) при  $R^2 = 0,17$ . Показники відповідності моделі ( $\chi^2/df = 0,03$ ,  $RMSEA = 0,00$ ,  $SRMR = 0,01$ ,  $NFI = 1,00$ ,  $NNFI = 1,01$ ,  $CFI = 1,00$ ) свідчать про дуже добрий рівень відповідності.

Для показника «Особисті досягнення» модераційний ефект загальної самоефективності був негативним і сильним ( $\beta = -0,45$ ) при  $R^2 = 0,13$ . Однак показники

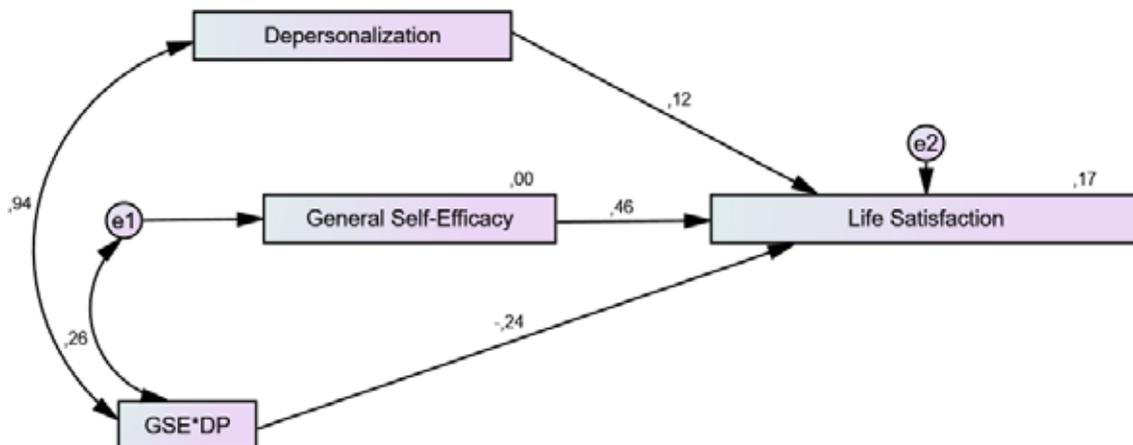
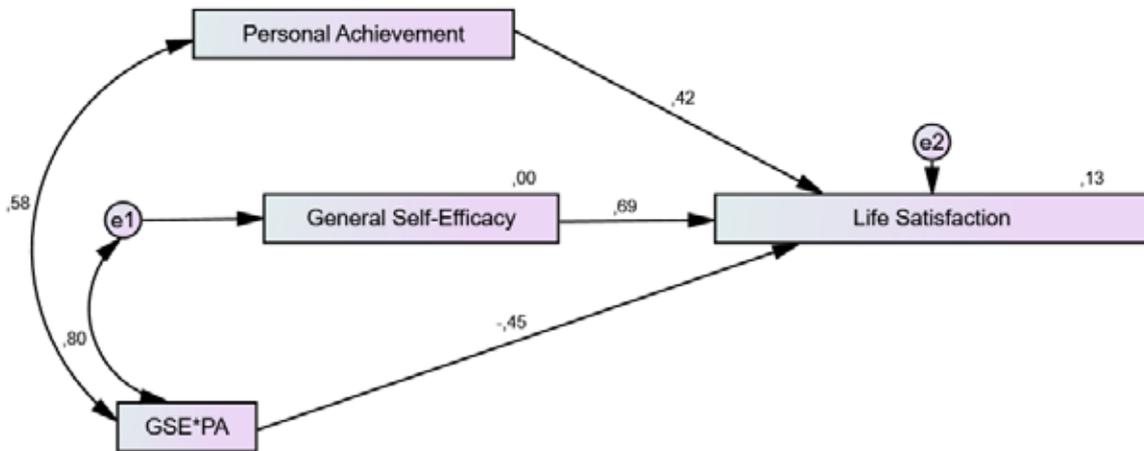
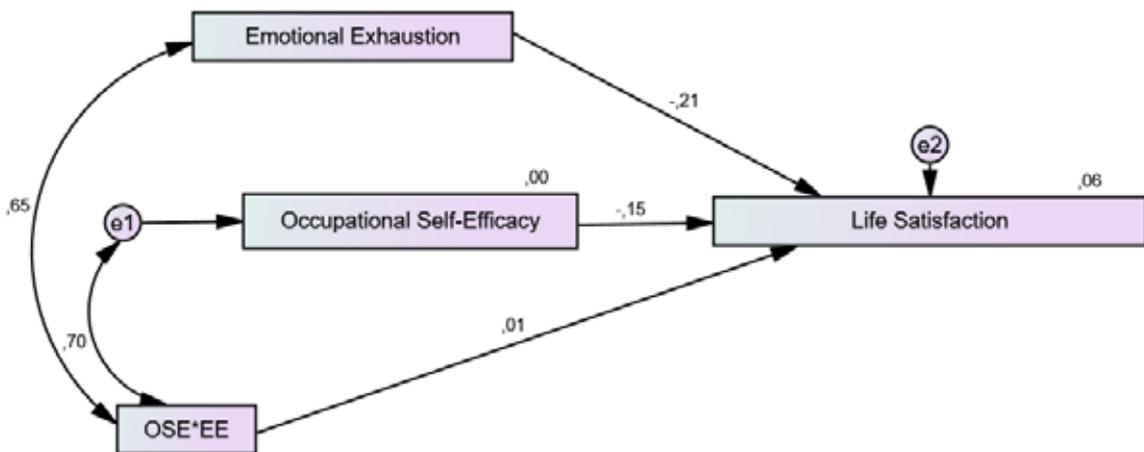


