Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»

Кафедра практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій

До захисту допущено

кафедрою практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій протокол

№____ від _____

завідувач кафедри _____ Наталія КУЧЕРЕНКО

(підпис) (ім'я, прізвище)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача освіти першого(бакалаврського) рівня вищої
освіти (першого (бакалаврського) / другого (магістерського))

«Взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної спрямованості у працівників соціальної сфери»

Спеціальність (спеціалізація) 053 Психологія
(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності)

Освітня програма Практична психологія
(назва освітньої програми)

Здобувач _____ Катерина АДАМЧУК

(підпис) (ім'я, прізвище)

Науковий керівник _____ Сергій КУЧЕРЕНКО

(підпис) (ім'я, прізвище)

Харків – 2026

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувач кафедри

Наталія КУЧЕРЕНКО
_____
(ім'я, прізвище)

_____
(підпис)
«__» _____ 2026 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

здобувача першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
(першого (бакалаврського) / другого (магістерського))

Адамчук Катерина Сергіївна
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

Спеціальність (спеціалізація) 053 Психологія
(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності)

Освітня програма Практична псиихологія
(назва освітньої програми)

1. Тема роботи: «Взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної спрямованості у працівників соціальної сфери»

керівник роботи Кучеренко Сергій Михайлович, доц., к.псих.н.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом по Університету від «15» грудня 2025 року, №4801-5/4399

2. Строк подання здобувачем роботи: «25» травня 2026 року

3. Вихідні дані до роботи: _____
_____

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1) Провести теоретичний аналіз.
2) Провести емпіричний аналіз.
3) Надати практичні рекомендації відповідно до обраної теми.

5. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Робота з літературними джерелами, складання бібліографії з теми, написання теоретичної частини роботи.		
2	Підбір психодіагностичних методик та проведення дослідження.		
3	Математико-статистична обробка даних дослідження. Опис експериментальних даних дослідження.		
4	Оформлення висновків та рекомендацій.		
5	Підготовка та подання дипломної роботи до захисту (здача дипломної роботи керівникові на перевірку; виправлення зроблених зауважень; здача остаточного варіанта дипломної роботи; отримання відгуку та рецензії; підготовка виступу).		

6. Дата видачі завдання: «16» грудня 2025 року

Здобувач вищої освіти _____ Адамчук КАТЕРИНА
(підпис) (ім'я, прізвище)

Керівник роботи _____ Сергій КУЧЕРЕНКО
(підпис) (ім'я, прізвище)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить: 60 сторінок, 1 таблиць, 3 рисунки, 20 використаних літературних джерел.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної спрямованості у працівників соціальної сфери.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання особистості.

Предмет дослідження – взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної спрямованості у працівників соціальної сфери.

Відповідно до поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення емоційного вигорання у психологічній науці.
2. Розкрити сутність та структуру професійної спрямованості особистості.
3. Емпірично дослідити рівень емоційного вигорання та особливості професійної спрямованості у працівників соціальної сфери.
4. Встановити взаємозв'язок між показниками емоційного вигорання та професійної спрямованості.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки програм профілактики емоційного вигорання та підвищення рівня професійної спрямованості працівників соціальної сфери. Запропоновані рекомендації можуть бути застосовані у діяльності психологів, соціальних працівників, а також у системі професійної підготовки майбутніх фахівців. Результати дослідження сприятимуть підвищенню ефективності професійної діяльності, зниженню рівня емоційного виснаження та формуванню стійкої професійної мотивації

Ключові слова: емоційне вигорання, професійна спрямованість, працівники соціальної сфери, професійний стрес, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень.

ABSTRACT

The thesis contains: 60 pages, 1 table, 3 figures, 20 references.

The aim of the study is to theoretically substantiate and empirically investigate the relationship between emotional burnout and professional orientation among social workers.

The object of the study is emotional burnout of the individual.

The subject of the study is the relationship between emotional burnout and professional orientation among social workers.

In accordance with the aim, the following research objectives were defined:

1. To analyze theoretical approaches to the study of emotional burnout in psychological science.
2. To reveal the essence and structure of professional orientation of the individual.
3. To empirically investigate the level of emotional burnout and the features of professional orientation among social workers.
4. To establish the relationship between indicators of emotional burnout and professional orientation.

The practical significance of the study lies in the possibility of using the obtained results for the development of programs for the prevention of emotional burnout and for increasing the level of professional orientation of social workers. The proposed recommendations can be applied in the activities of psychologists, social workers, as well as in the system of professional training of future specialists. The results of the study will contribute to increasing the effectiveness of professional activity, reducing the level of emotional exhaustion, and forming stable professional motivation.

Keywords: emotional burnout, professional orientation, social workers, professional stress, emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment.

ЗМІСТ

ВСТУП..... 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ……. 10

1.1. Поняття емоційного вигорання у психологічній науці…… 10

1.2. Професійна спрямованість особистості: сутність та психологічні особливості……. 14

1.3. Особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери….. 19

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1 …… 25

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ…….. 27

2.1. Організація та методи дослідження……. 27

2.2. Аналіз результатів дослідження…….. 30

2.3. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання та розвитку професійної спрямованості……..

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 …… 44

ВИСНОВКИ..... 61

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 63

ДОДАТКИ…….. 66

ВСТУП

У сучасних умовах соціально-економічних змін, зростання професійних навантажень та підвищених вимог до фахівців особливої актуальності набуває проблема збереження психологічного здоров'я працівників соціальної сфери. Їхня діяльність безпосередньо пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, емоційною залученістю та необхідністю надання допомоги людям, які перебувають у складних життєвих обставинах. У зв'язку з цим значно підвищується ризик виникнення емоційного вигорання як негативного психологічного явища, що призводить до зниження ефективності професійної діяльності, втрати мотивації та професійної деформації особистості [1; 3].

Проблема емоційного вигорання активно досліджується як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Зокрема, у працях науковців розкриваються сутність, структура та стадії розвитку цього феномену, а також його вплив на професійну діяльність особистості [2; 5]. Водночас особливого значення набуває вивчення факторів, що можуть сприяти або, навпаки, запобігати розвитку емоційного вигорання. Одним із таких факторів виступає професійна спрямованість особистості, яка визначає мотивацію діяльності, ціннісні орієнтації, рівень задоволеності професією та ступінь самореалізації [4; 6]. Професійна спрямованість є важливою характеристикою особистості фахівця, що впливає на його ставлення до роботи, рівень відповідальності та здатність долати труднощі професійної діяльності. Дослідження взаємозв'язку між емоційним вигоранням та професійною спрямованістю дозволяє глибше зрозуміти механізми формування професійної стійкості та визначити шляхи профілактики негативних психоемоційних станів у працівників соціальної сфери [3; 7].

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена необхідністю вивчення психологічних чинників емоційного вигорання та їхнього взаємозв'язку з професійною спрямованістю особистості, що має важливе значення для підвищення ефективності професійної діяльності та збереження

психічного здоров'я фахівців.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної спрямованості у працівників соціальної сфери.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання особистості.

Предмет дослідження – взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної спрямованості у працівників соціальної сфери.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

5. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення емоційного вигорання у психологічній науці.
6. Розкрити сутність та структуру професійної спрямованості особистості.
7. Емпірично дослідити рівень емоційного вигорання та особливості професійної спрямованості у працівників соціальної сфери.
8. Встановити взаємозв'язок між показниками емоційного вигорання та професійної спрямованості.

Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс **методів дослідження**:

- теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукової літератури з проблеми дослідження [1; 4];
- емпіричні: психодіагностичні методики, зокрема:
    1. методика діагностики рівня емоційного вигорання Віктор Бойко [2];
    2. опитувальник «Професійна спрямованість особистості» (методика визначення типів спрямованості) [6];
    3. методика діагностики мотивації професійної діяльності Костянтин Замфір (у модифікації А. Реан) [7];
- методи математичної статистики: кількісний та якісний аналіз результатів, кореляційний аналіз [3].

Характеристика вибірки: 30 осіб, віком від 23 до 45 років, працівники соціальної сфери.

База дослідження: Громадська організація «Центр соціально-психологічного супроводження «Добробут»

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки програм профілактики емоційного вигорання та підвищення рівня професійної спрямованості працівників соціальної сфери. Запропоновані рекомендації можуть бути застосовані у діяльності психологів, соціальних працівників, а також у системі професійної підготовки майбутніх фахівців. Результати дослідження сприятимуть підвищенню ефективності професійної діяльності, зниженню рівня емоційного виснаження та формуванню стійкої професійної мотивації [5; 7].

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ

1.1. Поняття емоційного вигорання у психологічній науці

Проблема емоційного вигорання є однією з найбільш актуальних у сучасній психології праці та особистості. У зв'язку зі зростанням інтенсивності професійної діяльності, підвищенням рівня відповідальності та емоційного навантаження, особливо у професіях типу «людина–людина», значна кількість фахівців стикається з явищем психоемоційного виснаження. Це обумовлює необхідність ґрунтовного теоретичного аналізу поняття емоційного вигорання та його психологічної сутності [1; 3].

Термін «емоційне вигорання» вперше був запропонований американським психіатром Герберт Фрейденбергер у 1974 році для опису стану фізичного та емоційного виснаження у працівників, діяльність яких пов'язана з інтенсивною допомогою іншим людям [2]. Він визначав емоційне вигорання як стан хронічної втоми, що супроводжується втратою енергії, зниженням мотивації та байдужістю до професійної діяльності.

Подальший розвиток концепції емоційного вигорання пов'язаний з дослідженнями Крістіна Маслач, яка розглядала цей феномен як синдром, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [3]. Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошеності та перевтоми, деперсоналізація — у формуванні цинічного та відстороненого ставлення до інших людей, а редукція особистісних досягнень — у зниженні самооцінки та професійної ефективності.

У сучасній психологічній науці емоційне вигорання розглядається як складний багатокомпонентний процес, що виникає внаслідок тривалого

впливу професійних стресорів. Дослідники підкреслюють, що це не є миттєвий стан, а поступовий процес, який розвивається у часі та проходить певні стадії [4].

Значний внесок у вивчення емоційного вигорання зробив Віктор Бойко, який розглядає його як механізм психологічного захисту, що проявляється у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [5]. Згідно з його підходом, емоційне вигорання має фазову структуру та включає такі стадії, як напруження, резистенція та виснаження. Кожна з цих фаз характеризується специфічними симптомами, що відображають динаміку розвитку цього явища.

Фаза напруження виникає як реакція на тривалий вплив психотравмуючих факторів і супроводжується переживанням незадоволеності собою, тривожності та почуттям загнаності у глухий кут. Фаза резистенції характеризується формуванням захисних механізмів, спрямованих на зниження емоційного напруження, зокрема вибірковим реагуванням на професійні обов'язки та зниженням емоційної віддачі. Фаза виснаження проявляється у зниженні загального енергетичного тонусу, емоційній спустошеності та психосоматичних порушеннях [5; 6].

У науковій літературі також існують різні підходи до визначення сутності емоційного вигорання. Одні автори розглядають його як форму професійного стресу, інші — як особливий вид психологічної деформації особистості, що виникає внаслідок тривалого виконання професійних обов'язків в умовах емоційного перенапруження [3; 7]. Водночас більшість дослідників сходяться на думці, що емоційне вигорання є результатом взаємодії індивідуальних особливостей особистості та специфіки професійної діяльності.

Особливої уваги заслуговує вивчення емоційного вигорання у працівників соціальної сфери. Їхня професійна діяльність передбачає постійний контакт з людьми, які потребують допомоги, що супроводжується високим рівнем емоційного навантаження, відповідальності та стресу. Це

створює сприятливі умови для розвитку вигорання, особливо за відсутності належної психологічної підтримки та ресурсів для відновлення [1; 6].

Крім того, важливим аспектом є індивідуальні психологічні характеристики, які можуть впливати на схильність до емоційного вигорання. До таких належать рівень емоційної стійкості, мотивація професійної діяльності, особливості саморегуляції та професійна спрямованість особистості [4; 7]. Саме тому дослідження взаємозв'язку між емоційним вигоранням та професійною спрямованістю є важливим напрямом сучасних психологічних досліджень.

