

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Факультет (ННІ) Гуманітарно-педагогічний**

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

В.о. завідувача кафедри
соціальної роботи та реабілітації
(назва кафедри)

_____ Григоренко Т.В.
(підпис) (ПБ)

“ ____ ” _____ 2026 р.

**БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ БАКАЛАВРА)**

**на тему ПЕРВИННА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 231 Соціальна робота

Гарант освітньої програми

Доктор педагогічних наук, професор _____ Осадченко І.І.

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи

Кандидат педагогічних наук _____ Єланцева І.І.

Доктор педагогічних наук, професор _____ Сопівник І.В.

Виконала

_____ Федченко Д. М.

КИЇВ – 2026

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Факультет гуманітарно-педагогічний**

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри
соціальної роботи та реабілітації
_____ Григоренко Т.В.
«_____» _____ 2026 р.

**З А В Д А Н Н Я
на виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи
студентці
Федченко Дар'ї Максимівні**

Спеціальність 231 Соціальна робота
(код і назва)

Тема бакалаврської кваліфікаційної роботи **«Первинна профілактика професійного вигорання соціальних працівників»**

затверджена наказом ректора НУБіП України від «16» 03. 2026 року № 779 «С»

Термін подання завершеної роботи (проекту) на кафедру «20» травня 2026 р _____.
(рік, місяць, число)

Вихідні дані до бакалаврської кваліфікаційної роботи: наукові джерела та методична література; нормативно-правова база України у сфері регулювання соціальних послуг та охорони праці; статистичні матеріали Центру соціальних служб Оболонського району; результати діагностики рівнів та чинників вигорання фахівців.

Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати підходи та чинники емоційного вигорання соціальних працівників.
2. Вивчити досвід профілактики емоційного вигорання фахівців соціальної сфери.
3. Діагностувати рівень вигорання соціальних працівників на прикладі Конотопського міського центру соціальних служб.
4. Обґрунтувати, апробувати та експериментально перевірити ефективність програми первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників.

Дата видачі завдання «13» вересня 2025 р.

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи

Завдання прийняв до виконання

(підпис) Сопівник І. В.
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Федченко Д.М.
(прізвище та ініціали студента)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота на тему «Первинна профілактика професійного вигорання соціальних працівників» має таку структуру: 1) картку кваліфікаційної бакалаврської роботи; 2) титульний аркуш; 3) завдання до виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи; 4) реферат; 5) зміст; 6) вступ; 7) основну частину (III розділи); 8) загальні висновки; 9) список використаних джерел; 10) додатки. У роботі подано 4 таблиці та 3 діаграми. Список використаних джерел містить 52 найменування. Повний обсяг роботи становить 82 сторінки.

У першому розділі досліджено теоретичні основи, сутність, структуру та етапи розвитку синдрому емоційного вигорання у соціономічних професіях. Визначено сутність первинної профілактики, її специфіку, рівні та ключові підходи до збереження професійного здоров'я фахівців.

У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження рівнів та симптомів емоційного вигорання працівників Конотопського міського центру соціальних служб за допомогою методик В. Бойка та МВІ, а також здійснено математико-статистичний аналіз взаємозв'язків за коефіцієнтом Спірмена.

У третьому розділі обґрунтовано зміст, форми та методи діяльності соціального працівника у превентивному середовищі, представлено комплексну практичну програму первинної профілактики емоційного вигорання, що поєднує тренінгову роботу, інтервізійні зустрічі та техніки експрес-саморегуляції на робочому місці. Надано прикладні рекомендації для підвищення ефективності соціальних служб та збереження їхнього кадрового потенціалу.

Ключові слова: соціальний працівник, емоційне вигорання, первинна профілактика, воєнний стан, організаційні чинники, супервізія, саморегуляція, Центр соціальних служб.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ	9
1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання соціальних працівників»	9
1.2. Соціально-професійні чинники емоційного вигорання фахівців соціальної сфери.....	18
1.3. Концепції та моделі профілактики емоційного вигорання.....	23
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	30
2.1. Методи та організація дослідження	30
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	36
2.3. Кореляційний аналіз зв'язків між емоційним вигоранням і емоційними характеристиками.....	44
Висновки до розділу 2.	51
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ	53
3.1. Програма первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників_	58
3.2. Апробація та оцінювання ефективності програми	64
Висновки до розділу 3	71
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76
ДОДАТКИ.....	82

ВСТУП

Розвиток сфери соціального захисту супроводжується зростанням складності випадків, у яких соціальні працівники здійснюють професійну взаємодію з отримувачами соціальних послуг, що перебувають у стані кризи, втрати соціальної стабільності або тривалої дезадаптації. Такі умови формують підвищений рівень емоційного навантаження, оскільки від працівника очікується здатність підтримувати контакт, приймати рішення в ситуаціях невизначеності та забезпечувати безперервність допомоги за обмежених ресурсів установ. Поступове накопичення напруження та нерівномірність навантаження створюють ризики порушення механізмів саморегуляції, що проявляється у структурних змінах психоемоційного стану й формує передумови до емоційного вигорання. Це явище набуває системного характеру, оскільки впливає не лише на окремого працівника, а й на ефективність функціонування соціальних служб загалом.

Актуальність теми визначається зростанням емоційного навантаження на соціальних працівників, які щоденно взаємодіють із отримувачами соціальних послуг у стані кризи, соціальної вразливості та хронічного стресу. У цих умовах поширюються прояви емоційного виснаження, що посилюються дефіцитом інституційної підтримки, нерівномірністю розподілу професійних обов'язків, обмеженими ресурсами соціальної сфери та недостатністю супервізійних механізмів. Порушення процесів саморегуляції та зниження емоційної стійкості зумовлюють погіршення якості соціальних послуг і формують ризик професійної дезадаптації. Це створює потребу у науковому аналізі чинників емоційного вигорання та розробленні програми первинної профілактики як інструменту підтримання емоційної стійкості та професійної ефективності соціальних працівників.

Мета дослідження – обґрунтувати, апробувати та експериментально перевірити ефективність програми первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників.

Для досягнення мети поставлено такі **завдання**:

- Проаналізувати підходи та чинники емоційного вигорання соціальних працівників.
- Вивчити досвід профілактики емоційного вигорання фахівців соціальної сфери.
- Діагностувати рівень вигорання соціальних працівників на прикладі Конотопського міського центру соціальних служб.
- Обґрунтувати, апробувати та експериментально перевірити ефективність програми первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників.

Об’єкт дослідження – профілактика емоційного вигорання соціальних працівників.

Предмет дослідження – програма первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників.

Методи дослідження включають теоретичний аналіз наукових джерел, опрацювання емпіричних даних та застосування комплексу діагностичних інструментів. До цього комплексу увійшли методика МВІ, шкала емоційної стабільності та саморегуляції, методика «САН» для визначення поточного емоційного стану, а також авторська анкета професійних характеристик, спрямована на фіксацію умов праці, специфіки навантаження, частоти взаємодії з отримувачами соціальних послуг та рівня організаційної підтримки. Для статистичної обробки використано ранговий коефіцієнт кореляції Спірмена, що дозволив встановити асоціації між компонентами емоційного вигорання, показниками емоційної стабільності, саморегуляції та індикаторами повсякденної професійної діяльності. Додатково застосовано якісне узагальнення результатів, необхідне для інтерпретації отриманих даних і формування висновків щодо механізмів емоційного виснаження соціальних працівників.

Вибірка дослідження охоплює соціальних працівників державних і комунальних установ соціального захисту різного професійного стажу, що

дозволяє виявити особливості емоційного виснаження в умовах інтенсивної взаємодії з кризовими групами населення.

Наукова новизна роботи полягає у розробленні цілісної програми первинної профілактики емоційного вигорання, побудованої на поєднанні діагностичних індикаторів, емпіричних даних та актуальних моделей психологічної підтримки персоналу соціальної сфери. Запропонована програма враховує інституційні ризики, характерні для професії, та дозволяє формувати запобіжні механізми до виникнення симптомів виснаження.

Джерельна база Джерельна база дослідження сформована з українських і зарубіжних праць, що висвітлюють детермінанти емоційного вигорання та стратегії його профілактики. Вітчизняний сегмент представлений дослідженнями професійного виснаження у соціальних працівників і державних службовців, зокрема роботами С. Арєфній, І. Аршави та А. Баратинської, М. Білецької та Т. Палєєвої, І. Сергієнко та співавторів. До аналізу також включено праці, що розкривають організаційні та психосоціальні чинники вигорання дослідження Л. Карамушки, О. Бондарчук, А. Хайруліна. Окремий блок становлять нормативні та методичні матеріали державних інституцій, у яких представлено рекомендації щодо профілактики професійного вигорання: ресурси ДСП (2024), НАДС (2023), МОЗ України (2025), а також аналітичні звіти ЦГЗУ.

Практичне значення дослідження полягає в можливості застосування програми профілактики як елемента системи супроводу в установах соціального захисту, що забезпечує зниження рівня емоційного виснаження, підвищення стресостійкості та стабілізацію професійного функціонування працівників.

Структура роботи включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел і додатки. Перший розділ присвячено теоретичному аналізу явища емоційного вигорання та чинників його розвитку. У другому розділі подано організацію та результати емпіричного дослідження. Третій розділ містить опис програми первинної профілактики та результати її апробації.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ

1.1 Сутність поняття «емоційне вигорання соціальних працівників»

Поняття емоційного вигорання у професіях допомоги сформувалося як реакція на тривале включення в міжособистісну взаємодію, що містить значний емоційний компонент і потребує стабільної саморегуляції. У соціальній роботі такий тип взаємодії постійно пов'язаний із переживаннями отримувачів соціальних послуг, складними соціальними ситуаціями та нерівномірністю навантаження, унаслідок чого психіка спеціаліста поступово переходить у стан енергетичного виснаження. Вигорання проявляється як поєднання емоційної спустошеності, зниження професійної чутливості та зміни когнітивних установок, що визначають сприйняття роботи [25, с. 137].

У системі соціальної роботи профілактика емоційного вигорання фахівців безпосередньо пов'язана із загальними принципами соціальної політики держави та нормативно-правовим регулюванням діяльності соціальних служб. Закон України «Про соціальні послуги» [28] визначає організаційні та правові засади надання соціальної підтримки різним категоріям населення, а також встановлює вимоги до якості соціальних послуг і професійної діяльності соціальних працівників. У цьому контексті особлива увага приділяється забезпеченню належних умов праці фахівців соціальної сфери, оскільки рівень їхнього психологічного благополуччя безпосередньо впливає на ефективність допомоги клієнтам. Система соціальних служб включає державні, комунальні та недержавні установи, які виконують функції соціальної підтримки, консультування, реабілітації та соціального супроводу різних груп населення. У межах цієї інституційної структури професійна діяльність соціальних працівників супроводжується значним емоційним навантаженням, що зумовлює необхідність розроблення механізмів первинної профілактики професійного вигорання.

Проблема емоційного вигорання у соціальній роботі розглядається також як чинник забезпечення якості соціальних послуг, оскільки психологічне виснаження фахівця може знижувати рівень професійної ефективності, емпатійності та здатності до конструктивної взаємодії з клієнтами. У професійних стандартах соціального працівника наголошується на необхідності дотримання етичних принципів, професійної відповідальності, здатності до саморегуляції та підтримання психологічної стійкості у складних робочих ситуаціях. Саме тому профілактика емоційного вигорання розглядається не лише як індивідуальна проблема фахівця, але і як важливий компонент системи управління якістю соціальних послуг. У практиці соціальних служб застосовуються різні організаційні та психологічні заходи, зокрема супервізія, професійна підтримка колег, підвищення кваліфікації, а також створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Такі підходи сприяють зниженню професійного стресу та підтримують стабільність функціонування системи соціальної допомоги.

Зарубіжний досвід демонструє, що профілактика емоційного вигорання соціальних працівників розглядається як важливий елемент професійної підготовки та організації діяльності соціальних служб. У багатьох країнах Європи та Північної Америки значна увага приділяється впровадженню програм психологічної підтримки персоналу, регулярної супервізії, тренінгів з розвитку стресостійкості та професійної рефлексії. Практика показує, що систематичне використання таких програм дозволяє зменшити рівень емоційного виснаження та підвищити ефективність роботи соціальних працівників. Водночас у сучасних умовах реформування соціальної сфери в Україні також зростає увага до необхідності створення організаційних механізмів підтримки фахівців соціальної роботи. Це передбачає поєднання індивідуальних стратегій психологічної саморегуляції з інституційними заходами управління персоналом, що у сукупності формує основу для ефективної первинної профілактики емоційного вигорання у професійній діяльності соціальних працівників.

Дослідники розглядають цей процес як форму адаптації, яка виникає за умов, коли напруження тривалий час перевищує можливості відновлення. Емоційне вигорання не виникає раптово, оскільки його розвиток має фазову структуру, що проявляється у поступовому переході від напруги до виснаження, про що також пише Т. Зайчикова, аналізуючи динаміку деформацій емоційного стану у допоміжних професіях [11, с. 60]. Процесуальний підхід до вигорання підтримують і зарубіжні автори, зокрема D. Salvagioni та колеги, які розглядають його як тривалий багатофакторний процес, а не одномоментний стан [41]. Така перспектива дає змогу аналізувати вигорання як поступову зміну внутрішніх ресурсів, що є визначальним для розуміння професійних ризиків у соціальній сфері.

У соціальних працівників емоційне вигорання формується під впливом поєднання професійних вимог, обмежених ресурсів організаційної підтримки та високої частоти контакту з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях. Психологічна сутність цього процесу полягає в тому, що працівник поступово втрачає здатність емоційно включатися в роботу на рівні, який забезпечує якісну допомогу, і при цьому відчуває внутрішній опір навіть до стандартних робочих завдань. У такому стані знижується здатність до емпатійного реагування, що зазвичай є необхідною умовою професійної взаємодії. Порушення емоційної рівноваги викликає зміну когнітивних схем, які визначають ставлення працівника до отримувачів соціальних послуг і власної діяльності. Накопичення втомлює спричиняє зниження мотивації, оскільки особистість більше не пов'язує свою роботу з відчуттям професійної реалізації. Це створює внутрішній конфлікт між вимогами професії та реальними можливостями їх задоволення. У соціальній роботі цей конфлікт швидко посилюється через постійну варіативність людських проблем [10; 13, с. 55].

Перші визначення поняття емоційного вигорання ґрунтувалися на спробі описати втрату емоційного залучення спеціалістів, які працюють із людьми, що потребують підтримки. У цих визначеннях акцент робився на внутрішньому виснаженні, яке змінює професійне функціонування через зменшення

психологічної енергії. Подальші роботи розширили це уявлення, включивши до опису когнітивні й поведінкові прояви, що супроводжують деградацію емоційної реактивності. Вигорання стало трактуватися як стан, який не тільки підриває ресурсну стабільність особистості, а й змінює структуру професійної діяльності. Для соціальних працівників це означає порушення здатності підтримувати рівновагу між емоційною включеністю та професійною дистанцією. З часом цей дисбаланс переходить у стійку форму, яка впливає на об'єктивні показники ефективності та якість взаємодії з отримувачами соціальних послуг. Таке розширене трактування дає змогу аналізувати вигорання не тільки як психологічний феномен, а й як управлінську проблему соціальних служб [16, с. 15].

Психологічна сутність емоційного вигорання пов'язана з тим, що працівник втрачає можливість ефективно регулювати свої емоції в ситуаціях підвищеної напруги. Емоційні процеси, які зазвичай виконують функцію підтримки мотивації, у стані вигорання перестають стабілізувати поведінку. Це змінює структуру реагування на зовнішні стимули та послаблює здатність зберігати професійну позицію в ситуаціях конфлікту чи невизначеності. Вигорання провокує дезорієнтацію у професійних цінностях, оскільки внутрішня система смислів перестає функціонувати як стабільний орієнтир. Працівник починає сприймати свою діяльність як рутинну, що не приносить результатів, які можна співвіднести з докладеними зусиллями. Такий розрив між очікуваним і реальним підсилює відчуття безсилля, яке поступово фіксується у професійній поведінці. Порушення регулятивних процесів набуває форми емоційного відчуження [2, с. 7].

У структурі емоційного вигорання зазвичай виділяють три основні компоненти, які дають змогу описати логіку розвитку цього стану. Емоційне виснаження характеризується відчуттям постійної втоми, дефіцитом енергії та порушенням здатності відновлюватися після робочого навантаження. Деперсоналізація проявляється у формуванні негативних або надмірно дистанційованих установок щодо отримувачів соціальних послуг, що знижує

якість взаємодії та створює передумови для конфліктів. Зниження професійних досягнень відображає відчуття неефективності та переоцінку власних можливостей, що формує негативне ставлення до професійної діяльності. У соціальних працівників ці компоненти часто розвиваються паралельно, оскільки умови роботи поєднують як високий емоційний тиск, так і нерівномірний характер навантаження. За відсутності підтримки такі зміни набувають сталої динаміки та переходять у хронічну фазу [10].

Особливість соціальної роботи полягає в тому, що спеціаліст постійно стикається з труднощами, які не завжди мають однозначні рішення, а тому потребують підвищених витрат емоційної й когнітивної енергії. Працівник не може повністю відмежуватися від переживань отримувачів соціальних послуг, оскільки процес допомоги передбачає включення в суб'єктивний досвід іншої людини. Таке включення створює високу концентрацію емоційних стимулів, які з часом починають перевищувати можливості внутрішньої компенсації. За умов тривалого навантаження система саморегуляції втрачає гнучкість, що формує передумови для переходу функціонального напруження у вигорання. Поступове накопичення негативних переживань призводить до виснаження, яке змінює професійну поведінку навіть у ситуаціях, які раніше не викликали труднощів. Соціальний працівник у такому стані демонструє зниження ініціативності та відчуття відповідальності, що ускладнює робочий процес.

Інтенсивна емоційна взаємодія з отримувачами соціальних послуг часто супроводжується обмеженістю ресурсів, які соціальні служби можуть надати для підтримки спеціаліста. Це стосується як кількісного навантаження, так і якості внутрішньої організаційної комунікації. У ситуаціях, де очікування щодо працівника не збігаються з можливостями їх виконання, формується відчуття дисбалансу між докладеними зусиллями та результатом. Це відчуття посилюється, якщо працівник не має доступу до механізмів професійної підтримки, які допомагають компенсувати емоційні витрати. Втрата відчуття впливу на результати діяльності стає одним із центральних чинників, що формують психологічну основу вигорання. На цьому тлі знижується здатність до

продуктивної взаємодії, оскільки внутрішня мотивація поступається місцем емоційній втомі. Такі зміни мають тривалу дію та викликають поглиблення вигорання.