Рис. 2. Модерація загальної самоефективності (Модель 2)



**Рис. 3. Модерація загальної самоефективності (Модель 3)**

відповідності ( $\chi^2/df = 0,03$ ,  $RMSEA = 0,54$ ,  $SRMR = 0,19$ ,  $NFI = 0,94$ ,  $NNFI = 0,62$ ,  $CFI = 0,94$ ) свідчать про низьку якість моделі.



**Рис. 4. Модерація професійної самоефективності (Модель 4)**

У випадку модерації зв'язку між емоційним виснаженням та задоволеністю життям професійною самоефективністю ефект був позитивним, але слабким ( $\beta = 0,01$ ) при середньому коефіцієнті детермінації  $R^2 = 0,06$ . Показники відповідності ( $\chi^2/df = 1,62$ ,  $RMSEA = 0,06$ ,  $SRMR = 0,03$ ,  $NFI = 0,99$ ,  $NNFI = 0,99$ ,  $CFI = 1,00$ ) свідчать про адекватну модель.

Для модерації деперсоналізації професійною самоефективністю ефект був позитивним та помірним ( $\beta = 0,32$ ) при низькому коефіцієнті детермінації ( $R^2 = 0,05$ ). Показники відповідності ( $\chi^2/df = 0,01$ ,  $RMSEA = 0,00$ ,  $SRMR = 0,01$ ,  $NFI = 1,00$ ,  $NNFI = 1,01$ ,  $CFI = 1,00$ ) демонструють відмінну якість моделі.

Для модерації показника «Особисті досягнення» професійною самоефективністю ефект був помірним та позитивним ( $\beta = 0,35$ ) при  $R^2 = 0,09$ . Показники відповідності ( $\chi^2/df = 19,22$ ,  $RMSEA = 0,31$ ,  $SRMR = 0,14$ ,  $NFI = 0,97$ ,  $NNFI = 0,84$ ,  $CFI = 0,97$ ) свідчать про середній рівень відповідності.