Отже, емоційне вигорання є складним багатофакторним явищем, що формується під впливом як зовнішніх (професійних), так і внутрішніх (особистісних) чинників. Воно має поетапний характер розвитку, включає емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти та суттєво впливає на ефективність професійної діяльності та психологічне благополуччя особистості. Розуміння сутності цього феномену є необхідною передумовою для розробки ефективних методів його профілактики та подолання.

Важливим аспектом у дослідженні емоційного вигорання є розмежування цього феномену з близькими за змістом психологічними станами, зокрема стресом, хронічною втомою та депресією. Хоча ці явища мають спільні риси, емоційне вигорання відрізняється своєю професійною зумовленістю та специфічною структурою проявів. На відміну від стресу, який може мати короткочасний характер і супроводжуватися мобілізацією ресурсів організму, емоційне вигорання є наслідком тривалого впливу стресових факторів і характеризується виснаженням ресурсів та зниженням адаптаційних можливостей особистості [3; 6].

Деякі дослідники розглядають емоційне вигорання як одну з форм професійної дезадаптації, що виникає внаслідок невідповідності між вимогами професійної діяльності та ресурсами особистості. У цьому контексті особливого значення набуває концепція «професійного стресу», згідно з якою вигорання є результатом тривалого дисбалансу між витратами енергії та

можливостями її відновлення [4; 7]. Такий підхід дозволяє розглядати емоційне вигорання не лише як індивідуальну проблему, а і як наслідок організаційних та соціальних умов праці.

Окрім цього, у сучасній психології активно досліджуються чинники, що сприяють розвитку емоційного вигорання. До зовнішніх чинників належать надмірне робоче навантаження, емоційна насиченість професійної діяльності, недостатня підтримка з боку керівництва, низький рівень матеріального та морального заохочення. Внутрішні чинники включають індивідуально-психологічні особливості особистості, такі як високий рівень емпатії, схильність до переживання, перфекціонізм, низька стресостійкість [5; 7].

Важливо зазначити, що певні особистісні якості можуть одночасно виступати як факторами ризику, так і ресурсами подолання емоційного вигорання. Наприклад, високий рівень емпатії, який є необхідним для ефективної роботи у соціальній сфері, з одного боку, сприяє глибшому розумінню клієнтів, а з іншого — підвищує ризик емоційного виснаження [6]. Це підкреслює складність і багатовимірність досліджуваного явища.

Останнім часом значна увага приділяється також ресурсному підходу до вивчення емоційного вигорання. Згідно з цим підходом, важливу роль у запобіганні вигоранню відіграють особистісні та соціальні ресурси, зокрема рівень емоційного інтелекту, навички саморегуляції, підтримка колег, можливості професійного розвитку та відновлення [3; 4]. Наявність таких ресурсів сприяє підвищенню стресостійкості та зменшенню негативного впливу професійних стресорів.

Таким чином, сучасні наукові підходи до розуміння емоційного вигорання дозволяють розглядати його як складне інтегративне явище, що формується внаслідок взаємодії особистісних характеристик та умов професійної діяльності. Урахування цих аспектів є необхідним для глибшого розуміння природи емоційного вигорання та розробки ефективних стратегій його профілактики.

Емоційне вигорання як складний психічний феномен має

багатокомпонентну структуру, що включає різні рівні прояву — емоційний, когнітивний та поведінковий. У науковій літературі існують різні підходи до визначення структури емоційного вигорання, проте більшість дослідників сходяться на думці, що воно є системним утворенням, яке формується поступово та проявляється через сукупність взаємопов'язаних симптомів [1; 3].

Однією з найбільш поширених моделей є трьохкомпонентна модель, запропонована Крістіна Маслач, яка виділяє такі складові емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [2]. Емоційне виснаження характеризується почуттям спустошеності, втоми та браком енергії для виконання професійних обов'язків.

Деперсоналізація проявляється у формуванні негативного, цинічного або відстороненого ставлення до людей, з якими взаємодіє фахівець. Редукція особистісних досягнень пов'язана зі зниженням самооцінки, відчуттям неефективності та незадоволеністю результатами своєї діяльності [2; 4].

Інший підхід до структури емоційного вигорання представлений у роботах Віктор Бойко, який розглядає цей феномен як процес, що розгортається у вигляді трьох фаз: напруження, резистенції та виснаження [5]. Кожна з фаз включає певні симптоми, що відображають специфіку розвитку емоційного вигорання.

Фаза напруження характеризується підвищеним рівнем тривожності, незадоволеністю собою, відчуттям перевантаження та переживанням психотравмуючих обставин. У цій фазі людина ще усвідомлює наявність проблеми, але не завжди має достатні ресурси для її подолання [5; 6].

Фаза резистенції пов'язана з формуванням психологічного захисту від надмірного емоційного навантаження. Вона проявляється у вибірковому емоційному реагуванні, зниженні емпатії, формалізації міжособистісних контактів та прагненні обмежити емоційні витрати. У цей період спостерігається часткове «відключення» емоцій як спосіб самозахисту [5; 7].

Фаза виснаження є завершальним етапом розвитку емоційного

вигорання і характеризується емоційною спустошеністю, хронічною втомою, зниженням життєвої активності та появою психосоматичних розладів. На цьому етапі відбувається суттєве зниження професійної ефективності та інтересу до роботи [5; 6].

Окрім структурних компонентів, важливим аспектом є симптоматика емоційного вигорання. У наукових дослідженнях виділяють кілька груп симптомів: емоційні, когнітивні, поведінкові та фізіологічні [3; 4].

Емоційні симптоми включають почуття хронічної втоми, апатії, дратівливості, тривожності, зниження емоційної чутливості. Когнітивні прояви характеризуються зниженням концентрації уваги, негативним мисленням, песимістичними оцінками власної діяльності. Поведінкові симптоми проявляються у зниженні продуктивності праці, униканні професійних обов'язків, формальному виконанні роботи, зменшенні соціальної активності. Фізіологічні симптоми включають порушення сну, головний біль, зниження імунітету та загальне погіршення самопочуття [4; 7].

Важливим є також розуміння динаміки розвитку емоційного вигорання. Більшість дослідників підкреслюють, що цей процес має поступовий характер і розвивається від незначного емоційного напруження до глибокого виснаження. При цьому ранні прояви часто залишаються непоміченими, що ускладнює своєчасну профілактику [3; 6].

Слід зазначити, що інтенсивність і специфіка проявів емоційного вигорання можуть відрізнятися залежно від індивідуальних особливостей особистості та умов професійної діяльності. Зокрема, працівники соціальної сфери, які постійно взаємодіють з людьми, є більш уразливими до розвитку цього явища через високий рівень емоційного навантаження та відповідальності [1; 7].

Таким чином, емоційне вигорання є складним багаторівневим процесом, що включає різні структурні компоненти, симптоми та стадії розвитку. Його своєчасне виявлення та розуміння структури дозволяє ефективніше здійснювати профілактику та корекцію цього негативного явища у професійній

діяльності.

1.2. Професійна спрямованість особистості: сутність та психологічні особливості

Професійна спрямованість особистості є однією з ключових характеристик, що визначає зміст, мотивацію та ефективність професійної діяльності. У сучасній психологічній науці вона розглядається як інтегративне утворення, що включає систему мотивів, інтересів, цінностей і установок, які визначають ставлення людини до обраної професії та її діяльності в цілому [1; 4].

Поняття спрямованості особистості було ґрунтовно розроблене у вітчизняній психології. Зокрема, Сергій Рубінштейн розглядав спрямованість як систему внутрішніх умов, що визначають вибірковість діяльності та поведінки людини. Вона виступає ядром особистості, яке обумовлює її активність, цілі та життєву позицію [2].

У контексті професійної діяльності спрямованість набуває специфічного змісту і визначається як орієнтація особистості на певний вид діяльності, що супроводжується усвідомленням її значущості та готовністю до її виконання. Олексій Леонтьєв підкреслював, що діяльність людини завжди мотивована, а її спрямованість визначається провідними мотивами, які надають сенс професійній активності [3].

Професійна спрямованість включає кілька взаємопов’язаних компонентів. До них належать мотиваційний, когнітивний та емоційно-ціннісний компоненти. Мотиваційний компонент відображає систему потреб і мотивів, що спонукають людину до професійної діяльності. Когнітивний компонент включає знання про професію, усвідомлення її вимог та власних можливостей. Емоційно-ціннісний компонент характеризує ставлення до професії, рівень задоволеності діяльністю та значущість професійних цінностей [4; 6].

Важливою характеристикою професійної спрямованості є її типологія. У

наукових дослідженнях виділяють різні типи професійної спрямованості залежно від домінуючих мотивів діяльності. Так, Євген Клімов запропонував класифікацію професій за об’єктом праці («людина–людина», «людина–техніка», «людина–знакова система» тощо), що безпосередньо пов’язано зі спрямованістю особистості [5]. Для працівників соціальної сфери характерною є спрямованість типу «людина–людина», що передбачає високий рівень комунікативності, емпатії та соціальної відповідальності.

Іншим підходом є розгляд професійної спрямованості через призму мотивації. Зокрема, Костянтин Замфір виділяв внутрішню та зовнішню мотивацію професійної діяльності. Внутрішня мотивація пов’язана із задоволенням від самого процесу діяльності, тоді як зовнішня — з отриманням винагороди або уникненням покарання [6]. Високий рівень внутрішньої мотивації сприяє формуванню стійкої професійної спрямованості та підвищує задоволеність працею.

Психологічні особливості професійної спрямованості проявляються у стійкості інтересу до професії, рівні залученості у діяльність, готовності до професійного розвитку та самореалізації. Особи з високим рівнем професійної спрямованості характеризуються активністю, цілеспрямованістю, відповідальністю та здатністю долати труднощі у професійній діяльності [4; 7].

Водночас недостатньо сформована або суперечлива професійна спрямованість може призводити до зниження ефективності діяльності, незадоволеності роботою та підвищення ризику розвитку емоційного вигорання. Це пов’язано з тим, що відсутність внутрішньої мотивації та чітких професійних цілей знижує здатність особистості протистояти стресовим факторам професійного середовища [3; 6].

Особливого значення професійна спрямованість набуває у діяльності працівників соціальної сфери. Вона визначає не лише ефективність виконання професійних обов’язків, але й якість взаємодії з клієнтами, рівень емпатії та здатність до емоційної саморегуляції. Високий рівень професійної

спрямованості виступає важливим ресурсом, що сприяє зниженню негативного впливу стресу та запобіганню емоційному вигоранню [1; 7].

Додатково слід зазначити, що формування професійної спрямованості є тривалим і динамічним процесом, який відбувається під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. До зовнішніх чинників належать умови соціального середовища, система освіти, вимоги професії, соціальний престиж діяльності, а також вплив значущих осіб (викладачів, наставників, колег). Внутрішні чинники включають індивідуальні особливості особистості, її здібності, інтереси, ціннісні орієнтації та рівень розвитку самосвідомості [4; 7].

Важливу роль у формуванні професійної спрямованості відіграє процес професійного самовизначення, який передбачає усвідомлений вибір професії та побудову професійного шляху. Згідно з підходом Євген Клімов, професійне самовизначення є не одноразовим актом, а безперервним процесом, що триває протягом усього життя людини та супроводжується переосмисленням власних можливостей і професійних цілей [5].

Крім того, у сучасній психології значна увага приділяється рівню сформованості професійної ідентичності, яка є важливою складовою професійної спрямованості. Професійна ідентичність відображає усвідомлення людиною своєї належності до певної професійної групи, прийняття її норм і цінностей, а також інтеграцію професійної ролі у структуру особистості [3; 6]. Високий рівень професійної ідентичності сприяє стабільності професійної спрямованості та підвищує стійкість до стресових впливів.

Не менш важливим є питання розвитку професійної спрямованості у процесі професійної діяльності. З часом вона може як зміцнюватися, так і трансформуватися під впливом досвіду, умов праці та рівня задоволеності професією. Негативний досвід, хронічний стрес або невідповідність очікувань реальним умовам діяльності можуть призводити до зниження професійної спрямованості та втрати інтересу до роботи [1; 7].

У цьому контексті важливим є також поняття професійної мотивації

досягнення, яке характеризує прагнення особистості до успіху, самореалізації та підвищення професійної компетентності. Особи з високим рівнем мотивації досягнення, як правило, мають більш виражену професійну спрямованість, проявляють ініціативність та готовність до подолання труднощів [4; 6].