У наукових моделях емоційного вигорання велика увага приділяється інтерпретації процесу виснаження як поступової зміни від первинної мотиваційної активності до емоційної інертності. На початкових етапах цей процес майже непомітний, оскільки працівник намагається компенсувати втому внутрішніми ресурсами. З часом ця компенсація стає менш ефективною, що викликає відчуття дефіциту енергії та зменшення стійкості до стресу. На середніх етапах формується тенденція до дистанціювання від отримувачів соціальних послуг, оскільки пряме емоційне включення викликає надмірні витрати енергії. Така стратегія дає короткочасне полегшення, але порушує природну логіку професійної взаємодії. У ситуаціях, коли дистанція стає стабільною, знижується здатність підтримувати довірливий контакт. Ця динаміка демонструє фазовість розвитку вигорання, яка потребує системного аналізу [30].

Емоційне вигорання соціальних працівників не може розглядатися виключно через призму психологічних моделей, оскільки специфіка професійної діяльності у соціальній сфері визначається складною системою соціальних відносин, нормативно-правових регуляторів і організаційних умов функціонування служб. Соціальна робота як вид професійної діяльності передбачає постійну взаємодію з вразливими категоріями населення, що супроводжується високим рівнем емоційного навантаження, відповідальності та необхідністю прийняття рішень у ситуаціях невизначеності [1, с. 22]. При цьому діяльність соціальних працівників регламентується законодавчою базою, зокрема Законом України «Про соціальні послуги», який визначає стандарти надання допомоги, вимоги до якості послуг та професійні обов'язки фахівців [28]. Водночас реальні умови функціонування соціальних служб часто характеризуються обмеженістю ресурсів, високим навантаженням та недостатнім рівнем організаційної підтримки, що посилює ризики формування

вигорання. У цьому контексті важливим є врахування не лише індивідуально-психологічних чинників, але й соціально-інституційних умов діяльності. Таким чином, аналіз емоційного вигорання потребує інтеграції психологічного та соціально-професійного підходів, що дозволяє повніше розкрити його природу у сфері соціальної роботи.

Суттєвим чинником формування емоційного вигорання є також рівень розвитку професійних стандартів соціальної роботи та механізмів підтримки працівників у межах організацій. Теорія і методи соціальної роботи передбачають наявність чітких професійних ролей, етичних норм та системи супервізії, які мають забезпечувати профілактику професійного виснаження та підтримку психологічного благополуччя фахівців [17, с. 84]. Проте на практиці впровадження таких механізмів залишається недостатнім, що зумовлює перевантаження працівників та зниження якості соціальних послуг. Крім того, соціальна політика у сфері соціального захисту не завжди забезпечує належний рівень фінансування, кадрового забезпечення та професійного розвитку, що негативно впливає на стійкість фахівців до стресових впливів [18, с. 60]. Важливим елементом організаційної підтримки виступає також формування сприятливого професійного середовища, включаючи командну взаємодію, можливості підвищення кваліфікації та доступ до психологічної допомоги. Отже, ефективна профілактика емоційного вигорання соціальних працівників має базуватися не лише на індивідуальних інтервенціях, але й на вдосконаленні соціальної політики, професійних стандартів і організаційних механізмів підтримки.

Емоційне вигорання соціальних працівників також пов'язане з особливостями професійних ролей, які передбачають постійне балансування між нормативними вимогами та емпатійним включенням у роботу. У цих ролях закладено суперечність між необхідністю допомагати та неможливістю задовольнити всі потреби отримувачів соціальних послуг, що створює умови для внутрішньої напруги. Коли працівник не може вплинути на ситуацію в межах структурних обмежень, зростає ризик переживання безсилля. Згодом це безсилля

переходить у форму емоційної втоми, яка знижує готовність включатися в роботу. Працівник починає сприймати професійні обов'язки як невідповідні його можливостям, що поглиблює внутрішню напругу. За таких умов вигорання проявляється як наслідок конфлікту між бажанням допомогти і обмеженою можливістю реалізувати це бажання. Такий конфлікт мало піддається швидким виправленням, оскільки залежить від організаційних і системних чинників.

Розвиток вигорання також визначається індивідуальними особливостями працівника, серед яких провідне значення мають здатність до саморегуляції, рівень емоційної стабільності та тип реагування на стресові ситуації. Люди зі схильністю до надмірної відповідальності або з високою потребою у професійній ефективності швидше втрачають внутрішні ресурси за умов тривалого навантаження. У таких працівників формується тенденція до накопичення напруження, яке не компенсується доступними стратегіями відновлення. Інші працівники демонструють стійкіші моделі самозахисту, що дає їм змогу довше підтримувати внутрішній баланс. Однак за відсутності структурних умов для зниження емоційного тиску навіть висока стресостійкість не гарантує запобігання вигоранню. Поступове виснаження відображає порушення взаємодії між емоційними, когнітивними та мотиваційними компонентами психіки. Ці порушення створюють передумови для зміни професійних установок.

У соціальній сфері особливого значення набуває взаємозв'язок між емоційним вигоранням і оцінкою професійних результатів, оскільки працівники часто не бачать соціального ефекту своєї діяльності в короткостроковій перспективі. Через це формується відчуття низької результативності, яке не узгоджується з витраченими емоційними ресурсами. Така невідповідність провокує зниження професійної самооцінки, що, у свою чергу, підсилює емоційне виснаження. За умов, коли працівник не отримує зворотного зв'язку від отримувачів соціальних послуг або системи, внутрішня мотивація стає менш стабільною. Це погіршує здатність до відновлення та сприяє формуванню деперсоналізації. Зміна уявлень про професійну ефективність призводить до

перебудови внутрішніх смислових структур, позбавляючи діяльність відчуття значущості. Такий процес має тенденцію до самоусилення [5].

Для узагальнення ключових характеристик емоційного вигорання соціальних працівників доцільно використовувати систематизовані моделі, які демонструють взаємозалежність між емоційним, когнітивним і поведінковим компонентами. Ці моделі дають змогу структурувати уявлення про динаміку процесу і пов'язати її з конкретними умовами соціальної роботи. У цьому контексті корисною є класифікація проявів вигорання, що дозволяє розмежувати симптоми на групи відповідно до їхнього змісту. Така класифікація допомагає визначити, які саме зміни свідчать про початок процесу виснаження, а які, про його розгортання.

Для подальшого аналізу представлено таблицю, що відображає основні прояви вигорання в логіці трьох компонентів, які найчастіше описуються у наукових дослідженнях. Вона слугуватиме орієнтиром у формуванні подальших концептуальних узагальнень [26, с. 23].

Таблиця 1.1

Прояви емоційного вигорання соціальних працівників у структурі трьох компонентів

Компонент	Характер проявів	Типові наслідки для професійної діяльності
Емоційне виснаження	постійна втома, відчуття виснаженості, зниження енергії	зменшення продуктивності, порушення стійкості до стресу
Деперсоналізація	емоційна дистанція, негативні установки щодо отримувачів соціальних послуг	погіршення взаємодії, конфлікти, байдужість
Зниження професійних досягнень	відчуття неефективності, сумніви у компетентності	зменшення мотивації, уникнення відповідальності

Побудовано автором на основі джерел [17; 25]

Подані у таблиці характеристики дають можливість простежити логіку розвитку вигорання як процесу, що поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові зміни. Вони демонструють, що соціальні працівники стикаються з порушенням внутрішньої рівноваги на рівні, який виходить за межі звичайної професійної

втоми. Емоційне виснаження виступає відправною точкою, що зумовлює подальші зміни у ставленні до отримувачів соціальних послуг і власної діяльності. Коли дистанціювання стає стабільною формою регуляції, порушується здатність до емпатійної взаємодії, що впливає на професійний результат. Накопичення негативного досвіду знижує відчуття компетентності, що завершує цикл формування вигорання. Така взаємопов'язаність компонентів підтверджує необхідність системного аналізу цього процесу в контексті реальних умов соціальної роботи.

Отже, психологічна сутність емоційного вигорання соціальних працівників полягає в послідовному порушенні емоційної, когнітивної та поведінкової регуляції, що зумовлюється поєднанням індивідуальних і організаційних чинників. Вигорання формується як відповідь на тривалі напружені умови, які перевищують внутрішні можливості компенсації. Цей процес підриває структуру професійної діяльності та змінює спосіб взаємодії з отримувачами соціальних послуг, що відображається у зниженні ефективності соціальної роботи. Фазовий характер розвитку вигорання свідчить про наявність умов, за яких первинна профілактика може бути найбільш результативною. Усвідомлення його психологічної сутності створює основу для подальшого аналізу причин, що сприяють його виникненню, і визначення шляхів запобігання. Таким чином, підпункт відкриває теоретичну основу для переходу до розгляду соціально-психологічних чинників вигорання.

1.2. Соціально-професійні чинники емоційного вигорання фахівців соціальної сфери

Аналіз соціально-професійних чинників емоційного вигорання в соціальній сфері потребує системного підходу, оскільки професійне середовище соціального працівника поєднує підвищене емоційне навантаження й адміністративну регламентованість. Взаємодія цих характеристик створює умови, у яких допоміжна діяльність супроводжується високою інтенсивністю

міжособистісних контактів. Постійна робота з уразливими групами населення формує ситуації, що вимагають одночасної емпатійності й стриманості. Якщо ці протилежні вимоги накладаються на обмежені ресурси працівника, зростає ймовірність прогресивного психоемоційного виснаження. Соціально-психологічні чинники набувають вирішального значення у випадках, коли працівник стикається з тривалими стресогенними взаємодіями. Невідповідність між змістом роботи та можливостями її виконання створює підґрунтя для поступового розвитку емоційного виснаження.

Соціальні працівники працюють у середовищі, де рівень невизначеності підвищується через часті зміни нормативних вимог, коливання навантаження та непередбачуваність запитів отримувачів соціальних послуг. Нестабільність цих умов зумовлює потребу постійної адаптації, що впливає на психічну стійкість. Коли темп змін перевищує можливості працівника підтримувати внутрішню рівновагу, емоційні ресурси починають виснажуватися. Відсутність можливості планувати діяльність створює відчуття втрати контролю, яке впливає на когнітивні оцінки професійних ситуацій. Поступово виникає зниження інтересу до роботи та підвищена чутливість до дрібних труднощів. Ці процеси відображають загальну тенденцію до формування виснажувального робочого контексту. Зростання непередбачуваності посилює напруження, що є передумовою вигорання [23, с. 36].

Емоційне вигорання формується через хронічний характер професійної взаємодії з отримувачами соціальних послуг, які перебувають у кризових життєвих обставинах. Постійне занурення у складні історії отримувачів соціальних послуг впливає на здатність працівника підтримувати емоційну дистанцію. Якщо дистанція зменшується, виникає ризик ідентифікації з переживаннями людей, яким надається допомога. Цей процес змінює механізми емоційної саморегуляції, що призводить до виснаження. Накопичення емпатійної напруги знижує здатність працівника зберігати об'єктивність оцінок. З часом це створює умови для формування дистресу. Коли емпатійне

навантаження набуває хронічного характеру, воно стає ключовим фактором у структурі розвитку вигорання [8].

Організаційні умови соціальної роботи визначають рівень психологічної напруги через регламентацію процедур, адміністративний контроль і високий обсяг документації. Ці чинники створюють додаткову когнітивну навантаженість, що впливає на концентрацію уваги. Якщо працівник змушений виконувати завдання, які суперечать його професійним цінностям або не відповідають очікуванням, виникає феномен внутрішнього конфлікту. Такий конфлікт підсилює негативне ставлення до діяльності, що сприяє розвитку цинічних установок. У поєднанні з великим обсягом бюрократичної роботи це формує підґрунтя для емоційного відчуження. Хронічна перевантаженість створює відчуття відсутності сенсу у повсякденних діях. Внаслідок цього результативність діяльності поступово знижується [34].

Соціально-психологічні чинники охоплюють не лише зовнішні умови, а й особистісні характеристики працівника, зокрема рівень стресостійкості та стиль емоційної саморегуляції. Люди з низьким порогом толерантності до невизначеності частіше демонструють реакції перенапруження. Якщо індивід застосовує неадаптивні стратегії подолання труднощів, знижується здатність ефективно відновлюватися після контакту з кризовими ситуаціями. Невміння розмежовувати професійні та особисті переживання посилює вразливість до виснаження. Поступове зниження контролю над емоціями створює умови для формування апатії. Водночас інтенсивні переживання впливають на здатність підтримувати мотивацію. Ці процеси разом формують психологічну основу для розвитку вигорання [24, с.116].

Особливе значення мають взаємини в колективі, оскільки групова динаміка впливає на відчуття підтримки або ізоляції. Якщо працівник не отримує зворотного зв'язку або відчувається соціально відстороненим, рівень напруження зростає. Дефіцит соціальної підтримки руйнує механізми відновлення, які залежать від обміну досвідом та емоційним розвантаженням. У конфліктних колективах зростає ймовірність формування почуття несправедливого

ставлення. А коли відсутня можливість обговорювати проблеми, працівник обирає стратегію дистанціювання. Ця стратегія на початковому етапі знижує інтенсивність переживань, однак у довгостроковій перспективі вона формує емоційне відчуження. Відчуження є структурним компонентом вигорання.

Важливу роль у структурі вигорання відіграє співвідношення між очікуваннями працівника і реальними умовами його діяльності. Якщо очікування не збігаються з можливостями організації, формується когнітивний дисонанс. Дисонанс підсилюється в ситуаціях, коли працівник стикається з обмеженими ресурсами для допомоги отримувачам соціальних послуг, що створює відчуття безсилля. Відсутність результату підриває впевненість у професійній компетентності. Це впливає на самооцінку, знижує рівень внутрішньої мотивації та формує переконання про неефективність власних дій. Коли такі переживання набувають сталого характеру, вони трансформуються у стійку зневіру. Зневіра сприяє швидкому розвитку вигорання [43].

У соціальній сфері навантаження посилюється через постійний контакт із порушеннями соціального функціонування отримувачів соціальних послуг. Специфіка таких взаємодій полягає у тому, що працівник не лише виконує професійну функцію, а й часто компенсує брак соціальної підтримки. Накопичення ролей формує перевантаження, оскільки працівник бере на себе функції, які виходять за межі службових обов'язків. Це підсилює ризик емоційного перенапруження. Коли працівник не має можливості коригувати ці ролі, формується гіпервідповідальність. Гіпервідповідальність змінює характер професійного ставлення, знижує гнучкість і підсилює напругу. У таких умовах зростає вірогідність розвитку вигорання.

Особливе місце займає низький ступінь автономії в ухваленні рішень. Якщо працівник позбавлений можливості впливати на організацію власної діяльності, рівень психологічної напруги підвищується. Відсутність автономії обмежує простір для ініціативи, що знижує відчуття професійної значущості. У таких умовах зростає залежність від зовнішніх вимог, які не завжди узгоджуються із внутрішніми цінностями працівника. Це створює ситуації, у

яких необхідно виконувати завдання всупереч власним переконанням. Наслідком стає внутрішня напруга та зниження емоційної стійкості. У довготривалій перспективі такі умови сприяють формуванню вигорання [42].

Додатковим чинником є недостатній рівень супервізії та професійної підтримки. Супервізія виконує функцію корекції емоційної взаємодії, допомагає знижувати інтенсивність переживань і створює умови для рефлексії. Якщо супервізійні практики відсутні або мають формальний характер, працівник позбавляється можливості обговорювати складні ситуації. Це зменшує його здатність аналізувати професійні труднощі та відновлювати емоційний баланс. У колективах, де підтримка супервізора обмежена, зростає відчуття професійної самотності. Самотність підсилює уразливість до стресу. У результаті формуються умови для прискореного розвитку вигорання [36].

Структурний аналіз наведених характеристик дає змогу узагальнити їх у єдиній моделі, що демонструє взаємодію особистісних, організаційних та комунікативних чинників. Така модель відображає складність емоційної взаємодії, оскільки показує, як окремі елементи створюють накопичувальний ефект. Узагальнення цих чинників допомагає виявити критичні точки інтервенції, що мають бути враховані під час розроблення профілактичних програм. Застосування структурованої схеми дає змогу простежити логіку взаємозв'язків. Вона є аналітичним інструментом, який показує, на яких рівнях формуються ризики. Це створює основу для подальших емпіричних досліджень.

Особистісні чинники:	Організаційні чинники:	Комунікативні чинники:
• низька толерантність до невизначеності • неадаптивні копінг-стратегії • труднощі емоційної саморегуляції • гіпервідповідальність	• перевантаженість і бюрократизація • низька автономія у прийнятті рішень • слабка супервізія • нормативна нестабільність	• конфлікти у колективі • дефіцит соціальної підтримки • напружені взаємодії з отримувачам соціальних послуги • високий рівень емпатійних вимог

Рис1.1. Соціально-психологічні чинники емоційного вигорання соціальних працівників
Побудовано автором на основі [30].

Запропонована схема демонструє структуру чинників, які формують емоційне вигорання, акцентуючи на їхній взаємодії. Вона показує, що жоден елемент не діє ізольовано, оскільки кожен компонент посилює вплив інших. Особистісні характеристики зумовлюють реакції на організаційні вимоги. Організаційний тиск підсилює комунікативні труднощі, а конфлікти у взаємодії змінюють емоційний стан працівника. Така взаємозалежність відображає складність професійного середовища. Схема окреслює логіку переходів від окремих факторів до системної втоми. Вона також дозволяє визначити рівні, на яких профілактичні заходи можуть бути найбільш ефективними.

Узагальнення соціально-психологічних чинників показує, що емоційне вигорання в соціальній сфері є наслідком взаємодії структурних, організаційних і міжособистісних факторів. Виснаження виникає тоді, коли робочі вимоги перевищують можливості емоційної регуляції і коли працівник стикається з повторюваними перевантаженнями. Визначення системи чинників створює підґрунтя для побудови профілактичних інтервенцій, орієнтованих на підтримку індивіда та оптимізацію середовища. Цей аналітичний підхід забезпечує можливість переходу до дослідження механізмів профілактики, які будуть викладені в наступному підрозділі.

1.3. Концепції та моделі профілактики емоційного вигорання

Теоретичне осмислення профілактики емоційного вигорання ґрунтується на моделі взаємодії індивідуальних ресурсів і вимог середовища, оскільки саме цей баланс визначає стійкість працівника до накопичувального психоемоційного напруження. У профілактичних підходах ключовою є ідея про необхідність відновлення енергетичних, когнітивних і емоційних ресурсів. Якщо навантаження перевищує можливості їх відтворення, профілактичні інтервенції

мають компенсувати дисбаланс. Концепції, спрямовані на підтримку працівника, підкреслюють значення структурованого процесу відновлення. У соціальній сфері, де працівник постійно стикається з кризовими ситуаціями, профілактика стає частиною внутрішнього професійного механізму. Вона не обмежується лише короткотривалими заходами, оскільки вимагає тривалого впливу. Моделі профілактики розглядають емоційне вигорання як динамічне явище, що потребує системного контролю [30].