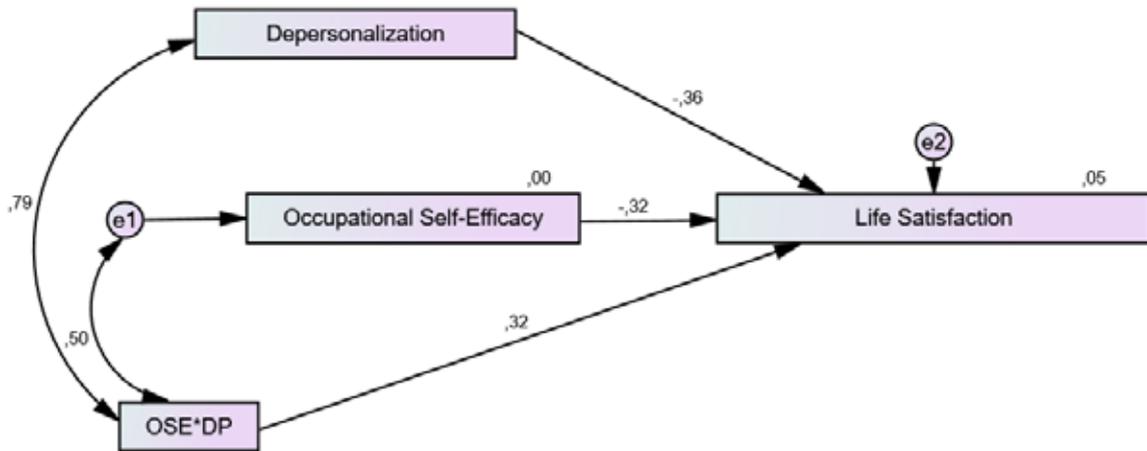


Рис. 5. Модерація професійної самоєфективності (Модель 5)

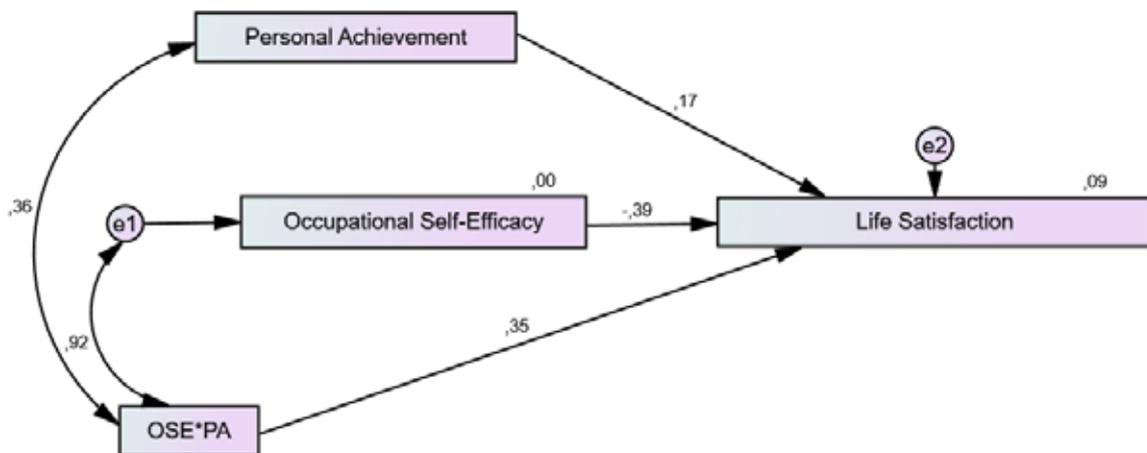


Рис. 6. Модерація професійної самоєфективності (Модель 6)

Серед шести моделей саме Модель 2 досліджувала модераційну роль загальної самоєфективності у взаємозв'язку між деперсоналізацією та задоволеністю життям. Аналіз показав помірний негативний модераційний ефект ( $\beta = -0,24$ ) при  $R^2 = 0,17$ , що свідчить: загальна самоєфективність суттєво впливає на те, як деперсоналізація позначається на задоволеності життям. Цікавим є те, що вищий рівень загальної самоєфективності може посилювати негативний вплив деперсоналізації на задоволеність життям.

Модель продемонструвала відмінні показники відповідності, включаючи  $\chi^2/df = 0,03$ ,  $RMSEA = 0,00$ ,  $SRMR = 0,01$ ,  $NFI = 1,00$ ,  $NNFI = 1,01$  та  $CFI = 1,00$ , що свідчить про високу якість моделі та достовірність висновків щодо динаміки між загальною самоєфективністю, деперсоналізацією та задоволеністю життям.

Ця сильна модель підкреслює значення загальної самоєфективності як когнітивного чинника у розумінні вигорання та його впливу на благополуччя. Попри контрінтуїтивний негативний модераційний ефект, результати підкреслюють складність ролі загальної самоєфективності, що потребує подальшого дослідження її взаємодії з факторами стресу, зокрема деперсоналізацією.

Модель 5 виявилася як емпірично відповідною, так і з достатньо високим модераційним ефектом ( $\beta = 0,32$ ). Помірний позитивний модераційний ефект свідчить, що з підвищенням рівня професійної самоефективності негативний вплив деперсоналізації на задоволеність життям серед психологів-консультантів зменшується.