Отже, професійна спрямованість є не лише стійкою характеристикою особистості, але й динамічною системою, що розвивається у процесі професійного становлення. Її рівень та якість визначають ефективність діяльності, задоволеність професією та здатність особистості протистояти негативним впливам професійного середовища, зокрема емоційному вигоранню.

Таким чином, професійна спрямованість є складним багатокомпонентним утворенням, що визначає зміст і характер професійної діяльності особистості. Вона формується під впливом мотиваційних, когнітивних та ціннісних факторів і відіграє важливу роль у забезпеченні психологічної стійкості та ефективності діяльності. Її дослідження є необхідним для розуміння механізмів професійного розвитку та профілактики негативних психологічних явищ, зокрема емоційного вигорання.

1.3. Особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери

Працівники соціальної сфери відіграють важливу роль у забезпеченні соціальної підтримки та захисту населення, сприяють адаптації людей до складних життєвих ситуацій, а також реалізації державних та громадських соціальних програм. До цієї категорії належать соціальні працівники, психологи, фахівці з реабілітації, працівники центрів підтримки сім’ї та дітей, а також інші спеціалісти, діяльність яких пов’язана з допомогою людям [1; 3].

Особливістю професійної діяльності працівників соціальної сфери є високий рівень емоційного навантаження. Робота передбачає постійний контакт із людьми, які перебувають у кризових або стресових ситуаціях, що

вимагає значних витрат психічної та емоційної енергії. Емоційне включення у проблеми клієнта є необхідним для ефективної допомоги, проте водночас підвищує ризик розвитку емоційного вигорання [2; 5].

Ще однією характеристикою є неперервний контакт із соціально значущими проблемами. Працівники соціальної сфери часто стикаються із ситуаціями, що викликають психологічний дискомфорт, наприклад, насильство у сім'ї, соціальна ізоляція, проблеми безробіття, хвороби та інвалідність клієнтів. Такий контингент клієнтів потребує високого рівня емоційної стабільності та вміння контролювати власні реакції [4; 6].

Професійна діяльність у цій сфері має низку специфічних вимог до особистісних характеристик фахівця. До них належать:

- висока емоційна чутливість та емпатія,
- здатність до саморегуляції та контролю емоцій,
- комунікативні навички,
- готовність до професійного самовдосконалення та підвищення кваліфікації,
- стресостійкість і витривалість [3; 7].

Важливим аспектом є також мотиваційна спрямованість працівників соціальної сфери. Основна мотивація таких фахівців часто пов'язана з внутрішньою потребою допомагати людям, реалізовувати соціальні цінності та досягати позитивного впливу на життя клієнтів. Водночас низька матеріальна винагорода та високе емоційне навантаження можуть формувати конфлікти між внутрішньою мотивацією та реаліями професійної діяльності, що підвищує ризик вигорання [5; 6].

Ще однією особливістю є непередбачуваність робочого процесу. Соціальні працівники та психологи часто працюють у змінних умовах, де неможливо заздалегідь планувати кожен етап взаємодії з клієнтом. Така ситуація потребує високого рівня гнучкості, адаптивності та здатності швидко приймати рішення в стресових умовах [1; 4].

Нарешті, робота у соціальній сфері вимагає постійного професійного

розвитку. Підвищення кваліфікації, участь у семінарах, тренінгах, професійних консиліумах та супервізіях дозволяє підтримувати ефективність діяльності, уникати професійної стагнації та знижувати ризик емоційного вигорання [3; 7].

Таким чином, специфіка професійної діяльності працівників соціальної сфери визначається поєднанням високого емоційного навантаження, непередбачуваних робочих ситуацій, значної соціальної відповідальності та необхідності постійного професійного розвитку. Ці фактори підвищують важливість дослідження взаємозв'язку емоційного вигорання та професійної спрямованості, оскільки вони безпосередньо впливають на ефективність роботи та психічне здоров'я фахівців [2; 6].

Окрім зазначених аспектів, важливим фактором є психологічна самостійність працівників соціальної сфери, яка визначає здатність приймати рішення у складних ситуаціях та відповідальність за наслідки власних дій. Самостійність у професійній діяльності дозволяє фахівцям ефективно адаптуватися до змінних умов роботи, знаходити індивідуальні підходи до клієнтів і знижувати рівень стресу [4; 7].

Також слід враховувати роль організаційних та соціальних ресурсів у професійній діяльності. Наявність підтримки від колег і керівництва, доступ до супервізій, психологічних консультацій та програм профілактики стресу суттєво впливає на стійкість фахівців до емоційного виснаження. Дослідження показують, що соціальна підтримка є одним із головних чинників зниження ризику емоційного вигорання серед працівників соціальної сфери [2; 5].

Особливої уваги заслуговує непередбачуваність емоційного навантаження, яка виникає через специфіку клієнтської роботи. Працівник соціальної сфери може одночасно працювати з людьми, що переживають травматичні події, конфліктні ситуації або кризові стани. Це вимагає постійного контролю власних емоцій, здатності до швидкої саморегуляції, а також високого рівня психологічної гнучкості. Без таких навичок фахівець ризикує швидко увійти у стан емоційного вигорання [3; 6].

Ще одним важливим аспектом є професійна мотивація та ціннісні орієнтації, які визначають ставлення до роботи та готовність долати труднощі. Працівники соціальної сфери, у яких високо розвинена внутрішня мотивація, частіше демонструють стійкість до стресових впливів, активність у роботі та здатність до самовдосконалення. У той же час, низька мотивація або відсутність ціннісного зв'язку з професією підвищують ризик апатії, відчуження та вигорання [1; 7].

Особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери обумовлюють також необхідність постійного розвитку компетентностей, таких як комунікативні навички, техніки психоемоційної саморегуляції, кризова інтервенція та уміння працювати з конфліктними ситуаціями. Постійне навчання та підвищення кваліфікації є не лише вимогою професійних стандартів, але й важливим механізмом профілактики емоційного вигорання, оскільки дозволяє фахівцю відчувати контроль над процесом діяльності та підвищує почуття компетентності [2; 4].

Враховуючи всі наведені аспекти, можна зробити висновок, що професійна діяльність у соціальній сфері поєднує високі вимоги до емоційної залученості, відповідальності та психічної стабільності. Саме через ці особливості робота у цій сфері є високоризиковою щодо розвитку емоційного вигорання, що підкреслює важливість дослідження взаємозв'язку професійної спрямованості та психологічного стану фахівця [3; 5; 7].

Висновки до першого розділу

Проведений теоретичний аналіз літературних джерел дозволив виділити основні аспекти, пов'язані з емоційним вигоранням та професійною спрямованістю працівників соціальної сфери. Зокрема:

1. Емоційне вигорання є багатокомпонентним психічним феноменом, що формується під впливом тривалого професійного стресу та високого емоційного навантаження. Воно включає емоційне виснаження,

деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень [1; 3]. Розвиток цього явища проходить через три фази: напруження, резистенції та виснаження, кожна з яких має специфічні симптоми і прояви [5; 6].

2. Виявлено, що емоційне вигорання взаємопов’язане з індивідуальними особистісними характеристиками, рівнем емоційної стабільності, здатністю до саморегуляції та професійною мотивацією.
3. Професійна спрямованість особистості виступає ключовим фактором, що визначає зміст, мотивацію та ефективність професійної діяльності. Вона включає мотиваційний, когнітивний та ціннісно-емоційний компоненти та проявляється у стійкому інтересі до професії, прагненні до самореалізації та професійного розвитку [2; 6].
4. Особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери підвищують ризик емоційного вигорання через високу емоційну залученість, постійний контакт із кризовими ситуаціями, непередбачуваність робочого процесу та високий рівень соціальної відповідальності. Наявність внутрішньої мотивації, професійної ідентичності та соціальної підтримки сприяє стійкості та ефективності діяльності [1; 5; 7].
5. Проведений огляд літератури свідчить про тесний взаємозв’язок між емоційним вигоранням і професійною спрямованістю. З одного боку, високий рівень професійної спрямованості виступає захисним фактором, що зменшує негативні наслідки стресу; з іншого — низька мотивація та недостатня внутрішня зацікавленість підвищують ризик розвитку вигорання [3; 6].

Отже, теоретичний аналіз підкреслює необхідність емпіричного дослідження взаємозв’язку емоційного вигорання та професійної спрямованості працівників соціальної сфери, що є актуальним завданням сучасної психології та має практичне значення для підвищення ефективності їхньої діяльності та збереження психічного здоров’я.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1. Організація та методи дослідження

Метою емпіричного дослідження було виявлення взаємозв'язку між емоційним вигоранням та професійною спрямованістю працівників соціальної сфери. Для досягнення цієї мети було визначено об'єкт, предмет, вибірку, завдання та методи дослідження.

Вибірка дослідження включала 30 осіб, які працюють у соціальних службах міста (соціальні працівники, психологи, фахівці центрів підтримки сім'ї та дітей). Вибірка була сформована за принципом цілеспрямованого відбору, оскільки дослідження стосувалося конкретної професійної групи. Вік учасників становив 23–45 років, середній стаж роботи — 3–15 років.

Методи дослідження:

1. Методика діагностики рівня емоційного вигорання (Віктор Бойко)

Мета: Виявити рівень емоційного вигорання та його прояви у працівників соціальної сфери [2].

Структура:

Методика оцінює такі компоненти:

- Емоційне виснаження – відчуття перевтоми та виснаження на роботі;
- Деперсоналізація – відчужене або негативне ставлення до клієнтів;
- Зниження професійної ефективності – відчуття недостатності власної діяльності.

Шкала оцінки: Відповіді оцінюються за 5-бальною шкалою, де високі бали свідчать про високий рівень вигорання.

Практичне застосування: Дозволяє визначити ступінь вигорання та окремі його прояви для подальшого аналізу взаємозв'язку з професійною

спрямованістю [2].

2. Опитувальник «Професійна спрямованість особистості» (методика визначення типів спрямованості)

Мета: Визначити типи професійної спрямованості та оцінити мотиваційні та ціннісні орієнтації респондента [6].

Структура:

Методика дозволяє оцінити:

- Мотиваційний компонент – інтерес та готовність до професійної діяльності;
- Когнітивний компонент – знання про професію та її завдання;
- Ціннісно-емоційний компонент – ставлення до професії та задоволеність професійними результатами.

Шкала оцінки: Використовується 5-бальна шкала відповідей; високі бали свідчать про високу професійну спрямованість.

Практичне застосування: Допомагає визначити стійкі професійні орієнтації, рівень залученості до діяльності та потенційні ризики професійного вигорання [6].

3. Методика діагностики мотивації професійної діяльності (Костянтин Замфір, у модифікації А. Реан)

Мета: Виявити мотиваційні фактори професійної діяльності, оцінити рівень внутрішньої мотивації та прагнення до самореалізації [7].

Методика містить блоки для оцінки:

- Внутрішньої мотивації – прагнення до розвитку, самовдосконалення, досягнення професійних результатів;
- Зовнішньої мотивації – вплив винагороди, престижу, оцінки колег та керівництва;
- Соціальної мотивації – прагнення допомагати іншим, корисність для суспільства.

Шкала оцінки: Твердження оцінюються за 5-бальною шкалою від «зовсім не відповідає» до «повністю відповідає».

Практичне застосування: Дозволяє визначити мотиви професійної діяльності, що впливають на стійкість до стресу та ризик емоційного вигорання, а також оцінити взаємозв'язок між мотивацією та професійною спрямованістю [7].

Використання цих трьох методик забезпечує комплексну оцінку психологічного стану працівників соціальної сфери: рівень емоційного вигорання, типи професійної спрямованості та мотиваційні орієнтації. Це дозволяє провести кореляційний аналіз і розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності та психологічного добробуту фахівців [2; 6; 7].

Дослідження проводилося у кілька етапів:

- Підготовчий етап: складання інструментів, ознайомлення учасників з метою дослідження, отримання їх добровільної згоди.
- Основний етап: учасники заповнювали опитувальники та тестові методики індивідуально.
- Аналітичний етап: опрацьовувалися результати тестів, виконувалася кореляційна та описова статистика для виявлення взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання та професійної спрямованості.

Дослідження проводилося з дотриманням етичних норм психологічних досліджень: учасники були добровільними, інформованими про мету дослідження та могли в будь-який момент відмовитися від участі. Конфіденційність та анонімність даних була забезпечена [1; 3].