Однією з базових теоретичних моделей є концепція «ресурси–вимоги», яка пояснює ризики вигорання через диспропорцію між інтенсивністю діяльності та здатністю працівника підтримувати внутрішню рівновагу. Якщо вимоги професії зростають, а ресурси залишаються стабільними або зменшуються, виникає стан перевантаження. Профілактичні заходи, побудовані на цій моделі, зосереджуються на підсиленні ресурсів, зокрема когнітивної гнучкості та здатності до саморегуляції. Такі підходи спрямовані на створення умов, у яких працівник краще контролює емоційні реакції. Модель також підкреслює значення організаційної підтримки. Вона пояснює, що зміни в робочому середовищі можуть змінювати індивідуальну реактивність. Це дає підґрунтя для розроблення комплексних профілактичних стратегій [34].

Інша концепція, когнітивно-поведінкова, яка виходить з того, що емоційне вигорання формується через специфічні установи, неефективні копінг-стратегії та неконструктивні інтерпретації професійних ситуацій. Якщо працівник оцінює свою діяльність як безрезультатну, формується негативне ставлення до робочих обов'язків. Профілактичні програми, побудовані на цьому підході, включають розвиток навичок когнітивної реструктуризації. Працівник навчається коригувати автоматичні думки й аналізувати професійні труднощі без емоційних викривлень. Цей підхід також передбачає формування адаптивних стратегій подолання стресу. Навчання саморегуляції знижує ймовірність формування виснаження. У результаті зменшується інтенсивність дистресових реакцій [35].

Значний внесок у розроблення профілактичних моделей зробила гуманістична психологія, яка підкреслює важливість самосприйняття та

внутрішньої мотивації. У цьому контексті профілактика вигорання спрямована на підтримку смислових орієнтацій, що забезпечують відчуття професійної цілісності. Якщо працівник відчуває розбіжність між власними цінностями та умовами роботи, ризик вигорання зростає. Гуманістичні концепції пропонують моделі, у яких акцент робиться на самоусвідомленні та здатності визначати межі. Профілактичні програми включають рефлексію, розвиток автентичності та роботу з професійною ідентичністю. Такий підхід допомагає працівнику уникати внутрішньої роздвоєності. Він посилює внутрішню стійкість і забезпечує збереження мотиваційної структури [3, с. 230; 39].

У теорії професійного стресу значну увагу приділено моделі трансакційної взаємодії, яка пояснює, що рівень напруги залежить від того, як працівник інтерпретує робочу ситуацію. Профілактика, побудована на цій моделі, орієнтована на розвиток навичок первинної та вторинної оцінки стресорів. Якщо індивід здатний точно визначати джерело напруження, він може застосовувати ефективні способи реагування. У соціальній сфері це означає необхідність відокремлювати емоції отримувачів соціальних послуг від власних переживань. Профілактичні програми передбачають тренування здатності до об'єктивного аналізу ситуації. Це допомагає уникати перенесення негативного досвіду з одного випадку на інший. У результаті знижується ризик накопичувального виснаження.

У межах організаційного підходу профілактика розглядається як результат зміни структури робочого середовища. Модель підкреслює, що індивідуальні стратегії будуть недостатніми, якщо організація не створює умов для відновлення ресурсів. У соціальній сфері до таких умов належать оптимальний розподіл навантаження, супервізія, наявність підтримувальних практик та можливість регулярного підвищення кваліфікації. Якщо організація не забезпечує цих компонентів, профілактичні заходи втрачають ефективність. Модель також акцентує увагу на необхідності командної взаємодії. Розвинені колективні практики знижують рівень ізоляції працівників. Це створює ефект психологічної підтримки.

Модель професійної ідентичності пояснює появу вигорання через порушення зв'язку між мотивами діяльності, ціннісними орієнтаціями та умовами роботи. Якщо працівник втрачає уявлення про сенс власної діяльності, порушується структура професійного «Я». Профілактичні програми, побудовані на цьому підході, передбачають роботу з професійними цілями і підтримку відчуття компетентності. Важливою складовою є формування реалістичних очікувань щодо результатів діяльності. Оскільки соціальна робота пов'язана з повільними і нерідко непомітними змінами, профілактичні заходи мають переформатовувати уявлення про успіх. Модель також підкреслює значення внутрішньої стабільності. Вона знижує ризики дезорієнтації [10, с. 118].

Поширеним підходом є ресурсно-орієнтована модель, що зосереджується на розвитку індивідуальних здатностей до відновлення. У межах цієї концепції профілактика передбачає формування навичок управління енергетичними ресурсами, відпочинку та планування діяльності. Працівник навчається визначати межі та попереджати перевантаження. Модель передбачає також роботу з фізіологічними компонентами, зокрема зі сном, активністю та м'язовою релаксацією. Оскільки емоційна сфера тісно пов'язана з тілесними реакціями, ресурсно-орієнтовані програми підсилюють ефективність психоемоційної регуляції. Якщо працівник здатний відновлювати ресурси, рівень уразливості до стресу зменшується. Це допомагає запобігати розвитку хронічного виснаження.

У сучасних підходах все більше уваги приділяється моделі майндфулнес, що базується на тренуванні усвідомленості та здатності залишатися включеним у момент без надмірної емоційної реактивності. Цей підхід зменшує інтенсивність автоматичних негативних емоційних відповідей. Працівники, які опановують майндфулнес-практики, демонструють вищу стійкість до професійних стресорів. Профілактичні програми, побудовані на цьому підході, включають дихальні вправи, концентрацію уваги та короткі медитативні техніки. Вони допомагають знижувати рівень тривожності й напруги. Крім того, підвищується здатність до самоспостереження. Це дозволяє своєчасно помічати сигнали виснаження [21].

Багаторівневі профілактичні моделі поєднують індивідуальні й організаційні підходи, підкреслюючи, що вплив на одну складову буде недостатнім для запобігання вигоранню. У цих моделях профілактична робота включає інтервенції, спрямовані на зміну поведінки працівника, організаційних умов та взаємодії в колективі. Такий підхід дає змогу створити інтегровану систему підтримки. Якщо організація запроваджує супервізійні практики, а працівник одночасно опановує емоційно-регуляційні техніки, ефект підсилюється. Моделі підкреслюють взаємозалежність факторів і пояснюють, чому одноразові заходи не дають тривалого результату. Комплексність забезпечує стабільність змін. Вона формує більш захищене робоче середовище.

Актуальність профілактичних моделей зростає через розширення функцій соціальних працівників, що впливає на інтенсивність професійних контактів. Сучасні концепції підкреслюють значення міждисциплінарності, оскільки вигорання виникає не лише під впливом психологічних факторів. У профілактичні програми інтегрують елементи менеджменту, медичної психології та організаційної поведінки. Такий підхід дає змогу охопити ширшу сукупність ризиків. Працівник отримує підтримку не лише на рівні емоційної регуляції, а й на рівні управління процесами. Це підсилює результативність профілактичних заходів. Інтегровані моделі формують нову структуру професійної стійкості.

Узагальнюючи різні концепції профілактики, можна визначити, що ефективність програм залежить від їхньої здатності поєднувати роботу з індивідуальними характеристиками та змінами у робочому середовищі. Якщо програма зосереджується лише на тренінгах або тільки на організаційних реформах, її вплив буде обмеженим. Ефективні моделі будуються на принципах системності, поступового впровадження та багаторівневого аналізу. Це дає можливість адаптувати програму до специфіки соціальної роботи. Профілактика набуває характеру практичного інструменту підтримки працівника. Вона стає частиною професійної культури та визначає якість діяльності. Такі програми зменшують ризики формування хронічного виснаження [22].

Аналітичний огляд концепцій та моделей профілактики показує, що ефективне запобігання емоційному вигоранню ґрунтується на поєднанні індивідуальних, когнітивних і організаційних інтервенцій. Моделі, які передбачають лише психологічну підготовку, не забезпечують тривалого результату, оскільки ігнорують структурні обмеження професійного середовища. Натомість концепції, що інтегрують розвиток емоційної саморегуляції, організаційні зміни та роботу з професійною ідентичністю, формують збалансовану систему підтримки. Такі моделі знижують уразливість до стресу, підвищують здатність до відновлення та створюють умови для стабільного функціонування працівника. Системне впровадження профілактичних підходів сприяє формуванню професійної стійкості, яка стає необхідною умовою ефективної діяльності в соціальній сфері.

Висновки до розділу 1

Проведений теоретичний аналіз дає можливість розглядати емоційне вигорання соціальних працівників як багатокomпонентне психічне явище, що виникає під впливом тривалого емоційного навантаження, порушених механізмів саморегуляції та організаційних обмежень. Концептуалізація вигорання у наукових підходах показує, що воно формується не раптово, а через накопичення взаємопов'язаних фізичних, емоційних і когнітивних виснажувальних процесів, які знижують ефективність діяльності й впливають на професійну ідентичність. Такий підхід дозволяє пояснити, чому працівники, які тривалий час працюють у середовищі підвищеної напруги, демонструють симптоми виснаження навіть за наявності достатніх професійних компетенцій.

Аналіз соціально-психологічних чинників показав, що емоційне вигорання у соціальній сфері формується під впливом поєднання зовнішніх і внутрішніх детермінант. До зовнішніх належать перевантаженість, нормативна нестабільність, дефіцит супервізії та напружені взаємодії з отримувачами соціальних послуг. До внутрішніх, низька толерантність до невизначеності,

неадаптивні копінг-стратегії, труднощі емоційної регуляції та гіпервідповідальність. Коли ці чинники взаємодіють, вони створюють умови системного виснаження, що проявляється у зниженні мотивації, формуванні емоційного відсторонення й порушенні здатності до конструктивного прийняття рішень. Така взаємозалежність підтверджує необхідність цілісного підходу до профілактики.

Огляд концепцій і моделей профілактики показав, що ефективні стратегії запобігання вигоранню мають поєднувати індивідуальні, організаційні та комунікативні інтервенції. Моделі, побудовані на когнітивно-поведінкових, ресурсно-орієнтованих, гуманістичних і організаційних підходах, демонструють різні механізми впливу, однак їх об'єднує ідея про необхідність підтримки працівника на кількох рівнях одночасно. Вони підкреслюють, що профілактика не може обмежуватися окремими тренінгами, оскільки ефект таких заходів нівелюється у разі збереження системних структурних бар'єрів. Комплексні моделі дозволяють формувати середовище, у якому працівник відновлює ресурси, зберігає внутрішню стабільність і підтримує професійну мотивацію.

Емоційне вигорання соціальних працівників виникає через дисбаланс між професійними вимогами та доступними ресурсами. Соціально-психологічні чинники впливають на сприйнятливність до навантаження, а профілактичні моделі окреслюють заходи для його зменшення. Теоретичні висновки слугують основою для емпіричного дослідження та розробки програми первинної профілактики з урахуванням особливостей професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Методи та організація дослідження

Організація емпіричного дослідження емоційного вигорання соціальних працівників потребує чіткого визначення методів, що дозволяють діагностувати психоемоційні стани та простежити закономірності їхнього формування. Першим етапом стало визначення структури вибірки, яку сформовано із соціальних працівників комунальних та державних закладів соціального захисту Конотопського міського центру соціальних служб. До уваги взято професійний стаж, характер виконуваних обов'язків та інтенсивність взаємодії з отримувачами соціальних послуг. Така вибірка створює можливість аналізувати емоційне виснаження в умовах, де постійна взаємодія з кризовими групами є частиною робочого процесу. Вибірка не претендує на репрезентативність загальної сукупності, однак дозволяє відстежити закономірності, характерні саме для соціальної сфери. Дослідження організовано анонімно, що знижує ризик викривлення відповідей. Це забезпечує більшу достовірність зібраних даних. Перед проведенням дослідження респондентам було надано інформаційний лист із поясненням мети, процедури та умов участі. Усі учасники підписали форму інформованої згоди, що забезпечило дотримання етичних норм та принципу добровільності (див. Додаток А).

Гендерний склад вибірки демонструє типову для соціальної сфери диспропорцію, оскільки серед учасників 71 жінка та 11 чоловіків, що дає змогу простежити, як емоційне вигорання проявляється в умовах професії, де переважає жіноча участь. Перед початком дослідження респонденти заповнювали соціально-демографічну анкету, яка містила інформацію про вік, стать, стаж роботи, сферу зайнятості та формат професійної взаємодії. Форму анкети наведено у Додатку Б.

Для оцінювання емоційного вигорання використано адаптований варіант методики МВІ, який дозволяє визначити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень [17]. Методика обрана через можливість вимірювання процесу вигорання у його структурній цілісності, що забезпечує диференціацію компонентів виснаження відповідно до теоретичної моделі Ч. Масlach. Вона дає змогу відокремити окремі компоненти виснаження та дослідити, які з них проявляються найбільше серед соціальних працівників [40]. Емоційне виснаження розглядається як первинний компонент, що відкриває динаміку розвитку вигорання, тоді як деперсоналізація свідчить про зміну ставлення до отримувачів соціальних послуг і формування емоційного відсторонення. Редукція професійних досягнень відображає зниження впевненості працівника у продуктивності власної діяльності. Комплексне застосування методики дозволяє відтворити повну картину стану респондентів.

Другим діагностичним інструментом обрано шкалу емоційної стабільності та саморегуляції, яка дає змогу виявити індивідуальні особливості реагування на стресогенне навантаження. Цей інструмент дозволяє оцінити, як внутрішні характеристики особистості впливають на сприйняття робочих труднощів, що узгоджується з підходами до визначення психологічних чинників вигорання у соціальних працівників. У соціальній роботі емоційна стабільність визначає здатність залишатися включеним у взаємодію без надмірних реакцій, а порушення механізмів саморегуляції підвищує ризик виснаження. Використання шкали забезпечує можливість порівняння результатів із даними за методикою МВІ, що сприяє визначенню взаємозв'язків між рівнем емоційної стабільності та інтенсивністю симптомів виснаження.

Для аналізу загального психоемоційного стану використано методику «САН», що вимірює самопочуття, активність та настрій. У соціальних працівників ці параметри можуть коливатися під впливом робочих навантажень, тому їхній аналіз доповнює картину функціонування особистості в умовах професійного стресу. Методика підтримує кількісне представлення станів, що спрощує подальшу статистичну обробку. Вона також дозволяє простежити

добові та ситуативні зміни у настроєво-емоційному фоні. У поєднанні з іншими інструментами методика сприяє комплексному розумінню механізмів формування емоційного вигорання. Дані, отримані за шкалою «САН», використовуються для оцінювання загальної тенденції до зниження активності та самопочуття. Це дає змогу визначити ранні ознаки виснаження [9].

Додатковим інструментом стала анкета професійних характеристик, яка включає питання щодо умов праці, навантаження, частоти взаємодії з отримувачами соціальних послуг, участі у супервізійних сесіях та рівня організаційної підтримки. Анкета дає можливість визначити зовнішні чинники, що супроводжують формування емоційного вигорання. Дані цього типу є змістовним доповненням до психологічних методик, оскільки дозволяють зіставити внутрішні переживання з реальними характеристиками робочого середовища. Порівняння соціально-демографічних даних із результатами діагностики дає змогу виявляти групи ризику. Це створює можливість розробляти диференційовані профілактичні заходи. Анкета структурована за принципом тематичних блоків. Такий формат підсилює валідність отриманих результатів.

Організаційний етап дослідження включав підготовку інструкцій, узгодження з адміністрацією закладів та формування електронних форм для збору даних. Дослідження проводилося у дистанційному форматі, що зменшує ризик соціальної бажаності відповідей. Електронні опитувальники забезпечили оперативність збору даних і можливість охоплення ширшої вибірки. Респондентам гарантували повну анонімність, що підсилює відкритість відповідей. Інструкції містили пояснення щодо структури методик, часу заповнення та умов участі. Такий підхід забезпечив однакові умови для всіх респондентів. Це підвищує надійність результатів і дозволяє мінімізувати вплив сторонніх факторів.

Збір даних тривав протягом трьох тижнів, що дало змогу охопити як працівників з інтенсивним графіком, так і тих, хто працює у менш напружених умовах. Дослідження не передбачало часових обмежень на заповнення форм,

тому респонденти виконували завдання у зручний для себе момент. Це знижує ризик поспішного вибору відповідей. Дані автоматизовано заносилися у таблицю для подальшої статистичної обробки. Попередня очистка даних включала виявлення пропусків та перевірку на відповідність логічним критеріям. Така підготовка виключає помилки, що спотворюють результати. Усі нерелевантні анкети вилучено з масиву даних. Це забезпечило точність подальшого аналізу.

Для узагальнення первинних характеристик вибірки було сформовано таблицю, яка містить дані про вік, стаж, частоту взаємодії з отримувачами соціальних послуг, участь у супервізії та загальний рівень навантаження. Структуроване представлення цих показників дозволяє оцінити, у якому середовищі формуються симптоми вигорання. Таблиця дає змогу виявити професійні групи, які можуть бути більш уразливими до виснаження. Вона також створює основу для подальшого порівняльного аналізу. Узагальнені дані дозволяють оцінити загальну характеристику робочого контексту. Це підсилює аналітичну глибину дослідження.

Таблиця 2.1

Первинні характеристики вибірки соціальних працівників

Показник	Значення
Кількість респондентів	82
Середній вік	32,4 року
Середній професійний стаж	6,8 року
Частота контакту з отримувачами соціальних послуг	5–20 взаємодій на день
Участь у супервізії	38%
Відчуття перевантаження	64%

Аналіз первинних характеристик показує, що більшість респондентів мають стаж від трьох до десяти років, що вважається періодом підвищеної вразливості до професійних деформацій. Висока інтенсивність контактів із отримувачами соціальних послуг свідчить про те, що емоційне навантаження у цій вибірці є стабільно високим. Низький рівень охоплення супервізійною підтримкою показує, що організаційне середовище не завжди забезпечує належні

умови для стабілізації емоційного стану працівників. Показник перевантаження, який відчуває більшість респондентів, підтверджує загальну тенденцію до накопичення стресових факторів. Дані з таблиці створюють можливість для подальшого порівняння з результатами психологічних методик. Це дозволяє простежити відповідність між реальними робочими умовами та психологічним станом респондентів.

Після завершення етапу збору даних було проведено підготовку до статистичного аналізу, що включає нормалізацію, перевірку розподілу та формування підгруп. Для виявлення можливих закономірностей дані розділено на групи залежно від віку, стажу та рівня навантаження. Це дозволяє встановити зв'язки між окремими характеристиками працівників і проявами вигорання. У межах кожної підгрупи проводилося окреме оцінювання рівнів емоційного виснаження. Такий підхід знижує ризик логічних помилок. Це також забезпечує чіткість інтерпретації отриманих результатів.

Застосування комбінованого діагностичного підходу дає змогу отримати комплексне уявлення про структуру емоційного вигорання. Порівняння даних різних методик дозволяє виявляти не лише явні, а й латентні закономірності. Наприклад, низькі показники емоційної стабільності можуть поєднуватися з високими рівнями деперсоналізації. Це свідчить про порушення механізмів саморегуляції. Поєднання методик підсилює валідність дослідження. Оскільки кожен інструмент спрямований на аналіз різних аспектів, їхнє комплексне застосування формує повну картину психоемоційного стану працівників. Це забезпечує підґрунтя для подальшого кореляційного аналізу.