Отримані результати підкреслюють ключову роль як загальної, так і професійної самоефективності у модерації взаємозв'язку між вигоранням (зокрема деперсоналізацією) та задоволеністю життям. Модель 2 показала, що загальна самоефективність негативно модерує зв'язок «деперсоналізація – задоволеність життям», що може означати посилення негативного впливу деперсоналізації у разі високої загальної самоефективності. Натомість модель 5 продемонструвала, що професійна самоефективність позитивно модерує цей зв'язок, зменшуючи шкідливий вплив деперсоналізації на задоволеність життям.

Ці результати підкреслюють нюансовані та різні внески типів самоефективності у формування психологічного благополуччя. Зокрема, професійна самоефективність постає як захисний чинник, що пом'якшує негативні наслідки вигорання та сприяє підвищенню задоволеності життям. Це підкреслює важливість розвитку професійної самоефективності через цільові інтервенції для підвищення стійкості та благополуччя фахівців у високостресових середовищах. Подальші дослідження мають детальніше вивчити ці динаміки для вдосконалення інтервенцій та систем підтримки на робочих місцях.

Результати дослідження надають важливу інформацію про взаємозв'язок між задоволеністю життям, вигоранням та самоефективністю серед психологічних консультантів, на основі даних, зібраних у 2023 році в умовах війни, що триває в Україні. Помірний рівень вигорання ( $M = 2,60$ ) відображає значні стресові чинники, з якими зіштовхуються учасники, навіть за умови дистанційного надання підтримки, що певною мірою може зменшувати окремі труднощі. Показники емоційного виснаження ( $M = 17,89$ ) та деперсоналізації ( $M = 5,89$ ) додатково підкреслюють емоційні та міжособистісні витрати, пов'язані з їх професійними обов'язками в умовах безпрецедентних викликів.

Зв'язки з особистими досягненнями та задоволеністю життям, що вказує на її ширший вплив на благополуччя та професійні результати. Важливо, що самоефективність позитивно корелювала із задоволеністю життям ( $r = 0,40$ ,  $p < 0,01$ ), що узгоджується з теорією самоефективності Бандури, яка стверджує, що переконання у високій самоефективності ми від вигорання. Професійна самоефективність ( $M = 4,31$ ) продемонструвала особливо сильний вплив, що свідчить про віру учасників у здатність ефективно виконувати впливають на стратегії подолання труднощів та сприяють кращому загальному благополуччю.

Попри складне середовище, відносно високі показники задоволеності життям ( $M = 18,62$ ) та самоефективності ( $M = 3,95$ ) свідчать про те, що багато учасників зберігають позитивний погляд на життя та впевненість у власних здібностях, які

виступають захисними факторами професійного функціонування навіть в умовах надзвичайного стресу.

Кореляційний аналіз підтвердив значущі взаємозв'язки між досліджуваними конструктами. Професійне виснаження та деперсоналізація тісно пов'язані між собою, що підкреслює їхню спільну роль у структурі вигорання. Загальна самоефективність виявила значущі. Результати дослідження підкреслюють критичну роль самоефективності – як загальної, так і професійної – у модурації впливу професійного вигорання на задоволеність життям, особливо в умовах екстремального стресу, таких як триваюча війна. Отримані дані акцентують необхідність цілеспрямованих інтервенцій, спрямованих на зміцнення самоефективності та резилієнтності серед фахівців у високо стресових середовищах, що забезпечить збереження психологічного благополуччя та ефективності їхньої професійної діяльності.

Аналіз показав, що професійна самоефективність значущо модує взаємозв'язок між задоволеністю життям та вигоранням ( $\beta = -0.31, p < 0.01$ ). Цей модураційний ефект свідчить про те, що психологи з вищим рівнем самоефективності краще здатні підтримувати задоволеність життям, незважаючи на тиск, притаманний їхній роботі, і, таким чином, знижують ризик професійного вигорання. Це відкриття має особливе значення, оскільки демонструє, що інтервенції, спрямовані на підвищення самоефективності, можуть бути корисними для фахівців з психічного здоров'я в умовах збройних конфліктів.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи, можна стверджувати, що емпіричні дані цього дослідження демонструють значущі взаємозв'язки між суб'єктивним благополуччям, вигоранням та самоефективністю серед психологів-консультантів, які працюють у зонах воєнних дій. Отримані результати підкреслюють критичну роль самоефективності у модурації впливу задоволеності життям на вигорання, що вказує на потенційні напрями для розробки інтервенцій, спрямованих на покращення психічного здоров'я фахівців. Підтримуючи розвиток самоефективності та сприяючи загальному благополуччю, організації можуть допомогти зменшити рівень вигорання та покращити як індивідуальні, так і організаційні результати.