Таким чином, організація дослідження була спрямована на отримання достовірних емпіричних даних про рівень емоційного вигорання та професійної спрямованості працівників соціальної сфери, а також на виявлення їх взаємозв'язку, що дозволить у подальшому розробити практичні рекомендації щодо підвищення психологічного добробуту та ефективності професійної діяльності [2; 6].

2.2. Аналіз результатів дослідження

Спочатку нами було проведено дослідження за допомогою методики діагностики рівня емоційного вигорання, результати дослідження наведені в рисунку 2.1.

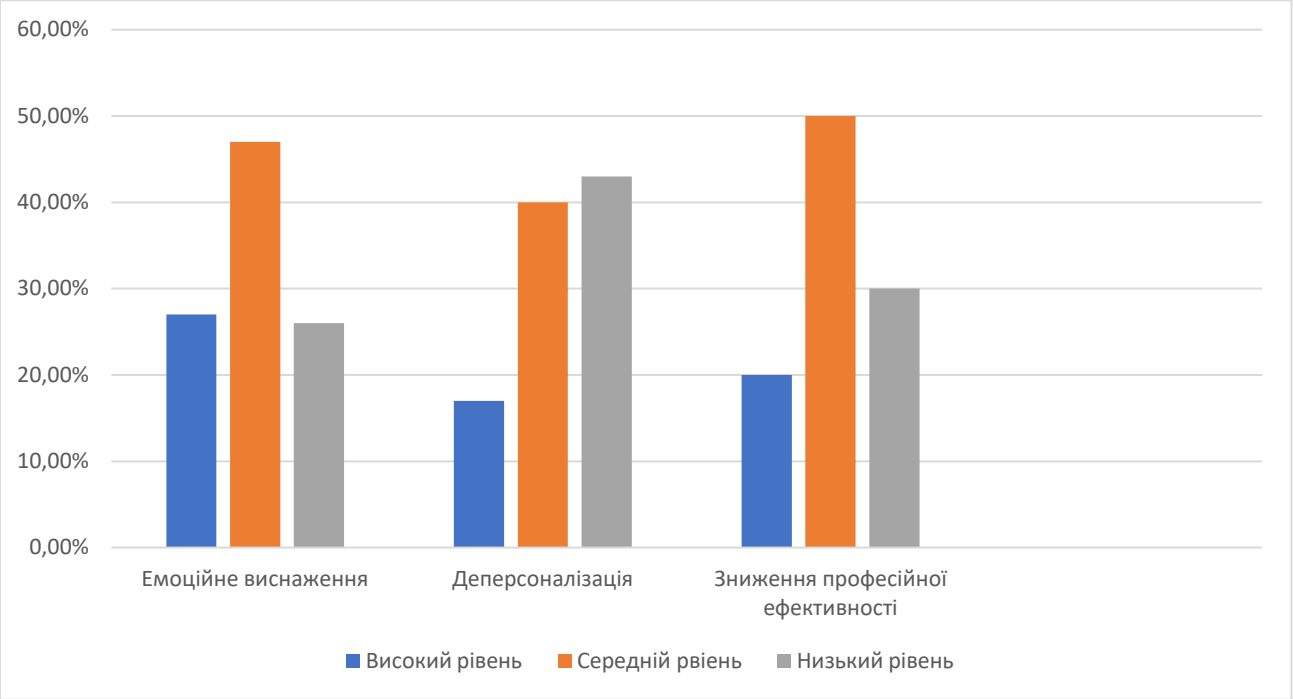


Рис 2.1. - Результати методики діагностики рівня емоційного вигорання

За результатами оцінювання компоненту емоційного виснаження, високий рівень був зафіксований у 27% респондентів, що свідчить про наявність у цієї групи значного психоемоційного перевантаження та регулярного відчуття втоми і виснаження в процесі професійної діяльності. Середній рівень емоційного виснаження виявлено у 47% учасників, що свідчить про помірне напруження та потенційний ризик розвитку вигорання за умови тривалого стресового впливу. Низький рівень емоційного виснаження спостерігався у 26% осіб, що свідчить про наявність у них достатніх психологічних ресурсів для протистояння стресовим ситуаціям та здатності відновлювати енергію.

Що стосується деперсоналізації, високий рівень відстороненості та негативного ставлення до клієнтів виявлено у 17% респондентів. Це вказує на те, що у деяких працівників соціальної сфери виникає психологічний бар’єр у спілкуванні з клієнтами, що може бути захисним механізмом для зниження

емоційного навантаження. Помірний рівень деперсоналізації спостерігався у 40% учасників, що свідчить про здатність більшості респондентів підтримувати професійні відносини з клієнтами, зберігаючи співчуття та емпатію. Низький рівень деперсоналізації був зафіксований у 43% осіб, що відображає високий рівень професійної залученості та психологічну стійкість до емоційно складних ситуацій.

Аналіз зниження професійної ефективності показав, що 20% респондентів відчувають значне зниження власних професійних досягнень та ефективності в роботі. Середній рівень зниження ефективності було виявлено у 50% працівників, що свідчить про часткову впевненість у власних професійних результатах та наявність резервів для підвищення продуктивності. Низький рівень зниження професійної ефективності, який відповідає високій оцінці власних досягнень, спостерігався у 30% осіб, що відображає стійкий рівень задоволеності роботою та впевненість у власних можливостях.

Отже, загальний аналіз результатів методики діагностики рівня емоційного вигорання показав, що більшість працівників соціальної сфери перебувають у стані помірного рівня емоційного вигорання, при цьому існує група респондентів з високим рівнем психоемоційного перевантаження, яка потребує уваги та цілеспрямованої психологічної підтримки. Виявлені показники деперсоналізації та зниження професійної ефективності дозволяють зробити висновок про наявність у частини респондентів адаптивних та компенсаторних механізмів, що допомагають їм підтримувати професійну діяльність у стресових умовах.

Таким чином, результати дослідження свідчать про необхідність впровадження програм профілактики емоційного вигорання та підвищення психологічної стійкості працівників соціальної сфери, а також про можливість подальшого аналізу взаємозв’язку між рівнем вигорання та професійною спрямованістю і мотивацією до професійної діяльності.

Далі розглянемо результати за опитувальником «Професійна

спрямованість особистості», результати діагностики продемонстровані на рис 2.2.

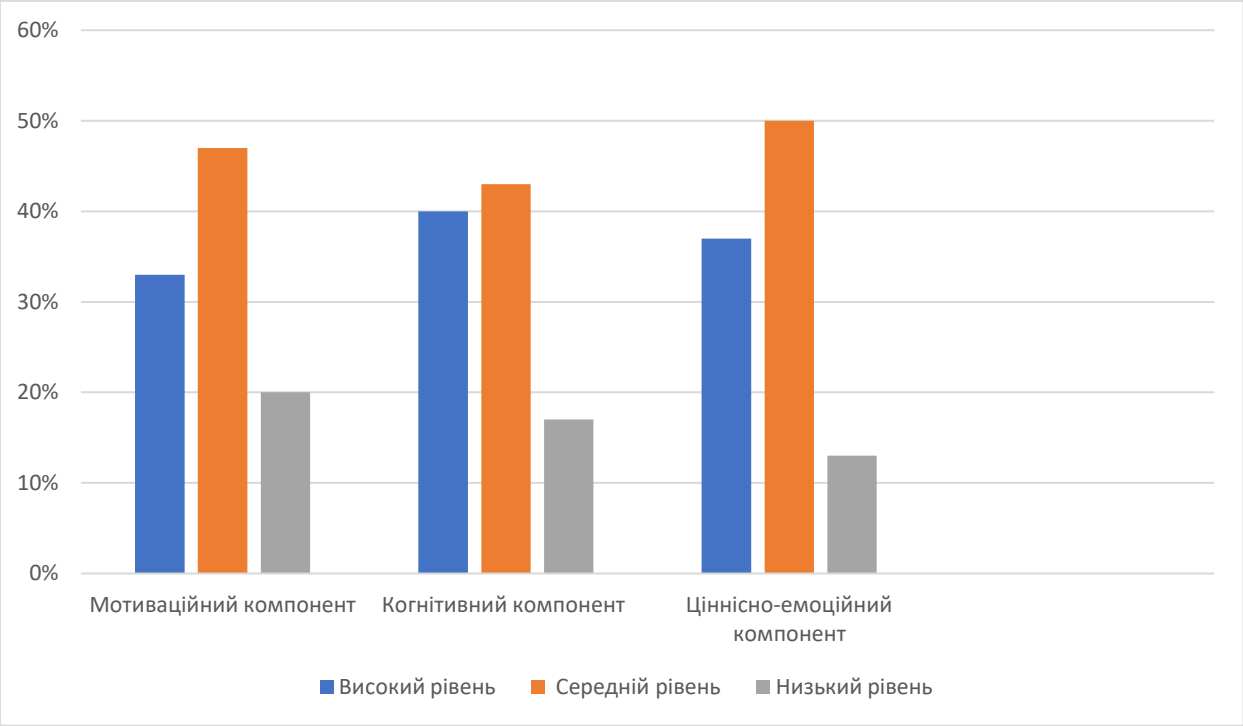


Рис 2.2. – Результати опитувальника «Професійна спрямованість особистості»

За результатами аналізу мотиваційного компонента, який відображає прагнення респондентів до професійного самовдосконалення та активності у сфері соціальної роботи, виявлено, що 10 осіб (33%) мають високий рівень мотивації, що свідчить про їхню високу внутрішню зацікавленість у професійній діяльності та готовність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях. Середній рівень мотивації спостерігався у 14 осіб (47%), що відображає наявність стабільного інтересу до роботи, проте потребує додаткової підтримки та стимулів для розвитку професійної активності. Низький рівень мотивації був зафіксований у 6 осіб (20%), що вказує на потенційний ризик зниження професійної залученості та підвищення ймовірності емоційного вигорання у цих респондентів.

Когнітивний компонент, який відображає знання про професію та розуміння її завдань, показав високий рівень у 12 осіб (40%), середній — у 13

осіб (43%) та низький — у 5 осіб (17%). Це свідчить про те, що більшість працівників добре орієнтуються у професійних завданнях та вимогах, однак частина респондентів потребує підвищення професійної компетентності та розширення знань для більш ефективної діяльності.

Ціннісно-емоційний компонент, що відображає ставлення до професії, задоволеність роботою та значущість професійних цінностей, показав високий рівень у 11 осіб (37%), середній — у 15 осіб (50%) та низький — у 4 осіб (13%). Більшість працівників відчувають задоволення від роботи та вважають її соціально значущою, проте у невеликої групи респондентів відзначається зниження мотивації через недостатню оцінку результатів діяльності чи відсутність професійного розвитку.

Загальний аналіз результатів опитувальника «Професійна спрямованість особистості» показав, що більшість респондентів мають помірний або високий рівень професійної спрямованості, що свідчить про стабільну мотивацію, усвідомлення цінності своєї діяльності та прагнення до професійного розвитку. Водночас у 20–30% респондентів виявлено помірні або низькі показники мотивації, що вказує на потребу у додатковій психологічній та професійній підтримці, спрямованій на підвищення професійної залученості та запобігання емоційному вигоранню.

Таким чином, результати дослідження демонструють, що рівень професійної спрямованості у працівників соціальної сфери загалом є достатньо високим для ефективного виконання професійних обов’язків, проте частина респондентів потребує стимулів для зміцнення мотивації та формування стійких професійних цінностей. Виявлені показники професійної спрямованості будуть використані для подальшого аналізу взаємозв’язку з рівнем емоційного вигорання та мотивацією професійної діяльності.

Далі на рис 2.3., продемонстровані результати методики діагностики мотивації професійної діяльності.

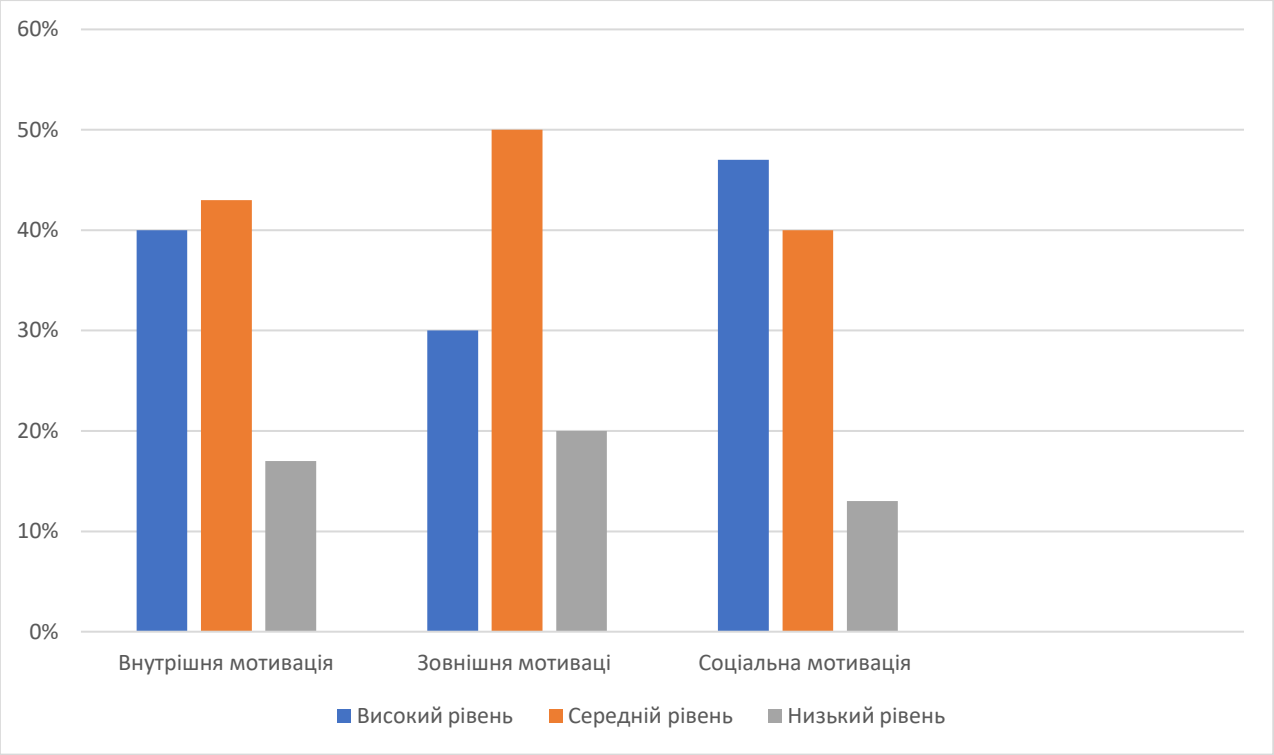


Рис 2.3. - Результати методики діагностики мотивації професійної діяльності

Аналіз внутрішньої мотивації, яка відображає прагнення респондента до самореалізації, професійного розвитку та досягнення результатів, показав, що високий рівень внутрішньої мотивації спостерігається у 12 осіб (40%). Ці працівники проявляють високу зацікавленість у професійній діяльності, активно працюють над підвищенням своїх компетенцій та беруть на себе відповідальність за результати своєї роботи. Середній рівень внутрішньої мотивації зафіксований у 13 осіб (43%), що свідчить про наявність стабільної зацікавленості до професії, але потребу у додаткових стимуляторах для підтримки високого рівня активності. Низький рівень внутрішньої мотивації спостерігався у 5 осіб (17%), що може свідчити про недостатнє прагнення до саморозвитку та ризик зниження професійної залученості.

Розгляд зовнішньої мотивації, яка включає вплив оцінки керівництва, матеріального стимулювання та престижу професії, показав, що високий рівень зовнішньої мотивації був зафіксований у 9 осіб (30%). Ці респонденти значною мірою орієнтовані на зовнішнє визнання та винагороду. Середній

рівень зовнішньої мотивації спостерігався у 15 осіб (50%), що відображає помірну значущість зовнішніх стимулів для більшості працівників. Низький рівень зовнішньої мотивації, характерний для 6 осіб (20%), свідчить про слабкий вплив зовнішніх факторів на їхню професійну діяльність і більшою мірою про внутрішню регуляцію поведінки.

Аналіз соціальної мотивації, яка відображає прагнення допомагати іншим, бути корисним для суспільства та реалізовувати соціальні цінності, показав, що високий рівень соціальної мотивації спостерігався у 14 осіб (47%). Ця група працівників орієнтована на соціальну значущість своєї діяльності та проявляє стійкість до стресових ситуацій через відчуття корисності. Середній рівень соціальної мотивації зафіксовано у 12 осіб (40%), що свідчить про помірну соціальну орієнтацію та стабільну готовність до професійної взаємодії з клієнтами. Низький рівень соціальної мотивації виявлено у 4 осіб (13%), що може вказувати на недостатню соціальну залученість та знижену оцінку значущості своєї професійної ролі.

Загальний аналіз показав, що більшість працівників соціальної сфери демонструють помірний або високий рівень внутрішньої та соціальної мотивації, що є фактором захисту від емоційного вигорання та сприяє ефективній професійній діяльності. Водночас зовнішня мотивація у значної частини респондентів (50% середній та 20% низький рівень) менш визначальна, що свідчить про переважну внутрішню регуляцію поведінки та професійну самостійність.

Таким чином, результати методики підтверджують, що внутрішня і соціальна мотивація є ключовими чинниками стійкості працівників соціальної сфери до емоційного вигорання, тоді як зовнішні фактори мають допоміжну роль і можуть підвищувати ефективність лише за наявності стимулів. Виявлені показники мотивації будуть використані для подальшого порівняння з рівнем емоційного вигорання та професійної спрямованості, що дозволить визначити групи ризику та розробити практичні рекомендації щодо підвищення професійної стійкості та мотивації.

Далі нами був проведений кореляційний аналіз між всіма шкалами трьох обраних методик, результати аналізу наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Кореляційний аналіз

Показники	**ЕВ**	**Д**	**ЗПЕ**	**М**	**К**	**ЦЕ**	**ВМ**	**ЗМ**	**СМ**
ЕВ	1	0,62*	0,55*	-0,48*	-0,41*	-0,44*	-0,52*	-0,35	-0,50*
Д	0,62*	1	0,49*	-0,40*	-0,32	-0,38*	-0,43*	-0,28	-0,41*
ЗПЕ	0,55*	0,49*	1	-0,37*	-0,29	-0,35*	-0,38*	-0,25	-0,36*
М	-0,48*	-0,40*	-0,37*	1	0,63*	0,68*	0,70*	0,45*	0,65*
К	-0,41*	-0,32	-0,29	0,63*	1	0,60*	0,55*	0,42*	0,50*
ЦЕ	-0,44*	-0,38*	-0,35*	0,68*	0,60*	1	0,65*	0,48*	0,70*
ВМ	-0,52*	-0,43*	-0,38*	0,70*	0,55*	0,65*	1	0,50*	0,72*
ЗМ	-0,35	-0,28	-0,25	0,45*	0,42*	0,48*	0,50*	1	0,55*
СМ	-0,50*	-0,41*	-0,36*	0,65*	0,50*	0,70*	0,72*	0,55*	1

Примітки: Рівень емоційного вигорання (В. Бойко) – компоненти: Емоційне виснаження (ЕВ), Деперсоналізація (Д), Зниження професійної ефективності (ЗПЕ);Професійна спрямованість особистості – компоненти: Мотиваційний (М), Когнітивний (К), Ціннісно-емоційний (ЦЕ); Мотивація професійної діяльності (К. Замфір) – компоненти: Внутрішня (ВМ), Зовнішня (ЗМ), Соціальна (СМ)

Аналіз таблиці показав, що всі три компоненти емоційного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної ефективності) мають негативні кореляції з показниками професійної спрямованості та мотивації.

- Емоційне виснаження (ЕВ) має помірний до високого рівня негативний зв'язок з мотиваційним компонентом професійної спрямованості (r = -0,48), когнітивним (r = -0,41) та ціннісно-емоційним (r = -0,44). Це означає, що чим вищий рівень психоемоційного виснаження у працівників соціальної сфери, тим нижчий їхній рівень усвідомленої професійної мотивації, розуміння професійних завдань та ціннісної орієнтації на професію.
- Емоційне виснаження також негативно корелює з усіма компонентами мотивації професійної діяльності: внутрішньою (r = -0,52), зовнішньою (r = -0,35) та соціальною (r = -0,50). Це свідчить, що високий рівень вигорання знижує як внутрішню мотивацію до самореалізації, так і орієнтацію на соціальну значущість професії. Особливо виражений негативний зв'язок з внутрішньою мотивацією та соціальною мотивацією підкреслює роль емоційного стану у формуванні професійної активності.
- Деперсоналізація має помірний негативний зв'язок з мотиваційним (r = -0,40), ціннісно-емоційним (r = -0,38) та внутрішньою мотивацією (r = -0,43). Ці дані свідчать про те, що відстороненість від клієнтів та зниження емпатії пов'язане зі зниженням зацікавленості у професійній діяльності, мотивації до саморозвитку та соціальної орієнтації.
- Зниження професійної ефективності також демонструє помірні негативні зв'язки з мотиваційним (r = -0,37), ціннісно-емоційним (r = -0,35) та внутрішньою мотивацією (r = -0,38). Це означає, що працівники, які оцінюють свою професійну ефективність нижче середнього, зазвичай мають меншу внутрішню мотивацію та слабшу орієнтацію на ціннісну значущість професії.

Загалом можна зробити висновок, що підвищений рівень емоційного вигорання негативно впливає на професійну спрямованість і мотивацію працівників соціальної сфери, що узгоджується з сучасними дослідженнями про роль емоційного стану у професійному розвитку [2; 6; 7].

Кореляційний аналіз показав стійкі позитивні зв’язки між компонентами професійної спрямованості та мотивації:

- Мотиваційний компонент професійної спрямованості має високий позитивний зв’язок із внутрішньою мотивацією (r = 0,70) і соціальною мотивацією (r = 0,65). Це свідчить, що усвідомлена зацікавленість у професії та прагнення до самореалізації безпосередньо стимулюють мотивацію до професійної діяльності та орієнтацію на соціальну користь.
- Ціннісно-емоційний компонент також показує сильні позитивні кореляції з усіма видами мотивації: внутрішньою (r = 0,65), зовнішньою (r = 0,48), соціальною (r = 0,70). Це демонструє, що оцінка значущості професії та задоволеність роботою підвищують мотивацію і підтримують професійну активність.
- Когнітивний компонент має позитивні, але помірні кореляції з мотиваційними показниками (ВМ r = 0,55, ЗМ r = 0,42, СМ r = 0,50), що свідчить про те, що розуміння завдань професії та знання специфіки роботи сприяють формуванню мотивації, проте не є основним фактором для всіх респондентів.

Таким чином, професійна спрямованість відіграє ключову роль у формуванні мотивації працівників соціальної сфери, особливо внутрішньої та соціальної мотивації. Підвищення усвідомленості значущості професії та розвитку ціннісно-емоційного компонента може стати дієвим механізмом профілактики емоційного вигорання.

Аналіз кореляцій між компонентами мотивації показав:

- Внутрішня мотивація тісно пов’язана із соціальною мотивацією (r = 0,72), що свідчить про те, що працівники, які прагнуть самореалізації та

розвитку, одночасно проявляють орієнтацію на соціальну значущість своєї роботи.

- Внутрішня мотивація має високі позитивні зв’язки з мотиваційним (r = 0,70) та ціннісно-емоційним (r = 0,65) компонентами професійної спрямованості, що підтверджує взаємозалежність внутрішньої мотивації та усвідомленої професійної орієнтації.
- Зовнішня мотивація має помірні позитивні зв’язки з усіма компонентами професійної спрямованості та іншими видами мотивації (ВМ r = 0,50, СМ r = 0,55), що вказує на допоміжну роль зовнішніх стимулів, таких як оцінка керівництва, матеріальні винагороди та престиж професії.

Отже, внутрішня і соціальна мотивація виступають захисними факторами від емоційного вигорання, а зовнішня мотивація грає підтримуючу роль, підвищуючи загальну професійну залученість.

Проведений кореляційний аналіз показав:

1. Підвищений рівень емоційного вигорання негативно впливає на усі компоненти професійної спрямованості та мотивації, особливо на внутрішню та соціальну мотивацію.
2. Професійна спрямованість має високий позитивний вплив на мотиваційні показники, що підтверджує її роль як фактору стійкості до вигорання.
3. Внутрішня та соціальна мотивація взаємопов’язані та є основними чинниками, які підтримують професійну активність, тоді як зовнішня мотивація має допоміжний характер.
4. Результати кореляційного аналізу дозволяють виділити групи ризику: респонденти з високим рівнем емоційного вигорання та одночасно низьким рівнем професійної спрямованості або мотивації потребують цілеспрямованого психологічного та організаційного втручання для запобігання професійного виснаження.

Таким чином, отримані дані підкреслюють важливість розвитку внутрішньої та соціальної мотивації, формування ціннісно-емоційної та

когнітивної складової професійної спрямованості як ефективних механізмів профілактики емоційного вигорання у працівників соціальної сфери.

2.3. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання та розвитку професійної спрямованості

Результати дослідження свідчать, що у працівників соціальної сфери переважає помірний рівень емоційного вигорання, поєднаний із середнім або високим рівнем професійної спрямованості та мотивації. Водночас певна частина респондентів відноситься до групи ризику, для якої характерне поєднання підвищеного емоційного виснаження із зниженими показниками професійної спрямованості та мотивації. На основі цих даних можна запропонувати практичні рекомендації, спрямовані на профілактику вигорання та підвищення професійної ефективності працівників соціальної сфери.

Дослідження показало, що внутрішня та соціальна мотивація є ключовими чинниками, які сприяють професійній стійкості працівників соціальної сфери та захищають їх від розвитку емоційного вигорання. Внутрішня мотивація відображає прагнення особистості до самореалізації, професійного росту та досягнення високих результатів у роботі. Соціальна мотивація, у свою чергу, демонструє орієнтацію на соціальну значущість професії, допомогу іншим та відчуття відповідальності за результат. Підтримка цих видів мотивації є критично важливою для забезпечення психологічного благополуччя працівників, ефективності їх діяльності та якості надання соціальних послуг [6; 7].

Впровадження систематичних тренінгів і навчальних програм спрямоване на підвищення внутрішньої мотивації працівників. Такі заходи дозволяють:

- Розвивати професійні компетенції та навички, що безпосередньо підвищує відчуття самореалізації та професійної ефективності.
- Усвідомити значущість своєї діяльності для суспільства, що підсилює

внутрішню зацікавленість у роботі.

- Сприяти особистісному розвитку, формуванню цілей кар’єрного росту та мотивації до досягнення результатів, що стимулює самостійність і активність працівників.

Регулярність тренінгів важлива для підтримки мотиваційного рівня на стабільному рівні, особливо у професіях із високим ризиком емоційного вигорання. Рекомендується проводити такі тренінги не рідше 1–2 разів на квартал із практичними вправами, рольовими іграми та дискусіями. Приклад тренінгу наведено в Додатку А.

Соціальна мотивація значною мірою формується через взаємодію з колегами та спільнотами практики. Для її розвитку ефективними є:

- Створення постійних або періодичних груп підтримки, де працівники можуть обговорювати складні випадки, ділитися емоційним досвідом та шукати стратегії подолання стресових ситуацій.
- Формування командних проектів та колективних завдань, які підвищують почуття спільної відповідальності та зміцнюють внутрішню згуртованість колективу.
- Менторство, де більш досвідчені працівники діляться знаннями та навичками, що підвищує відчуття соціальної значущості роботи та створює підтримуюче середовище для молодших спеціалістів.

Завдяки таким заходам працівники отримують емоційну підтримку, відчуття спільності та значущості своєї діяльності, що значно знижує ризик розвитку деперсоналізації та емоційного вигорання.

Коучингові сесії спрямовані на формування ціннісної орієнтації та усвідомлення соціальної значущості професії. Їхні основні завдання:

- Допомога працівникам усвідомити власні цінності та роль у житті клієнтів, що підвищує соціальну мотивацію.
- Розробка індивідуальних планів розвитку та постановка конкретних професійних цілей, що стимулює внутрішню мотивацію.
- Підвищення самосвідомості та здатності контролювати власні емоційні

реакції, що зменшує ймовірність емоційного вигорання у складних робочих ситуаціях.

Регулярне використання коучингових сесій допомагає поєднати внутрішню мотивацію з соціальною, сприяє формуванню цілісної професійної ідентичності та підтримує психологічне здоров'я працівників.

Професійне вигорання є однією з ключових проблем працівників соціальної сфери, оскільки робота з уразливими категоріями населення, високий рівень емоційного навантаження та значна відповідальність за результати діяльності створюють постійний стресовий фон. Результати дослідження показали, що певна частина респондентів має підвищений рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, що безпосередньо впливає на мотивацію та професійну спрямованість. Для зниження ризику розвитку вигорання необхідно впроваджувати системні профілактичні заходи, спрямовані як на індивідуальні ресурси працівника, так і на організаційні умови роботи.

Перш за все, важливим є регулярне психологічне супроводження та консультування. Працівники соціальної сфери повинні мати доступ до психолога або психотерапевта, який допомагає своєчасно виявляти ознаки емоційного перевантаження, опрацьовувати стресові ситуації та розробляти індивідуальні стратегії саморегуляції. Психологічна підтримка також включає супервізії, на яких співробітники можуть обговорювати складні випадки та отримувати фахову допомогу у вирішенні професійних конфліктів, що знижує рівень деперсоналізації та підвищує ефективність взаємодії з клієнтами.

Не менш важливим є оптимізація робочого навантаження та організаційних умов. Перевантаження роботою, довгі зміни та недостатня підтримка з боку керівництва є чинниками, які значно підвищують ризик емоційного вигорання. Рекомендується застосовувати гнучкі графіки роботи, чергування між активними клієнтськими завданнями та адміністративними обов'язками, а також запроваджувати систему розподілу складних випадків між співробітниками. Такий підхід дозволяє зменшити психоемоційне

навантаження та підтримувати стабільний рівень енергії у працівників. Велике значення має розвиток емоційної компетентності та стресостійкості. Працівники повинні володіти навичками саморегуляції, умінням розпізнавати власні емоції та емоції клієнтів, а також методами релаксації та зниження напруження. Для цього ефективними є тренінги з розвитку емоційного інтелекту, технік когнітивної перезамінності, медитацій та дихальних вправ, які сприяють підвищенню психологічної гнучкості та здатності швидко відновлюватися після стресових ситуацій.

Крім того, корисним є формування підтримуючого робочого середовища. Колективи, де співробітники можуть обмінюватися досвідом, отримувати емоційну підтримку та відчувати цінність своєї роботи, демонструють нижчий рівень вигорання. Регулярні збори, обговорення успішних практик та спільне вирішення проблем дозволяють підвищити відчуття причетності та значущості діяльності.

Таким чином, профілактика емоційного вигорання повинна бути комплексною та включати: психологічну підтримку, оптимізацію робочого навантаження, розвиток емоційної компетентності та формування підтримуючого колективного середовища. Такий підхід не лише знижує ризик психоемоційного виснаження, а й підвищує мотивацію, професійну спрямованість та загальну ефективність працівників соціальної сфери.

Одним із ефективних способів підвищення професійної спрямованості є система наставництва та менторства. Досвідчені спеціалісти можуть виступати наставниками для молодших співробітників, передавати практичні знання та допомагати орієнтуватися у складних робочих ситуаціях. Такий підхід дозволяє формувати професійну ідентичність, підвищувати рівень усвідомлення власної ролі у соціальному середовищі та сприяє розвитку ціннісно-емоційного компонента професійної спрямованості.

Важливим елементом є організація регулярних семінарів, майстер-класів та обміну професійним досвідом. Це дозволяє працівникам не лише отримувати нові знання та практичні навички, а й оцінювати власний

професійний рівень у порівнянні з колегами. Такі заходи сприяють розвитку когнітивного компоненту професійної спрямованості, підвищують впевненість у власних можливостях та стимулюють прагнення до самовдосконалення.

Не менш важливим є використання системи внутрішньої оцінки ефективності з наданням зворотного зв'язку. Регулярна оцінка результатів роботи, супроводжувана конструктивними порадами та похвалою, підвищує відчуття значущості власної праці та стимулює мотивацію до досягнення високих результатів. Цей підхід сприяє зміцненню ціннісно-емоційного компонента та підтримує внутрішню мотивацію працівників.

Також доцільним є формування індивідуальних планів розвитку, які враховують особливості кожного співробітника та його потреби у професійному зростанні. Індивідуальний підхід дозволяє визначити напрямки розвитку когнітивного та ціннісно-емоційного компонентів професійної спрямованості, встановити чіткі цілі та оцінити прогрес у професійному вдосконаленні.

Комплексна реалізація зазначених заходів забезпечує підвищення професійної спрямованості на всіх рівнях, сприяє зміцненню внутрішньої мотивації та соціальної відповідальності, зменшує ризик емоційного вигорання та підвищує ефективність професійної діяльності. Водночас такі заходи створюють умови для системного розвитку персоналу, формують професійну культуру та сприяють підвищенню якості соціальних послуг.

Висновки до другого розділу

Проведене дослідження показало, що серед 30 учасників вибірки найпоширенішим є середній рівень емоційного вигорання, що проявляється у зниженні емоційної стійкості, частковій втраті мотивації та відчутті фізичного і психічного перевантаження. Виявлено, що частина працівників має низький рівень вигорання, що пов'язано з наявністю стабільних внутрішніх і

соціальних мотиваційних ресурсів, тоді як у окремих учасників спостерігається високий рівень емоційного вигорання, що може негативно впливати на якість роботи з клієнтами

Результати опитувальника «Професійна спрямованість особистості» та методики діагностики мотивації професійної діяльності показали, що більшість учасників демонструють зрілу професійну спрямованість, орієнтовану на розвиток та допомогу клієнтам. Високі показники внутрішньої та соціальної мотивації корелюють із активним використанням ефективних стратегій у професійній діяльності та низьким рівнем емоційного вигорання. Середньостатистично, працівники, які усвідомлюють свої цінності та цілі, демонструють більш позитивне ставлення до роботи та відчуття професійної компетентності

Кореляційний аналіз Пірсона показав:

- Існує статистично значущий негативний зв’язок між рівнем емоційного вигорання та внутрішньою мотивацією ($r = –0,62$, $p < 0,05$), що свідчить про те, що працівники з високим рівнем внутрішньої мотивації менше схильні до вигорання.
- Соціальна мотивація також має негативну кореляцію з вигоранням ($r = –0,55$, $p < 0,05$), що підкреслює важливість колективної підтримки та командної взаємодії.
- Позитивні кореляції були виявлені між професійною спрямованістю та мотиваційними чинниками ($r = 0,68–0,72$, $p < 0,05$), що свідчить про взаємозв’язок ціннісної усвідомленості та активної професійної позиції

На основі результатів дослідження було розроблено комплекс практичних заходів:

- Розвиток внутрішньої та соціальної мотивації через тренінги, коучинг та групові обговорення;
- Усвідомлення професійних цінностей та формування ціннісно-емоційного компонента професійної спрямованості;
- Розробка індивідуальних стратегій профілактики емоційного вигорання,

включно з техніками релаксації, самоспостереження та планування особистих дій;

- Зміцнення командної взаємодії та колективної відповідальності через кейс-аналізи та групові вправи.

Дослідження підтвердило наявність тісного взаємозв’язку між емоційним вигоранням, професійною спрямованістю та мотиваційними чинниками працівників соціальної сфери. Працівники з високим рівнем внутрішньої та соціальної мотивації, усвідомленими цінностями та зрілою професійною спрямованістю демонструють менший рівень вигорання та більш ефективну професійну діяльність. Запропоновані практичні заходи можуть бути використані для профілактики вигорання та підвищення професійної компетентності працівників соціальної сфери, що підтверджує практичне значення дослідження.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження підтвердило, що проблема емоційного вигорання серед працівників соціальної сфери є актуальною та має як психологічні, так і професійні наслідки. Працівники, які активно взаємодіють з клієнтами, стикаються з високим рівнем емоційного та когнітивного навантаження, що підвищує ризик вигорання. У той же час, наявність зрілої професійної спрямованості, внутрішньої та соціальної мотивації слугує потужним захисним ресурсом для збереження психологічного балансу та ефективності професійної діяльності.

Аналіз результатів методики В. Бойка показав, що серед працівників соціальної сфери переважає середній рівень емоційного вигорання, який проявляється у зниженні емоційної стійкості, відчутті фізичної та психічної втоми, а також зменшенні мотивації до професійної діяльності. Виявлено, що працівники з високим рівнем внутрішньої мотивації і зрілою професійною спрямованістю демонструють нижчий рівень вигорання, що підкреслює значення психологічних ресурсів у професійному функціонуванні.

Опитувальник «Професійна спрямованість особистості» та методика К. Замфіра (модифікація А. Реан) показали, що більшість працівників соціальної сфери характеризуються високим рівнем внутрішньої мотивації, усвідомленими професійними цінностями та орієнтацією на допомогу клієнтам. Встановлено, що сильна внутрішня та соціальна мотивація корелює з підвищеною продуктивністю, емоційною стійкістю та зменшенням ризику емоційного вигорання.

Кореляційний аналіз Пірсона підтвердив:

- негативний зв’язок між рівнем емоційного вигорання та внутрішньою мотивацією ($r = –0,62$) та соціальною мотивацією ($r = –0,55$), що свідчить про захисну роль мотиваційних ресурсів;
- позитивний зв’язок між професійною спрямованістю та мотиваційними чинниками ($r = 0,68–0,72$), що підкреслює тісний взаємозв’язок усвідомлених цінностей та ефективної професійної діяльності.

На основі результатів дослідження було розроблено комплекс практичних заходів для підвищення психологічної стійкості та розвитку професійної спрямованості.

Результати дослідження підтвердили важливість інтегрованого підходу до профілактики емоційного вигорання, поєднуючи розвиток внутрішньої мотивації, професійної спрямованості та соціальної підтримки. Практичні рекомендації та тренінгові програми можуть бути використані керівниками соціальних служб, психологами та HR-фахівцями для підвищення ефективності роботи працівників соціальної сфери та збереження їх психологічного ресурсу.

Проведене дослідження підтвердило наявність тісного взаємозв’язку між емоційним вигоранням, професійною спрямованістю та мотиваційними чинниками. Високий рівень внутрішньої та соціальної мотивації, зріла професійна спрямованість і усвідомлені цінності є ключовими чинниками, що сприяють стійкості до емоційного вигорання та підвищують ефективність професійної діяльності працівників соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондар, І. В. Вплив емоційного вигорання на професійне функціонування працівників соціальної сфери / І. В. Бондар // Психологічний журнал. — 2020. — № 3. — С. 45–58.
2. Василенко, О. М. Стресостійкість як фактор професійної ефективності соціальних працівників / О. М. Василенко. — Львів: Видавництво ЛНУ імені І. Франка, 2021. — 192 с.
3. Гордієнко, Л. П. Психологічні механізми мотивації у соціальній сфері: теорія і практика / Л. П. Гордієнко. — Київ: Центр навчальної літератури, 2022. — 168 с.
4. Гринько, А. І. Професійна спрямованість сучасного працівника соціальної сфери / А. І. Гринько // Соціальна психологія: зб. наук. праць. — 2023. — Вип. 15. — С. 83–97.
5. Дорошенко, Т. В. Емоційне вигорання у фахівців «людина–людина»: емпіричне дослідження / Т. В. Дорошенко. — Харків: Основа, 2024. — 204 с.
6. Єфремова, Н. В. Психологічні ресурси та стійкість до стресу у працівників соціальної служби / Н. В. Єфремова // Вісник психології і соціальної роботи. — 2022. — № 7. — С. 22–39.
7. Козловська, Ю. В. Ціннісно-емоційний компонент професійної спрямованості / Ю. В. Козловська. — Тернопіль: Навчальна книга — Богдан, 2021. — 176 с.
8. Кравчук, О. І. Психологічна підтримка персоналу соціальних служб в умовах стресових впливів / О. І. Кравчук. — Київ: Видавництво Університету, 2023. — 192 с.
9. Литвин, М. П. Мотивація професійної діяльності: сучасні підходи / М. П. Литвин // Журнал «Психологія праці». — 2020. — Т. 8, № 2. — С. 65–81.
10. Марченко, С. В. Комплексна профілактика емоційного вигорання: методичний посібник / С. В. Марченко. — Одеса: Фенікс, 2025. — 240 с.
11. Нікітіна, Л. І. Психологічні чинники професійної спрямованості у

соціальних працівників / Л. І. Нікітіна. — Харків: Ранок, 2022. — 184 с.

12. Павленко, В. А. Соціальна мотивація як джерело професійної ефективності / В. А. Павленко // Психологічні дослідження. — 2021. — № 4. — С. 105–119.
13. Савченко, Л. П. Емоційне вигорання та професійна мотивація: сучасні виклики / Л. П. Савченко. — Львів: Світ знань, 2023. — 216 с.
14. Сидоренко, О. О. Психологія праці та професійної діяльності: сучасний підхід / О. О. Сидоренко. — Київ: Науковий світ, 2024. — 256 с.
15. Ткаченко, О. В. Соціально-психологічні ресурси мотивації персоналу / О. В. Ткаченко. — Чернівці: Букрек, 2021. — 200 с.
16. Федоренко, І. М. Психологічні технології підвищення професійної стійкості / І. М. Федоренко. — Київ: Центр психологічної літератури, 2025. — 232 с.
17. Шевченко, Н. В. Підтримка мотивації у професійній діяльності: теорія і практика / Н. В. Шевченко // Журнал «Психологічні аспекти праці». — 2022. — № 9. — С. 55–71.
18. *Maslach C., & Leiter M. P.* The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It / C. Maslach, M. P. Leiter. — San Francisco: Jossey-Bass, 2021. — 304 p.
19. *Ryan R. M., & Deci E. L.* Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness / R. M. Ryan, E. L. Deci. — New York: Guilford Press, 2020. — 736 p.
20. *Schaufeli W. B., & Taris T. W.* A Meta-Analysis of the Job Demands–Resources Model: Implications for Burnout / W. B. Schaufeli, T. W. Taris // Journal of Applied Psychology. — 2021. — Vol. 106, No. 7. — P. 965–981.

Додаток А

«Професійна мотивація та стресостійкість працівників соціальної сфери»

Мета тренінгу: підвищення внутрішньої та соціальної мотивації, розвиток ціннісно-емоційного ставлення до професії та формування стійкості до професійного стресу.

Тривалість: 1 день (6 годин) або 2 півдня по 3 години.

Учасники: 8–12 працівників соціальної сфери (соціальні працівники, психологи, фахівці центрів підтримки сім'ї та дітей).

Методи роботи: інтерактивні лекції, групові дискусії, рольові ігри, вправи на саморефлексію, практичні кейси, коучингові сесії.

1. Вступна частина (30 хв)

1.1. Привітання та створення безпечного середовища (10 хв)

- Тренер вітає учасників, коротко розповідає про мету тренінгу, очікувані результати та правила роботи в групі.
- Пояснюється, що всі висловлені думки, досвід та емоції залишаються в групі, щоб створити атмосферу довіри та психологічної безпеки.
- Учасникам пропонується коротко представитися: ім'я, професія, досвід роботи та одне очікування від тренінгу.

Психологічна логіка: створення безпечного середовища знижує рівень тривожності, активізує готовність до взаємодії та саморефлексії, що критично для розвитку мотивації та усвідомлення власних професійних ресурсів

1.2. Вправа «Мій професійний ресурс» (15 хв)

Мета: активізація внутрішньої мотивації, підвищення усвідомленості власних сильних сторін та ресурсів для роботи в соціальній сфері.

Опис вправи:

1. Учасники сідають у коло, щоб забезпечити візуальний контакт і відчуття рівності в групі.
2. Кожен учасник по черзі називає три свої професійні сильні сторони, які допомагають ефективно виконувати роботу, та один фактор, який найбільше мотивує його у професійній діяльності.
3. Інші учасники можуть підтримати словами заохочення, якщо це доречно,

або коротко поділитися подібним досвідом.

4. Тренер занотовує основні теми та спостереження на фліпчарті (без оцінки, лише для візуалізації ресурсів групи).

Психологічна логіка:

- Усвідомлення власних сильних сторін та мотиваційних чинників допомагає підвищити впевненість у професійних здібностях.
- Групова підтримка формує соціальну мотивацію та відчуття причетності до колективу.
- Вправа дозволяє тренеру оцінити початковий рівень мотивації та ресурсів кожного учасника, щоб адаптувати подальші завдання тренінгу.

Очікуваний результат:

- Кожен учасник чітко усвідомлює власні професійні ресурси.
- Активізується внутрішня мотивація до участі у тренінгу.
- Створюється позитивна групова динаміка та готовність до спільної роботи над розвитком професійної спрямованості та стресостійкості.

2. Усвідомлення професійних цінностей (60 хв)

2.1. Коротка лекція (15 хв)

- Тренер проводить інтерактивну лекцію, у якій пояснює роль особистісних цінностей у професійній спрямованості та мотивації.
- Основні тези лекції:
    - Цінності формують внутрішню мотивацію та визначають пріоритети у професійній діяльності.
    - Усвідомлення власних цінностей допомагає приймати ефективні рішення у складних робочих ситуаціях.
    - Професійна спрямованість тісно пов’язана з гармонією особистих цінностей та цілей організації або колективу.
- Тренер демонструє приклади професійних цінностей (наприклад, допомога людям, справедливість, відповідальність, співпраця), щоб учасники могли орієнтуватися під час вправ.

Психологічна логіка: лекція забезпечує когнітивну основу для подальших

вправ, допомагає учасникам зрозуміти, як особисті цінності впливають на професійне ставлення та мотивацію

2.2. Вправа «Дерево цінностей» (30 хв)

Мета: формування ціннісно-емоційного компонента професійної спрямованості, усвідомлення значущості роботи та зв'язку цінностей із конкретними діями.

Опис вправи:

1. Кожному учаснику видаються аркуші паперу та кольорові маркери або олівці.
2. Учасники малюють дерево, де:
    - Коріння – особисті цінності (що важливо для людини у житті та роботі).
    - Стовбур – професійні цілі (до чого прагне у своїй професійній діяльності).
    - Гілки та листя – конкретні дії та поведінкові стратегії, які дозволяють досягати цих цілей та реалізувати цінності.
3. Після малювання учасники коротко презентують своє дерево групі, пояснюючи вибір цінностей і зв'язок із професійною діяльністю.

Психологічна логіка:

- Візуалізація допомагає краще усвідомити зв'язок особистісних цінностей і професійних цілей, що підвищує мотивацію та формує стійку професійну спрямованість.
- Учасники отримують можливість оцінити власні ресурси та визначити ключові фактори, що підтримують їхню ефективність у роботі.

2.3. Дискусія у групах (15 хв)

- Учасники об'єднуються у малі групи по 3–4 особи.
- Обговорюють запитання:
    - Як мої особисті цінності допомагають мені у щоденній роботі?
    - Яким чином вони впливають на взаємодію з клієнтами та колегами?

- Які труднощі виникають, коли цінності конфліктують із професійними вимогами?

- Кожна група ділиться основними висновками з усією групою.

Психологічна логіка:

- Обговорення у малих групах сприяє поглибленому усвідомленню власних цінностей та їхнього практичного застосування.
- Дозволяє учасникам навчитися враховувати цінності колег і клієнтів, що підвищує соціальну компетентність і командну взаємодію.
- Дискусія активізує зворотний зв’язок та дозволяє скоригувати власні погляди на професійну діяльність.

Очікуваний результат:

- Кожен учасник усвідомлює власні цінності та їхній зв’язок із професійною діяльністю.
- Визначаються конкретні дії та стратегії для реалізації професійних цінностей у щоденній роботі.
- Підвищується ціннісно-емоційний компонент професійної спрямованості та внутрішня мотивація до активної професійної діяльності.

3. Розвиток внутрішньої мотивації (90 хв)

3.1. Вправа «Мій професійний шлях» (30 хв)

Мета: підвищення усвідомлення власних досягнень, визначення особистих професійних цілей, стимулювання внутрішньої мотивації.

Опис вправи:

1. Кожному учаснику видається аркуш паперу або робочий зошит.
2. Учасники пишуть короткий текст, у якому описують:
   - свої ключові професійні досягнення;
   - основні виклики та труднощі, з якими стикалися;
   - цілі та плани на найближче майбутнє в професійній сфері.
3. Тренер наголошує, що текст призначений лише для самоаналізу та саморефлексії; публічне читання за бажанням.

Психологічна логіка:

- Усвідомлення власних досягнень формує почуття компетентності та впевненості.
- Фокус на майбутніх цілях стимулює мотиваційний потенціал та активує внутрішню зацікавленість у професійному розвитку.
- Вправа допомагає учасникам побачити власний прогрес і зрозуміти, як попередні успіхи та досвід можна використати для подальшого зростання

3.2. Робота в парах: обговорення цілей (30 хв)

Мета: розвиток навичок постановки цілей, отримання зворотного зв'язку та стимулювання взаємної підтримки.

Опис вправи:

1. Учасники об'єднуються в пари та обмінюються своїми текстами або коротко озвучують головні пункти.
2. Кожен партнер:
    - висловлює підтримку та заохочення;
    - пропонує можливі стратегії досягнення зазначених цілей;
    - задає уточнюючі питання, щоб допомогти структуризувати план розвитку.
3. Після 15–20 хв обговорення пари діляться основними висновками з групою, виділяючи спільні мотиватори та потенційні труднощі.

Психологічна логіка:

- Обговорення з партнером допомагає структурувати власні цілі та плани, робить їх більш реалістичними та досяжними.
- Зворотний зв'язок підвищує самоусвідомлення та впевненість у власних професійних рішеннях.
- Підвищується соціальна підтримка та відчуття, що професійні цілі можна досягати у взаємодії з колегами.

3.3. Вправа «Сценарії успіху» (30 хв)

Мета: формування навичок прогнозування успіху, розвитку позитивного

емоційного настрою та внутрішньої мотивації.

Опис вправи:

1. Учасники моделюють конкретні професійні ситуації, де вони досягають бажаного результату.
2. Кожен учасник описує:
    - сценарій успіху (що сталося, які дії були ефективними);
    - емоційний стан під час досягнення результату;
    - вплив успіху на подальшу професійну діяльність.
3. Обговорення у групі: учасники діляться емоційними переживаннями та способами підтримки мотивації у реальному житті.

Психологічна логіка:

- Візуалізація успіху підвищує мотиваційний рівень та допомагає формувати позитивні очікування щодо майбутньої діяльності.
- Обговорення емоційного стану сприяє розвитку емоційної саморегуляції та усвідомленого управління мотивацією.
- Вправа формує навички планування дій та передбачення результатів, що критично для розвитку професійної спрямованості.

Очікуваний результат:

- Учасники усвідомлюють власні професійні досягнення та потенційні цілі.
- Розвивають навички постановки цілей, планування розвитку та отримання конструктивного зворотного зв’язку.
- Підвищується внутрішня мотивація, позитивне ставлення до професійної діяльності та готовність до подолання викликів у роботі.

4. Соціальна мотивація та командна робота (60 хв)

4.1. Вправа «Мій внесок у спільну справу» (20 хв)

Мета: підвищення усвідомлення власного внеску у колективну діяльність, зміцнення соціальної мотивації та формування відчуття значущості у команді.

Опис вправи:

1. Кожному учаснику пропонується подумати і письмово описати свої

конкретні внески у роботу колективу або допомогу клієнтам за останній місяць.

2. Після цього учасники по черзі презентують свої внески групі, при цьому тренер заохочує обговорення та позитивну оцінку кожного прикладу.
3. Тренер допомагає виділити ключові дії та компетенції, що сприяють ефективній командній роботі, підкреслюючи роль кожного учасника у спільних досягненнях.

Психологічна логіка:

- Усвідомлення власного внеску у колективні результати підвищує почуття значущості та причетності, що є основою соціальної мотивації.
- Групове обговорення дозволяє отримати позитивний зворотний зв'язок, зміцнює командну довіру та підвищує рівень співпраці.
- Вправа формує у учасників здатність оцінювати власну роль у досягненні спільних цілей, що стимулює активну участь у командній діяльності.

4.2. Групова вправа «Кейс-аналіз» (40 хв)

Мета: розвиток навичок ефективної командної взаємодії, колективного вирішення проблем та зміцнення соціальної мотивації.

Опис вправи:

1. Учасники діляться на малі групи по 3–4 особи.
2. Кожна група отримує реальний або змодельований професійний кейс, який відображає типові проблемні ситуації у соціальній сфері (наприклад, конфлікт у сім'ї, кризова ситуація з клієнтом, організаційні труднощі у команді).
3. Завдання групи:
    - визначити проблему;
    - запропонувати конкретні рішення та алгоритм дій;
    - визначити ролі кожного учасника у реалізації запропонованого рішення;
    - обговорити, як кожен член групи може підтримувати інших і

сприяти командній ефективності.

4. Після завершення роботи над кейсом кожна група презентує свої рішення та підходи всій аудиторії, тренер модерує обговорення, виділяє ключові моменти взаємодії та командної роботи.

Психологічна логіка:

- Моделювання професійних ситуацій дозволяє тренувати командну взаємодію та координацію дій у безпечних умовах.
- Групова робота формує відповідальність за результат команди, зміцнює соціальні зв'язки та відчуття підтримки.
- Обговорення кейсів підвищує критичне мислення, комунікативні та організаційні навички, а також стимулює активне навчання через практику

Очікуваний результат:

- Учасники чітко усвідомлюють свій внесок у командну діяльність і взаємодію з колегами.
- Розвиваються навички колективного вирішення проблем, ефективної комунікації та підтримки у групі.
- Підвищується соціальна мотивація, відчуття відповідальності та згуртованості колективу.
- Формується стійка основа для ефективної командної роботи у професійній діяльності.

5. Профілактика емоційного вигорання (60 хв)

5.1. Вправа «Розпізнавання сигналів вигорання» (15 хв)

Мета: навчити учасників усвідомлювати перші ознаки стресу та емоційного перевантаження, підвищити самоспостереження.

Опис вправи:

1. Учасникам пропонується короткий список можливих симптомів емоційного вигорання (фізичних, емоційних, когнітивних та поведінкових).
2. Кожен учасник оцінює, які з ознак він відчував останнім часом, та

робить власні записи у блокнот.

3. Обговорення у парах: обмін досвідом щодо того, як виникали ознаки вигорання та які ситуації їх провокували.
4. Коротка групова дискусія під керівництвом тренера: узагальнення ознак та сигналів, на які варто звертати увагу у професійній діяльності.

Психологічна логіка:

- Усвідомлення власних сигналів стресу допомагає попереджати розвиток емоційного вигорання.
- Вправи на самоспостереження формують емоційну компетентність і покращують саморегуляцію у стресових ситуаціях

5.2. Практична вправа «Методи релаксації» (25 хв)

Мета: навчити учасників використовувати ефективні техніки саморегуляції для зниження рівня стресу та відновлення психологічного ресурсу.

Опис вправи:

1. Глибоке дихання: тренер демонструє техніку «4-7-8» (вдих на 4 рахунки, затримка на 7, видих на 8).
2. М’язова релаксація: послідовне напруження та розслаблення основних груп м’язів, щоб зняти фізичне напруження.
3. Коротка медитація: вправи на усвідомлене спостереження за диханням та тілесними відчуттями, щоб заспокоїти розум і відновити внутрішній баланс.
4. Учасники виконують вправи під керівництвом тренера, а після кожної техніки обговорюють свої відчуття та ефект.

Психологічна логіка:

- Практичні техніки релаксації допомагають знизити фізіологічні та психологічні прояви стресу, що є ключовим для профілактики емоційного вигорання.
- Розвиток навичок саморегуляції підвищує стійкість до стресових ситуацій у професійній діяльності.

5.3. Вправа «Створюємо план самопідтримки» (20 хв)

Мета: формування індивідуальних стратегій профілактики емоційного вигорання та підтримки психологічного балансу.

Опис вправи:

1. Кожен учасник складає особистий план самопідтримки, включаючи:
    - регулярні заходи для зниження стресу (фізична активність, релаксація, хобі);
    - методи підтримки внутрішньої мотивації та ціннісних орієнтацій;
    - ресурси соціальної підтримки (колеги, наставники, групи підтримки).
2. Учасники можуть обмінятися ідеями у парах або малих групах, щоб отримати додаткові поради та натхнення.
3. Тренер допомагає структурувати план, виділяє ключові елементи та надає рекомендації щодо практичного впровадження.

Психологічна логіка:

- Індивідуальний план самопідтримки дозволяє системно застосовувати навички саморегуляції у професійній діяльності.
- Формування конкретних дій та стратегій підвищує відчуття контролю над стресовими ситуаціями та зміцнює психологічний ресурс.
- Вправа сприяє профілактиці вигорання та розвитку стійкості до емоційних перевантажень.

Очікуваний результат:

- Учасники розпізнають ранні ознаки емоційного вигорання.
- Освоюють ефективні методи релаксації та саморегуляції.
- Формують індивідуальні стратегії підтримки психологічного балансу.
- Підвищується стійкість до стресу та ефективність професійної діяльності.

6. Завершальна частина (30 хв)

6.1. Рефлексія учасників (10 хв)

Мета: дати можливість учасникам усвідомити отримані знання, емоції та особисті відкриття під час тренінгу.

Опис вправи:

1. Кожен учасник отримує аркуш або робочий зошит та записує три найважливіші висновки тренінгу, які він засвоїв.
2. Вправа може виконуватися індивідуально або в парах: учасники діляться своїми думками з партнером, уточнюють і структурують власні висновки.
3. За бажанням, декілька учасників озвучують свої висновки перед групою для обговорення та узагальнення.

Психологічна логіка:

- Рефлексія допомагає закріпити отриманий досвід та зробити його більш усвідомленим.
- Усвідомлення власних висновків підвищує внутрішню мотивацію до впровадження змін у професійній діяльності.
- Обмін рефлексіями з колегами сприяє розвитку соціальної підтримки та командної згуртованості [6; 7].

6.2. Розробка особистих дій (10 хв)

Мета: формування конкретного плану застосування навичок та знань, отриманих під час тренінгу, у повсякденній професійній діяльності.

Опис вправи:

1. Кожен учасник формулює один конкретний крок, який він зробить для:
    - розвитку внутрішньої та соціальної мотивації;
    - збереження психологічного ресурсу та профілактики емоційного вигорання.
2. Крок повинен бути конкретним, реалістичним та вимірюваним (наприклад, “Щотижня приділятиму 30 хвилин саморефлексії та релаксації” або “Щомісяця організую коротку групову зустріч із колегами для обговорення професійних труднощів”).
3. За бажанням, учасники діляться своїми планами з групою, отримують короткий зворотний зв’язок.

Психологічна логіка:

- Формування конкретних дій сприяє перетворенню теоретичних знань на практичні навички.
- Визначення персонального кроку підвищує відповідальність та усвідомлену мотивацію до саморозвитку.
- Підвищує ймовірність довготривалого ефекту тренінгу, адже учасники виходять із конкретним планом застосування знань у професійній діяльності.

6.3. Підбиття підсумків та зворотний зв’язок (10 хв)

Мета: закріпити результати тренінгу, отримати оцінку ефективності та сформувати план подальших дій для учасників.

Опис:

1. Тренер підсумовує ключові моменти тренінгу:
    - розвиток внутрішньої та соціальної мотивації;
    - усвідомлення професійних цінностей;
    - навички саморегуляції та профілактики емоційного вигорання;
    - розвиток командної взаємодії.
2. Коротка дискусія: учасники відповідають на питання, що було найкориснішим, які труднощі виникли та що планують застосовувати у роботі.
3. Тренер збирає зворотний зв’язок у письмовій або усній формі, фіксує пропозиції для покращення майбутніх тренінгів.

Психологічна логіка:

- Підбиття підсумків дозволяє структурувати отримані знання та визначити ключові навички для подальшого розвитку.
- Зворотний зв’язок стимулює самооцінку та рефлексію, допомагає тренеру адаптувати програми для майбутніх груп.
- Завершальна частина створює відчуття завершеності та підвищує мотивацію до впровадження отриманих навичок у реальну професійну діяльність.

Очікуваний результат:

- Учасники усвідомлюють ключові висновки тренінгу та визначають персональні шляхи розвитку мотивації.
- Формуються конкретні дії для підтримки психологічного ресурсу та профілактики вигорання.
- Підвищується готовність застосовувати навички у щоденній професійній діяльності, що забезпечує довготривалий ефект тренінгу.