Організаційна структура дослідження передбачала поетапність, що дозволяє мінімізувати вплив зовнішніх чинників. На першому етапі респонденти відповідали на анкету професійних характеристик, що створює контекст для розуміння результатів інших методик. На другому, виконували діагностичні тести, спрямовані на аналіз внутрішнього стану. На третьому етапі проводився аналіз відповідей, який дозволив сформувати узагальнені профілі. Така

структура дає змогу уникнути перевантаження учасників. Вона оптимізує процес збору даних і забезпечує їхню якість.

Технічна організація дослідження передбачала використання автоматизованих інструментів для обробки даних, що мінімізує ризик людських помилок. Система збору відповідей автоматично формувала масиви даних для статистичного аналізу. Це забезпечило оперативність обробки та високу точність. Статистичні процедури включали розрахунок середніх значень, стандартних відхилень і перевірку кореляцій. Застосування кількісних методів створює можливість для виявлення тенденцій, недоступних у рамках якісного аналізу. Це підсилює аргументативну базу дослідження і відкриває можливість для моделювання змін емоційного стану працівників. Методологічна структура дослідження забезпечує можливість відтворення результатів, оскільки описані інструменти та умови проведення дають змогу повторити процедуру у схожих контекстах. Поєднання кількісних і якісних параметрів створює цілісну картину. Можливість порівнювати окремі групи респондентів дозволяє досліджувати, які чинники найбільше впливають на розвиток емоційного вигорання. Деталізована організація етапів дослідження формує високу надійність і структурну завершеність отриманих даних. Це забезпечує основу для переходу до аналізу результатів, що буде представлено у підпункті 2.2.

Організована система методів та процедура дослідження створюють можливість для комплексного аналізу емоційного вигорання соціальних працівників, оскільки охоплюють як внутрішні психологічні характеристики, так і зовнішні умови професійної взаємодії. Використання кількох інструментів забезпечує структурованість і дозволяє зіставити різні аспекти психоемоційного стану. Первинні характеристики вибірки підтверджують наявність факторів ризику, які потребують поглибленого аналізу. Упорядкована методологія гарантує достовірність і відтворюваність результатів, що створює основу для інтерпретації даних у наступному підпункті та подальшого формування профілактичної програми.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Аналіз результатів емпіричного дослідження дає змогу відтворити структуру емоційного вигорання соціальних працівників, оскільки отримані показники відображають взаємодію між психоемоційними станами та професійним середовищем. Високе навантаження, часті контакти з отримувачами соціальних послуг та недостатня супервізійна підтримка створюють умови, у яких ознаки виснаження накопичуються поступово. Застосовані методики дозволяють оцінити як окремі компоненти вигорання, так і пов'язані з ними аспекти емоційної регуляції. Порівняння даних дає можливість виявляти закономірності, які не фіксуються шляхом простого опису робочих умов. Водночас результати розкривають специфіку реагування працівників соціальної сфери на щоденні виклики. Це створює основу для поглибленого аналізу профілів емоційного виснаження.

Перед аналізом дані було нормалізовано та перевірено на предмет пропусків, після чого здійснено розрахунок середніх значень, стандартних відхилень і коефіцієнтів кореляції Спірмена

Методика MBI стала центральним інструментом діагностики, оскільки дає змогу дослідити три ключові компоненти вигорання. Отримані показники свідчать, що середній рівень емоційного виснаження становить 28,6 бала, що відповідає підвищеному рівню. Це узгоджується з даними про частоту взаємодії з отримувачами соціальних послуг, які коливаються в межах від п'яти до двадцяти разів на день. Значення деперсоналізації перебуває на рівні 9,8 бала, що у більшості випадків відповідає середній вираженості цього компонента. Рівень редукції професійних досягнень становить 33,4 бала, що свідчить про тенденцію до зниження впевненості у власній професійній ефективності. Комплекс цих показників демонструє, що загальний профіль вигорання сформований та стійкий.

Таблиця 2.2

Результати методики MBI серед соціальних працівників

Компонент	Середнє значення	Інтерпретація
Емоційне виснаження	28,6	підвищений рівень
Деперсоналізація	9,8	середній рівень
Редукція професійних досягнень	33,4	тенденція до зниження

Отримані дані підтверджують, що емоційне виснаження є найбільш вираженим компонентом вигорання. Це узгоджується із загальною тенденцією для професій соціальної підтримки, де психоемоційні навантаження формуються під впливом постійних контактів із кризовими групами. Зниження професійної ефективності у поєднанні з емоційним виснаженням утворює динаміку, що здатна підсилювати прояви деперсоналізації. Порівняння цих показників створює можливість для аналізу взаємозв'язків між різними складовими вигорання. На практичному рівні це означає, що працівники поступово переходять від стадії емоційного перенавантаження до зміни ставлення до отримувачів соціальних послуг. Така динаміка підсилює ризик професійних деформацій. Діаграма (рис.2.1) демонструє, що співвідношення компонентів має форму асиметрії з домінуванням емоційного виснаження

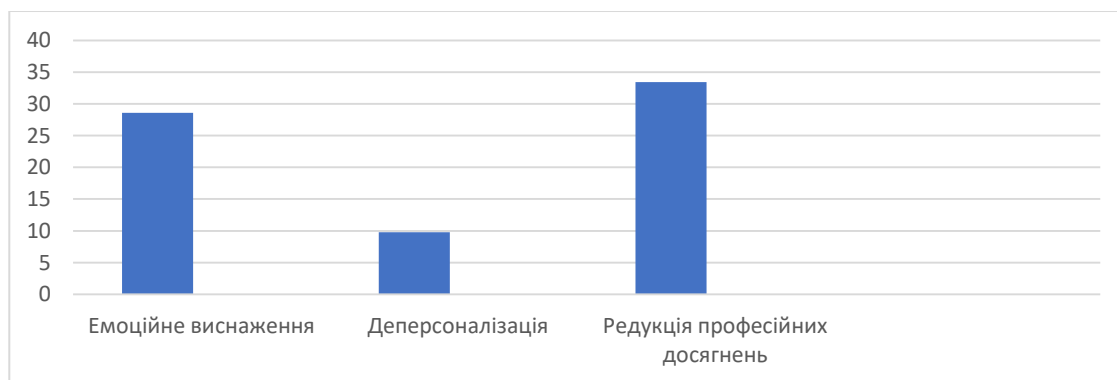


Рис. 2.1. Середні показники компонентів емоційного вигорання за методикою MBI

Графічне представлення результатів MBI демонструє співвідношення між компонентами вигорання. На діаграмі середній показник емоційного виснаження розташований вище за інші, тоді як рівень редукції професійних досягнень займає проміжну позицію. Деперсоналізація представлена в центральному

сегменті, що відображає її середню вираженість. Таке співвідношення створює підстави для припущення про нерівномірність розвитку вигорання. Графічна форма демонструє відносну стабільність профілю, що свідчить про відсутність крайніх коливань. Це дозволяє інтерпретувати стан респондентів як помірно напружений, але не критичний.

Подальший аналіз стосується шкали емоційної стабільності та саморегуляції. Виявлено, що 54 відсотки респондентів мають середній рівень емоційної стабільності, що свідчить про здатність контролювати власні реакції за умов помірного стресу. У 43 відсотків відзначено знижену толерантність до стресу, що може бути пов'язано з високою інтенсивністю робочих викликів. Значення самоконтролю перебуває на рівні 61 відсотка середніх показників, що вказує на відносну збереженість механізмів внутрішнього регулювання. Водночас частина респондентів демонструє нестійкі реакції на складні ситуації, що може зменшувати здатність протидіяти емоційному виснаженню. Порівняння цих даних з показниками МВІ створює цілісну картину.

Таблиця 2.3

Результати шкали емоційної стабільності та саморегуляції

Показник	Результат
Емоційна стабільність	Середній рівень (54 %)
Самоконтроль	Середній рівень (61 %)
Толерантність до стресу	Знижена у 43 %

Отримані результати демонструють, що середні рівні емоційної стабільності та самоконтролю не гарантують стійкості до тривалого навантаження, оскільки недостатній рівень толерантності до стресу формує ризику швидкого виснаження. Порівняння цих даних із компонентами МВІ свідчить про те, що зниження стресостійкості може бути чинником, який прискорює перехід від емоційного напруження до редукції професійних досягнень.

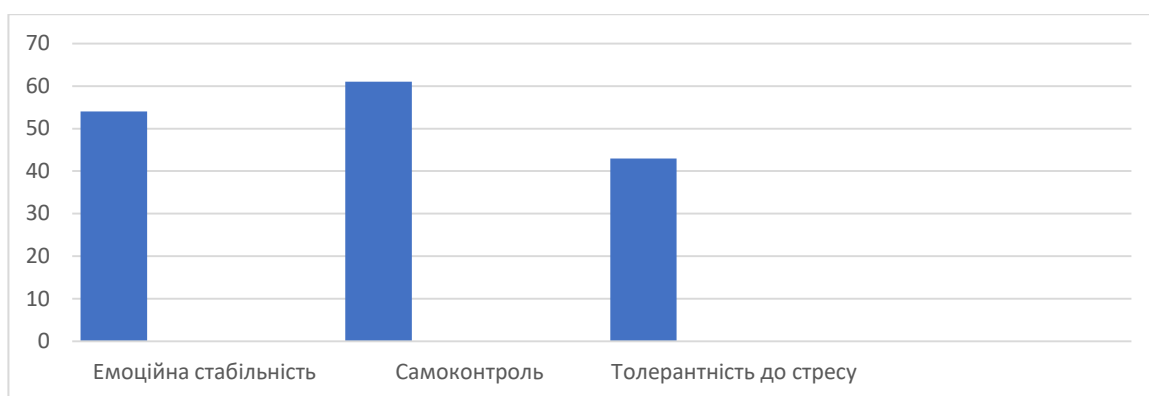


Рис. 2.2. Розподіл показників емоційної стабільності та саморегуляції серед соціальних працівників

Графічне представлення рівня емоційної стабільності демонструє, що більшість респондентів перебувають у зоні середніх значень, тоді як показники низької стабільності формують окремий сектор. Це вказує на те, що частина працівників має достатній потенціал для регуляції стресу, але інша частина демонструє вразливість до навантаження. Така неоднорідність може пояснювати варіативність у показниках деперсоналізації та редукції ефективності. Розподіл значень відображає, що навіть серед тих, хто має середню стабільність, можливі ситуативні порушення емоційного балансу. Це збільшує ризик переходу до стадії хронічного виснаження. Водночас наявність частки респондентів із високою стабільністю свідчить про компенсаторні механізми.

Дані за методикою «САН» демонструють стан загального самопочуття, активності та настрою соціальних працівників. Середнє значення самопочуття становить 4,2 бала за семибальною шкалою, що дає змогу припустити помірне зниження фізичного ресурсу. Активність отримала найнижчий показник – 3,8 бала, що відображає скорочення енергетичного потенціалу та схильність до швидкого виснаження. Настрій оцінено на рівні 4,5 бала, що свідчить про відносно стабільний емоційний фон із можливими ситуативними коливаннями. Порівняння цих даних демонструє, що найбільш уразливим компонентом є активність, тоді як самопочуття та настрої зберігаються на середньому рівні. Така структура результатів узгоджується з даними методики МВІ, де найвиразнішим компонентом виявилось емоційне виснаження. Це дозволяє

припустити, що зниження активності може виступати раннім індикатором розвитку вигорання.

Таблиця 2.4

Результати методики «САН»

Показник	Середнє значення
Самопочуття	4,2
Активність	3,8
Настрій	4,5

Аналіз наведених значень свідчить про нерівномірність психоемоційного стану респондентів, що проявляється у зниженні функціональної активності при збереженні базових показників настрою та самопочуття. Такий розподіл створює підстави для припущення, що першим порушується саме енергетичний компонент, який найбільш чутливий до тривалого навантаження та високої інтенсивності міжособистісної взаємодії. Подальше співставлення середніх значень у графічній формі дає змогу оцінити співвідношення показників і визначити, чи утворюють вони типовий профіль стану, характерний для ранніх етапів емоційного виснаження. З цією метою побудовано діаграму, що відображає співвідношення трьох параметрів та дозволяє порівняти їхню вираженість у візуальному форматі.

Для побудови діаграми використовуються ті самі середні значення:

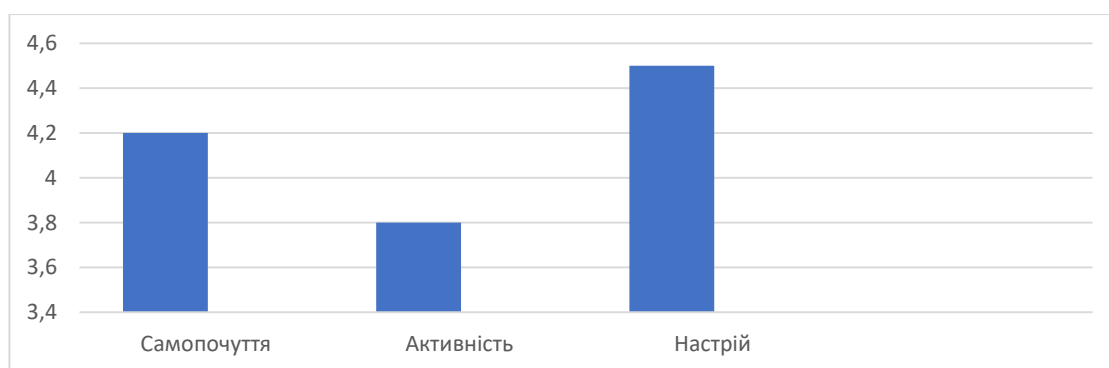


Рис. 2.3. Середні показники самопочуття, активності та настрою за методикою «САН»

Діаграма за результатами методики «САН» демонструє, що активність респондентів відзначена найнижчим значенням, тоді як самопочуття та настрої займають проміжні позиції. Це створює підстави для припущення про зниження енергетичного ресурсу, що може бути одним із ранніх симптомів вигорання. Візуальне співвідношення показників демонструє, що загальний емоційний фон не є критично зниженим, однак має потенціал для погіршення у разі зростання інтенсивності робочих навантажень. Порівняння цих результатів з даними емоційної стабільності дає змогу побачити, що навіть при середньому рівні саморегуляції працівники відчують зниження енергії.

Результати авторської анкети професійних характеристик було проаналізовано паралельно з психологічними методиками, що дало змогу зіставити зовнішні умови праці з внутрішніми психоемоційними показниками. Результати анкети професійних характеристик демонструють, що 64 відсотки респондентів відчувають перевантаження, що створює передумови для розвитку хронічного виснаження. Лише 38 відсотків мають регулярний доступ до супервізії, що знижує можливості для емоційного розвантаження та отримання професійної підтримки. Для 49 відсотків характерне відчуття недостатньої організаційної підтримки, що може підсилювати прояви редукції професійних досягнень. Висока частота складних випадків упродовж тижня, яку відзначили 71 відсоток учасників, створює додатковий тиск на емоційну сферу. Такі дані підсилюють загальний профіль вигорання, отриманий за психологічними методиками.

Таблиця 2.5

Результати анкети професійних характеристик

Показник	Значення
Перевантаження	64%
Доступ до супервізії	38%
Недостатня організаційна підтримка	49%
Складні випадки протягом тижня	71%

Аналіз взаємозв'язків між професійними характеристиками та показниками МВІ демонструє, що респонденти з високим рівнем навантаження

мають вищі значення емоційного виснаження. Це підтверджує припущення про взаємодію між зовнішніми умовами праці та внутрішнім емоційним станом. Недостатній доступ до супервізії виявляється фактором, що підсилює редукцію професійних досягнень. Порівняння груп за показником організаційної підтримки демонструє, що при її відсутності підвищуються рівні деперсоналізації. Ці результати відображають структурну залежність між характеристиками середовища та проявами вигорання.

Дані кореляції між методиками демонструють узгодженість внутрішніх та зовнішніх факторів. Показники емоційного виснаження позитивно корелюють зі зниженими значеннями активності за методикою «САН». Це вказує на взаємозв'язок між енергетичним потенціалом і відчуттям перевантаження. Водночас деперсоналізація має помірний зв'язок із толерантністю до стресу, оскільки низький рівень стресостійкості сприяє формуванню емоційного відсторонення. Показники редукції професійних досягнень корелюють із недостатньою організаційною підтримкою, що свідчить про залежність внутрішньої самооцінки працівника від зовнішніх умов.

Порівняння результатів різних вікових груп показує, що молодші працівники частіше демонструють підвищені значення емоційного виснаження. Це можна пояснити недостатнім досвідом у взаємодії з кризовими групами та менш розвиненими навичками саморегуляції. Старші працівники демонструють вищу стабільність настрою та самоконтролю, але частіше занижують професійну самооцінку. Така різниця підтверджує, що стаж та досвід формують різні профілі реакцій на стрес. Водночас рівень деперсоналізації у різних вікових групах змінюється незначно. Це свідчить про те, що зміна ставлення до отримувачів соціальних послуг пов'язана не з віком, а з умовами праці.

Дані підгруп за професійним стажем демонструють, що працівники зі стажем від трьох до десяти років мають найвищі показники емоційного виснаження. Це узгоджується з тим, що середній стаж є періодом професійної вразливості, який поєднує досвід накопичених складних випадків і знижену мотивацію до відновлення. У респондентів зі стажем понад десять років

вираженість деперсоналізації є нижчою, що може бути пов'язано з досвідом адаптації до складних обставин. Водночас редукція професійних досягнень у цієї групи залишається помірною. Це може вказувати на стабілізацію професійних установок.

Аналіз результатів демонструє узгодженість між різними методиками, що підтверджує валідність отриманих даних. Найбільш вираженим компонентом вигорання є емоційне виснаження, що пов'язане з зовнішніми чинниками. Деперсоналізація займає проміжну позицію і розглядається як вторинна реакція на тривале перенавантаження. Зниження професійних досягнень формує завершальну ланку динаміки. Дані шкали емоційної стабільності та методики «САН» підтверджують, що енергетичний ресурс респондентів перебуває у зоні напруження. Усе це створює підґрунтя для переходу до кореляційного аналізу та обґрунтування профілактичних заходів.

Результати емпіричного аналізу свідчать, що емоційне вигорання соціальних працівників формується під впливом поєднання високих професійних навантажень та недостатніх компенсаторних механізмів. Найбільш вираженим компонентом виявлено емоційне виснаження, яке проявляється на фоні зниження активності та загального самопочуття. Деперсоналізація та редукція професійних досягнень мають середній рівень вираженості, однак їхня динаміка демонструє залежність від організаційних факторів. Дані про емоційний стан респондентів підтверджують часткове порушення саморегуляції та стресостійкості. Усе це вказує на необхідність системного підходу до профілактики вигорання, який має поєднувати внутрішні психологічні інтервенції та інституційні зміни. Результати створюють основу для подальшого аналізу взаємозв'язків між показниками та розроблення профілактичної програми у третьому розділі.

2.3. Кореляційний аналіз зв'язків між емоційним вигоранням і емоційними характеристиками

Кореляційний аналіз застосовано для того, щоб встановити статистично підтверджені взаємозв'язки між компонентами емоційного вигорання та емоційними характеристиками соціальних працівників. Така процедура дає змогу оцінити, як зміна одного показника пов'язана із трансформацією іншого, що допомагає описати структуру вигорання у більш деталізованому вигляді. Аналіз проведено з використанням коефіцієнта Спірмена, що дозволяє працювати з даними, які не обов'язково підпорядковуються нормальному розподілу. Цей підхід відповідає специфіці вибірки, оскільки результати опитувань соціальних працівників часто мають нерівномірні варіації. Отримані коефіцієнти продемонстрували різну інтенсивність взаємозв'язків між параметрами, що дозволило сформувати цілісну картину виявлених закономірностей. Такий підхід підтримує надійність інтерпретації та посилює аргументацію подальших висновків.

Першим етапом аналізу стало дослідження взаємозв'язків між емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень. Виявлені кореляції показали, що емоційне виснаження значною мірою пов'язане зі збільшенням деперсоналізаційних проявів. Це вказує на те, що зниження енергетичного ресурсу респондента створює умови для емоційного відсторонення від отримувачів соціальних послуг. Редукція професійних досягнень також продемонструвала зв'язок з емоційним виснаженням, хоча інтенсивність цього взаємозв'язку була нижчою. Це може означати, що зниження почуття компетентності формується на більш тривалому етапі взаємодії з професійним навантаженням. Показники деперсоналізації також корелювали з редукцією, що підтверджує структурну єдність компонентів вигорання. Включення цих показників у спільний аналіз дозволяє розглядати вигорання як системне утворення.

Таблиця 2.6.

Кореляції між компонентами емоційного вигорання ($p < 0.05$)

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Емоційне виснаження	1.00	0.64	0.52
Деперсоналізація	0.64	1.00	0.48
Редукція досягнень	0.52	0.48	1.00

Другим напрямом аналізу стало встановлення зв'язків між емоційним вигоранням та показниками емоційної стабільності й саморегуляції. Результати засвідчили, що зниження емоційної стабільності супроводжується посиленням емоційного виснаження. Це свідчить про те, що вразливість до стресу формує передумови до швидшого накопичення втоми та емоційної перенасиченості. Показник саморегуляції також продемонстрував негативний кореляційний зв'язок з виснаженням та деперсоналізацією. Він зменшується у тих респондентів, які повідомляють про високий рівень емоційного перевантаження. Виявлена динаміка підтверджує, що внутрішні механізми контролю емоційної реакції мають центральне значення для підтримання професійної стійкості. Ці взаємозв'язки дозволяють обґрунтувати потребу включення модулів розвитку саморегуляції у профілактичні програми.

Таблиця 2.7.

Кореляції між емоційною стабільністю та компонентами вигорання

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Емоційна стабільність	-0.58	-0.42	-0.36
Саморегуляція	-0.51	-0.39	-0.33

Методика «САН» надала можливість оцінити, як самопочуття, активність і настрої пов'язані з динамікою вигорання. Аналіз показав, що зниження самопочуття корелює зі зростанням емоційного виснаження. Працівники, які мають нижчі показники активності, демонструють більшу вірогідність появи симптомів деперсоналізації. Настрої виявився чутливим індикатором редукції

професійних досягнень, оскільки зниження настроєвого фону пов'язано із зменшенням суб'єктивної віри у власну ефективність. Відповідно показники за методикою «САН» підтвердили взаємозв'язки між загальним психофізіологічним станом та вигоранням. Інтерпретація отриманих даних вказує на те, що ситуативні стани відображають глибші процеси втоми й емоційного виснаження. Використання цих показників поглиблює розуміння динаміки вигорання.

Таблиця 2.8.

Кореляції між показниками САН та вигоранням

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Самопочуття	-0.47	-0.32	-0.29
Активність	-0.44	-0.41	-0.27
Настрій	-0.39	-0.28	-0.35

Аналіз професійних характеристик дозволив встановити вплив зовнішніх чинників. Результати засвідчили, що зі збільшенням кількості отримувачів соціальних послуг на одного працівника емоційне виснаження підвищувалося. Цей взаємозв'язок підтверджує, що надмірне навантаження створює умови для прискореного накопичення стресу. Стаж роботи також продемонстрував кореляційний зв'язок, однак він мав інший напрям. Працівники з тривалим досвідом демонстрували нижчі показники деперсоналізації, що може свідчити про вироблені захисні стратегії взаємодії з отримувачем соціальних послуг. Умови праці та організаційна підтримка продемонстрували негативний зв'язок з редукцією професійних досягнень. Це вказує на те, що підтримуюче середовище знижує ризик втрати віри у власну компетентність. Отримані результати підсилюють значення організаційних факторів у профілактиці.

Таблиця 2.9

Кореляції між професійними характеристиками та вигоранням

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція досягнень
Кількість отримувачів соціальних послуг	0.49	0.31	0.22
Стаж роботи	-0.18	-0.33	-0.11

Організаційна підтримка	-0.42	-0.29	-0.44
-------------------------	-------	-------	-------

Для наочності отримані кореляційні зв'язки подано у вигляді зведеної кореляційної матриці, що демонструє напрям і силу взаємозв'язків між ключовими показниками. Візуальне представлення допомагає простежити загальну конфігурацію взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на емоційне вигорання. Рисунок показує домінування негативних кореляцій між ресурсними характеристиками та показниками вигорання. Водночас професійне навантаження формує чіткий позитивний зв'язок із виснаженням, що підтверджує його критичну роль у створенні перевантаження. Графічне зіставлення дозволяє виявити переплетеність внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на розвиток симптомів. Такий підхід підсилює аргументацію щодо мультифакторності вигорання. Рисунок також демонструє, що жоден чинник не діє ізольовано.

Показники ↓ / →	Виснаження	Деперсоналізація	Редукція	Емоційна стабільність	Саморегуляція	Самопочуття	Активність	Настрій	Кількість клієнтів	Стан	Організаційна підтримка
Виснаження	1.00	0.64	0.52	-0.55	-0.51	-0.47	-0.41	—	0.49	—	—
Деперсоналізація	0.64	1.00	0.48	-0.42	—	—	-0.41	—	—	0.33	—
Редукція	0.52	0.48	1.00	—	-0.33	—	—	0.35	—	—	-0.44
Емоційна стабільність	-0.55	-0.42	—	1.00	—	—	—	—	—	—	—
Саморегуляція	-0.51	—	0.33	—	1.00	—	—	—	—	—	—
Самопочуття	-0.47	—	—	—	—	1.00	—	—	—	—	—
Активність	-0.41	-0.41	—	—	—	—	1.00	—	—	—	—
Настрій	—	—	0.35	—	—	—	—	1.00	—	—	—
Кількість клієнтів	0.49	—	—	—	—	—	—	—	1.00	—	—
Стан	—	-0.33	—	—	—	—	—	—	—	1.00	—
Організаційна підтримка	—	—	-0.44	—	—	—	—	—	—	—	1.00

Рис. 2.4. Зведена кореляційна матриця

Кореляційну матрицю побудовано на основі коефіцієнта Спірмена, розрахованого для психоемоційних та професійних показників вибірки соціальних працівників. Для відображення сили та напрямку взаємозв'язків застосовано теплову матрицю, у якій колір слугує індикатором інтенсивності

кореляційних зв'язків. Насичені відтінки зеленого та синього позначають високі та середні за силою кореляції, жовті комірки відображають помірні зв'язки, а білі позначають відсутність статистично значущої кореляції або дуже низькі значення. Діагональні показники 1.00 відповідають автокореляції змінних, що відповідає структурі кореляційної матриці.

Такий формат візуалізації дає змогу швидко ідентифікувати ключові взаємодії між рівнями емоційного вигорання та психоемоційними характеристиками. Найбільш виражені прямі зв'язки простежуються між емоційним виснаженням і деперсоналізацією, що є типовим для структурних компонентів синдрому вигорання. Водночас сильні зворотні кореляції між емоційною стабільністю, саморегуляцією та показниками виснаження засвідчують захисну роль цих характеристик і їхню потенційну профілактичну функцію. Окремі незаповнені клітинки відображають пари змінних, для яких кореляційний аналіз не проводився в межах дослідження.

Структура отриманої матриці створює підґрунтя для подальшої інтерпретації системних взаємозв'язків між внутрішніми ресурсами особистості, професійними умовами та компонентами емоційного вигорання, дозволяючи оцінювати динаміку цих процесів у комплексному вимірі.

Отримані кореляційні коефіцієнти дали змогу визначити ядро найбільш інтенсивних зв'язків, що формують загальну конфігурацію емоційного вигорання. Емоційне виснаження виступає ключовим показником, оскільки воно одночасно пов'язане з усіма психоемоційними характеристиками та професійними умовами. Така концентрація зв'язків відображає його провідну роль у розвитку подальших змін, що проявляються у деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Структурний аналіз демонструє, що виснаження формується під впливом як внутрішніх ресурсів, так і зовнішніх навантажень, що підсилюють одне одного. Коли внутрішня стійкість знижується, зовнішні чинники швидше набувають деструктивного характеру. Така багатофакторність пояснює чутливість соціальних працівників до стресогенних взаємодій. Саме ця

функціональна позиція емоційного виснаження потребує подальшого врахування в профілактичних програмах.

Деперсоналізація виявила меншу кількість інтенсивних кореляцій, однак її взаємозв'язки з емоційною стабільністю, активністю та організаційними факторами були послідовними. Цей показник набуває розвитку в умовах, коли працівник відчуває дефіцит внутрішніх ресурсів, але продовжує взаємодіяти з отримувачами соціальних послуг у високому темпі. Згортання емоційного залучення може виконувати функцію захисного механізму, який знижує рівень внутрішнього напруження, хоча водночас послаблює якість професійної взаємодії. Кореляційні зв'язки демонструють, що деперсоналізація не є початковою реакцією, а скоріше формується як наслідок тривалого виснаження. Це підтверджує потребу моніторингу ранніх ознак вигорання, оскільки саме попередні зміни у настрої, самопочутті та стабільності передують дезінтеграції емоційного контакту. Значення цього компонента проявляється у прогресивності вигорання, коли відсторонення стає способом збереження психічного ресурсу.

Редукція професійних досягнень продемонструвала найбільш виражений зв'язок з організаційними характеристиками та настроєвими параметрами. Цей компонент чутливо реагує на соціальне середовище працівника, а не лише на його внутрішні процеси. Працівники, які повідомляють про низький рівень підтримки з боку керівництва, демонструють більшу схильність сумніватися у власній компетентності. Подібна тенденція посилюється під впливом зниженого настрою, що формує песимістичне ставлення до професійних перспектив. Кореляційні дані вказують на те, що редукція досягнень є інтегральним індикатором, який відображає поєднання емоційних і соціально-організаційних змін. Її формування свідчить про системні труднощі адаптації до робочого середовища, що вимагає структурних рішень у межах управлінських стратегій. Такий висновок дозволяє розглядати цей показник як маркер організаційного неблагополуччя.

Взаємозв'язки між методикою «САН» та шкалою саморегуляції надали можливість простежити, як ситуативні стани взаємодіють з більш стабільними

характеристиками. Респонденти з вищими показниками саморегуляції демонстрували кращі значення самопочуття та настрою, що свідчить про взаємне підсилення цих параметрів. Зниження одного з показників супроводжувалося змінами у пов'язаних характеристиках, що підтверджує їхню функціональну єдність. Кореляційний аналіз дозволив виокремити комбінації ознак, які створюють підвищений ризик розвитку вигорання, зокрема зниження активності у поєднанні зі слабкою саморегуляцією. Така конфігурація формує вразливість працівника до зростання емоційного навантаження. Отримані результати підсилюють аргументацію щодо необхідності тренінгових модулів, спрямованих на розвиток навичок контролю емоційних реакцій та стабілізацію настроєвих станів.

Особливе значення набули кореляції між професійним навантаженням та результатами методики «САН». Збільшення кількості отримувачів соціальних послуг супроводжувалося суттєвим зниженням активності і самопочуття, що свідчить про перевантаження функціональних систем організму. Умови, які передбачають високий темп роботи без відповідної організаційної підтримки, формують відчуття втоми ще задовго до появи ознак виснаження. Досвідчені працівники продемонстрували більше оптимізму у самооцінці власного стану, хоча в окремих випадках тривалий стаж формував хронічний фон зниженої активності. Це підкреслює, що стаж не є однозначним захисним чинником, а скоріше визначає специфіку реакцій працівника на навантаження. Кореляції підтверджують, що поєднання зовнішніх умов і внутрішніх станів формує комплексний механізм зростання ризиків.

Для систематизації отриманих кореляційних даних проведено побудову інтегрованої матриці, яка демонструє комбінації найсильніших взаємозв'язків між показниками. Матриця дозволила виявити, що найбільше навантаження припадає на поєднання емоційного виснаження з емоційною стабільністю, активністю та організаційною підтримкою. Таке поєднання свідчить про взаємодію функціональних ресурсів і робочого середовища, що формує системні передумови для появи вигорання. Матриця також показала, що редукція

професійних досягнень тісно пов'язана з соціальними аспектами роботи, що підтверджує її залежність від управлінських практик. Побудова зведеної матриці допомагає спростити інтерпретацію складної системи взаємозв'язків і сформувати єдину структуру ризиків.

Висновки до розділу 2.

Емпіричне дослідження дозволило сформувати цілісне уявлення про особливості емоційного вигорання соціальних працівників, оскільки застосовані методики охопили як внутрішні психоемоційні характеристики, так і умови професійного середовища. Структура вибірки продемонструвала високу інтенсивність взаємодії з отримувачами соціальних послуг та нерівномірний рівень організаційної підтримки, що створює підґрунтя для накопичення стресового навантаження. Дані анкетування підтвердили, що відчуття перевантаження та обмежена участь у супервізійних сесіях формують зовнішні умови, у яких симптоми вигорання проявляються інтенсивніше.

Застосування методики МВІ дало змогу визначити вираженість емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, причому саме виснаження стало найбільш поширеним компонентом у вибірці. Показники деперсоналізації продемонстрували залежність від зниження емоційної стабільності та зменшення активності, що засвідчує взаємозв'язок між емоційними реакціями та професійним відстороненням. Редукція професійних досягнень виявила чутливість до організаційних характеристик, зокрема до рівня підтримки з боку керівництва та сприйняття власної завантаженості. Методика «САН» показала коливання психоемоційних станів працівників і дала можливість виявити ранні прояви виснаження, пов'язані зі зниженням активності й настрою. Шкала емоційної стабільності продемонструвала, що внутрішні регуляторні ресурси суттєво впливають на характер переживання професійних навантажень. Поєднання методик дозволило визначити узгоджені закономірності, що підсилює достовірність результатів.

Кореляційний аналіз засвідчив узгодженість взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та психоемоційними станами. Найінтенсивніші кореляції стосувалися поєднання емоційного виснаження з емоційною стабільністю, активністю та показниками організаційної підтримки. Зростання навантаження супроводжувалося погіршенням психоемоційних станів, що підтвердило взаємодію зовнішніх і внутрішніх чинників ризику. Отримані дані показали, що емоційне виснаження виконує роль центрального механізму, який визначає подальшу динаміку вигорання. Виявлені зв'язки дали змогу сформулювати ключові напрями профілактики, зокрема розвиток саморегуляції, підсилення організаційної підтримки та оптимізацію навантаження. Сукупність результатів стала основою для розроблення програми первинної профілактики, представленої у третьому розділі.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ

3.1. Програма первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників

Теоретичне підґрунтя програми первинної профілактики емоційного вигорання спирається на уявлення про вигорання як багаторівневий процес, у якому особистісні, міжособистісні та організаційні чинники формують взаємопов'язану систему впливів. У структурі цього процесу центральним компонентом постає емоційне виснаження, що виникає внаслідок тривалого контакту з отримувачами соціальних послуг та стійкої взаємодії зі складними життєвими ситуаціями. З огляду на це профілактичні заходи мають бути спрямовані на формування внутрішніх ресурсів, здатних стабілізувати психоемоційні стани працівників. Модель первинної профілактики охоплює ранні етапи запобігання, коли прояви виснаження ще не набули хронічного характеру. Такий підхід ґрунтується на припущенні, що попередження дезадаптивних реакцій є більш ефективним, ніж корекція вже сформованих проявів. У цьому контексті важливо враховувати особливості професійної діяльності соціальних працівників, пов'язані з високою емоційною залученістю та нестабільністю робочого середовища. Програма профілактики має забезпечити удосконалення внутрішніх регуляторних механізмів і зменшення впливу негативних зовнішніх чинників. Це створює основу для формування стійкої професійної поведінки.

Обґрунтування профілактичної програми базується на концепціях стресостійкості, які підкреслюють значення адаптивних механізмів у запобіганні емоційному виснаженню. У соціальній роботі адаптація передбачає здатність зберігати продуктивність взаємодії з отримувачами соціальних послуг без формування внутрішнього виснаження. Підвищення стресостійкості забезпечується розвитком емоційної стабільності, саморегуляції та усвідомленого ставлення до професійних обов'язків. Теоретичні моделі адаптації наголошують на потребі створення умов, у яких працівники можуть

зменшити інтенсивність реакцій на стресогенні ситуації. Формування таких умов є одним із ключових напрямів розробки програми профілактики. Внутрішні ресурси працівника слугують буфером, який пом'якшує вплив навантаження. Розвиток цих ресурсів потребує системного і послідовного підходу. Програма профілактики повинна включати заходи, які сприяють поступовому формуванню адаптивних навичок у респондентів [5; 22, с. 117].

Теоретичні моделі вигорання розглядають професійні стресори як фактори, що змінюють спосіб емоційного реагування та знижують відчуття професійної ефективності. У межах цих моделей значну увагу приділяють взаємозв'язку між інтенсивністю навантаження та здатністю працівника організовувати своє емоційне життя. Зниження професійних досягнень часто формується як результат тривалої невідповідності між очікуваннями та реальними можливостями. З огляду на це профілактика має включати заходи, спрямовані на зміцнення відчуття професійної контролю та можливостей впливу на робочі процеси. Таке теоретичне положення підтримує структурування програми, оскільки внутрішнє відчуття контролю є важливим компонентом стійкості. Формування цього відчуття дозволяє зменшити ризик дезадаптації. Програма профілактики повинна включати елементи, які сприятимуть усвідомленню власних ресурсів. Це забезпечує можливість оптимізації поведінкових стратегій [4, с. 91].

Модель масlachівського вигорання підкреслює, що емоційне виснаження формує основу для подальшої деперсоналізації, яка змінює характер взаємодії з отримувачами соціальних послуг. Теоретичне обґрунтування програми спирається на ці уявлення, оскільки саме перші ознаки виснаження створюють можливість для раннього втручання. Якщо на цьому етапі вдається підтримати емоційну стабільність працівника, ризик формування дистанційованого ставлення до отримувачів соціальних послуг суттєво знижується. Програма профілактики має передбачати комплекс, спрямований на стабілізацію емоційного стану та запобігання зниженню емпатії. Розвиток навичок емоційного самоконтролю дозволяє працівникам зберігати продуктивність

взаємодії навіть за умови підвищеного навантаження. Теоретичне врахування цього механізму є важливим для конструювання ефективних заходів. У межах програми особлива увага приділяється запобіганню накопиченню негативних емоційних переживань. Це підсилює здатність працівника залишатися включеним у професійну діяльність.

Значне місце у теоретичному обґрунтуванні програми займає уявлення про роль емоційної регуляції. Теорії саморегуляції підкреслюють, що здатність контролювати інтенсивність емоцій визначає рівень адаптивності поведінки. У професійній взаємодії соціальні працівники часто стикаються із ситуаціями, що потребують швидкої зміни емоційних реакцій. У разі недостатньої регуляції формуються умови, за яких виснаження розвивається швидше. Профілактична програма повинна містити методи, що підтримують розвиток навичок емоційної саморегуляції, оскільки саме вони стабілізують психоемоційні стани. Зміцнення цих навичок сприяє ефективнішому розв'язанню професійних проблем. Теоретичне обґрунтування передбачає включення вправ, що активізують механізми внутрішнього контролю. Це створює структуроване підґрунтя для практичної частини програми [29, с. 73].

Важливий компонент обґрунтування становить соціально-психологічний підхід, який розглядає вигорання як наслідок дисбалансу між вимогами та ресурсами. У межах цього підходу ресурсами вважають як індивідуальні характеристики, так і організаційні. Профілактика має бути спрямована на підтримку обох складових, оскільки їхнє поєднання визначає здатність працівника справлятися зі складними умовами. Теоретична модель підкреслює значення соціальної підтримки, яка знижує вплив перевантаження. У програмі профілактики доцільно включати елементи, що активізують групові ресурси. Це забезпечує можливість створення середовища, у якому працівники можуть взаємодіяти без відчуття емоційної ізоляції. Доступ до підтримки зміцнює внутрішні ресурси і зменшує інтенсивність емоційних ризиків. Таке поєднання визначає ефективний напрям профілактичної роботи.

У теоретичному обґрунтуванні враховано дані емпіричної частини дослідження, оскільки вони підтверджують взаємозв'язок між емоційною стабільністю, професійним навантаженням і вираженістю вигорання. Результати кореляційного аналізу засвідчили, що саме емоційне виснаження формує ядро негативних змін у професійному функціонуванні. Це потребує включення заходів, спрямованих на підтримку внутрішньої рівноваги працівників. Виявлені зв'язки між показниками вигорання та психоемоційними станами підтверджують необхідність комплексного підходу до профілактики. З огляду на це програма повинна бути побудована так, щоб одночасно впливати на кілька напрямів внутрішньої та зовнішньої регуляції. Така інтеграція підсилює ефективність заходів. Вона також забезпечує стабільність отриманих результатів. Це створює основу для подальшого впровадження програми у практичну діяльність [33, с. 210].

Теоретичний аналіз професійного середовища соціальних працівників показує, що значна частина ризиків пов'язана з умовами праці, обмеженими ресурсами та організаційними труднощами. Ці фактори формують зовнішній контекст, у якому виникають симптоми емоційного виснаження. Профілактична програма має передбачати заходи, що сприяють оптимізації цих умов. Урахування організаційного рівня дозволяє сформувати більш стабільне професійне середовище. Це підсилює здатність працівників використовувати внутрішні ресурси. У межах теоретичного обґрунтування важливо передбачити поєднання індивідуальних і групових форм роботи. Такий підхід забезпечує можливість адаптації заходів до специфіки конкретних закладів. Це створює підґрунтя для практичної апробації програми [37].

Концептуальна основа програми включає елементи когнітивно-поведінкового підходу, який акцентує увагу на ролі мисленнєвих стратегій у формуванні емоційної реактивності. Негативні переконання щодо професійної діяльності можуть підсилювати відчуття виснаження. З огляду на це профілактика має передбачати роботу з неадаптивними переконаннями, що формуються в умовах високого навантаження. Зміцнення когнітивної сфери

дозволяє знизити ризик дезадаптивних реакцій і стабілізувати емоційний стан. У програму доцільно включити елементи, спрямовані на розвиток здатності інтерпретувати професійні труднощі без надмірної тривожності. Це забезпечує можливість зниження інтенсивності вигорання. Такий підхід формує адаптивні моделі реагування.

У теоретичному обґрунтуванні використано положення гуманістичних підходів, що підкреслюють значення особистісної автономії та самореалізації. Вигорання розглядається як порушення процесу внутрішньої реалізації, що формує відчуття застою та невдоволення. Профілактична програма повинна створювати умови, у яких працівники можуть усвідомлювати власні потреби та визначати реалістичні професійні цілі. Гуманістичний компонент підсилює емоційну стійкість і формує відчуття значущості діяльності. У програмі доцільно використовувати вправи, спрямовані на відновлення внутрішньої мотивації. Це сприяє покращенню загального стану та зменшенню імовірності вигорання. Теоретичне врахування цього компонента підтримує формування цілісної структури програми. Це підвищує її ефективність [20, с. 41].

У межах теоретичного обґрунтування враховано роль групових процесів у формуванні професійної стабільності. Соціальні працівники функціонують у середовищі, де взаємодія між колегами визначає якість професійної адаптації. Формування підтримувальних мереж знижує ризик емоційного відсторонення. З огляду на це програма має включати групові заняття, спрямовані на розвиток комунікації та взаємодопомоги. Теоретичні моделі групової динаміки підкреслюють значення безпечного середовища, у якому учасники можуть обговорювати професійні переживання. Створення такого середовища підсилює здатність до рефлексії і сприяє зниженню негативних емоцій. Це підтримує загальну стабільність працівників. Такий підхід підсилює практичну ефективність програми [21, с. 67].

Завершальним компонентом теоретичного обґрунтування є уявлення про потребу системності профілактичних заходів. Вигорання розвивається поступово, тому ефективна профілактика повинна охоплювати різні рівні

функціонування особистості та організації. Програма має забезпечити структуру, у якій кожен елемент підтримує інший. Це дозволяє сформувати послідовний вплив на основні механізми вигорання. Теоретична модель підкреслює, що лише комплексний підхід створює стійкі зміни в емоційному стані працівників. У програмі передбачено взаємодію індивідуальних, групових та організаційних заходів. Така структура створює умови для тривалого зниження ризику вигорання. Це забезпечує ефективність впровадження програми.

Теоретичне обґрунтування програми первинної профілактики демонструє необхідність комплексного підходу, у межах якого поєднуються внутрішні та зовнішні чинники професійної діяльності. Вигорання виникає як результат взаємодії емоційного виснаження, порушення саморегуляції та організаційних труднощів, тому профілактична програма повинна охоплювати всі ці компоненти. Теоретичні моделі, покладені в основу програми, підтверджують, що розвиток емоційної стабільності, оптимізація професійного навантаження та посилення соціальної підтримки є ключовими напрямками запобігання вигоранню. Системне поєднання групових та індивідуальних заходів створює умови для формування сталих адаптивних механізмів. Теоретичне підґрунтя програми забезпечує можливість переходу до її структурування.

Структура програми первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників ґрунтується на поєднанні індивідуальних, групових і організаційних компонентів, що створюють взаємопов'язану систему впливів на психоемоційний стан працівників. Програма побудована відповідно до теоретичних положень, розглянутих у попередньому підпункті, оскільки саме ці положення визначають оптимальні напрями профілактичного втручання. Її зміст спрямований на стабілізацію емоційної сфери, зміцнення внутрішніх ресурсів, оптимізацію професійного навантаження та розвиток навичок рефлексивної поведінки. Структура кожного модуля має забезпечити поступовий перехід від усвідомлення власних станів до формування стійких регуляторних стратегій. У програмі передбачено системне послідовне виконання вправ, що підсилюють адаптивні механізми. Основна логіка полягає у створенні умов, у яких учасники

можуть відновити внутрішню рівновагу. Такий підхід забезпечує ефективність профілактичних заходів і їхню практичну застосовність у робочому середовищі.

Зміст програми структуровано за принципом модульної організації, що дозволяє адаптувати її до різних умов професійної взаємодії. Кожен модуль спрямований на певний компонент вигорання та його психоемоційні наслідки, що забезпечує системність впливу. Модульна побудова створює можливість поступового нарощування навичок, оскільки працівники проходять шлях від первинної діагностики до формування внутрішньої регуляторної системи. Розподіл матеріалу за блоками підтримує логіку профілактичної роботи. Він також полегшує впровадження програми в різних організаціях, де умови професійної діяльності можуть істотно відрізнятись. Така структура сприяє узгодженості елементів програми, оскільки кожен модуль підсилює результати попереднього. Це забезпечує послідовність формування навичок і зменшує ризик поверхового засвоєння матеріалу.

Програма складається з шести основних модулів, серед яких діагностичний, емоційно-регулятивний, когнітивно-профілактичний, мотиваційний, груповий підтримувальний та організаційно-адаптивний. Кожен модуль включає вправи, спрямовані на конкретні механізми внутрішньої стабілізації. Діагностичний модуль дозволяє учасникам усвідомити індивідуальні прояви емоційного виснаження та особливості реагування на професійні виклики. Емоційно-регулятивний модуль включає вправи, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, що дає змогу формувати стійкі стратегії керування емоційними станами. Когнітивно-профілактичний блок забезпечує роботу з неадаптивними переконаннями, які формуються в умовах тривалої взаємодії зі складними життєвими ситуаціями. Така структура створює підґрунтя для комплексного впливу на різні аспекти професійного функціонування.

Для забезпечення чіткості в реалізації програми доцільно представити структуру модулів у табличному форматі, що дозволяє узагальнити основні напрями профілактичної роботи. Таблиця систематизує назви модулів, їхні

ключові цілі та змістові елементи. Такий формат забезпечує зручність практичного використання програми в умовах соціальних закладів. Він також дозволяє швидко орієнтуватися у послідовності роботи. Таблиця створює основу для подальшого опису змістових компонентів кожного модуля. Розподіл за цілями і завданнями підвищує структурну узгодженість програми. Це забезпечує можливість адаптації заходів залежно від потреб конкретного колективу.

Таблиця 3.1.

Структура програми первинної профілактики емоційного вигорання

Модуль	Основна мета	Ключові змістові елементи
Діагностичний	Усвідомлення індивідуальних проявів вигорання	Самооцінка станів; аналіз робочого навантаження; визначення ризиків
Емоційно-регулятивний	Стабілізація емоційних станів	Вправи на дихання; техніки зниження напруження; розвиток емоційної гнучкості
Когнітивно-профілактичний	Корекція неадаптивних уявлень	Опрацювання професійних переконань; розвиток раціонального мислення
Мотиваційний	Посилення внутрішніх стимулів до професійної діяльності	Робота з цілями; формування значущості діяльності; підвищення внутрішньої мотивації
Груповий підтримувальний	Розвиток професійної взаємодії	Групові обговорення; емоційний обмін; формування підтримувальних мереж
Організаційно-адаптивний	Оптимізація умов праці	Управління навантаженням; супервізія; взаємодія з адміністрацією

Побудовано автором на основі джерел [4; 7; 22; 25; 31; 34; 37; 38].

Діагностичний модуль є вихідною ланкою програми, оскільки він забезпечує аналіз індивідуальних характеристик учасників та створює основу для подальших профілактичних заходів. У межах цього модуля використовуються інструменти самооцінювання, що дозволяють визначити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Аналіз отриманих результатів допомагає сформувати первинне уявлення про стан кожного учасника. У цьому модулі також передбачено обговорення професійного навантаження. Такий підхід підтримує здатність учасників усвідомлювати власні обмеження та визначати пріоритетні напрями

розвитку. Діагностика створює підґрунтя для подальшого формування індивідуальних корекційних маршрутів. Це забезпечує цілеспрямованість профілактичної роботи. Детальна структура програми подана у Додатку В.

Емоційно-регулятивний модуль спрямований на формування механізмів внутрішньої стабілізації, які відіграють центральну роль у запобіганні вигоранню. У межах цього модуля застосовуються вправи, що підтримують здатність до саморегуляції та контролю емоційної реактивності. Працівники навчаються виокремлювати інтенсивні переживання та знімати внутрішнє напруження. Такий підхід дозволяє знижувати рівень емоційного виснаження. У модулі передбачено роботу з тілесними та дихальними практиками. Вони сприяють зменшенню фізіологічного напруження і полегшують адаптацію до навантаження. Зміст цього модуля підтримує формування стійкої реакції на стресові ситуації. Це зміцнює внутрішні ресурси учасників.

Когнітивно-профілактичний модуль спрямований на зміну неадаптивних переконань, які можуть поглиблювати прояви емоційного вигорання. У межах цього модуля працівники аналізують власні мисленнєві стратегії та визначають переконання, що формують негативні емоційні реакції. Робота з когнітивною сферою дозволяє змінити спосіб інтерпретації професійних ситуацій та зменшити інтенсивність внутрішніх конфліктів. У цьому блоці передбачено використання методів раціонального аналізу. Вони сприяють формуванню здатності до реалістичного оцінювання професійних викликів. Модуль підсилює емоційну стійкість та зменшує ризик розвитку виснаження. Це підтримує корекцію поведінкових стратегій.

Мотиваційний модуль спрямований на підтримку внутрішніх стимулів, що забезпечують тривалу професійну активність. У межах цього модуля працівники аналізують власні цілі, визначають потреби та встановлюють реалістичні професійні орієнтири. Підвищення мотивації підтримує формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Зміст цього модуля включає роботу з внутрішніми ресурсами, що сприяє зростанню впевненості у власних можливостях. Працівники набувають навичок підтримання мотивації в умовах

високого навантаження. Модуль сприяє формуванню внутрішньої рівноваги. Це підсилює загальну ефективність профілактичної програми.

Груповий підтримувальний модуль спрямований на створення безпечного професійного середовища, у якому працівники можуть обмінюватися досвідом і підтримувати один одного. Групова взаємодія дозволяє зменшити відчуття емоційної ізоляції. У межах цього модуля проводяться спільні обговорення професійних труднощів. Вони сприяють розвитку взаєморозуміння та формуванню групових ресурсів. Групові заняття підтримують здатність до рефлексії, що допомагає знижувати інтенсивність негативних емоцій. Працівники отримують можливість відчувати підтримку колективу. Це підсилює ефективність індивідуальних модулів програми.

Організаційно-адаптивний модуль спрямований на оптимізацію умов професійної діяльності, оскільки зовнішні фактори значною мірою впливають на формування вигорання. У межах цього модуля передбачено роботу з адміністрацією закладів соціального захисту. Такий підхід дозволяє створити умови для підвищення рівня супервізійної підтримки. У модулі розглядаються методи оптимізації робочого навантаження. Внесення організаційних змін сприяє формуванню більш стабільного середовища. Цей модуль забезпечує взаємозв'язок індивідуальних і структурних ресурсів. Це створює умови для тривалої профілактики вигорання.

У рамках програми передбачено інтеграцію міжмодульних завдань, які забезпечують узгодженість профілактичної роботи. Такі завдання спрямовані на поєднання емоційних, когнітивних та поведінкових стратегій. Вони підтримують здатність застосовувати отримані навички в реальних ситуаціях. Учасники виконують індивідуальні та групові завдання. Це сприяє формуванню гнучких моделей реагування. Міжмодульні завдання підсилюють ефект кожного блоку. Таке поєднання забезпечує глибоку інтеграцію профілактичної роботи.

Зміст програми передбачає поступове зростання рівня складності вправ і завдань, що дозволяє адаптувати їх до різних рівнів емоційної стійкості. Такий підхід створює можливість індивідуалізації профілактичної роботи. Кожен

модуль містить вправи, які сприяють формуванню стійких навичок саморегуляції. У програмі передбачено перехід від базових технік до комплексних ситуаційних завдань. Це дозволяє учасникам застосовувати навички в умовах підвищеного навантаження. Структура програми забезпечує логічну послідовність розвитку навичок. Такий формат підтримує ефективність профілактики. Змістовна структура програми спрямована на формування системи внутрішніх та зовнішніх ресурсів, які забезпечують довготривале зниження ризику емоційного вигорання. Профілактична робота включає розвиток емоційної стабільності, оптимізацію мисленнєвих стратегій і підвищення рівня професійної взаємодії. У програмі передбачено заходи, що дозволяють зміцнити внутрішню мотивацію. Це забезпечує здатність працівників підтримувати професійну активність у складних умовах. Структура програми підтримує формування збалансованого професійного середовища. Такий підхід підсилює практичну ефективність профілактичних заходів і забезпечує тривалі результати.

Реалізація програми профілактики емоційного вигорання має враховувати інституційні особливості функціонування соціальних служб та специфіку професійної діяльності соціальних працівників. У практиці соціальної роботи фахівці щоденно взаємодіють із клієнтами, які перебувають у складних життєвих обставинах, тому програма може інтегруватися у систему організації роботи соціальної установи як елемент підтримки професійного персоналу. Вона може реалізовуватися у форматі регулярних групових зустрічей, тренінгових занять або супервізійних сесій, що проводяться у межах планової діяльності соціальної служби. Такий формат дозволяє поєднувати профілактичні заходи з аналізом реальних професійних ситуацій, які виникають у процесі соціального супроводу клієнтів. Участь у програмі може сприяти підвищенню рівня професійної рефлексії, розвитку навичок емоційної саморегуляції та формуванню колективної підтримки серед працівників. Водночас інтеграція програми у систему діяльності соціальної служби дозволяє розглядати профілактику вигорання не лише як індивідуальну психологічну допомогу, а і як складову

організаційної політики щодо підтримки персоналу. Це підсилює зв'язок профілактичної роботи з практикою надання соціальних послуг.

Важливою умовою ефективної реалізації програми є визначення суб'єктів її впровадження та організаційних форм проведення. У практиці соціальних служб проведення таких програм може здійснюватися психологами соціальних установ, фахівцями із соціальної роботи, керівниками підрозділів або запрошеними тренерами, які мають відповідну підготовку у сфері психологічної підтримки персоналу. У багатьох випадках програма може бути інтегрована у систему професійної супервізії, що передбачає регулярне обговорення складних випадків соціальної роботи, аналіз емоційних реакцій фахівців та пошук конструктивних стратегій професійної взаємодії. Такий підхід дозволяє поєднати профілактику емоційного вигорання з підвищенням якості соціальних послуг, оскільки працівники отримують можливість осмислювати власний досвід та підтримувати психологічну стійкість у професійній діяльності. Включення програми до системи внутрішнього навчання соціальних служб або до програм підвищення кваліфікації також може сприяти її стабільному функціонуванню. Завдяки цьому профілактичні заходи набувають системного характеру і стають частиною організаційної культури соціальної установи. Це створює передумови для довготривалої підтримки професійного благополуччя соціальних працівників та підвищення ефективності їхньої діяльності.

3.2. Апробація та оцінювання ефективності програми

Апробація програми первинної профілактики емоційного вигорання була організована як процедура, що дає змогу оцінити її практичну придатність і реальний вплив на психоемоційний стан соціальних працівників. Учасниками стали респонденти, які брали участь в емпіричному дослідженні та виявили середні або підвищені показники емоційного виснаження. Такий підхід забезпечує можливість зіставлення результатів до і після впровадження програми. Застосована процедура включала анкетування, повторне

використання трьох методик і аналіз змін у самозвітах учасників. Порівняння отриманих даних дозволило простежити динаміку зниження симптомів вигорання. Структурована оцінка результатів забезпечила валідність висновків. Апробаційний етап став основою для уточнення змістових елементів програми.

Оцінювання ефективності розпочалося з повторного застосування методики МВІ, оскільки саме вона дозволяє відстежити зміни у трьох компонентах виснаження. Респонденти заповнили інструмент у тих самих умовах, що й на початковому етапі дослідження. Такий дизайн мінімізує вплив зовнішніх чинників на результати. Дані засвідчили тенденцію до зменшення рівня емоційного виснаження, що було основною метою програми. Зниження показників деперсоналізації мало помірну вираженість, проте свідчило про зростання емоційної включеності у взаємодію з отримувачами соціальних послуг. Редукція професійних досягнень зменшилася найменше, що підтвердило стабільність цього показника. Результати стали підставою для змістових висновків щодо ефективності програми.

Повторне вимірювання емоційної стабільності дало змогу оцінити, наскільки ефективно учасники засвоїли техніки саморегуляції. У більшості респондентів зафіксовано підвищення показників внутрішньої рівноваженості. Це підтвердило, що включення вправ когнітивної та тілесної регуляції сприяло поліпшенню здатності реагувати на стресові стани. Поліпшення результатів також відображало зниження патологічних реакцій на емоційні навантаження. Учасники повідомляли про кращу здатність контролювати імпульсивні відповіді. Зростання стабільності демонструвало системну взаємодію між тренінговими елементами програми і попередніми показниками. Це створило підґрунтя для подальшого аналізу ефективності.

Методика «САН» була повторно застосована для оцінювання змін у психоемоційному тонусі. Отримані результати показали суттєве зростання самопочуття та активності. Зміни настрою також набули позитивної тенденції. Це вказувало на відновлення енергетичного ресурсу, що раніше був зниженим у значної частини досліджуваних. Покращення показників «САН» відображало

ефективність вправ з підвищення емоційного тону. Відстежені зміни вказали на зменшення загальної втомлюваності. Психоемоційна стабільність стала більш вираженою, що свідчило про адаптивність учасників до навантаження.

Для інтеграції результатів трьох інструментів була використана порівняльна таблиця, яка відображає динаміку змін після завершення програми.

Таблиця 3.2.

Зміни показників за результатами апробації програми

Методика	Показники до програми	Показники після програми	Узагальнена динаміка
МВІ	Високе виснаження, помірна деперсоналізація, стабільна редукція	Зниження виснаження, зменшення деперсоналізації, мінімальні зміни редукції	Позитивна
Емоційна стабільність	Низька або середня	Середня або підвищена	Підвищення
«САН»	Знижена активність та самопочуття	Підвищення показників за трьома шкалами	Стабілізація стану

Таблиця демонструє системність змін, що виникли після проходження програми. Вона дозволяє оцінити складність взаємодії між інструментами та їхню здатність фіксувати різні аспекти емоційного виснаження. Порівняння результатів підсилює аргументацію щодо ефективності програми. Візуальне структурування дозволило визначити закономірності, недоступні при аналізі окремих інструментів. Представлені показники свідчать про чітку позитивну тенденцію. Ця тенденція сформувала основу для узагальнення результатів апробації. Дані підтвердили доцільність подальшого впровадження програми у практику соціальних служб.

У межах апробації було проведено групове опитування щодо суб'єктивного сприйняття учасниками власних змін. Значна частина респондентів повідомила про відчутне полегшення емоційного стану. Учасники також відзначили підвищення здатності контролювати внутрішню напругу. Багато відповідей стосувалися покращення взаємодії з отримувачами соціальних послуг, що узгоджується зі зниженням показників деперсоналізації. Деякі респонденти підкреслили, що отримані техніки виявилися придатними для

щоденного використання. Опитування стало корисним доповненням до кількісних показників. Воно дозволило зафіксувати зміни, які не повністю відображаються у стандартизованих методиках.

Для детальнішого аналізу було створено схему, що ілюструє логіку взаємодії результатів трьох інструментів та змін, зафіксованих у суб'єктивних відгуках.

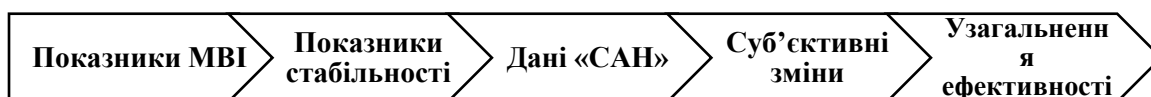


Рис. 3.1. Логіка оцінювання результатів програми

Схема відображає послідовність, у якій формуються висновки щодо ефективності програми. Кожен інструмент фіксує окремий пласт змін, що дозволяє уникнути однобічності в оцінюванні результатів. Залежність між показниками створює комплексне уявлення про те, як саме учасники відреагували на зміст програми. Схематичне представлення також полегшує подальше планування інтервенцій. Інтерпретація результатів стає більш системною. Схема допомагає сформувати доказову аргументацію щодо доцільності поширення програми на інші підрозділи.

Аналіз ефективності включав оцінку стабільності результатів через два тижні після завершення програми. Респондентам було запропоновано коротку форму опитування, у якій вони зазначили зміни, що збереглися. Значна частина учасників повідомила про підтримання навичок саморегуляції. Показники втоми залишалися нижчими, ніж до початку програми. Більшість учасників наголосили на здатності розподіляти робоче навантаження більш раціонально. Ці дані свідчать про відсутність швидкого згасання набутих навичок. Вони підтвердили ефективність програми не лише в короткостроковій, а й у середньостроковій перспективі.

Аналіз отриманих результатів дозволив визначити змістові компоненти, які потребують удосконалення. Частина учасників повідомила, що техніки відновлення вимагають додаткових пояснень. Деякі респонденти зазначили

необхідність у розширенні супервізійного блоку. Отримані пропозиції стали підставою для перегляду структури програми. Планується збільшення кількості практичних вправ у модулі емоційної стабільності. Також розглядається можливість упровадження коротких відеоматеріалів для підтримання навичок після завершення програми. Ці зміни сприятимуть підвищенню ефективності подальших впроваджень.

Апробація програми первинної профілактики показала її ефективність у зниженні показників емоційного виснаження, підвищенні емоційної стабільності та нормалізації психоемоційного тону. Дані методик MBI, емоційної стабільності та «САН» підтвердили позитивну динаміку змін. Суб'єктивні відгуки учасників узгодилися з кількісними показниками, що підсилює надійність висновків. Програма продемонструвала здатність формувати стійкі навички саморегуляції. Апробація виявила потребу в окремих змінах, які підвищать її подальшу результативність. Отримані результати створюють підґрунтя для ширшого застосування програми в системі соціальної роботи.

Аналіз застосування програми первинної профілактики емоційного вигорання показує, що її ефективність зумовлюється низкою організаційних та індивідуальних чинників, які можуть обмежувати її поширення. Програма продемонструвала позитивну динаміку, однак масштабування результатів потребує врахування контексту соціальних служб. Особливості професійної взаємодії формують середовище, у якому не всі працівники мають можливість брати участь у тренінгових інтервенціях. Високий щоденний темп роботи створює перешкоди для стабільної участі у програмних модулях. Також не всі установи мають кадрову спроможність для підтримання профілактичних заходів. Тому аналіз обмежень стає умовою для формування подальших напрямів удосконалення програми. Розуміння цих обмежень дозволяє підготувати реалістичні умови для впровадження [32].

Одним із суттєвих обмежень програми є залежність результатів від мотиваційного рівня учасників, оскільки профілактичні заходи потребують внутрішньої готовності до змін. У частини соціальних працівників виявляється

знижена зацікавленість у виконанні вправ, що впливає на стабільність ефекту. У досліджуваній вибірці переважали респонденти з підвищеною мотивацією, тому ефективність програми може бути нижчою у менш залучених групах. Психоемоційний стан також визначає ступінь включення у тренінгові модулі. Якщо працівник переживає гострий стрес, виконання вправ може бути обмеженим. Це вимагає розробки адаптивних варіантів програми для різних рівнів готовності. Такий підхід збільшить її функціональність у реальних умовах.

Обмеження також пов'язані з тим, що програма оцінювалася у короткостроковій перспективі, що не дає змоги відстежити віддалені зміни у психоемоційному стані. Соціальні працівники взаємодіють із отримувачами соціальних послуг у середовищі, де стресові навантаження є постійними, тому профілактичний ефект може зменшуватися під впливом нових професійних викликів. Короткостроковий формат апробації зафіксував позитивну динаміку, однак не охопив змін, що виникають через кілька місяців після завершення. Для підтвердження стабільності результатів потрібні лонгітюдні дослідження. Вони дозволять простежити, які компоненти зберігаються найкраще. Також вони дадуть змогу оцінити, чи потребує програма циклічного повторення [38].

Ще одним обмеженням є ресурсна залежність програми, оскільки її якісна реалізація потребує підготовлених фасилітаторів, супервізійної підтримки та доступу до відповідних матеріалів. У частині соціальних служб кадрова забезпеченість залишається низькою, тому реалізація програми може бути фрагментарною. Деякі установи не мають можливості виділити час на тренінгові заняття у межах робочого графіка. Це призводить до нерівності умов для учасників. Також підготовка фахівців до проведення програми потребує додаткових навчальних ресурсів. Цей фактор визначає необхідність розроблення спрощених версій програми.

Частина обмежень пов'язана з тим, що програма була розроблена на основі вибірки, у якій переважають жінки, а отже результати не можна повністю переносити на соціальних працівників-чоловіків. Гендерні відмінності в емоційній саморегуляції та сприйнятті робочого навантаження можуть впливати

на характер взаємодії із програмою. В умовах диспропорції, характерної для соціальної сфери, програма показала ефективність, однак для забезпечення універсальності необхідне додаткове тестування серед інших груп. Це стосується як гендерних, так і вікових відмінностей. Також має бути врахована різниця між фахівцями, які працюють у кризових службах, та тими, хто здійснює адміністративний супровід.

Попри наявні обмеження, програма має виражений потенціал для розширення у рамках системи соціальної роботи, оскільки її модульна структура дозволяє адаптувати зміст до специфіки закладу. Кожен блок може бути доповнений або скорочений залежно від потреб колективу. Це створює можливість використовувати програму не лише у комунальних установах, а й у недержавних організаціях. Гнучкість структури також дає змогу впроваджувати програму у коротких форматах. Потенціал масштабування зумовлюється також тим, що вправи саморегуляції мають універсальне застосування. Вони здатні інтегруватися у регулярні супервізійні зустрічі.

Перспективи застосування програми пов'язані з можливістю інтеграції її компонентів у систему підвищення кваліфікації соціальних працівників. Включення профілактичних модулів у навчальні курси забезпечить планомірне формування навичок саморегуляції. Такий підхід сприятиме зниженню рівня вигорання вже на етапі професійної адаптації. Для закладів соціальної сфери це створює підґрунтя для оптимізації кадрової стабільності. Програма також може застосовуватися як інструмент періодичної профілактики. Це підсилює її практичну значущість. Однією з перспектив є цифровізація програми, що передбачає створення онлайн-версії з інтерактивними завданнями та відеоматеріалами. Такий формат може розширити доступ для працівників, які працюють у віддалених громадах. Цифрові елементи дозволять забезпечити регулярне повторення вправ. Онлайн-формат також вирішує проблему нестабільної відвідуваності офлайн-занять. У межах цифрового середовища можна застосувати автоматичний моніторинг результатів. Це створює можливість для своєчасної корекції профілактичних заходів.

Перспективним напрямом є розроблення поглиблених модулів, спрямованих на роботу із працівниками, які мають високий рівень виснаження. Такі модулі можуть включати індивідуальну супервізію, роботу з професійною ідентичністю та аналіз складних випадків. Вони будуть ефективними у службах, де рівень навантаження перевищує середні показники. Впровадження інтенсивних програм дозволить знизити ризик професійних деформацій. Це створює можливість для формування гнучких профілактичних стратегій. Такі модулі збільшать глибину впливу програми.

Обмеження програми визначають умови, за яких ефективність може бути зниженою, однак вони не применшують її потенціалу для широкого впровадження. Аналіз обмежень допомагає вибудувати реалістичні стратегії розвитку та адаптації змісту. Перспективи застосування охоплюють розширення навчальних форматів, цифрові модифікації та розроблення спеціалізованих модулів. Програма здатна стати частиною системної підтримки соціальних працівників, оскільки вона формує стійкі навички саморегуляції. Досвід апробації підтвердив її значення для підсилення психоемоційної стійкості працівників соціальної сфери. Отримані результати створюють підґрунтя для впровадження програми у ширшому інституційному контексті.

Висновки до розділу 3

Розроблена програма первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників демонструє цілісну логіку побудови, оскільки її теоретичне обґрунтування, структурні компоненти та змістові модулі сформовані відповідно до виявлених у дослідженні закономірностей. Емпіричні дані засвідчили, що емоційне виснаження, зниження саморегуляції та порушення психоемоційної стабільності формують ядро професійної вразливості, що потребує системної профілактичної підтримки. Програма відповідає цим потребам через поєднання когнітивних, емоційно-регулятивних та організаційно-рефлексивних елементів. Структура програми охоплює кілька

рівнів впливу, що дозволяє підтримувати як індивідуальні, так і професійні ресурси. Тренінгові модулі забезпечують формування навичок емоційної регуляції, тоді як групові дискусії та рефлексивні практики створюють умови для посилення професійної ідентичності та взаємної підтримки. Такий формат дає змогу зменшувати інтенсивність симптомів вигорання та водночас підвищувати здатність соціальних працівників адаптуватися до навантаження.

Апробація програми підтвердила зниження рівня емоційного виснаження та підвищення показників психоемоційної стабільності у більшості учасників. Порівняння первинних і повторних даних засвідчило, що навіть короткотривалі інтервенції можуть покращувати здатність до саморегуляції та знижувати реактивні прояви стресу. Учасники відзначили підвищення впевненості у професійній діяльності та розширення ресурсних стратегій. Це підтверджує відповідність програми потребам цільової групи. Разом із позитивними змінами виявлено й обмеження, пов'язані з умовами реалізації програми, зокрема з недостатньою доступністю супервізійної підтримки та нерівномірністю організаційних можливостей у різних соціальних службах. Однак ці обмеження не применшують потенціалу програми, оскільки вказують на напрями подальшої адаптації, включаючи цифровізацію, розширення змісту та розроблення інтенсивних форматів для груп підвищеного ризику. Стратегічний розвиток програми має спиратися на інституційні механізми, які підсилюють стабільність професійної діяльності.

Узагальнюючи зміст третього розділу, можна стверджувати, що програма є ефективним інструментом первинної профілактики емоційного вигорання, оскільки вона спрямована на ключові психоемоційні та організаційні механізми. Поєднання наукової обґрунтованості, гнучкої структури та позитивних результатів апробації доводить її придатність до подальшого використання у соціальних службах. Напрацьовані рекомендації створюють підґрунтя для інтеграції програми у систему професійної підтримки та підвищення якості соціальної роботи.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу встановити психологічні механізми формування емоційного вигорання соціальних працівників, а також розробити та апробувати програму його первинної профілактики. У межах теоретичного розділу проаналізовано підходи до визначення емоційного вигорання та окреслено його ключові компоненти, що взаємодіють у процесі професійного виснаження. Розгляд соціально-психологічних чинників показав, що емоційне вигорання виникає в умовах поєднання інтенсивного міжособистісного навантаження, недостатньої підтримки, порушень саморегуляції та тривалої дії стресогенних ситуацій. Систематизація моделей профілактики засвідчила, що ефективні стратегії мають спиратися на комплексне поєднання когнітивних, емоційно-регулятивних і поведінкових технік.

У роботі було поставлено і виконано наступні завдання:

1) Проаналізовано підходи та чинники емоційного вигорання соціальних працівників. Аналіз наукових підходів до розуміння емоційного вигорання показав, що професійна діяльність у соціальній сфері поєднує високу емоційну включеність і постійну взаємодію з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, тому такі умови формують підвищене психологічне навантаження на фахівців. У процесі узагальнення теоретичних положень встановлено, що емоційне вигорання формується під впливом комплексу професійних і організаційних чинників, серед яких значну роль відіграють інтенсивність міжособистісної взаємодії, високий рівень відповідальності та обмеженість ресурсів соціальної служби. Дослідження наукових підходів дозволило визначити основні компоненти вигорання, які включають емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Також встановлено, що специфіка соціальної роботи, яка передбачає постійний контакт із клієнтами у кризових ситуаціях, посилює ризик розвитку професійного виснаження. Узагальнення теоретичних положень дозволило сформулювати цілісне уявлення про механізми формування емоційного

вигорання у соціальних працівників. Отримані результати створили основу для подальшого дослідження можливостей профілактики цього явища.

2) Вивчено досвід профілактики емоційного вигорання фахівців соціальної сфери. Аналіз практик профілактики показав, що підтримка психологічного благополуччя соціальних працівників розглядається як важливий елемент забезпечення якості соціальних послуг. Досвід функціонування соціальних служб свідчить, що ефективна профілактика передбачає поєднання індивідуальних психологічних стратегій та організаційних заходів підтримки персоналу. У професійній практиці широко використовуються програми розвитку емоційної саморегуляції, супервізійна підтримка, групові обговорення складних професійних випадків і тренінгові форми роботи. Такі заходи сприяють зниженню рівня професійного стресу та підтримують здатність фахівців ефективно виконувати професійні обов'язки. Узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду дозволило визначити ключові напрями профілактичної діяльності у соціальній сфері. Отримані результати стали підґрунтям для розроблення програми первинної профілактики емоційного вигорання.

3) Діагностовано рівень вигорання соціальних працівників на прикладі Конотопського міського центру соціальних служб. Проведене емпіричне дослідження дозволило визначити особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціальної служби, діяльність яких пов'язана з постійною взаємодією з клієнтами та вирішенням складних соціальних ситуацій. Результати діагностики показали наявність різних рівнів емоційного виснаження, що свідчить про вплив професійного навантаження на психологічний стан працівників. Аналіз отриманих даних дозволив виявити окремі прояви зниження професійної мотивації та емоційної включеності у частини респондентів. Встановлено, що інтенсивність професійної взаємодії та специфіка соціальної роботи формують підвищений ризик розвитку професійного виснаження. Отримані результати підтвердили актуальність профілактичної роботи у соціальних службах.

Виявлені тенденції стали підґрунтям для подальшого впровадження профілактичної програми.

4) Обґрунтовано, апробовано та експериментально перевірено ефективність програми первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників. На основі теоретичного аналізу та результатів емпіричного дослідження було розроблено програму профілактики, спрямовану на підтримку емоційної стабільності та зміцнення професійних ресурсів соціальних працівників. Реалізація програми передбачала використання комплексу психологічних вправ, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, підвищення рівня професійної рефлексії та формування підтримувального професійного середовища. Апробація програми показала, що її застосування сприяє зниженню рівня емоційного напруження та покращенню психологічного самопочуття учасників. Працівники продемонстрували підвищення здатності до усвідомлення власних емоційних станів і більш конструктивного реагування на професійні труднощі. Отримані результати підтвердили доцільність використання профілактичної програми у практиці соціальних служб. Проведена перевірка ефективності засвідчила її практичну значущість для підтримки професійного благополуччя соціальних працівників.

Узагальнюючи результати дослідження, можна стверджувати, що поставлена мета була досягнута, а всі завдання реалізовані у повному обсязі. Дослідження підтвердило актуальність системного підходу до профілактики емоційного вигорання та довело ефективність програми, що поєднує розвиток індивідуальних ресурсів із підтримкою професійного середовища. Отримані результати можуть бути використані у практиці соціальної роботи, у системі підвищення кваліфікації фахівців, а також у подальших наукових дослідженнях, спрямованих на вивчення професійного стресу та механізмів його подолання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бегаль О. М. Соціально-філософській зміст понять «діяльність», «робота», «праця», «соціальна робота», «соціальний працівник». Гуманітарні студії. 2014. Вип. 22. С. 20–28.
2. Білецька А., Палєєва М. Соціально-психологічні особливості професійного вигорання офісних працівників. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2023. № 4(60). С. 5–9. DOI: 10.32689/maup.psych.2023.4.1
3. Власова О. І., Семиченко В. А., Пащенко С. Ю., Невідома Я. Г. Психологія вищої школи за ред. О. І. Власової. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2015.– 367 с.
4. Всесвітня організація охорони здоров'я. Всесвітня організація охорони здоров'я опублікувала 11-е видання Міжнародної класифікації хвороб 21.06.2018. URL: <https://moz.gov.ua/uk/vsesvitnja-organizacija-ohoroni-zdorov%E2%80%99ja-opublikovala-11-e-vidannja-mizhnarodnoi-klasifikacii-hvorob>(Дата звернення: 10.11.2025).
5. Гулинська С. Синдром емоційного вигорання URL: <https://psychology.lviv.ua/syndrom-emotsiinoho-vyhoranniia/>(Дата звернення: 10.11.2025).
6. Дарченко Н. Д. Соціальна робота та проблеми мотивації соціальних працівників. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2009. № 9 (100). С. 135–140.
7. Державна служба України з питань праці. Професійне вигорання: причини, наслідки, способи подолання 06.12.2024. URL: <https://pd.dsp.gov.ua/news/profesiine-vyhorannia-prychyny-naslidky-sposoby-podolannia/>(Дата звернення: 10.11.2025).
8. Діагностичний та статистичний посібник з психічних розладів (DSM) Українська бібліотека URL: https://ukrayinska.libretexts.org/Соціальні_науки/Психологія/Книга%3A_Загальн

а_психологія_для_студентів_з_відзнакою_(Votaw)/33%3A_Діагностика_та_класифікація_психологічних_розладів/33.02%3A_Діагностичний_та_статистичний_посібник_з_психічних_розладів_(DSM(Дата звернення: 10.11.2025).

9. Емоційне вигорання: рекомендації 2023. Студентське життя. URL: https://stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/08/emocijne-vygorannya_rekomendacziyi.pdf (Дата звернення: 10.11.2025).

10. Загальна психологія. Т. 1 : підручник для студентів вищих навч. закладів за заг. ред. акад. С. Д. Максименка. – 4-те вид., перероб. і доп. Київ : Видавництво Людмила, 2025. 568 с

11. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки. 2020. № 11. С. 57–66. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2020_11_7(Дата звернення: 10.11.2025).

12. Іванова І. Б. Соціальна робота з людьми з особливими потребами : навч. посіб. для студ. ВНЗ. Київ : Задруга, 2011. 416 с.

13. Казарова Г. М., Шайхлісламов З. Р. Соціально-психологічні аспекти професійного вигорання топменеджерів Теорія і практика сучасної психології. 2020. Т. 3, ч. 3. С. 50–57. DOI: 10.32840/2663-6026.2020.1-3.8.

14. Капська А.Й. та ін. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / А.Й.Капська, О.В.Безпалько, Р.Х.Вайнола; Заг. ред.: І.Зверевої та Г.Лактіонової. К., 2021. 129 с.

15. Капська А.Й. та ін. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / А.Й.Капська, О.В.Безпалько, Р.Х.Вайнола; Заг. ред.: І.Зверевої та Г.Лактіонової. К., 2021. 129 с.

16. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : метод. рекомендації. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с.

17. Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи : Навч. посіб. 4-е вид., доп. і випр. К.: МАУП, 2023. 168 с.

18. Мельник Л. Соціальна робота: сучасні теоретичні аспекти. Humanitas. 2024. № 4. С. 56–67. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.4.8> (дата звернення: 30.12.2024).

19. Механізми визначення психологічного стану державних службовців та запобігання їх професійному вигоранню : електронний навчальний урок Верховна Рада України, Платформа e-learning. URL: <https://e-learning.rada.gov.ua/lessons/mechanizmi-viznachennya-psihologichnogo-stanu-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-zapobigannya-jih-profesiynomu-vigorannyu> (Дата звернення: 10.11.2025).

20. Милашенко К. Що таке емоційне вигорання і як із цим боротися 2023. URL: <https://kmylashenko.com.ua/shho-take-emocijne-vygorannya-i-yak-iz-czym-borotysya/> (Дата звернення: 10.11.2025).

21. Мірошник З. М. Синдром емоційного вигорання та шляхи його подолання Психологія та педагогіка. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2014. URL: <https://eprints.zu.edu.ua/17466/1/Мірошник.pdf> (Дата звернення: 28.09.2025).

22. МОЗ України. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання 02.01.2025. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-roboti-prichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya> (Дата звернення 10.11.2025).

23. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, 2021. С. 36–50.

24. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи : навч. посіб. Київ : ТОВ «Юстон», 2021 URL: <http://ecopsy.com.ua/cpps/PD%20fahivci%20OBSE.pdf> (Дата звернення: 10.11.2025).

25. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності Актуальні проблеми психології. 2018. Т. 11, № 7. С. 135–144.

26. Пов'якель Н. І. Теоретико-методологічні проблеми креативності в структурі професійного мислення психолога-практика Наука і освіта. Спец. вип.:

проект «Когніт. процеси та творчість». 2010. С. 21–25. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/10_2010/5.pdf(Дата звернення: 10.11.2025).

27. Пономаренко Л. І. Професійні цінності соціальної роботи з позицій соціокультурного підходу. Академічні студії. Серія «Педагогіка». 2021. Т. 1, № 3. С. 92–97.

28. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (Дата звернення: 10.11.2025).

29. Проект «Всеукраїнського науково-практичного семінару “Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення”» : матеріали семінару, 23 січня 2024 року. Харків : СІППО, 2024. URL: <https://surl.luhgsstzj>(Дата звернення: 10.11.2025).

30. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. URL: <https://www.info-library.com.ua/books-text-7610.html>(Дата звернення: 10.11.2025).

31. Центр громадського здоров'я. Професійне вигорання медичних працівників 20.03.2024. URL: <https://phc.org.ua/news/profesiynne-vigorannya-medichnikh-pracivnikiv> (Дата звернення: 10.11.2025).

32. Що потрібно знати про професійне вигорання 07.10.2023. Офіційний сайт КНП «Валківський центр первинної медико-санітарної допомоги». URL: <https://valky.cpmsd.org.ua/news/1696658525/>(Дата звернення: 10.11.2025).

33. Bezuidenhout A. New development: A strategic re-set Sustaining public service well-being Public Money & Management. 2024. Vol. 44, No. 7. P. 369–372. DOI: 10.1080/09540962.2024.2416768.

34. Cohen C., Pignata S., Bezak E., Tie M., Childs J. Place interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review BMJ Open. 2023. Vol. 13, No. 7. e071203. DOI: 10.1136/bmjopen-2022-071203.

35. Cui Y. Analysis of Burnout Among National Civil Servants and Countermeasures of Positive Psychological Intervention: D District State Tax Bureau of T City, J Province as an Example Proceedings of the 2022 3rd International Conference on Mental Health, Education and Human Development (MHEHD 2022). Vol. 670. P. 494–498. Atlantis Press. DOI: 10.2991/assehr.k.220704.090.

36. Dyrbye L. N., Thomas M. R., Massie F. S., та ін. Burnout and suicidal ideation among U.S. medical students *Annals of Internal Medicine*. 2018. Vol. 149, No. 5. P. 334–341.

37. Guimarães L. A. M., та ін. Burnout syndrome and minor mental disorders in public administrative employees *Cadernos de Saúde Pública*. – 2023. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10185399/> (Дата звернення: 10.11.2025).

38. Hao S., та ін. Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants of Beijing *Personality and Individual Differences*. 2015. Vol. 87. P. 198–202. DOI: 10.1016/j.paid.2015.07.014.

39. Kristensen T. S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K. B. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout *Work & Stress*. 2005. Vol. 19, No. 3. P. 192–207. – DOI: 10.1080/02678370500297720.

40. Maslach C. Et al. Maslach Burnout Inventory™ (MBI). URL: <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi> (Дата звернення: 10.11.2025).

41. Salvagioni D. A. J., Melanda F. N., Mesas A. E., Gonzalez A. D., Gabani F. L., Andrade S. M. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies *PLoS ONE*. 2017. Vol. 12, No. 10. e0185781. DOI: 10.1371/journal.pone.0185781.

42. Saud J., Rice J. Stress, Teamwork, and Wellbeing Policies: A Synergistic Approach to Reducing Burnout in Public Sector Organizations *Administrative Sciences*. 2024. Vol. 14, No. 12. 319. DOI: 10.3390/admsci14120319.

43. Public Servants' Burnout and Compassion Fatigue: Policy Brief. Harvard Kennedy School, The People Lab. – July 2024. – 12 p. URL:

<https://peoplelab.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2024/07/Public-Servants-Burnout-and-Compassion-Fatigue-Policy-Brief.pdf>. (Дата звернення: 10.11.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Інформаційний лист та форма інформованої згоди учасника дослідження

Інформаційний лист

Шановні учасники! Вам пропонується взяти участь у психологічному дослідженні, що проводиться в межах дипломної роботи на тему «Первинна профілактика емоційного вигорання соціальних працівників». Метою дослідження є виявлення рівня емоційного вигорання, психоемоційних станів та індивідуальних особливостей саморегуляції соціальних працівників, а також оцінювання ефективності програми первинної профілактики.

Участь є добровільною, а отримані дані використовуються виключно у наукових цілях. У дослідженні не застосовуються методики, що несуть ризики для психічного чи фізичного здоров'я. Ви можете припинити участь у будь-який момент без пояснення причин.

Отримані результати обробляються узагальнено, без зазначення персональних даних. Анонімність респондентів повністю зберігається.

Форма інформованої згоди

Я, _____,

(ПІБ учасника, за бажанням або кодуванням)

підтверджую, що отримав(ла) вичерпну інформацію про мету, зміст та умови проведення дослідження. Мені було роз'яснено, що:

Участь у дослідженні є добровільною.

Я можу відмовитися від участі або припинити її на будь-якому етапі.

Усі дані, отримані в ході дослідження, будуть використані лише в узагальненій формі.

Моя приватність та конфіденційність будуть збережені, персональні дані не передаватимуться третім особам.

Дослідження не містить ризиків для мого здоров'я, не передбачає оцінювальних чи контрольних процедур.

Я підтверджую згоду брати участь у дослідженні та дозволяю використання моїх відповідей у науковій роботі.

Підпис

учасника:

Дата: « ____ » _____ 20__ р.

Соціально-демографічна анкета респондента

Анкета призначена для збирання загальної інформації про учасників дослідження. Дані використовуються лише у знеособленій формі та не містять ідентифікаційних відомостей.

Будь ласка, позначте обраний варіант або впишіть відповідь.

Стать:

- ☐ Жіноча
- ☐ Чоловіча
- ☐ Інше / Небажання вказувати

Вік:

- ☐ до 25 років
- ☐ 26–35 років
- ☐ 36–45 років
- ☐ 46–55 років
- ☐ 56 років і більше

Робочий стаж у соціальній сфері:

- ☐ до 1 року
- ☐ 1–3 роки
- ☐ 4–7 років
- ☐ 8–15 років
- ☐ понад 15 років

Посада: _____

Наявність підвищеного емоційного навантаження у роботі:

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

Середня кількість отримувачів соціальних послуг/випадків на тиждень:

☐ до 10

☐ 11–20

☐ 21–30

☐ понад 30

Чи проходили Ви раніше програми або тренінги з профілактики вигорання?

☐ Так

☐ Ні

Як часто Ви відчуваєте емоційну втому після робочого дня?

☐ Майже щодня

☐ 2–3 рази на тиждень

☐ 1 раз на тиждень

☐ Рідше

☐ Ніколи

Чи відчуваєте Ви підтримку з боку керівництва?

☐ Так

☐ Частково

☐ Ні

Чи хотіли б Ви брати участь у програмі профілактики емоційного вигорання?

☐ Так

☐ Можливо

☐ Ні

Структура програми первинної профілактики емоційного вигорання соціальних працівників

Програма складається з шести модулів, кожен з яких спрямований на розвиток окремих компонентів психоемоційної стійкості. Тривалість програми — 6 тижнів, по 1 заняттю щотижня (60–90 хвилин).

1. Діагностичний модуль

Мета: виявлення вихідного рівня емоційного виснаження, емоційної стабільності та загального психоемоційного стану.

Зміст:

1. проведення МВІ (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень);
2. проведення шкали емоційної стабільності та саморегуляції;
3. методика «САН»;
4. коротке інтерв'ю щодо професійних труднощів;
5. складання індивідуальної карти ризиків.

Очікувані результати:

визначення базового стану, формування усвідомлення власних ризиків, мотивація до участі у програмі.

2. Емоційно-регулятивний модуль

Мета: формування навичок контролю інтенсивності емоційних реакцій.

Зміст:

1. техніки дихальної регуляції (4–7–8, квадратне дихання);
2. базові вправи майндфулнес (сканування тіла, фокус уваги);
3. техніка "Стоп–пауза–реакція";
4. моделювання ситуацій емоційного перенавантаження;
5. вивчення індивідуальних тригерів емоційного виснаження.

Очікувані результати:

зниження рівня реактивності, підвищення стійкості до гострих емоційних стимулів.

3. Когнітивно-поведінковий модуль

Мета: розвиток адаптивного мислення та корекція автоматичних негативних установок.

Зміст:

1. техніка ABCDE (Р. Еліс);
2. робота з неконструктивними переконаннями («Я не впливаю на результат», «Я повинен завжди допомогти»);
3. вправи на формування реалістичних очікувань щодо результатів соціальної роботи;
4. техніка «Карта професійних меж»;
5. поведінкові експерименти та рольові ігри.

Очікувані результати:

формування конструктивних переконань, зменшення впливу стресогенних інтерпретацій.

4. Мотиваційний модуль

Мета: підтримка професійного сенсу, зниження ризику втрати мотивації.

Зміст:

- вправи на визначення особистих професійних цілей;
- робота з «деревом ресурсів» (цінності, мотиваційні драйвери);

- техніка відновлення внутрішньої мотивації;
- переосмислення успіхів і мікродосягнень;
- аналіз відповідності очікувань та реальних умов роботи.

Очікувані результати:

зміцнення професійної ідентичності, відновлення внутрішньої мотивації.

5. Груповий інтерактивний модуль

Мета: формування підтримувальної професійної взаємодії та зниження відчуття емоційної ізоляції.

Зміст:

1. групові дискусії щодо типових випадків;
2. техніка «коло підтримки»;
3. вправи на розвиток емпатійного слухання;
4. моделювання складних комунікативних ситуацій;
5. робота з груповими ресурсами (взаємодопомога, нормалізація переживань).

Очікувані результати:

зростання міжособистісної підтримки, зменшення рівня емоційного виснаження.

6. Організаційно-адаптивний модуль

Мета: корекція робочих звичок, планування діяльності та оптимізація навантаження.

Зміст:

1. навчання методам тайм-менеджменту;
2. техніка «енергетичних циклів»;
3. планування відпочинку та відновлення;
4. робота з професійними межами;
5. рекомендації щодо покращення організаційної взаємодії;
6. індивідуальні рекомендації за результатами діагностики.

Очікувані результати:

зменшення професійного перевантаження, розвиток навичок самозбереження.

Робочі матеріали тренінгової програми

Наведені матеріали використовуються у межах занять та спрямовані на практичне опрацювання змісту програми.

1. Робочий лист №1 (Діагностика)

- “Моя карта ризиків”
- особисті тригери;
- робочі фактори стресу;
- найбільш виснажливі ситуації;
- власні ресурси;
- ресурси, яких бракує.

2. Робочий лист №2 (Емоційна регуляція)

- Вправа “4–7–8”
- Інструкція + поле для фіксації відчуттів до та після вправи.
- Вправа “Три глибокі паузи”
- Оцінка рівня напруги за шкалою 0–10.

3. Робочий лист №3 (КПТ-модуль)

Таблиця ABCDE:

- А — ситуація
- В — думка
- С — емоція
- D — контраргументи
- Е — новий висновок
- Поле для 3 самостійних прикладів.

4. Робочий лист №4 (Мотивація)

- Вправа “Дерево ресурсів”
- Коріння: цінності
- Стовбур: навички
- Крона: цілі та мікродосягнення

5. Робочий лист №5 (Групова взаємодія)

- Вправа “Коло підтримки”
- Картка для фіксації:
- я прошу підтримку в...,
- я можу підтримати інших у...,
- що допомагає мені взаємодіяти.

6. Робочий лист №6 (Організаційно-адаптивний модуль)

- Планувальник “Енергетичний баланс тижня”
- Періоди високої активності
- Періоди спаду
- План відновлення
- Професійні межі тижня

7. Пакет додаткових матеріалів

- короткі інструкції до дихальних технік;
- опис базових майндфулнес-практик;
- перелік рекомендацій щодо гігієни праці;
- поради з відновлення після інтенсивних робочих днів;
- чеклист «Ознаки початкового вигорання»;
- чеклист «Щоденна самооцінка стану» (1 хвилина).