Майбутні дослідження мають зосередитися на вивченні довготривалих ефектів самоефективності, вигорання та задоволеності життям, особливо в умовах триваючих воєнних конфліктів. Аналіз того, як ці конструкти змінюються з часом, може надати глибші уявлення про їх взаємодію та довгостроковий вплив стресових чинників. Крім того, необхідно розробляти та тестувати цільові інтервенції, спрямовані на підвищення самоефективності та стійкості, щоб підтвердити ці результати та забезпечити їхню практичну застосовність у реальних умовах.

Для розширення перспективи майбутні дослідження мають також розглядати вплив інших сучасних або історичних воєнних конфліктів, щоб визначити, чи зберігаються виявлені закономірності у різних культурних, соціальних та геополітичних контекстах.

### Список використаних джерел і літератури

1. Можаровська Т. В., Гаращук К. П. Вплив емоційного вигорання на психологічне благополуччя людей, які працюють з військовими та ВПО. *Габітус*. 2025. Вип. 76. С. 265–269. <https://doi.org/10.32782/hbts.76.45>
2. Родіна Н. В., Кременчуцька М. К., Козачек І. А. Психологічні особливості адаптаційних характеристик моряків в умовах війни в Україні. *Психологія та соціальна робота*. 2025. № 2. С. 145–153. <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2025.2.13>
3. Селіверст М. А., Туренко Р. Л. Професійна самоефективність та суб'єктивна успішність керівників різного рівня. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2024. № 76. С. 78–82. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2024-76-11>
4. American Psychological Association. Data point: Psychology's workforce in numbers. *APA Monitor*. 2018. 49(11). <https://www.apa.org/monitor/2018/12/datapoint>
5. Arbuckle J. L. *IBM SPSS Amos 20 user's guide*. Amos Development Corporation, SPSS Inc. 2011.
6. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977. 84(2). P. 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
7. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman. 1997.
8. Barros A. S. S. Subjective well-being (SWB) and burnout syndrome (BnS): Correlational analysis of teleworkers in the education sector. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2017. 237. P. 1012–1018.
9. Brown C. G. A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational and Child Psychology*. 2012. 29(4). P. 47–63. <https://doi.org/10.53841/bpsecp.2012.29.4.47>
10. Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., Griffin S. Development of the Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 1985. 49(1). P. 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
11. Lim S., Song Y., Nam Y., Lee Y., Kim D. Moderating effect of burnout on the relationship between self-efficacy and job performance among psychiatric nurses for COVID-19 in national hospitals. *Medicina*. 2022. 58(2). 171. doi: 10.3390/medicina58020171
12. Makara-Studzińska M., Golonka K., Izydorczyk B. Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. 16(2). 183.
13. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. 52. P. 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
14. Saud J., Rice J. Stress, teamwork, and wellbeing policies: A synergistic approach to reducing burnout in public sector organizations. *Administrative Sciences*. 2024. 14(12). 319. <https://doi.org/10.3390/admsci1412319>
15. Schyns B., von Collani G. A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*. 2002. 10(1). P. 70–88. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001003>
16. Shakeel S., Khan M. M., Khan R. A. A., Mujtaba B. G. Linking personality traits, self-efficacy, and burnout of teachers in public schools: Does school climate play a moderating role? *Public Organization Review*. 2022. P. 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00514-8>
17. Tement S. The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2014. 55(5). P. 489–496. <https://doi.org/10.1111/sjop.12146>
18. Tomas J. Occupational self-efficacy as a mediator in the reciprocal relationship between job demands and mental health complaints: A three-wave investigation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. 18(21). 11532. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111532>

19. Vongas J. G., Al Hajj R. The evolution of empathy and women's precarious leadership appointments. *Frontiers in Psychology*. 2015. 6. 1751. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01751>

### References

1. Mozharovska, T. V., & Harashchuk, K. P. (2025). Vplyv emotsiinoho vyhorання na psykholohichne blahopoluchchia liudei, yaki pratsiuiut z viiskovymy ta VPO [The impact of emotional burnout on psychological well-being of professionals working with military personnel and internally displaced persons]. *Habitus*, Issue 76, pp. 265–269. <https://doi.org/10.32782/hbts.76.45> [in Ukrainian].

2. Rodina, N. V., Kremenchutska, M. K., & Kozachek, I. A. (2025). Psykholohichni osoblyvosti adaptatsiinykh kharakterystyk moriakiv v umovakh viiny v Ukraini [Psychological features of adaptive characteristics of seafarers in the context of the war in Ukraine]. *Psychology and Social Work*, No. 2, pp. 145–153. <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2025.2.13> [in Ukrainian].

3. Seliverst, M. A., & Turenko, R. L. (2024). Profesiina samoefektyvnist ta subiektyvna uspihnist kerivnykiv riznogo rivnia [Professional self-efficacy and subjective success of managers at different levels]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia "Psychology"*, No. 76, pp. 78–82. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2024-76-11> [in Ukrainian].

4. American Psychological Association. (2018). Data point: Psychology's workforce in numbers. *APA Monitor*, 49(11). Retrieved from: <https://www.apa.org/monitor/2018/12/datapoint> [in English].

5. Arbuckle, J. L. (2011). *IBM SPSS Amos 20 user's guide*. Amos Development Corporation, SPSS Inc. [in English].

6. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191> [in English].

7. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman [in English].

8. Barros, A. S. S. (2017). Subjective well-being (SWB) and burnout syndrome (BnS): Correlational analysis of teleworkers in the education sector. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 237, 1012–1018 [in English].

9. Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 47–63. <https://doi.org/10.53841/bpsecp.2012.29.4.47> [in English].

10. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). Development of the Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13) [in English].

11. Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating effect of burnout on the relationship between self-efficacy and job performance among psychiatric nurses for COVID-19 in national hospitals. *Medicina*, 58(2), 171. doi: 10.3390/medicina58020171 [in English].

12. Makara-Studzińska, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2), 183 [in English].

13. 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> [in English].

14. Saud, J., & Rice, J. (2024). Stress, teamwork, and wellbeing policies: A synergistic approach to reducing burnout in public sector organizations. *Administrative Sciences*, 14(12), 319. <https://doi.org/10.3390/admsci1412319> [in English].

15. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 70–88. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001003> [in English].

16. Shakeel, S., Khan, M. M., Khan, R. A. A., & Mujtaba, B. G. (2022). Linking personality traits, self-efficacy, and burnout of teachers in public schools: Does school climate play a moderating role? *Public Organization Review*, 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00514-8> [in English].
17. Tement, S. (2014). The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 489–496. <https://doi.org/10.1111/sjop.12146> [in English].
18. Tomas, J. (2021). Occupational self-efficacy as a mediator in the reciprocal relationship between job demands and mental health complaints: A three-wave investigation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11532. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111532> [in English].
19. Vongas, J. G., & Al Hajj, R. (2015). The evolution of empathy and women’s precarious leadership appointments. *Frontiers in Psychology*, 6, 1751. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01751> [in English].

**Markina S. I.**

Postgraduate Student, 053 “Psychology”  
Odesa I.I. Mechnikov National University

**PSYCHOLOGICAL CONSULTANTS DURING TIMES OF WAR  
IN UKRAINE: THE ROLE OF SELF-EFFICACY IN MANAGING  
BURNOUT AND ENHANCING WELL-BEING**

Psychologists-counselors working in conditions of prolonged armed conflict are exposed to persistent professional stress, which increases the risk of burnout and undermines subjective well-being. The present study examines the relationships between burnout, self-efficacy, and life satisfaction among psychologists-counselors providing psychological support during the ongoing war in Ukraine. A sample of 196 counselors completed standardized measures assessing emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment, general self-efficacy, occupational self-efficacy, and life satisfaction. The results revealed significant negative associations between burnout indicators and life satisfaction. Moderation analyses demonstrated that self-efficacy plays a complex role in these relationships. General self-efficacy showed a moderating effect in the association between depersonalization and life satisfaction, whereas occupational self-efficacy functioned as a protective factor, attenuating the negative impact of depersonalization on subjective well-being. Structural equation modeling confirmed the robustness of the proposed moderation models. The findings highlight the differentiated contributions of general and professional self-efficacy to psychological well-being under conditions of extreme and prolonged stress. The results underscore the importance of developing targeted interventions aimed at strengthening occupational self-efficacy as a resource for reducing burnout and supporting the well-being of mental health professionals working in high-risk and crisis contexts.

**Key words:** burnout, self-efficacy, occupational self-efficacy, subjective well-being, life satisfaction, war-related stress.

Дата першого надходження статті до видання: 01.12.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 29.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 18.03.2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY)