МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-з-4
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Янголь Анна Станіславівна
Керівник: к. психол. н., доцент
кафедри психології Бойко Г. В.
Рецензент: к. психол. н., доцент
кафедри психології Мосол Н. О.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Янголь Анні Станіславівні

1. Тема роботи Психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни

керівник роботи Бойко Г.В. канд. психол. н., доц.

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: провести теоретичний аналіз та концептуалізацію основних понять дослідження; визначити та проаналізувати вплив соціально-психологічних факторів, спричинених воєнними діями, на професійну мотивацію соціальних працівників; дослідити психоемоційний стан соціальних працівників в умовах війни та встановити кореляцію між змінами в їхньому стані та динамікою професійної мотивації; провести кількісний та якісний аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження щодо рівня та особливостей професійної мотивації соціальних працівників в умовах кризового періоду; розробити та обґрунтувати практичні стратегії (рекомендації, програми) для розвитку та ефективної психологічної підтримки професійної мотивації соціальних працівників у сучасних кризових умовах.

5. Перелік графічного матеріалу: 10 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Бойко Г. В., доцент		
Розділ 1	Бойко Г. В., доцент		
Розділ 2	Бойко Г. В., доцент		
Розділ 3	Бойко Г. В., доцент		
Висновки	Бойко Г. В., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень -лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень-серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент _____ А. С. Янголь

Керівник роботи _____ Г. В. Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 71 сторінки, 11 таблиць, 10 рисунків, 97 джерел, 4 додатка.

Об’єкт дослідження: мотивація соціальних працівників.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни, виявити чинники, що впливають на її формування й динаміку, та окреслити можливості психологічної підтримки і розвитку мотиваційної сфери в кризових умовах.

Гіпотези дослідження: домінування внутрішньої мотивації в умовах війни; зв’язок професійної мотивації з рівнем емоційного вигорання; роль соціальної підтримки у збереженні мотиваційної стійкості; значення емпатії як ресурсу професійної діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація й систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: опитування, анкетування, методика Maslach Burnout Inventory.

Наукова новизна полягає в окресленні практичних напрямів психологічної підтримки та розвитку професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни.

Галузь використання: заклади соціальної сфери, організації та програми, що надають соціальні послуги в умовах війни, а також HR-підрозділи організацій, які займаються управлінням персоналом, розвитком професійної мотивації та підтримкою соціальних працівників.

МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, ВІЙНА, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА, ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ.

SUMMARY

Yangol A. S. Psychological Features of Professional Motivation of Social Workers in Wartime Conditions

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusions, References (97 items, including 44 of foreign origin), and Appendices on 8 pages. The total volume of the qualifying work is 103 pages. It includes 11 tables and 10 illustrations.

The qualifying work presents a theoretical and empirical study of the psychological characteristics of professional motivation among social workers during wartime. The paper substantiates the importance of motivation in maintaining the professional efficiency and emotional stability of specialists working with vulnerable populations under crisis conditions. The master's thesis is composed of three chapters, each devoted to a different aspect of the phenomenon of professional motivation.

The research object: motivation of social workers.
The research subject: psychological features of professional motivation of social workers in wartime conditions.

The research goal: to determine the psychological peculiarities of professional motivation among social workers in wartime conditions, to identify the factors influencing its dynamics, and to develop recommendations for maintaining and strengthening motivation in crisis situations.

The research tasks are:

– to analyze theoretical approaches to the concepts of «motive», «motivation», «professional motivation», and «social worker»;

– to study socio-psychological factors influencing professional motivation in wartime;

– to explore the relationship between emotional burnout and professional motivation among social workers;

– to conduct an empirical study of the level and peculiarities of professional motivation among social workers;

– to develop practical recommendations and strategies for supporting and enhancing professional motivation in crisis conditions.

Chapter 1 «Theoretical Foundations of the Study of Professional Motivation of Social Workers in Wartime Conditions» provides a conceptual analysis of the main categories of motivation, reviews classical and modern motivational theories, and examines social-psychological factors affecting professional motivation.

Chapter 2 «Psychological Features of the Dynamics of Professional Motivation of Social Workers in Wartime» reveals the specifics of social workers' motivation, highlighting altruism, empathy, social responsibility, and emotional resilience as key components. It also discusses the impact of emotional stress and burnout on the stability of motivation.

Chapter 3 «Empirical Study of Professional Motivation of Social Workers in Wartime Conditions» describes the research design, methods, and sample. The study was conducted among social workers in Zaporizhzhia using theoretical and empirical methods, including the Maslach Burnout Inventory (MBI). The obtained results were analyzed quantitatively and qualitatively, revealing that motivation is maintained primarily through internal values, social support, and professional recognition.

The research results proved that professional motivation of social workers in wartime is determined by a combination of internal (value-based) and external (organizational and social) factors. The study offers practical recommendations for preventing emotional burnout and supporting motivation through psychological and organizational measures.

Key words: professional motivation, social workers, wartime, emotional burnout, social support, altruism, psychological resilience.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 12
1.1. Концептуалізація основних понять дослідження: «мотив», «мотивація», «професійна мотивація», «соціальний працівник», «умови війни» 12
1.2 Теоретичні підходи та історія вивчення професійної мотивації у психології 20
1.3. Вплив соціально-психологічних факторів на професійну мотивацію соціальних працівників в умовах війни 26
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 31
2.1. Особливості професійної мотивації соціальних працівників 31
2.2. Особливості психоемоційного стану та професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни 36
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 41
3.1. Обгрунтування методів, вибір методик та організація дослідження 41
3.2. Аналіз результатів дослідження особливостей та рівня професійної мотивації соціальних працівників 43
3.3.Стратегії розвитку та підтримки професійної мотивації соціальних працівників в сучасних кризових умовах 59
ВИСНОВКИ 69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 71
ДОДАТКИ 82

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах війни життя кожного громадянина України зазнало суттєвих змін: воно стало складним і непередбачуваним, що негативно позначається на психологічному стані, відчутті безпеки та можливостях для особистісної і професійної реалізації. Соціальні працівники, які щодня взаємодіють з вразливими групами населення, опинилися в особливо складних умовах: вони мають забезпечувати підтримку іншим, долаючи при цьому власні страхи, тривоги, втому й емоційне виснаження. У такій ситуації зростає значення професійної мотивації як внутрішньої сили, що дозволяє фахівцеві залишатися ефективним, зберігати орієнтацію на цілі та знаходити ресурси для допомоги іншим.

Значний внесок у розвиток психологічних теорій професійної мотивації особистості зробили зарубіжні науковці: Ф. Тейлор; Д. МакГрегор; А. Маслоу; К. Альдерфер; Ф. Герцберг; Д. Мак-Клелланд; В. Врум; Е. Фромм; Е. Шостром та інші.

Серед українських дослідників цією проблематикою займалися: С. Єрохін; А. Колот; С. Москвичов; О. Тімченко та інші.

Проблеми професійної мотивації та засоби її підвищення також розглянуті в роботах: І. Ушакової; О. Ковальської; Н. Іванової; Т. Гринько; А. Шинкаренко; О. Просвіти; А. Курбатової; С. Занюк та інших.

Українські дослідники, такі як О. Андрусь, М. Лукашевич, Н. Ларіонова, О. Сорокіна, акцентували увагу на специфіці мотивації соціальних працівників, відзначаючи її залежність від особливостей професійної діяльності, рівня емоційного навантаження та соціально-економічних умов. Водночас класичні підходи до мотивації праці, серед яких Ф. Герцберг, А. Маслоу, Дж. Дьюї, К. Олдерфер, В. Райха, Х. Хекхаузен, не враховують специфічних викликів, з якими стикаються соціальні працівники під час кризових ситуацій, мало вивченими залишаються психологічні

особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни, а також фактори, що впливають на її підтримку та розвиток.

Дослідження психологічних особливостей професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни є актуальним, оскільки від рівня їхньої вмотивованості залежить якість соціальної підтримки населення, стійкість соціальної сфери та здатність суспільства до відновлення. Розуміння механізмів мотивації дає змогу розробляти програми підтримки фахівців, підвищувати їхню професійну ефективність і сприяти збереженню психічного здоров'я як самих працівників, так і їхніх клієнтів.

Об'єкт дослідження: мотивація соціальних працівників.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни.

Мета дослідження– визначити психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни, виявити чинники, що впливають на її формування й динаміку, та окреслити можливості психологічної підтримки і розвитку мотиваційної сфери в кризових умовах.

Гіпотези дослідження:

1. У період війни соціальні працівники демонструють вищий рівень внутрішньої мотивації, пов'язаної з альтруїзмом та прагненням допомагати іншим.

2. Рівень мотивації соціальних працівників безпосередньо залежить від емоційного вигорання: чим нижчий рівень вигорання, тим вища мотивація.

3. Соціальна підтримка (з боку колег, керівництва, суспільства) є ключовим фактором, що підтримує мотивацію соціальних працівників у період війни.

4. Соціальні працівники, які мають високий рівень емпатії менш схильні до зниження мотивації в умовах кризи, через прагнення допомагати людям.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз та концептуалізацію основних понять дослідження: «мотив», «мотивація», «професійна мотивація» та «соціальний працівник», на основі психолого-педагогічної літератури.

2. Систематизувати теоретичні підходи та історичний досвід вивчення професійної мотивації у психології (зокрема, зарубіжних та вітчизняних науковців).

3. Визначити та проаналізувати вплив соціально-психологічних факторів, спричинених воєнними діями, на професійну мотивацію соціальних працівників.

4. Виявити та описати особливості професійної мотивації соціальних працівників як специфічної професійної групи.

5. Дослідити психоемоційний стан соціальних працівників в умовах війни та встановити кореляцію між змінами в їхньому стані та динамікою професійної мотивації.

6. Обґрунтувати та провести емпіричне дослідження, включаючи обґрунтування застосування діагностичних методик, спрямованих на вивчення професійної мотивації соціальних працівників.

7. Провести кількісний та якісний аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження щодо рівня та особливостей професійної мотивації соціальних працівників в умовах кризового періоду.

8. Розробити та обґрунтувати практичні стратегії (рекомендації, програми) для розвитку та ефективної психологічної підтримки професійної мотивації соціальних працівників у сучасних кризових умовах.

Методи дослідження:

Теоретичні: аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення наукової літератури.

Емпіричні: тестування, опитування, в тому числі опитувальник професійного вигорання Маслач (MBI– Maslach Burnout Inventory)

Практична значущість дослідження:

– Визначення факторів, що допомагають соціальним працівникам зберігати мотивацію у складних умовах.

– Розробка рекомендацій для керівників державних та неурядових організацій організацій щодо підтримки працівників.

– Запропонувати стратегії профілактики емоційного вигорання.

Наукова новизна дослідження.

У ході роботи:

– виявлено специфічні чинники, що впливають на професійну мотивацію соціальних працівників у воєнний період (зростання соціальної значущості професії, підвищення рівня емоційного навантаження, ризики професійного вигорання, потреба у психологічній підтримці);

– розширено наукові підходи до розуміння мотиваційної сфери фахівців соціальної роботи через поєднання класичних теорій мотивації та сучасного досвіду діяльності в умовах воєнного стану;

– окреслено практичні напрями психологічної підтримки та розвитку професійної мотивації соціальних працівників у кризових суспільних обставинах.

Публікації за темою: Янголь А.С. Психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни. *Молода наука-2025* : зб. наук. пр. студ., асп., докт. і мол. вчен. у 5 т. / Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т. 1. С. 473.

Структура та обсяг роботи.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний зміст викладений на 71 сторінці і містить 11 таблиць та 10 рисунків. Загальний обсяг – 103 сторінки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ

1.1 Концептуалізація основних понять дослідження: «мотив», «мотивація», «професійна мотивація», «соціальний працівник», «умови війни»

Для обґрунтування особливостей мотивації соціальних працівників необхідно чітко окреслити та проаналізувати ключові поняття. Це дозволить забезпечити високий науковий рівень дослідження. Основними поняттями, які розглядаються в даному контексті, є: мотив, мотивація, професійна мотивація та соціальний працівник.

Сьогодні питання мотивації особистості перебувають у центрі уваги багатьох науковців. Вони аналізують наявні підходи, а також пропонують власні теоретичні концепції для дослідження цієї теми та визначення ключових термінів, таких як "мотивація" і "мотив". Впродовж останнього десятиліття кількість досліджень, присвячених мотивації, значно перевищує обсяг робіт, проведених у попередні періоди. Попри це, проблема мотивації залишається однією з найактуальніших у сучасній науці про поведінку. Водночас психологія не має спільного погляду на сутність мотивації та мотивів, а також єдиного узгодженого понятійного апарату. Це свідчить про незавершеність та відкритість проблеми мотивації для подальшого дослідження. Разом з тим, за словами вчених, процес теоретичного осмислення феномену мотивації ще далеко не завершений.

У системі відносин людини ставлення до діяльності суттєво визначає її успішність. Це ставлення має вирішення через *мотиви* діяльності, під якими розуміють психологічні чинники, що визначають цілеспрямовані дії людини. Психологічні умови, що визначають цілеспрямований характер дії – це і є

властивості особистості (наприклад, працелюбство та сумління, акуратність та комунікабельність тощо), що виражають цілу систему мотивів. Вони, на відміну від властивостей особистості, характеризують собою окреме та мінливе ставлення людини до явищ зовнішнього світу.

Психічні процеси, а також явища і стани (відчуття і сприймання, пам'ять і уява, увага і мислення, здібності і темперамент, а також характер і емоції) забезпечують, в основному, процес регуляції поведінки. Її стимуляція або спонукання пов'язані із поняттями мотиву та мотивації. Такі поняття містять у собі уявлення про потреби та інтереси, цілі та наміри, а також прагнення.

М. Варій пише, що мотив є спонукальною причиною дій і вчинків особистості (те, що її штовхає до дії) [2, 196].

У зарубіжній психології мотив концептуалізується через такі ключові підходи:

1. Мотив як диспозиція та потреба: наприклад, Генрі Мюррей розглядав мотиви як набуті стійкі потреби (needs), які формують готовність особистості до певного класу поведінки. Серед них виділяють мотив досягнення, мотив влади та мотив приналежності [76]. Ці мотиви є відносно сталими і визначають переважний вибір діяльності.

Мотив як фактор зростання або дефіциту: згідно з ієрархією потреб Абрахама Маслоу , мотиви поділяються на дефіцитарні (D-motives), які спрямовані на відновлення рівноваги через задоволення базових потреб (безпека, приналежність), та мотиви зростання (B-motives), які виникають із потреби в самоактуалізації та пошуку нових сенсів.

Мотив як внутрішнє чи зовнішнє спонукання: у Теорії самодетермінації Едварда Десі та Річарда Раяна мотив розглядається через джерело енергії. Внутрішній мотив виникає, коли діяльність є самоціллю і задовольняє вроджені потреби в компетентності та автономії. Зовнішній мотив є інструментом для отримання винагороди чи уникнення покарання [18].

Х. Хекхаузеном чітко розмежовуються мотив та потреба. Вчений вважає, що мотив являє собою ціннісну диспозицію, яка відноситься до вищого порядку і не відіграє вирішальної ролі у процесі підтримки функціонування організму. Мотиви не бувають вродженими, а розвиваються у процесі онтогенезу і соціалізації. Тому у поняття мотиву не входять потреби, які фізіологічно обумовлені (наприклад, у втамуванні голоду чи спраги) [68].

Особливість провідних мотивів сягає до функції спонукання та спрямування діяльності. Саме вони надають діяльності та її об'єктам чи умовам той чи інший суб'єктивний сенс. Паралельно мотиви здатні знаходитися у різних відношеннях між собою та зовнішніми обставинами. Вони готові підсилювати чи послабляти один одного, а далі – вступати у взаємні протиріччя та суперечності із об'єктивними можливостями кінцевої реалізації дії. Саме тому *мотивація* як процес спонукання особистості до здійснення тих чи інших дій та вчинків часто є складним протирічним актом, який вимагає аналізу і оцінки альтернатив, вибору та ухвалення рішень.

Ключова відмінність полягає в тому, що мотив – це внутрішній зміст (що спонукає), тоді як мотивація – це динамічний процес (як відбувається спонукання). Мотив є структурною одиницею мотивації. Мотивація включає в себе не лише внутрішні мотиви, а й зовнішні ситуативні фактори, очікування та цілі. Мотивація активує певний мотив у конкретній ситуації, забезпечуючи реалізацію потреби, що стоїть за цим мотивом, через цілеспрямовану поведінку [78; 56].

Уперше термін «мотивація» був використаний німецьким філософом А. Шопенгауером у праці «Чотири принципи достатньої причини» [19, 385], де мотивацію описували як «причинність, що сприймається зсередини». Відтоді це поняття активно використовується для пояснення людської поведінки.

Етимологічно слово "мотивація" походить від терміна "мотив" (латинське moveo– рухаю), через що воно пов'язане із поняттям руху,

активної дії та спонукання. У сучасній психології мотивацію зазвичай трактують у двох основних напрямках:

1. Мотивація як система факторів, що визначають поведінку: до неї належать внутрішні рушійні сили, такі як мотиви, цілі, наміри, потреби, прагнення.

2. Мотивація як динамічний процес: це механізм, що підтримує поведінкову активність на певному рівні, спонукаючи людину до дій та забезпечуючи сталість її зусиль.

У сфері трудової діяльності й управління різні науковці пропонують свої підходи до визначення мотивації:

Й. Щипачинський розглядає мотивацію як свідому та цілеспрямовану дію, спрямовану на формування поведінки працівників через стимули та створення умов для досягнення власних і організаційних цілей [99, 90].

А. М. Колот характеризує мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які активізують трудову діяльність людини, формують її поведінкову спрямованість і спонукають до досягнення як особистих, так і організаційних завдань [17, 16].

Й. Пенч трактує мотивацію як комплекс психофізіологічних факторів, що запускають і структурують поведінку людини, спрямовуючи її на досягнення визначеної мети. Він також вбачає в мотивації психологічний механізм, який регулює вибір дій, стимулює їх здійснення та координацію [82, 243].

Г. О. Савченко та Т. П. Збрицька розглядають мотивацію як внутрішній процес, що визначає напрямок поведінки людини і спрямовує її дії для задоволення власних потреб та досягнення організаційних завдань [40, 59].

Попри відсутність уніфікованого визначення, узагальнено мотивацію можна розглядати як сукупність рушійних сил, які стимулюють людину до виконання певних дій. Ці рушійні сили можуть мати внутрішню чи зовнішню природу, впливаючи як на свідомому, так і на підсвідомому рівні.

У процесі професійного становлення мотиваційна сфера людини зазнає змін відповідно до розвитку її суб'єктності. Тому при переході на вищий рівень суб'єктності трансформуються як ступінь впливу, так і характер взаємодії мотивів професійної діяльності. Критерієм рівня суб'єктності у цьому контексті може слугувати рівень інтеграції мотивів у мотиваційній сфері. На етапі діяльності як суб'єкта мотивація визначається прагненням до професійного самовираження та освоєння своєї професії. Загальновідомо, що особистість реалізується в праці, а задоволення цієї потреби забезпечується через вибір професії відповідно до власної системи цінностей, здібностей, професійної орієнтації та прагнення досягнення успіху.

У психолого-педагогічній літературі по-різному трактується поняття «*професійна мотивація*». С. Єрохін професійну мотивацію розглядає «як сукупність чинників і процесів, які відбиваючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективної реалізації професійної діяльності» [7].

Мотивація фахівця до професійної діяльності – це процес формування мотивів, залежно від його інтелектуальних й індивідуально-психологічних особливостей, та під впливом чинників (зовнішніх і внутрішніх, позитивних і негативних), які активізують, регулюють і спрямовують поведінку на сумлінне та якісне виконання професійних завдань [10].

Таким, чином, професійна мотивація є інтегральним психологічним утворенням, яке виступає центральним чинником регуляції професійної діяльності. Вона не лише спонукає фахівця до дії, але й визначає якість, інтенсивність, спрямованість та довготривалу стійкість його професійної поведінки, забезпечуючи досягнення особистісних цілей та професійної ефективності.

Перейдемо до розгляду поняття «соціальний працівник».

Соціальний працівник – це спеціаліст, діяльність якого спрямована для надання допомоги людині, сім'ї або групі осіб, що потрапили у складну життєву ситуацію, шляхом інформування, консультування, організації різних форм підтримки та обслуговування хворих чи самотніх людей. Оскільки

соціальний працівник взаємодіє з людиною та її оточенням, він повинен володіти знаннями щодо розвитку і поведінки людини в конкретному середовищі, а це означає, що психолого-педагогічна компетентність спеціаліста становить базову основу його підготовленості та функціональної грамотності [9, 35].

Соціальний працівник – це людина, яка має високий рівень знань про те, як запобігти, зменшити та усунути соціальні проблеми, а також – добре сформовані навички міжособистісної комунікації. Освіта соціального працівника передбачає володіння знаннями та навичками вчителя, лікаря, адвоката, психолога-консультанта, соціолога-практика, вміння співчувати і рішуче діяти. Професійна місія соціального працівника ґрунтується на переконаності в найвищій суспільній цінності прав людини, принципах соціальної справедливості, повазі до індивідуальних відмінностей, а також на усвідомленні колективної відповідальності за добробут кожного члена суспільства [31, 11].

До ключових вимог, яким має відповідати професіонал у цій сфері, належать наступні аспекти:

1. Глибокі знання щодо запобігання, зменшення та вирішення соціальних проблем.

2. Високорозвинені навички міжособистісної комунікації.

3. Належна психолого-педагогічна компетентність, що є базовою основою підготовки фахівця.

На думку американських вчених А. Мінахана та А. Пінкуса,, соціальний працівник має вміти розширювати та вдосконалювати потенціал кожної людини для самостійного вирішення власних проблем [19]. Окрім того, він повинен володіти високим рівнем компетентності, бути здатним надавати необхідну інформацію та сприяти покращенню якості соціальної політики держави.

Л. Т. Тюптя і І. Б. Іванова визначають соціального працівника як особу, яка має необхідні моральні, інтелектуальні та особистісні якості для

здійснення інтегрованої, унікальної і водночас універсальної професійної діяльності у соціальній сфері [45, 60].

Таким чином, діяльність у сфері соціальної роботи передбачає високий рівень самореалізації для тих, хто здатний розуміти проблеми інших людей, співчувати їм і сприяти гідному подоланню життєвих криз.

Щоб визначити поняття «умови війни» – тобто ті обставини, за яких проводиться дослідження і які безпосередньо впливають на його результати,– важливо спершу окреслити поняття «війна».

Війна – це явище, що має багатовимірний характер і розглядається різними науками: політичною, соціологічною, правовою, психологічною. Загалом її можна визначити як організоване застосування насильства між державами, групами чи всередині суспільства з метою досягнення політичних, економічних або ідеологічних цілей.

Карл фон Клаузевіц, відомий прусський воєначальник і теоретик війни, визначав її так: «війна є продовженням політики іншими, насильницькими засобами, спрямованими на те, щоб примусити супротивника виконати свою волю». Це визначення, сформульоване близько 200 років тому, залишається актуальним і сьогодні, адже воно підкреслює, що війна – це не хаотичне протиборство, а цілеспрямована діяльність, що має політичну, соціальну та психологічну основу.

Сучасні підходи до розуміння війни враховують також її гуманітарний вимір: наслідки для цивільного населення, соціальної інфраструктури, економіки та психічного здоров’я людей. Психологічна перспектива акцентує увагу на стресових факторах, ризиках травматизації та колективних емоційних переживаннях, які супроводжують воєнні дії.

Таким чином, поняття «війна» не обмежується лише військовими діями, а охоплює комплекс обставин, що впливають на життя людей і на соціальні процеси в цілому. Саме ці аспекти стають основою для визначення «умов війни», які є важливим контекстом для дослідження мотивації соціальних працівників. Під цим терміном, у межах дослідження мотивації

соціальних працівників, розуміють конкретні обставини, що формуються воєнною реальністю і безпосередньо впливають на роботу, поведінку та психоемоційний стан працівників.

До таких умов належать:

– соціально-політичний контекст – війна змінює законодавство, регламентує діяльність соціальних служб, створює нові завдання і обмеження для працівників;

– економічні умови – обмежені фінансові ресурси, нестабільність виплат, додаткові матеріальні навантаження;

– психологічні фактори – постійний стрес, тривога, переживання за життя близьких, вплив колективної травми на мотивацію та ефективність роботи;

– організаційні та робочі умови– адаптація до нових форм роботи, мобільність команд, робота в кризових ситуаціях, нестача часу і ресурсів для відпочинку та відновлення.

Отже, «умови війни» у цьому дослідженні – це специфічний комплекс обставин, що визначає не лише професійну діяльність соціальних працівників, а й їхню здатність зберігати мотивацію, внутрішню стійкість і професійну ефективність. Відтак врахування цих умов є критично важливим для адекватного аналізу результатів дослідження та формулювання рекомендацій щодо підтримки персоналу у воєнний час.

На завершення, виявлено і систематизовано основні поняття, які є важливими для розуміння сутності дослідження. Враховуючи надану характеристику ключових категорій, у подальшому буде здійснено аналіз методів і принципів дослідження мотивації як одного з основних чинників формування професійної компетентності фахівця у сфері соціальної роботи.

1.2 Теоретичні підходи та історія вивчення професійної мотивації у психології

Вивчення професійної мотивації у психології є інтегральною частиною загальної теорії мотивації та має глибоку історію, що охоплює різні наукові школи– від класичного менеджменту до гуманістичної та сучасної позитивної психології. Аналіз цих підходів необхідний для формування цілісної концептуальної основи дослідження та визначення місця професійної мотивації соціальних працівників у загальній системі знань.

Історичний розвиток вивчення професійної мотивації тісно пов'язаний з еволюцією уявлень про працю та роль людини в організаційній діяльності, і його умовно поділяють на три основні етапи:

1. Етап класичних (змістовних) теорій (початок XX ст.– 1950-ті роки). На цьому етапі переважали підходи, які акцентували увагу на внутрішніх потребах або зовнішніх стимулах як ключових чинниках мотивації.

- Теорії наукового управління (Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет): Основний акцент робився на матеріальних стимулах і раціоналізації трудових процесів, де працівника розглядали переважно із позиції економічної ефективності [18].

- Теорії людських відносин (Е. Мейо): Вперше зазначено про значення соціальних факторів, міжособистісних стосунків у колективі, що стало основою для вивчення нематеріальних мотивів [5].

- Ієрархія потреб (А. Маслоу) і двофакторна теорія (Ф. Герцберг): ці моделі піднесли професійну мотивацію на рівень аналізу психологічних потреб. Маслоу висунув концепцію про прагнення до самоактуалізації, тоді як Герцберг визначив два види факторів– гігієнічні, які попереджають незадоволення, і мотиваційні, що безпосередньо впливають на ефективність роботи [18].

2. Етап процесуальних теорій (1960-ті – 1980-ті роки).

У цей період увага була зосереджена на процесах формування мотивації, а не лише на її джерелах.

- Теорія очікувань (В. Врум): Впроваджено концепцію свідомого вибору, заснованого на оцінюванні зв'язку між докладеними зусиллями, отриманими результатами та їхньою цінністю для працівника [97].

- Теорія справедливості (С. Адамс): увага акцентувалася на необхідності балансу між внесками працівника та отриманою винагородою порівняно з іншими членами колективу [29].

- Теорія набутих потреб (Д. Мак-Клелланд): изначено три ключові мотиватори– потребу у владі, приналежності та досягненнях, при цьому останній чинник є найбільш значущим у професійному контексті [18] .

3. Сучасний етап (1980-ті роки – наш час).

Сучасні концепції інтегрували напрацювання попередніх підходів з урахуванням нових психологічних і соціокультурних аспектів.

- Теорія самовизначення (Е. Десі та Р. Раян): підкреслено вагомість внутрішньої мотивації, що базується на задоволенні ключових потреб– автономії, компетентності та належності. Це особливо актуально для діяльності соціальних працівників.

- Позитивна психологія та концепція «потоку» (М. Чіксентмігаї): проаналізовано стан повного занурення у роботу, яке стимулює інтерес і відчуття задоволення від діяльності, що сприяє високій що сприяє високій ефективності професійної діяльності, підвищенню внутрішньої мотивації та збереженню психологічного благополуччя соціального працівника [50].

Узагальнюючи еволюцію наукових підходів, можна констатувати, що історичний розвиток теорій професійної мотивації демонструє поступове зміщення акценту від зовнішніх економічних стимулів (характерних для класичного етапу) до внутрішніх когнітивних процесів (процесуальний етап), а згодом– до концепцій психологічної самодетермінації, автономії та задоволення вищих потреб (сучасний етап). У світлі сучасних досліджень

професійна мотивація розглядається як складна та багатофакторна система, у якій визначальну роль відіграють інтринсивні мотиви, пов’язані зі змістовністю праці, відчуттям компетентності та особистісною значущістю діяльності.

Професійна мотивація в рамках психологічної науки вивчається з урахуванням різноманітних підходів. Вона є складним багатогранним явищем, що аналізується крізь призму індивідуальних особливостей, соціальних умов, професійних цінностей, а також внутрішніх і зовнішніх стимулів, які впливають на виконання трудової діяльності.

Так, С. Каверін, Є. Клімов, А. Сухарєв, В. Шегуров розглядають її як динамічне утворення, яке проявляється поетапно в процесі становлення фахівця та має ієрархічну структуру, що відбивається у мотивах, потребах, установках і емоціях [7].

На думку Н. Іванової, професійна мотивація фахівця виступає безпосереднім процесом формування різноманітних мотивів, що напряму залежать від інтелектуальних та індивідуально-характерологічних особливостей особистості, а також тих, які мають вплив на поведінку індивіда та ефективність виконання ним професійних завдань [10].

Отже, професійну мотивацію доцільно розглядати як багатогранне й мінливе явище, яке може постійно вдосконалюватися у процесі розвитку особистості. У сучасних дослідженнях проблема мотивації професійної діяльності аналізується крізь призму таких категорій, як «збагачення праці», «гуманізація праці», «участь працівників», «якість трудового життя». Значний внесок у становлення теоретико-практичних засад у цій сфері зробили зарубіжні (Г. Емерсон, Й. Кондо, Ф. Тейлор, М. Фоллет) та вітчизняні науковці (М. Вольський, С. Єрохін, А. Колот, С. Москвичов, О. Тімченко, М. Туган-Барановський) [94; 6;18;28; 43]

Особливу увагу дослідники приділяють значенню мотивації для професіоналізації особистості та адаптації до професії. На думку науковців П. Журавльова, С. Карташова та М. Майсова, трудова діяльність відіграє

ключову роль у задоволенні основних потреб людини. Вони стверджують, що професійна мотивація формується завдяки засвоєнню загальнолюдських цінностей, моральних і етичних принципів, а також через досвід залучення до праці в оточенні найближчого соціального середовища, такого як сім’я, школа чи заклади вищої освіти, ще на етапі до початку професійної кар’єри. В. Сич підкреслює, що фахівець має демонструвати високий рівень мотивації, самостійності та стресостійкості, виявляти творчий підхід до виконання професійних завдань. Крім того, він повинен бути орієнтованим на безперервний професійний розвиток, прагнути до самореалізації та володіти якостями, які забезпечують його конкурентоспроможність [41].

Характер професійної мотивації формується під впливом різних чинників, серед яких особливості професійної діяльності, особиста значущість мотивів, їхня узгодженість із професійними завданнями та актуальність визначених потреб. Суттєву роль відіграють і індивідуально-психологічні якості спеціаліста, які впливають на його трудову активність, мотиваційну спрямованість, здатність до самореалізації та ефективність у виконанні професійних обов'язків.

Розглянемо ключові функції професійної мотивації спеціаліста. Враховуючи важливість мотиваційної сфери у професійній діяльності, дослідник О. Кальчук виділяє три основні функції. Перша – спонукальна, яка активізує бажання діяти і виконувати професійні завдання. Друга – спрямовуюча, що визначає характер цілей діяльності. Третя – регулююча, яка розкриває основні мотиви й ціннісні орієнтири в професійній сфері [13]. На думку Н. Іванової, основними функціями професійної мотивації фахівця виступають спонукальна, організаційна, регуляторна та корегувальна [10]. Як бачимо, серед науковців існують певні розбіжності у поглядах стосовно функціональної природи мотиваційної сфери. Водночас у дослідженнях загальновизнано виокремлення спонукальної та регуляторної складових, які формують основу професійної мотивації спеціаліста.

Детальніше розглянемо ієрархічну структуру мотивів професійної діяльності, яка сприятиме глибшому розумінню їхньої детермінації. Дослідники С. Єрохін, І. Нікітіна та Ю. Нікітін виділяють основні структурні компоненти професійної мотивації, зокрема: мотивацію ініціації, яка стимулює до початку діяльності; мотивацію селекції, що дає можливість зробити вибір цілей; мотивацію реалізації, яка забезпечує регулювання, контроль та виконання професійних задач; а також мотивацію постреалізації, спрямовану на завершення завдань із подальшим формуванням стимулів до нових дій. Науковці зводять професійну мотивацію до трьох основних елементів: інтересу, обов'язку та самооцінки професійної спроможності [7].

У сфері професійної діяльності виокремлюють два основні типи мотивації. Перший тип, зовнішньоорганізована мотивація, характеризується тим, що визначальні стимули виникають під впливом зовнішніх факторів, таких як накази, рекомендації чи розпорядження. Другий тип – внутрішньоорганізована мотивація – формується на основі внутрішніх потреб особистості, які мають ключове значення для визначення її поведінки та професійних прагнень [37].

Модель мотивації фахівців, розроблена В. Герчиковим, є водночас цікавою та практичною. Вона спрямована на вирішення управлінських завдань, пов'язаних із підвищенням рівня вмотивованості працівників, акцентуючи увагу керівників на використанні внутрішніх чинників замість зовнішніх стимулів. Основою цієї моделі служать стійкі мотиваційні типи: інструментальний, професійний, господарський, патріотичний та мотивація уникнення. Вона гармонійно поєднує аспекти мотивації та особливості трудової поведінки [7]. Узагальнена модель мотивації, запропонована Джоном Барбуто та Річардом Сколлом, привертає увагу в контексті взаємовідносин «людина-організація». У цій моделі автори виокремлюють п'ять основних джерел мотивації: внутрішню, інструментальну, зовнішню концепцію «Я», внутрішню концепцію «Я» та інтерналізацію мети [54].

Отже, як бачимо, не існує єдиної ієрархічної структури мотивів професійної мотивації фахівця. Вона виступає динамічною поліфункціональною детермінантою діяльності особистості.

Існують також сучасні дослідження динаміки професійної мотивації фахівця. Науковець В. Іванніков акцентує увагу на тому, що мотиви професійної діяльності залежать від професіоналізації особистості, а задоволення наявних актуальних потреб може бути не пов'язаним з трудовими діями. На думку дослідника В. Ковальова, специфіка мотиваційної сфери формується поступово, проходячи через певні етапи в процесі професійного становлення. Він акцентує увагу на взаємозв'язку між динамікою професійної мотивації та зміною сприйняття образу професіонала в процесі підвищення його кваліфікації. Таким чином, професійна мотивація фахівця розглядається як динамічна складова процесу професіоналізації особистості.

Вираження професійних мотивів може безпосередньо впливати на ефективність діяльності. Так, психіатр, невропатолог і психолог В. М. М'ясищев наголошував, що результати, яких досягає людина, лише на 20-30% залежать від її інтелекту, тоді як на 70-80% – від мотивів, які спонукають її певним чином поводитися. Крім того, закон Йоркса-Додсона відображає залежність якості (продуктивності) виконання діяльності від рівня мотивації.

Психологічний механізм розвитку мотивації до роботи полягає у психічному відображенні зовнішніх чинників, їх перетворенні у внутрішні стимули, усвідомленні потреб, сприйнятті дії ціннісних орієнтацій (залежно від індивідуальних особливостей, інтелектуального розвитку особистості, конкретної ситуації та умов, а також стажу роботи).

У результаті цього процесу мотиви до професійної діяльності утворюються та актуалізуються; рівень організованості мотиваційної сфери може підвищуватися або знижуватися, змінюється режим її функціонування. В умовах війни ці зміни набувають особливої психологічної значущості:

професійна мотивація соціальних працівників тісно пов’язана з переживанням екзистенційних сенсів, подоланням тривожності, підтриманням внутрішніх ресурсів та відчуттям соціальної місії, що надає діяльності додаткового змісту й водночас може ставати джерелом емоційного виснаження.

Отже, проведений теоретичний аналіз наукових праць з професійної мотивації вказує, що вона виступає поліфункціональним і динамічним явищем професіоналізації фахівця, формується у процесі його становлення як професіонала через реалізацію власних потреб у діяльності й сформованості ієрархії трудових мотивів. На формування професійної мотивації постійний вплив мають безпосередні умови виконання професійних завдань та різноманітні чинники, що можуть бути мінливими, залежати як від особистості фахівця так і від виду його діяльності.

Це особливо підкреслює важливість дослідження механізму розвитку мотивації в умовах воєнного стану, адже саме в кризових обставинах вона зазнає суттєвих змін, що дає змогу розглядати її як динамічний процес і визначати можливі шляхи її оптимізації.

1.3. Вплив соціально-психологічних факторів на професійну мотивацію соціальних працівників в умовах війни

Формування та розвиток професійної мотивації особистості є складним багаторівневим процесом, у якому взаємодіють індивідуально-психологічні та соціально-психологічні чинники. У психологічних дослідженнях підкреслюється, що професійна мотивація не може розглядатися лише як внутрішня властивість особистості, оскільки вона значною мірою залежить від соціального середовища, у якому здійснюється діяльність (Водопьянова, 2014). Тобто професійна мотивація формується на перетині внутрішніх потреб і зовнішніх соціальних умов, які задають рамки, стимули та можливості для професійного розвитку.

Розглянемо думки науковців щодо ключових факторів, які впливають на професійну мотивацію особистості. Ф. Герцберг пропонує двосторонній підхід до їх класифікації. Він розділяє ці фактори на ті, що сприяють задоволенню від виконуваної роботи, та ті, що призводять до незадоволення та негативно впливають на загальний рівень мотивації. Дослідження зарубіжних учених О'Тула та Нісіборі викликають значний інтерес, адже вони незалежно один від одного підтвердили важливість впливу на організацію праці трьох ключових чинників: творчого підходу, активної участі (безпосередньої діяльності) та комунікації. [18; 77; 80]

На думку вченого Самко А.М, основним чинником професійної мотивації виступає професійна самооцінка, що безпосередньо впливає на розвиток мотивації досягнення особистості фахівця шляхом моделювання власного успішного ідеального образу «Я-професіонал». Тобто, можна зазначити про різноманітність чинників, що мають вплив на професійну мотивацію, які не є сталими й залежать як від особистості фахівця так і від виду його діяльності.

Розглядаючи питання мотивації, важливо враховувати вплив умов професійної діяльності на її формування. Зокрема, дослідники А. Соснін і І. Тимошенко підкреслюють, що успішність виконання професійних обов'язків залежить від факторів виживання, результативності та ефективності [44]. Ж. Вірна зазначає, що особливості організації робочого процесу безпосередньо впливають на результати, водночас фахівець має здатність самостійно регулювати ці умови: пристосовуватися до них або змінювати їх відповідно до потреб [2].

В умовах сучасних викликів українського суспільства дедалі більше значення має вплив воєнних обставин на професійну діяльність. Постійна небезпека, перебої в комунікації, необхідність працювати в укриттях або організовувати дистанційний формат роботи створюють нові перепони для підтримання мотивації. Це вимагає від спеціалістів високого рівня психологічної стійкості, адаптивності та здатності залишатись

працездатними навіть у надзвичайно складних умовах. Отже, на професійну мотивацію фахівця постійно впливають безпосередні умови виконання професійних завдань, що в умовах війни набуває ще більшої актуальності.

Одним із провідних соціально-психологічних чинників виступає *соціальне оточення особистості.* Робочий колектив, навчальна група або професійна спільнота визначають ті норми та цінності, які стають орієнтирами для індивіда. Групова динаміка, взаємини з колегами, стиль керівництва та рівень згуртованості безпосередньо впливають на внутрішню мотивацію, а позитивний соціально-психологічний клімат у групі підсилює прагнення до досягнень, тоді як конфлікти чи напружені відносини викликають демотивацію і професійне вигорання.

В умовах війни цей чинник набуває особливої ваги: для соціальних працівників згуртованість у колективі стає не лише ресурсом для підтримки професійної ефективності, але й захисним механізмом від психологічного виснаження. Соціальне порівняння у кризових умовах може виконувати стимулюючу функцію (надихати на більші зусилля за прикладом колег), але водночас створювати ризики зниження самооцінки, якщо власні можливості обмежені зовнішніми обставинами (перевантаження клієнтами, брак ресурсів). Тому колектив у воєнних реаліях є не лише джерелом професійних орієнтирів, а й важливим фактором психологічної стійкості.

Важливою складовою професійної мотивації є *образ ідеального фахівця,* що формується у свідомості людини під впливом соціальних очікувань та культурних стандартів. За словами В. Москаленко, цей образ має когнітивний (знання про професію), афективний (емоційне ставлення) та конативний (поведінкові орієнтації) компоненти.

Уявлення про те, яким має бути «ідеальний спеціаліст», виступає внутрішнім еталоном, з яким особистість співвідносить власні досягнення. Якщо різниця між «Я-реальним» і «Я-ідеальним» є помірною, вона стимулює саморозвиток і професійне вдосконалення. Проте занадто велика розбіжність може стати джерелом внутрішньої напруги, фрустрації й навіть демотивації. Таким чином, соціально-психологічний образ професіонала є як мотивуючим, так і потенційно ризикованим чинником.

У мирний час цей образ часто асоціюється з компетентністю, гуманістичною спрямованістю, професійною етикою. Проте війна трансформує уявлення про «ідеального соціального працівника»: зростає очікування швидкості реагування, мобільності, здатності діяти в умовах ризику, працювати з травмою та кризовими ситуаціями. Якщо різниця між «Я-реальним» і «Я-ідеальним» є помірною, вона стимулює саморозвиток. Але в умовах війни ця розбіжність часто зростає– соціальні працівники можуть відчувати, що їм бракує ресурсів для відповідності новим викликам, що стає джерелом внутрішньої напруги та ризиком демотивації.

Безперечно, одним із найважливіших ресурсів професійної мотивації є *соціальна підтримка*. За А. Бандурою (2008), наявність позитивного зворотного зв'язку з боку значущих інших формує у людини відчуття самоефективності, а це безпосередньо стимулює професійну активність [54]. Соціальна підтримка може мати емоційний характер (співчуття, розуміння), інструментальний (допомога в роботі) та інформаційний (поради, консультації).

Крім того, регулярний і конструктивний зворотний зв'язок від керівництва та колег забезпечує усвідомлення власних досягнень, корекцію професійних дій і формування позитивної самооцінки. Натомість відсутність або негативність такого зворотного зв'язку може знижувати віру у власні сили та формувати почуття професійної некомпетентності.

В умовах війни потреба у соціальній підтримці зростає в рази. Соціальні працівники часто працюють із травмованими клієнтами, а також стикаються із власними втратами та небезпеками. Відтак значущим стає не лише зворотний зв'язок від керівництва, але й підтримка колег, супервізорів, психологів. Регулярне визнання професійних зусиль допомагає утримувати відчуття власної компетентності та запобігає формуванню почуття професійної неспроможності.

Не менш важливим фактором є *ціннісно-смислова сфера особистості.* Згідно з екзистенційною концепцією В. Франкла, саме наявність сенсу у

діяльності забезпечує довготривалу й стійку мотивацію. Якщо професійна діяльність відповідає внутрішнім цінностям, вона сприймається як покликання, а не лише як засіб отримання винагороди. У такому випадку мотивація стає внутрішньо зумовленою і менш залежною від зовнішніх стимулів [47].

Водночас у ситуаціях, коли професійна діяльність суперечить особистісним цінностям, мотивація суттєво знижується. Це може призводити до когнітивного дисонансу, професійного вигорання чи бажання змінити сферу діяльності.

Ще одним соціально-психологічним чинником є *статус професії у суспільстві.* За теорією самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, зовнішні соціальні фактори впливають на внутрішню мотивацію через задоволення базових психологічних потреб у компетентності, автономії та належності. Якщо професія має високий престиж, а діяльність фахівця соціально значуща, це підвищує рівень залученості й готовності інвестувати зусилля у професійний розвиток [18].

Натомість зниження суспільної цінності професії або стигматизація певних спеціальностей часто призводить до зменшення внутрішньої мотивації та навіть професійної кризи.

В умовах війни статус соціальної роботи значно підвищується, адже саме соціальні працівники стають тими, хто забезпечує підтримку вразливих категорій населення – переселенців, сімей військовослужбовців, осіб із втратами. Усвідомлення соціальної значущості своєї діяльності може виступати сильним мотиватором. Водночас суспільні очікування до соціальних працівників різко зростають, що може викликати додатковий тиск, відчуття браку ресурсів та ризик емоційного виснаження.

Таким чином, професійна мотивація особистості є результатом взаємодії комплексу соціально-психологічних факторів. Вона формується у процесі групової взаємодії, через соціально-психологічний образ професіонала, за посередництвом соціальної підтримки та зворотного зв’язку, на ґрунті ціннісно-смислової сфери та під впливом суспільного статусу професії.

РОЗДІЛ 2
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1 Особливості професійної мотивації соціальних працівників

Професійна мотивація соціальних працівників є ключовим чинником ефективності їхньої діяльності та якості надання соціальної допомоги.

Соціальний працівник – це фахівець, який у межах своїх посадових та професійних обов'язків надає різні види допомоги окремим особам, сім'ям або групам людей у подоланні проблем, що перешкоджають їхній адаптації до умов життя в суспільстві.

Дослідник Карпенко О. Г. підкреслює важливість соціокультурної мотивації у соціальній роботі, розглядаючи її як інструмент підтримки різних груп населення для покращення якості їхнього життя. Центральним елементом цієї мотивації є поняття «активізації», спрямоване на розвиток внутрішніх ресурсів особистості. Мотивація працівників соціальних установ формується через перетворення професійних знань на засоби особистісного розвитку, із врахуванням правових норм, цінностей та культурних традицій у соціальній сфері [15].

Для повного розуміння змісту терміну «професійна мотивація соціальних працівників» важливо розглянути ключові категорії, що його формують, зокрема потреби, інтерес, мотив, ціль, поведінку та результат, що наведено у табл. 2.1.

Соціальна мотиваційна модель ґрунтується на ряді фундаментальних компонентів, що охоплюють широкий спектр від базових людських потреб до конкретних результатів діяльності в контексті соціальної сфери. Кожний етап цієї моделі акцентує значущість громадської участі, активної соціальної взаємодії та прагнення до досягнення колективного добробуту. Ефективність

роботи в цій сфері вимірюється не лише індивідуальними успіхами, але й загальним покращенням якості життя громади.

Таблиця 2.1 – Основні складові мотивації соціальних працівників

Складова	Опис
Потреби	— В соціальній роботі потреби часто спрямовані на добробут та безпеку спільноти — Важливість соціальних потреб росте, коли людина шукає соціальне визнання та приналежність до групи.
Інтерес	— У соціальних сферах інтерес може бути спрямований на розвиток громади, взаємодопомогу та соціальний захист — Велика цінність надається громадській участі та активізму.
Поведінка	— В соціальній сфері поведінка може включати волонтерство, участь у громадських заходах або адвокацію соціальних змін — Активна участь у соціальному діалозі та кооперація з різними соціальними групами.
Результат	— Успіх в соціальній сфері може вимірюватися зміцненням спільноти, покращенням якості життя її членів або досягненням соціальної справедливості. — Позитивні зміни в соціумі, що відображаються в благополуччі його членів.

Мотивація у сфері соціальної роботи виступає визначальним чинником, який впливає на успішність та продуктивність працівників. Як і в інших галузях професійної діяльності, соціальна робота потребує високого рівня відданості, емоційної чуйності та спроможності вирішувати складні соціальні виклики.

Специфіка мотивації соціальних працівників відрізняється від мотивації в інших галузях. Розглянемо деякі ключові особливості мотивації соціальних працівників в табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Особливості мотивації соціальних працівників

Назва	Характеристика
Альтруїзм та співчуття	Соціальні працівники часто мають високий рівень емпатії, співчуття та бажання допомагати іншим. Їхня мотивація може бути заснована на бажанні робити добро та впливати на життя людей позитивним чином.
Соціальна відповідальність	Відчуття обов'язку до своєї професії і громади може бути ключовим фактором мотивації.
Внутрішнє задоволення як ключова винагорода	Фінансова винагорода соціального працівника в державному секторі може бути нижчою, ніж в інших галузях чи громадському секторі. Однак внутрішня винагорода та задоволення від допомоги іншим може мати вищу вартість для працівників.
Взаємодія та комунікація	Соціальні працівники часто працюють в командах і взаємодіють із різними групами людей, що вимагає від них гнучкості, терпіння та вміння слухати.
Емоційне навантаження	Робота соціального працівника може мати велике емоційне навантаження, оскільки працівники часто стикаються з важкими життєвими ситуаціями інших людей
Постійне навчання	Зміни в соціальних політиках, методиках та підходах вимагають від працівників постійного розвитку та навчання.

Мотивація соціальних працівників має низку особливих характеристик, які відрізняють її від моделей мотивації в інших професійних галузях. Головна відмінність полягає в тому, що для представників цієї сфери важливими є не лише матеріальне заохочення, але й внутрішнє задоволення від роботи, можливість впливати на життя інших людей у позитивному ключі та сприяти їхньому благополуччю.

Ключовими чинниками, які спонукають соціальних працівників обирати цю професію та залишатися в ній, є альтруїзм, співчуття та усвідомлення соціальної відповідальності.

Незважаючи на високе емоційне навантаження та постійні зміни, працівники цієї сфери часто демонструють готовність виконувати свої обов’язки. Це вимагає від них безперервного професійного розвитку та постійного здобуття нових знань.

Формування системи мотивації соціальних працівників потребує глибокого розуміння специфіки соціальної сфери та особливостей її працівників. Основні принципи, на яких може будуватися така система, наведені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Основні принципи формування системи мотивації соціальних працівників

Назва	Характеристика
Людиноцентризм	Визнання індивідуальності кожного працівника, його потреб та аспірацій. Мотивація має бути орієнтована на людину, а не тільки на виконання завдань.
Відповідність професійним цінностям	Розуміння та підтримка професійних цінностей працівників, таких як альтруїзм, співчуття та соціальна відповідальність.
Гнучкість	Надання можливостей для індивідуального підходу до мотивації, враховуючи особливості кожного працівника.
Розвиток і навчання	Стимулювання постійного професійного росту та навчання, що відповідає змінюваним умовам соціальної сфери.
Внутрішнє задоволення	Підтримка та заохочення працівників у знаходженні внутрішньої винагороди від своєї роботи, незважаючи на зовнішні обмеження [8]
Взаємоповага	Створення культури взаємоповаги, де кожен працівник відчуває свою цінність та вклад в загальну місію [8]
Емоційна підтримка	Розробка механізмів підтримки працівників у випадках високого емоційного навантаження, що є особливо актуальним для роботи в кризових умовах
Залучення до прийняття рішень	Надання можливості працівникам впливати на процеси та рішення, які впливають на їх роботу та професійне життя.
Справедливість та прозорість	Забезпечення справедливого та прозорого системи винагород, яка враховує вклад, зусилля та досягнення кожного працівника.
Конструктивний зворотній зв'язок	Надання регулярного, чесного та конструктивного зворотного зв'язку, що сприяє розвитку працівників.

Мотивація є одним із ключових чинників, який впливає на продуктивність, залученість та задоволеність працівників соціальної сфери. До важливих аспектів значення мотивації для діяльності цих працівників можна віднести:

– мотивовані працівники набагато частіше намагаються вдосконалювати свої навички та знання, що призводить до вищої якості наданих послуг;

– мотивовані працівники менше схильні до відсутності на роботі або до відпусток через стрес чи вигорання;

– високий рівень мотивації може зменшити ймовірність, що працівник покине своє робоче місце;

– мотивовані працівники частіше виявляють вищий рівень відданості своїй роботі, що призводить до підвищення їхньої продуктивності;

– мотивація може сприяти покращенню співпраці та комунікації між членами команди;

– мотивовані працівники частіше відчувають задоволення від своєї роботи, що підвищує їхнє самопочуття та загальний рівень задоволеності життям;

– високий рівень мотивації допомагає їм залишатися відданими своїй місії незалежно від викликів.

Загалом, сутність мотивації діяльності працівників соціальної сфери полягає в інтерналізації внутрішніх та зовнішніх стимулів, які спонукають особу до певної поведінки або дії. Це сила, що веде людей до досягнення своїх професійних цілей та завдань, і вона може мати різну природу: від внутрішньої потреби в самореалізації до зовнішніх винагород або стимулів.

Зміст мотивації об'єднує ряд факторів, включаючи внутрішні потреби, цінності, інтереси, а також зовнішні винагороди та підтримку. Він також враховує особливості соціальної сфери, де місія та відданість часто стають ключовими елементами мотивації.

Значення мотивації для працівників соціальної сфери надзвичайно велике. Вона впливає на якість наданих послуг, продуктивність роботи, задоволеність професійною діяльністю та загальне благополуччя працівника. Мотивація є ключовою для забезпечення високого рівня обслуговування клієнтів та досягнення корпоративних цілей у соціальній сфері.

В умовах воєнного стану, коли соціальна сфера функціонує в умовах підвищеної відповідальності та гострого дефіциту ресурсів, мотивація соціальних працівників стає вирішальним чинником забезпечення ефективності, стійкості та стабільності професійної діяльності.

2.2 Особливості психоемоційного стану та професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни

Головна особливість роботи соціального працівника полягає у тому, що предметом є людина (група людей), мету соціальних видів діяльності становлять різновиди допомоги людям (збереження, захист, лікування, полегшення функціонування, сприяння розвитку), особливість умов праці полягає у міжособистісному професійному спілкуванні, великій кількості емоційних контактів, які становлять суб’єкт-суб'єктні відносини, а засобом праці є особистісний внесок працівника, його професійно важливі якості, ціннісні орієнтації, культурні цінності.

В умовах війни соціальні працівники зіштовхуються з різного виду викликами у процесі своєї діяльності, адже велика кількість людей потребує соціального захисту та підтримки. Поранені бійці потребують реабілітації та соціалізації, певна частина громадян втратили домівки, були змушені покинути постійне місце проживання і отримали статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО) або були змушені шукати притулку за кордоном.

Соціальні працівники, які живуть і працюють у громаді, де сталася катастрофа, піддаються подвійному впливу травмувальної події: як професіонали, які надають соціальні послуги, і як люди, які переживають ті ж

загрози і труднощі, що й інші члени громади. Така ситуація стає все більш поширеною і є типовою для великомасштабних подій, таких як терористичні атаки, війни та стихійні лиха [96].

Починаючи з середини XX століття, дослідники неодноразово зазначали, що люди, які надають допомогу при катастрофах у своїй громаді, повинні справлятися з «перехресним тиском», який відбувається щодо соціального працівника як у професійному, так і сімейному середовищі [55]. Після Першої війни в Перській затоці (1991), під час якої населені пункти Ізраїлю були вражені іракськими ракетами «Скад», вчені ввели терміни «спільна травма» і «спільна травмувальна реальність», щоб передати суть подвійного впливу травмувальної події на людину [70]. Обидва терміни стосуються ситуації, що виникає в результаті катастрофи, яка травмує всіх представників громади, де вона сталася. Таким чином, «спільна травма» визначається як ситуація, коли фахівці, які надають допомогу, живуть і працюють у тій самій громаді, що й люди, яким вони допомагають і піддаються впливу тих самих травмівних і загрозливих обставин, що й їхні клієнти. (Baum, 2010; Saakvitne, 2002; Tosone & Bialkin, 2003) [89; 95].

У професійній літературі цей досвід називають спільною травмівною реальністю (Nuttman-Shwartz & Dekel, 2008), спільною травмою (Saakvitne, 2002), спільною трагедією та спільним травмівним стресом [79; 89]. Цей термін дедалі частіше використовується для опису унікального впливу травми, яка проявляється одночасно в особистій та професійній сферах (Tosone, 2012). Спільна травма створює нові виклики для фахівців соціальної роботи. Зокрема, в умовах такої травми соціальним працівникам часто доводиться розширювати свої ролі, оскільки професійні обов’язки проникають у їхнє особисте життя. На їхню здатність ефективно працювати також значно впливає занепокоєння щодо безпеки власних сімей (Saakvitne, 2002). У результаті фахівці змушені балансувати між професійною діяльністю і власними переживаннями, справляючись із конфліктами та

зобов’язаннями, які виникають у цьому процесі (Baum, 2012; Tosone, Nuttman-Shwartz, & Stephens, 2012).

Існують різні спроби дослідити та проаналізувати специфічний досвід соціальних працівників, які стали жертвами катастроф. Так, було відзначено суперечливі реакції серед цих фахівців. Наприклад, Lemieux і Plummer (2010) у своєму дослідженні описали прояви вразливостей, таких як зловживання психоактивними речовинами, розвиток посттравматичного стресового розладу та депресії [73]. Одночасно Baum (2013) зафіксував втрату емпатії та дистрес серед соціальних працівників, які працювали в умовах війни. Проте Bauwens і Tosone (2010) зазначають, що частина фахівців сприймає спільну травму як можливість для особистісного зростання, включаючи підвищене співчуття до клієнтів, глибший емоційний зв'язок із ними та посилення відданості професії.

Таким чином, соціальні працівники, які здійснюють професійну діяльність в умовах війни, часто переживають значні психоемоційні навантаження, що проявляються у підвищеній тривожності, симптомах депресії, дистресі та ризику вигорання. Також ці обставини стають важливим чинником для трансформації професійної мотивації, адже психоемоційний стан соціальних працівників в умовах війни безпосередньо впливає на особливості їхньої професійної мотивації, визначаючи баланс між вразливістю та здатністю до стійкості й самореалізації. Саме тому аналіз психологічних особливостей мотивації соціальних працівників в умовах війни має надзвичайну наукову і практичну цінність.

В умовах воєнного стану традиційна ієрархія потреб суттєво трансформується. Якщо у мирний час соціальні працівники орієнтувалися на професійний розвиток, кар’єрні перспективи та стабільність, то тепер першочергового значення набувають безпека, збереження життя та фізичне виживання. При цьому мотиви допомоги іншим не лише не зникають, а часто посилюються, адже війна активізує відчуття солідарності, гуманізму та соціальної відповідальності.

Професійна мотивація розвивається саме в умовах виконання соціальним працівникам професійної діяльності практично впродовж всього періоду професійного життя, зазнаючи впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. В умовах війни до цих факторів можемо додати нові детермінанти, зокрема:

– підвищений рівень стресу та психологічне вигорання– робота з кризовими категоріями населення, емоційні переживання та відсутність чітких перспектив можуть призводити до зниження мотивації та професійного виснаження;

– потреба у соціальній підтримці – наявність згуртованого колективу, можливість отримання психологічної допомоги та відчуття значущості своєї роботи можуть стати аспектами підтримки мотивації.

– трансформація професійної ідентичності, однієї з ключових детермінант професійної мотивації, оскільки саме через її призму усвідомлюється власна роль, функції та місія у професійній діяльності.

У воєнних умовах ця ідентичність зазнає суттєвих трансформацій, адже традиційний образ соціального працівника, пов’язаний із наданням підтримки у мирному житті, значно розширюється та ускладнюється. Формується новий образ фахівця, здатного не лише виконувати стандартні професійні обов’язки, але й працювати у кризових ситуаціях, де потрібні швидке реагування, готовність приймати рішення в умовах невизначеності та високого ризику.

Соціальний працівник у воєнний період стає носієм комплексної професійної ідентичності, яка включає:

– кризову компетентність – уміння працювати з людьми, які пережили травматичні події, надавати первинну психологічну допомогу, сприяти адаптації клієнтів до нових умов життя;

– оперативну мобільність – готовність змінювати форми й методи роботи відповідно до динамічних умов (наприклад, перехід на дистанційний формат, виїзд у зону надзвичайних подій, робота з великими групами постраждалих);

– етико-гуманістичний вимір – збереження гуманістичної спрямованості діяльності навіть в умовах обмежених ресурсів і високого психологічного навантаження;

– місійну орієнтацію – усвідомлення себе як частини системи соціального захисту, що виконує важливу функцію підтримк стійкості суспільства в цілому.

Відповідність або невідповідність працівника цим новим очікуванням стає критично важливим чинником професійної мотивації. Якщо соціальний працівник ототожнює себе з новим образом «кризового фахівця», це посилює його внутрішню мотивацію, надає роботі додаткового змісту та зміцнює відчуття власної значущості. Натомість відчуття невідповідності новим вимогам може провокувати зниження самооцінки, внутрішню напругу, фрустрацію та навіть професійне вигорання. Таким чином, у воєнних реаліях професійна ідентичність виконує не лише регулятивну функцію, але й стає одним із ключових психологічних механізмів підтримки або втрати професійної мотивації.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1 Обґрунтування методів, вибір методик та організація дослідження

Емпіричне дослідження професійної мотивації соціальних працівників проводилося з метою вивчення особливостей мотиваційних чинників, що впливають на ефективність професійної діяльності в умовах війни, а також визначення рівня емоційного вигорання як фактора, що може знижувати мотивацію та задоволення роботою.

Важливим етапом нашого дослідження є аналіз впливу воєнних умов на мотиваційну складову професійної діяльності соціальних працівників. Опитування проводилося серед фахівців соціальної сфери міста Запоріжжя, яке із початку повномасштабного вторгнення перебуває в зоні постійної небезпеки через регулярні обстріли та загрозу ракетних атак. Ці умови створюють високий рівень напруження та психологічного навантаження як у повсякденному житті, так і безпосередньо під час виконання професійних обов’язків.

Вибір методів дослідження обумовлений необхідністю отримання комплексного уявлення про стан професійної мотивації та її взаємозв’язок із емоційним станом соціальних працівників. Для цього були застосовані наступні методи:

- теоретичні методи: аналіз наукової літератури з проблематики професійної мотивації, емоційного вигорання, психологічної стійкості фахівців соціальної сфери; узагальнення наукових підходів та попередніх досліджень.

– емпіричні методи: анкетування та опитування за допомогою складеної авторської анкети та опитувальник професійного вигорання за методикою Маслач (MBI– Maslach Burnout Inventory) [75].

Загалом, опитувальник містить 35 тверджень і запитань, розподілених на чотири блоки: перший– запитання для збору загальної інформації про учасника; другий– оцінка сприйняття ним робочого середовища та рівня підтримки; третій– виявлення ресурсної складової та професійної резильєнтності працівників в умовах війни; четвертий – опитувальник професійного вигорання. (Додаток А, Додаток Б).

Запитання спрямовані на виявлення таких параметрів, як:

– рівень задоволеності професійною діяльністю;

– ставлення до оплати праці;

– значення професії для особистісного розвитку;

– готовність продовжувати роботу у кризових умовах;

– внутрішня мотивація (усвідомлення сенсу роботи, професійна самореалізація, прагнення допомагати іншим навіть за умов підвищеного стресу та небезпеки);

– ступінь емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

Дослідження проводилося у липні – серпні 2025 року серед соціальних працівників міста Запоріжжя, що працюють у державних та громадських організаціях, зокрема центрах соціальних служб, благодійних фондах, організаціях, які надають підтримку внутрішньо переміщеним особам, сім’ям з дітьми та особам у складних життєвих обставинах. Опитування проводилося анонімно за допомогою Google Forms (див. Додаток А). Запрошення до участі надсилалися через повідомлення у внутрішніх чатах організацій (БО «100 % життя. Запоріжжя», БО «БФ «ПОСМІШКА UA») з подальшим розповсюдженням інформації серед співробітників шляхом перепостів.

Більшість респондентів позитивно поставилися до пропозиції взяти участь у дослідженні, вбачаючи в ньому можливість краще зрозуміти власні професійні мотиви й емоційний стан. Деякі учасники запитували про конфіденційність результатів та тривалість заповнення анкети. Усі опитані були проінформовані про анонімність участі та добровільний характер дослідження.

Таким чином, у дослідженні взяли участь 30 респондентів, серед яких 85% – жінки, 15 % – чоловіки. Більшість опитаних мають значний стаж роботи: понад 5 років – 41 %, від 3 до 5 років – 33 %, до 3 років – 26 %. Переважна частина респондентів працює у благодійних і громадських організаціях, діяльність яких безпосередньо пов’язана з допомогою людям, що постраждали від війни (Додаток В).

3.2 Аналіз результатів дослідження особливостей та рівня професійної мотивації соціальних працівників

За результатами опитування, проведеного серед 30 соціальних працівників міста Запоріжжя, було виявлено, що більшість респондентів демонструють високий рівень професійної мотивації, попри складні умови воєнного часу, нестабільність та підвищене емоційне навантаження. Дослідження засвідчило, що професійна мотивація соціальних працівників зберігається переважно завдяки глибоким гуманістичним цінностям, почуттю відповідальності та бажанню бути корисними суспільству.

Аналіз відповідей показав (рис. 3.1), що 7,4 % респондентів дуже задоволені своєю роботою, 66,7 % – загалом задоволені своєю професійною діяльністю, 18,5 % оцінюють свій стан як нейтральний, та все ж таки є певний відсоток, а саме 7,4 % респондентів котрі мають незадоволення роботою. Тут, слід враховувати, що участь у дослідженні була добровільною, і, ймовірно, більш активні та зацікавлені фахівці відгукнулися на запрошення. Відповідно, отриманий результат показує, що 74,1 % серед цих опитаних задоволені своєю роботою.

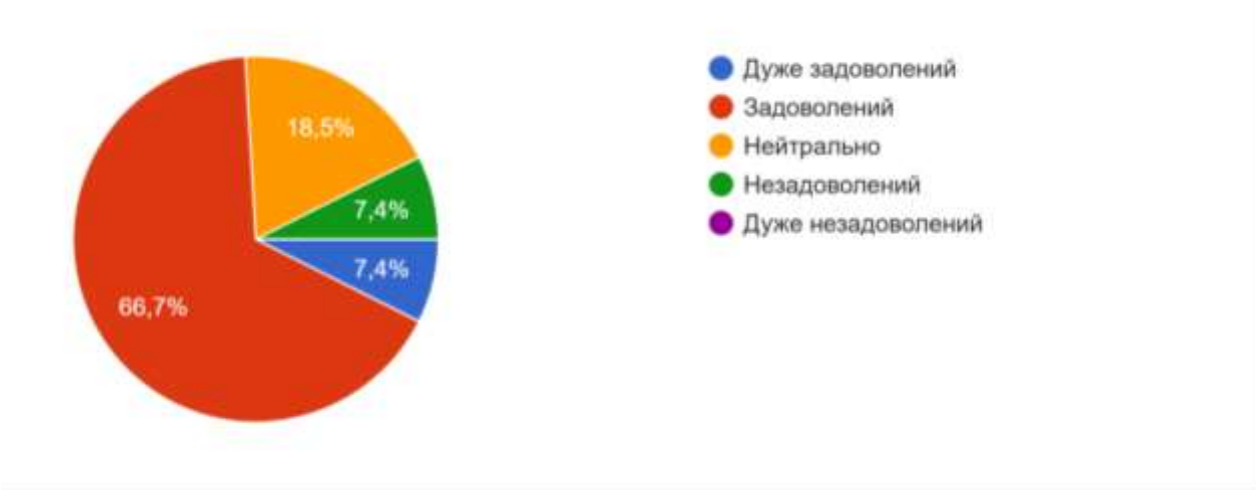


Рисунок 3.1 – Відповіді на питання «Як Ви оцінюєте свою загальну задоволеність роботою?»

Серед головних джерел задоволення соціальні працівники найчастіше зазначали:

– можливість допомагати іншим людям та приносити користь суспільству (важливо для 96,3% респондентів);

– відчуття значущості та суспільної місії своєї праці (важливо для 97,3 % респондентів) ;

– підтримку колег і командну взаємодію (важливо для 88,9 % респондентів).

Ті ж респонденти, які виявили невдоволення, найчастіше вказували на низький рівень задоволеності доходом (рис.3.2.), малоймовірність професійного зростання на поточній посаді та високий рівень емоційного вигорання.

Серед опитаних, 51,9 % соціальних працівників задоволені рівнем своєї заробітної плати, тоді як понад третина – 37 % висловили незадоволення, а ще 11 % не змогли однозначно оцінити ситуацію. Це свідчить про матеріальну напругу в професійній сфері, що може бути одним із факторів зниження зовнішньої мотивації, попри збереження внутрішньої.

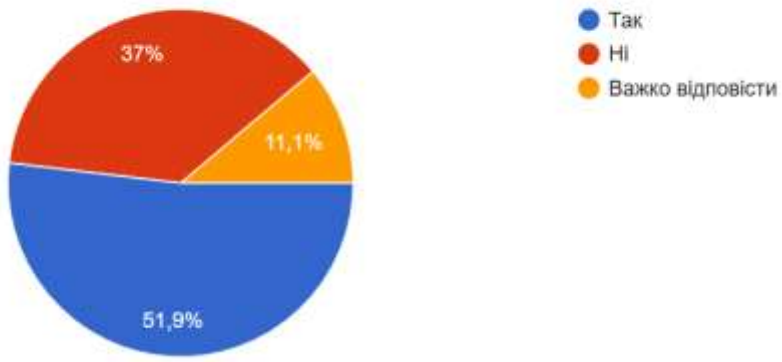


Рисунок 3.2 – Відповіді на питання «Чи задовольняє Вас рівень вашої заробітної плати?»

Розглянемо це питання в розрізі професійних сфер опитаних (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Задоволення оплатою праці в розрізі професійних сфер

Сфера роботи	Задоволені (%)	Незадоволені (%)	Важко відповісти (%)
Громадські / Благодійні організації	65 %	24 %	11 %
Державні / Комунальні установи	25 %	62,5 %	12,5 %
Приватний сектор	0 %	50 %	50 %

Рівень задоволення оплатою є значно вищим серед працівників громадських та благодійних організацій, де більшість фінансується за рахунок грантів та донорських коштів. Це дозволяє забезпечувати відносно стабільний рівень оплати, проте водночас робочі місця залишаються менш стабільними, що пов’язано з тимчасовим характером проєктної діяльності.

Натомість у державному секторі понад 60 % респондентів вказали на незадоволення рівнем заробітної плати, що відображає реальні економічні

обмеження бюджетних установ. Незважаючи на те, що робота в державних організаціях зазвичай характеризується високою стабільністю та соціальними гарантіями, це не компенсує низький рівень фінансової винагороди. Така ситуація може негативно впливати на професійну мотивацію, підривати відчуття цінності праці та зменшувати зацікавленість у розвитку та ефективності виконання службових обов'язків. Таким чином, навіть гарантована зайнятість не завжди здатна підтримати внутрішню мотивацію працівників, особливо у сфері, де висока відповідальність поєднується з обмеженими ресурсами.

Отримані результати демонструють, що матеріальна мотивація (зовнішня винагорода) у соціальній сфері є значущим чинником професійного задоволення. Вона впливає на ставлення працівників до роботи, їхню ефективність та готовність залишатися у професії, особливо в умовах високої відповідальності та емоційного навантаження.

Проаналізуємо наскільки у респондентів, домінують нематеріальні мотиви – допомога іншим, відчуття значущості, самореалізація через соціальну місію. Спираючись на результати дослідження, можемо стверджувати , що для більшості соціальних працівників, їхня професія має глибокий екзистенційний зміст і допомагає реалізувати важливі життєві цінності– допомогу, співчуття, турботу про ближніх. Соціальна робота розглядається ними як форма служіння суспільству (рис. 3.3), що наповнює життя сенсом, дає відчуття потрібності та приналежності до спільної справи.

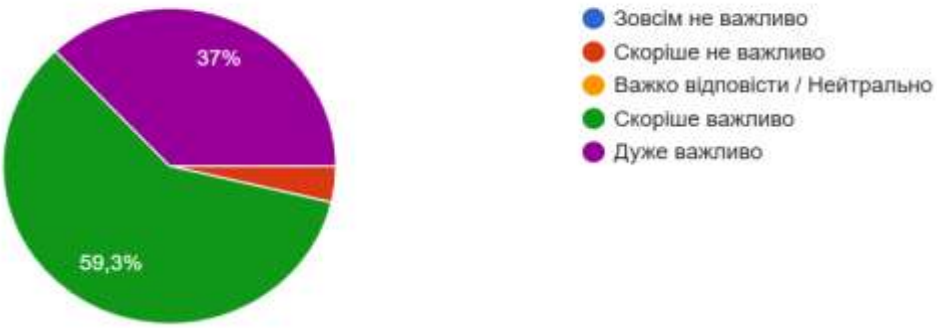


Рисунок 3.3 – Відповіді на твердження «Мені важливо відчувати, що моя робота приносить користь суспільству»

Таким чином, абсолютна більшість опитаних соціальних працівників (понад 96 %) вважають важливим або дуже важливим, щоб їхня робота приносила користь суспільству. Такий результат є показовим для професійної групи, чия діяльність ґрунтується на принципах гуманізму, соціальної справедливості та підтримки вразливих категорій населення.

Важливим етапом нашого дослідження є аналіз впливу воєнних умов на мотиваційну складову професійної діяльності соціальних працівників.

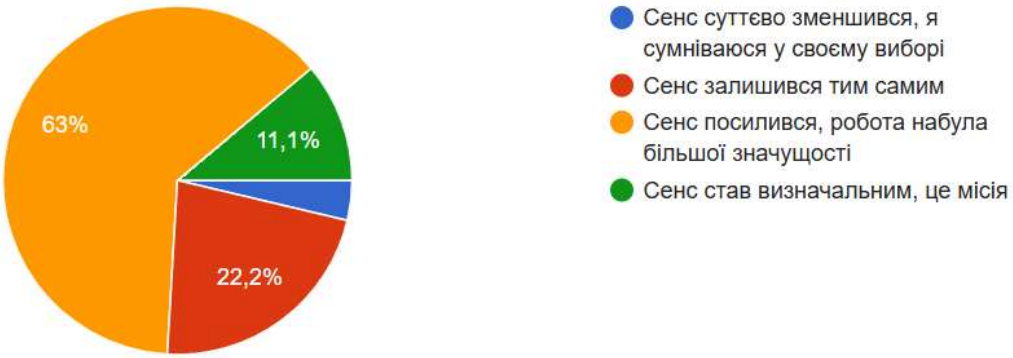


Рисунок 3.4 – Відповіді на питання «Як змінилося Ваше особисте усвідомлення сенсу роботи після початку повномасштабної війни?

Серед респондентів 92,6 % зазначили, що війна безпосередньо або опосередковано вплинула на їхнє життя: частина пережила вимушене переселення, втрату близьких, інші працюють у небезпечних умовах або мають справу з клієнтами, які зазнали травматичного досвіду. Попри це, більшість опитаних зазначили, що саме в умовах війни їхня мотивація посилилася. Соціальні працівники стали гостріше відчувати суспільну потребу у своїй діяльності (рис. 3.4), а їхня робота набула додаткового сенсу – збереження людяності, підтримка вразливих категорій населення, допомога тим, хто опинився у кризі.

Серед опитаних, 74% респондентів зазначило, що війна посилила усвідомлення значущості їхньої діяльності, і лише 3,7% сумніваються у професійному виборі, та відчувають зниження усвідомлення сенсу своє роботи.

Такий результат є показовим для професійної групи, чия діяльність ґрунтується на принципах гуманізму, соціальної справедливості та підтримки вразливих категорій населення. Отримані показники відображають високий рівень емпатії– здатності розуміти, співпереживати та підтримувати інших, що є ключовою якістю соціального працівника. Саме емпатійна спрямованість підсилює відчуття місії, сприяє професійній стійкості та знижує ризики демотивації навіть у складних соціально-політичних умовах.

Водночас, спілкування з людьми, які постраждали від війни, вимагає від соціальних працівників значних емоційних і психологічних зусиль. Більшість респондентів (понад 70 %) зазначили, що робота з такими клієнтами потребує додаткових внутрішніх ресурсів (рис. 3.5) . Це свідчить не лише про їхнє глибоке співпереживання, але й про ризик емоційного виснаження та вторинної травматизації, що виникає внаслідок тривалого контакту з людьми, які пережили втрати чи психологічну травму. Подібна напруга є невід'ємною частиною роботи в кризових умовах і потребує спеціальних стратегій підтримки.

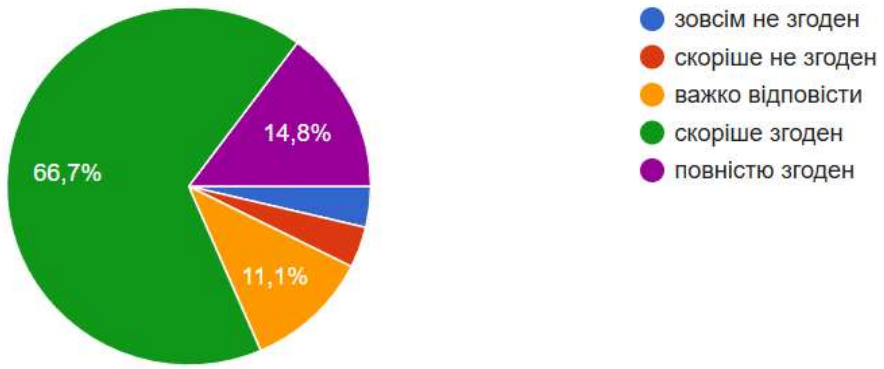


Рисунок 3.5 – Відповіді на твердження «Спілкування з людьми, які постраждали від війни, вимагає від мене додаткових емоційних зусиль»

Більше половини опитаних (51,5%) повністю або скоріше згодні з тим, що працювати в умовах постійної небезпеки складно. Ще чверть респондентів (25,9 %) повідомили, що змогли частково адаптуватися до

таких умов, також 3,7 % респондентів зовсім не вбачають складнощів під час роботи в умовах війни (рис.3.6). Це свідчить про високий рівень стресостійкості та адаптаційних механізмів, розвинених у соціальних працівників, які продовжують виконувати професійні обов'язки навіть під впливом зовнішніх загроз. Водночас не можна виключати, що окремі респонденти могли по-різному інтерпретувати запитання або його зміст. Для когось «складність роботи» могла означати фізичну небезпеку, для інших– емоційне навантаження чи організаційні труднощі. Також певна частина опитаних могла сприймати ці умови як уже звичні або невід'ємну частину своєї професійної діяльності. Тому відповіді можуть відображати не лише реальний рівень психологічної адаптації, а й особисте розуміння та ставлення до ризиків і викликів воєнного часу.

Частина відповідей «важко сказати» (18,5%) може відображати психоемоційне виснаження або внутрішні суперечності між страхом і почуттям професійного обов'язку.

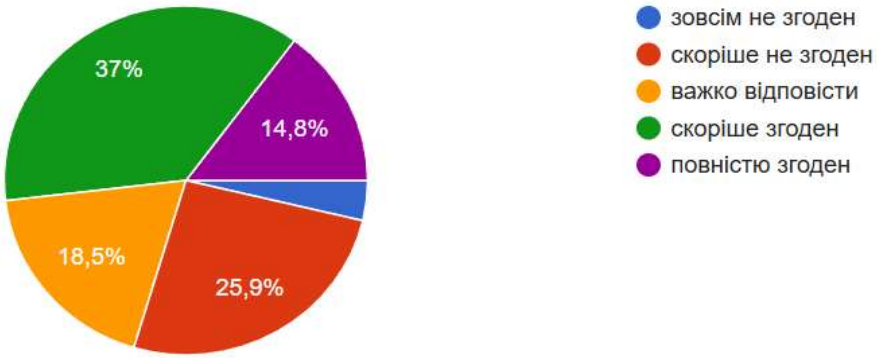


Рисунок 3.6 – Відповіді на твердження «Мені складно працювати в умовах постійної небезпеки, пов'язаної з війною»

Аналіз відповідей на відкрите питання «У чому проявляється труднощі в роботі, спричинені війною?» (Додаток Б) свідчить про значний емоційний та психологічний вплив воєнних подій на соціальних працівників. На це запитання дали відповідь 13 респондентів. У їх відповідях часто згадуються

постійне відчуття тривоги, страху, емоційне вигорання, недосипання та загальна напруженість (*“стрес, тривога”, “тривоги, прильоти, недосип , відчуття страху”, “тривоги тривалий час, поганий сон, вибухи”)*, спричинена загрозою обстрілів, повітряними тривогами, перебоями в постачанні електроенергії й необхідністю евакуації бенефіціарів *(“Дорога до сел і міст (Краматорськ, наприклад) важка і працюємо частіше в укриттях (підвали)”, “відключення світла, повітряні тривоги, клієнти з травматичним досвідом, безсонні ночі після обстрілів”).*

Соціальні працівники зазначають, що їм доводиться працювати в умовах постійного стресу (*“постійно є небезпека і всі знаходяться в стані стресу,це впливає на роботу”*), коли одночасно необхідно підтримувати людей, які мають травматичний досвід, втрати, або перебувають у стані гострої тривоги (“*суб'єкти моєї роботи мають травматичний досвід, тому слід більш ретельно підбирати форми і методи роботи”, “люди налякані, часто бояться вийти з дому через безпекову ситуацію, відміняють або переносять зустрічі. Постійно збільшується кількість бенефіціарів, які безпосередньо постраждали (фізичні пошкодження, втрата рідних, пошкоджено житло, тощо). Нестабільна транспортна доступність робочого місця через безпекову ситуацію”)*. Це створює ситуацію вторинної травматизації, коли фахівець емоційно залучається в переживання своїх клієнтів і сам починає відчувати подібні симптоми– втому, пригніченість, емоційне вигорання.

Багато респондентів наголошують, що їхній власний емоційний стан погіршився після початку війни (*“мій особистий емоційний стан після початку війни значно погіршився, я почуваюся стомленим, відчуваю тривожність. Люди, з якими я працюю (клієнти), часто пережили травматичні події, і їхні історії вимагають від мене постійних додаткових емоційних зусиль”)*, однак попри це вони продовжують виконувати свої професійні обов’язки, усвідомлюючи соціальну значущість своєї діяльності. Така висока внутрішня мотивація поєднується з емоційним

перевантаженням, що вимагає додаткової психологічної підтримки самих працівників соціальної сфери.

Отже, результати якісного аналізу свідчать, що війна стала не лише зовнішнім фактором ризику для соціальних працівників, а й потужним викликом для їхньої психологічної стійкості, емпатії та здатності до емоційного самозбереження.

Враховуючи тривалий вплив зовнішніх загроз та емоційних переживать для цієї категорії працівників, важливо визначити рівень професійного вигорання соціальних працівників на четвертому році війни.

Результати опитувальника емоційного вигорання засвідчили, що близько 30-35 % соціальних працівників мають помірні прояви виснаження, які виражаються у втомі, зниженні ентузіазму, внутрішній напрузі та труднощах із відновленням ресурсу після робочого дня.

Так відповідаючи на твердження опитувальника вигорання, більшість респондентів (59,3%) погоджується з тим , що інколи відчувають себе емоційно знищеними. Ще 14,8% мають подібне відчуття дуже часто або часто. Проте, маємо серед опитаних також 3,7% тих хто ніколи не відчував себе емоційно знищеним (рис. 3.7).

Проаналізувавши результати опитувальника, маємо доволі високий показник високого вигорання соціальних працівників– 26 % опитаних перебувають на стадії високого рівня вигорання: постійне відчуття емоційного виснаження, втрата інтересу до роботи, емоційна дистанційованість від клієнтів. Так, 29,6 % повідомляли про байдужість до клієнтів (рис.3.8), 3,7%– розчарувалися у професії та втратили віру у власну ефективність та сенс своєї діяльності (рис. 3.3).

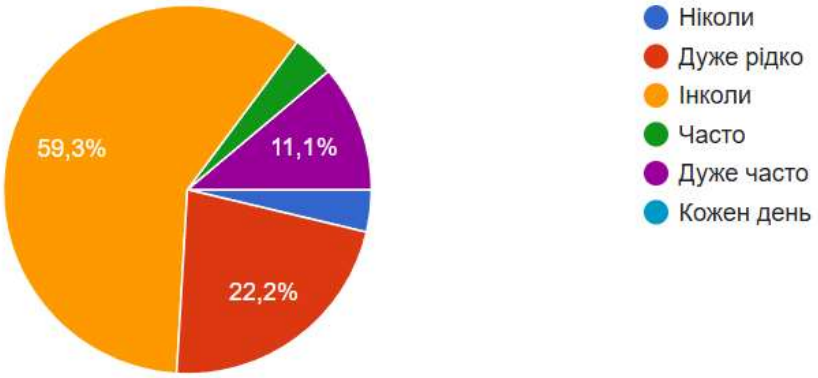


Рисунок 3.7 – Відповіді на твердження «Я почуваю себе емоційно знищеним»

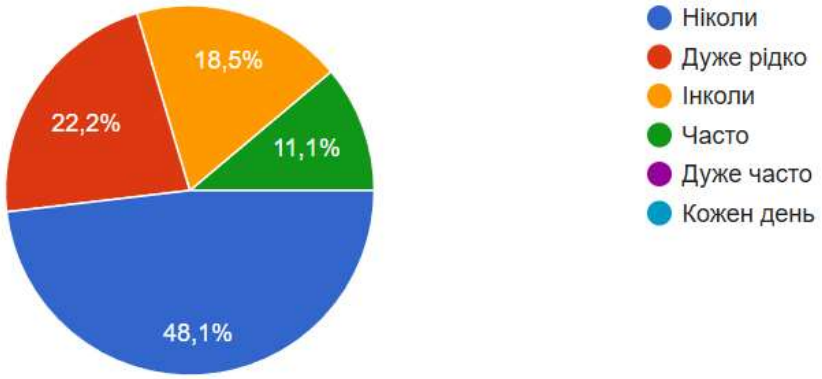


Рисунок 3.8 – Відповіді на твердження «Я відчуваю, що спілкуюся з деякими клієнтами й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них)»

У більшості анкет повторюються відповіді «часто», «дуже часто» та навіть «кожен день» щодо тверджень:

– «Після роботи почуваюся як вичавлений лимон» («часто»– 14,8%, «дуже часто»– 11,1%)

– «Зранку відчуваю втому і небажання йти на роботу» («часто»– 7,4%, «дуже часто»– 11,1%)

– «Після роботи хочеться усамітнитися від усіх і всього» («часто»– 14,8%, «дуже часто»– 14,8%, «кожен день»– 7,4%)

– «Відчуваю пригніченість і апатію» («часто»– 11,1%, «дуже часто»– 3,7%, «кожен день»– 3,7%)

Це свідчить про високий рівень емоційного виснаження, що накопичується через постійний контакт із травматичними історіями клієнтів і складні умови роботи (укриття, повітряні тривоги, відсутність ресурсів).

Також, майже половина (46%) респондентів демонструють середній рівень вигорання. Для цієї групи соціальних працівників характерні нестабільні прояви емоційного виснаження, які мають епізодичний характер і посилюються у періоди підвищеного професійного навантаження або при зіткненні з особливо складними життєвими ситуаціями клієнтів. Такі фахівці здебільшого зберігають внутрішню мотивацію до роботи, проте можуть періодично відчувати зниження емоційного залучення, втому, роздратованість чи байдужість.

Важливу роль у стабілізації їхнього емоційного стану відіграють умови праці, психологічна підтримка в колективі, можливість професійного відпочинку та супервізії. Саме ці фактори допомагають запобігти переходу середнього рівня вигорання у високий, підтримуючи оптимальний баланс між особистими ресурсами та професійними вимогами.

Такий результат є показником того, що у більшості соціальних працівників зберігаються внутрішні джерела відновлення, серед яких– професійна підтримка колег, особистісні смисли праці, віра у власну значущість та усвідомлення суспільної місії допомоги іншим. Водночас, для глибшого розуміння механізмів психологічної стійкості доцільно враховувати додаткові чинники, які можуть впливати на здатність до психологічного відновлення (резильєнтності).

Зокрема, важливу роль відіграють особисті та соціальні ресурси, які становлять опорну мережу фахівця поза роботою.

Міжособистісна підтримка: сімейний стан (63% респондентів– у шлюбі), наявність підтримуючих стосунків із близькими, друзями чи батьками, відчуття приналежності до спільноти. Ці фактори виступають буфером, що амортизує стрес, отриманий на роботі.

Професійний розвиток: участь у семінарах, тренінгах, а також регулярна супервізія чи групи психологічної підтримки. Ці форми сприяють підвищенню стресостійкості, обміну досвідом і формуванню нових стратегій подолання труднощів (копінгу).

Усе це дозволяє розглядати адаптацію соціальних працівників до воєнних умов не лише як індивідуальну здатність (характер, сила волі), а як комплексний процес, що спирається на поєднання особистісних, міжособистісних і професійних ресурсів. Таке холістичне бачення є ключовим для розробки ефективних програм профілактики вигорання та підтримки в умовах війни.

Для багатьох учасників дослідження, професійна діяльність стала не лише способом допомоги іншим, а й власним ресурсом самозбереження, формою емоційної стійкості та засобом протидії відчаю. Таким чином, війна парадоксально посилила внутрішню мотивацію соціальних працівників, актуалізувавши їхні цінності, почуття обов’язку та емпатійність.

Соціальні працівники, які мають низький рівень емоційного вигорання (26 %), проявляють значну внутрішню стійкість до стресових факторів, емоційну зрілість та добре сформовану професійну ідентичність. Їм властива позитивна мотивація до професійної діяльності, задоволення від досягнутих результатів, а також усвідомлення важливості свого внеску у підтримку та допомогу людям. Такі фахівці частіше демонструють емпатію, ефективно вирішують конфлікти і вміють керувати своїм емоційним станом.

Серед цих соціальних працівників, більшість погоджуються з твердженнями, що:

– «Я впевнений/на, що моя робота потрібна людям» («часто» – 25,9% , «дуже часто» – 37%, «кожен день» – 11,1%, «інколи» – 3,7%).

– «Завдяки своїй роботі я вже зробив/ла у житті багато дійсно цінного» («часто» – 37% , «дуже часто» – 40,7%, «кожен день» – 11,1%, «інколи» – 7,4%, «ніколи» – 3,7%).

– «Під час роботи я відчуваю приємне задоволення» («часто»– 44,4% , «дуже часто» – 25,9%, «кожен день» – 7,4%, «інколи» – 14,8% «дуже рідко»– 7,4%).

– У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення («часто» – 22,2% , «дуже часто» – 22,2%, «кожен день» – 44,4%, «інколи» – 3,7% «дуже рідко» – 3,7%, «ніколи» – 3,7%).

– Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі («часто» – 51,9% , «дуже часто» – 29,6%, «кожен день» – 3,7%, «інколи» – 14,8%).

Значний відсоток відповідей «часто», «інколи», «кожен день» на ці запитання показують, що мотиваційне ядро професії залишається збереженим. Соціальні працівники продовжують бачити сенс і цінність своєї діяльності, попри високий рівень виснаження.

Ці працівники зазвичай володіють навичками саморефлексії та емоційної саморегуляції, зберігають здорову рівновагу між роботою і особистим життям. Їхня психологічна стійкість стає надійним захисним ресурсом, що допомагає уникнути серйозного емоційного виснаження навіть у складних умовах воєнного стану та зростаючої соціальної напруги.

Результати аналізу демонструють, що значна частина соціальних працівників у Запоріжжі має середній рівень емоційного вигорання. Це зумовлено тривалим впливом воєнних подій, постійним відчуттям небезпеки, збільшенням обсягу роботи та взаємодією з клієнтами, які пережили психотравми.

Водночас зберігається належний рівень професійної мотивації, прагнення допомагати іншим та усвідомлення соціальної важливості своєї роботи. Це свідчить про наявність внутрішніх ресурсів, що забезпечують їх психологічну стійкість.

Таким чином, на основі отриманих результів опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI) для діагностики рівня професійного вигорання соціальних працівників (n=30), можемо надати узагальнені результати по

трьом компонентам: емоційне виснаження (табл 3.2), деперсоналізація (табл. 3.3) та редукція особистих досягнень (табл. 3.4) .

Таблиця 3.2 – Шкала «Емоційне виснаження»

Рівень вираженості	**Кількість осіб**	**Відсоткове співвідношення**
Низький	8	26,6%
Середній	14	46,6%
Високий	8	26,6%

Таблиця 3.3– Шкала «Деперсоналізація»

Рівень вираженості	**Кількість осіб**	**Відсоткове співвідношення**
Низький	12	40,0%
Середній	10	33,3%
Високий	8	26,6%

Таблиця 3.4 – Шкала «Редукція особистих досягнень»

Рівень вираженості досягнень	**Кількість осіб**	**Відсоткове співвідношення**
Низький рівень вигорання (Високі досягнення)	11	36,6%
Середній	10	33,3%
Високий рівень вигорання (Низькі досягнення)	9	30%

Отримані результати емпіричного дослідження свідчать, що професійна мотивація соціальних працівників у воєнний період має специфічну структуру, у якій домінує внутрішня (гуманістична) мотивація над зовнішніми стимулами. Для більшості респондентів професійна

діяльність виступає не лише способом заробітку, а передусім місією допомоги іншим, способом реалізації власних цінностей, емпатії та моральних переконань. Така тенденція узгоджується з гуманістичними теоріями мотивації (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Роджерс), де вищим рівнем потреб є самореалізація та соціальна корисність діяльності.

Незважаючи на складні обставини воєнного часу, соціальні працівники продовжують демонструвати високий рівень професійної стійкості та відданості своїй справі. Це вказує на те, що в умовах кризи внутрішні цінності та відчуття соціальної значущості діяльності стають потужним мотиваційним ресурсом, здатним компенсувати зовнішні труднощі– матеріальні нестатки, перевантаження, невизначеність чи емоційне виснаження.

Водночас, за результатами опитування, матеріальний аспект мотивації залишається болючим питанням: понад третина опитаних висловили незадоволення рівнем заробітної плати. Це вказує на те, що зовнішня мотивація у сфері соціальної роботи є слабко вираженою, що може негативно позначатися на довгостроковій стабільності професійної діяльності. Проте навіть у таких умовах внутрішні мотиви – прагнення допомагати, бажання бути корисним, відчуття місії – утримують працівників у професії та підтримують їхню психологічну рівновагу.

Важливо зазначити, що війна виступає двояким фактором впливу на мотиваційну сферу. З одного боку, вона підвищує рівень стресу, небезпеки та емоційного навантаження, сприяє появі симптомів емоційного вигорання. З іншого– активізує професійно-ціннісну мотивацію, поглиблює відчуття соціальної відповідальності й важливості виконуваної роботи. Для більшості опитаних саме воєнний контекст став каталізатором переосмислення власної діяльності та посилення внутрішнього переконання у її значущості. Це підтверджує гіпотезу про те, що кризові обставини можуть не лише виснажувати, а й мобілізувати професійні ресурси, стимулюючи розвиток внутрішньої мотивації і, вірогідно, соціальні працівники, які мають більш

високий рівень емпатії – менш схильні до зниження мотивації в умовах кризи, через прагнення допомагати людям.

Разом із тим, майже третина респондентів продемонструвала ознаки емоційного виснаження різного ступеня інтенсивності. Найчастіше це проявляється у втомі, апатії, зниженні інтересу до роботи, емоційному відстороненні від клієнтів. Така ситуація підтверджує дані досліджень К. Маслач, С. Джексон та інших авторів, які вказують, що соціальна сфера є однією з найбільш уразливих до синдрому вигорання через постійний контакт із клієнтами, які мають травматичні історії, нестачу ресурсів і(або) високі моральні вимоги.

Наявність вигорання у частини соціальних працівників пояснює психологічну ціну емпатії для них– так звану «вторинну травматизацію». Соціальні працівники переживають чужий біль як свій, що у довгостроковій перспективі призводить до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття власної ефективності. Однак навіть за таких умов більшість фахівців не втрачають мотивації та продовжують виконувати свої обов’язки, спираючись на професійне покликання та почуття обов’язку.

Позитивною тенденцією є те, що значна частина респондентів, навіть за наявності стресових факторів, зберігає емоційну зрілість, навички саморегуляції та колективну підтримку, що дозволяє утримувати баланс між професійними вимогами й особистими ресурсами. Це вказує на наявність внутрішніх механізмів самозбереження, які забезпечують психологічну стійкість і слугують запобіжником проти професійного вигорання.

Таким чином, професійна мотивація соціальних працівників у воєнний період виступає не просто рушійною силою роботи, а й особистим ресурсом психологічного виживання. Вона є механізмом, що підтримує особистісну рівновагу, формує стійкість і забезпечує готовність діяти в інтересах інших, навіть коли зовнішній світ руйнується. Висока внутрішня мотивація компенсує матеріальні нестатки та емоційне виснаження, але постійне балансування на межі ресурсів вимагає впровадження системної зовнішньої підтримки.

3.3 Стратегії розвитку та підтримки професійної мотивації соціальних працівників в сучасних кризових умовах

Підтримка професійної мотивації соціальних працівників у сучасних кризових умовах– зокрема в період воєнного стану– набуває особливого значення, адже саме ці фахівці забезпечують сталість функціонування соціальної системи, сприяють психологічному відновленню постраждалих громадян, а також формують довіру до державних і громадських інституцій.

Як показали результати дослідження, соціальні працівники продовжують виконувати свою діяльність із високим рівнем відданості, попри об’єктивні труднощі та підвищене навантаження. Водночас збереження цієї мотивації потребує цілеспрямованих стратегій підтримки з боку організацій, професійної спільноти та держави. В результаті дослідження ми провели аналіз результатів щодо форм допомоги для збереження професійної мотивації соціальних працівників (рис 3.9).

Результати дослідження довели, що для соціальних працівників найважливішими факторами збереження професійної мотивації є поєднання матеріальної, психологічної та організаційної підтримки.

Найчастіше респонденти відзначали збільшення заробітної плати та премій (88,9 %), що свідчить про те, що матеріальна винагорода залишається ключовим стимулом і забезпечує відчуття оцінки праці та значущості професійної діяльності.

Другим за значущістю чинником була можливістю відпочинку (66,7 %), що відображає потребу у фізичному та психоемоційному відновленні для підтримки продуктивності та мотивації. Часто ці два чинники респонденти поєднували з регулярною супервізією та психологічною підтримкою (59,3 %), що підкреслює важливість емоційного та психологічного збереження працівників у високостресових умовах.



Рисунок 3.9 – Відповіді на питання «Яку форму допомоги Ви особисто вважаєте найважливішою для збереження Вашої професійної мотивації?»

Не менш важливими виявилися підвищення професійної компетентності через навчання та тренінги (55,6 %), що стимулює внутрішню мотивацію, розвиток професійних навичок та самореалізацію. Публічне визнання та подяка за роботу (29,6%) обирали менша частина респондентів, що свідчить про додаткову роль соціального підтвердження значущості праці. Також в опитувальнику була можливість додати свій варіант відповіді. Таким чином деякі респонденти відзначили свої індивідуальні фактори індивідуальні фактори для збереження професійної мотивації , такі як гнучкий графік чи позитивні кейси (менше 15 %), такі відповіді демонструють різноманітність особистих потреб у підтримці.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що найефективнішою є комплексна підтримка, яка включає матеріальні стимули, психологічну супервізію та можливість відпочинку. Для забезпечення довгострокової мотивації соціальних працівників організаціям рекомендується розробляти політику підтримки, що поєднує ці чинники та враховує індивідуальні потреби працівників.

На основі отриманих емпіричних даних, аналізу наукових джерел та узагальнення вітчизняного досвіду соціальної роботи, нами визначено чотири основні напрями розвитку та підтримки мотиваційного потенціалу соціальних працівників у кризовий період (рис. 3.10) [17-19;27;30;34;40-42;48;57].



Рисунок 3.10 – Основні напрями розвитку та підтримки мотиваційного потенціалу соціальних працівників у кризовий період

1. Психологічна підтримка та профілактика емоційного вигорання

Одним із найважливіших напрямів є створення системи психологічної підтримки, спрямованої на збереження емоційної рівноваги, запобігання вигоранню та вторинній травматизації, адже відсутність належної психологічної допомоги призводить до втрати мотивації, зниження емпатійності та відчуття професійної ефективності (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Основні заходи забезпечення психологічної підтримки та профілактики емоційного вигорання

Заходи	Опис / Приклади
Супервізія та інтервізія	Регулярні групові зустрічі, де фахівці обговорюють складні випадки, власні переживання та отримують підтримку колег. Практика вже впроваджується у центрах соціальних служб м. Запоріжжя та показала позитивні результати у зниженні проявів емоційного виснаження.

Продовження таблиці 3.5

Тренінги з розвитку стресостійкості та майндфулнес-підходів	Програми «Mindfulness» або «Resilience», які допомагають розвивати навички емоційної саморегуляції та зберігати ясність мислення в умовах стресу. Наприклад, Ukrainian Association of Mindfulness Teachers– спільнота викладачів практики майндфулнесу, що працює з темою усвідомленості, емоційної регуляції, підтримки добробуту
Відновлювальні практики	Використання арт-терапії, музикотерапії, релаксаційних занять, психологічних ретритів, коротких відпусток чи «днів відновлення». Сприяють зменшенню накопиченої напруги та формують культуру турботи про психічне здоров'я. В Україні, зокрема в Запоріжжі, відновлювальні практики активно впроваджуються громадськими та благодійними організаціями. За потреби можна звернутися до БО «БФ «Карітас Запоріжжя», БО «БФ «Посмішка ЮА" або в центри Життєстійкості де проводяться заняття з арт-терапії, релаксаційні зустрічі та групи емоційної підтримки.
Програми вторинної профілактики вигорання	Включають навчання саморефлексії, формування здорових меж між роботою та особистим життям, розвиток навичок відновлення енергії після складних клієнтських випадків. Наприклад онлайн-курс: Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?»– курс «Профілактика вигорання. Розвиток психологічної стійкості на робочому місці» [3].
Психологічна підтримка як складова професійної культури	Психологічна підтримка розглядається не як разова допомога, а як невід'ємна частина професійної культури соціальної сфери.

2. Підсилення внутрішньої мотивації через професійний розвиток

Як показують результати дослідження, одним із головних джерел задоволення соціальних працівників є можливість професійного саморозвитку. Відсутність таких можливостей призводить до стагнації та зниження внутрішньої мотивації. Зупинимося на ключових напрямах підвищення внутрішньої мотивації соціальних працівників (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Основні напрямки посилення внутрішньої мотивації

Напрямки	Опис / Приклади
Систематичне підвищення кваліфікації	Онлайн-курси, вебінари, тренінги з нових підходів до соціальної роботи (кризове консультування, робота з травмою, медіація). Оновлення знань дає відчуття розвитку та компетентності. Наприклад на такі курси можна пройти на Платформі соціальної освіти [33]. Багато курсів можна знайти на платформі професійного розвитку Prometheus [84].
Систематичне підвищення кваліфікації	Також варто регулярно відстежувати офлайн-тренінги, які проводяться в Запоріжжі благодійними організаціями із залученням професійних тренерів, оскільки саме такі формати дають можливість отримати практичний досвід, живе спілкування та емоційну підтримку колег.
Система нематеріального заохочення	Публічне визнання досягнень, подяки, нагороди, висвітлення результатів у професійних виданнях. Підвищує самооцінку й формує почуття значущості. Так, за даними дослідження фірм «MakeTheirDay» і «Badgeville», 83% опитуваних сказали, що визнання та похвала приносить більше задоволення, ніж грошові винагороди; 88% відзначили, що вважають похвалу від своїх менеджерів дуже мотивуючою [92].
Розвиток автономії та ініціативності	Надання можливості самостійно ухвалювати рішення, брати участь у плануванні проєктів, ініціювати соціальні ініціативи. Підсилює відчуття впливу й відповідальності. У межах проєкту «Зміцнення системи професійного розвитку та компетентностей працівників соціальних служб» Ліга соціальних працівників України проводить відбір національних тренерів серед соціальних працівників [23]. Тут соціальні працівники можуть стати тренерами, розробниками програм, впливати на навчальні модулі й розвивати власну практику, що сприятиме посиленню їхнього впливу, відповідальності і можливості ініціювати зміни всередині системи.

Продовження таблиці 3.6

Кар'єрні траєкторії та наставництво	Передбачення механізмів кар'єрного зростання (координатори, тренери, супервізори). Підтримка молодих фахівців досвідченими менторами. Наприклад, Ліга соціальних працівників України спільно з іншими закладами проводить програму підвищення кваліфікації для працівників соціальних служб [23]. У межах цієї програми фахівці мають можливість пройти навчання, отримати сертифікат, а потім– бути наставниками чи супервізорами для нових працівників. Таким чином створюється кар'єрна траєкторія: соціальний працівник → фахівець із супервізією/координатор → тренер/менеджер або наставник.

3. Формування культури турботи та підтримки в організаціях

Організаційне середовище істотно впливає на рівень професійної мотивації. Згідно з дослідженнями Rose & Palattiyil (2020), позитивний психологічний клімат у колективі, взаємна довіра та визнання знижують ризики вигорання на 30-40 % [86]. Розглянемо основні орієнтири формування культури турботи та підтримки підтримки в організаціях соціальної підтримки в Україні в умовах війни (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – Основні орієнтири формування культури турботи та підтримки

Орієнтири	Опис / Приклади
Партнерські стосунки й командна взаємодія	Розвиток співробітництва замість ієрархічного тиску, створення атмосфери взаємоповаги та спільної мети.
Менторські та адаптаційні програми	Підтримка нових працівників досвідченими колегами для швидшої адаптації до стресових умов соціальної роботи.
Безпечне психологічне середовище	Культура відкритості до емоцій, можливість говорити про власну втому або страх без осуду. Зменшує ризик внутрішньої ізоляції, що передує вигоранню.
Баланс «робота– життя»	Гнучкий графік, часткова дистанційна робота, короткочасний відпочинок після кризових періодів. Допомагає відновлювати внутрішній ресурс і зберігати мотивацію.

В українських умовах, позитивний досвід демонструють окремі благодійні фонди (наприклад, БО «БФ «Карітас Україна», ГО «Людина в біді», БО «100% життя. Запоріжжя»), які активно впроваджують політику «care for the caregivers»– турботу про тих, хто допомагає.

Зокрема, БО «БФ «Карітас Україна» впровадили політику Psychosocial Support for Staff– офіційний протокол, що включає психологічну підтримку для команди. Організація проводить регулярні групи підтримки, інтервізії та супервізії для своїх працівників. Caritas Ukraine, на офіційному сайті, пише про програму «Program Aimed at Staff Care» (Support for Project Teams): вона складається з трьох компонентів: індивідуальні консультації з психологом, групова інформаційна/консультаційна робота (team-building) та психоосвітні тренінги [61]. В Caritas Ukraine проводяться ретрити, командні зустрічі та індивідуальні консультації з психологом в умовах підвищеного навантаження в період воєнних викликів.

У матеріалах ГО «Людина в біді» People in Need для українських партнерських організацій підкреслюється важливість політики duty of care (обов'язку піклування) [83]. Серед ключових пріоритетів окреслено системне управління ризиками, забезпечення фізичного та психічного благополуччя персоналу, розвиток професійної спроможності команд, а також спільна адвокація стандартів duty of care у гуманітарному секторі. Працівники в полі отримують safety briefings (інструктаж із психологічної безпеки). Зокрема, у 2023 і 2024 PIN проводив багатоденні тренінги для соціальних працівників і координаторів гуманітарних проєктів у Дніпрі, Запоріжжі, Донеччині.

БО «100 % Життя» у Запоріжжі має команду близько 70 працівників, тому організація приділяє велику увагу добробуту кожного члена команди. HR-відділ регулярно проводить анонімні опитування щодо стану працівників, щоб вчасно реагувати на потреби команди. Для підтримки психологічного здоров'я організація організовує неформальні зустрічі, ретрити, квести та брейншторми, створюючи умови для відпочинку, обміну досвідом і командного спілкування. Крім того, працівники мають доступ до

консультацій запрошеного ментора Катерини Константинової, а також постійний доступ до психолога, що дозволяє отримувати професійну підтримку за потреби.

4. Соціально-організаційні умови та державна підтримка

Жодна індивідуальна стратегія не буде ефективною без належної соціальної політики, підвищення престижу соціальної професії потребує системної державної підтримки. Основні напрями такої підтримки включають забезпечення справедливої оплати праці, забезпечення соціальних гарантій, оптимізацію робочих процесів, підвищення суспільного престижу професії, а також впровадження державних програм підтримки соціальної сфери. Впровадження цих напрямів можливе через законодавство, державні програми, професійні стандарти, освітні та громадські ініціативи, а також внутрішні політики організацій, що працюють у сфері соціальної роботи. Таким чином, можемо сформулювати основні напрями соціально-організаційних умов та державної підтримки соціальних працівників в умовах війни, які сприятимуть підвищенню їхньої ефективності, мотивації та професійного розвитку (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Основні напрями соціально-організаційних умов та державної підтримки

Напрямки	Опис / Приклади
Справедлива оплата праці	Матеріальна винагорода повинна відповідати навантаженню, складності та ризикам діяльності. Це базовий чинник зовнішньої мотивації; без нього внутрішні мотиви швидко виснажуються. Питання оплати та її справедливості регулюється статтею 13 Закону України «Про соціальні послуги» [35].
Соціальні гарантії	Забезпечення доступу до психологічної допомоги, медичного страхування, навчальних програм для підвищення кваліфікації. Наприклад, 26 червня 2025 р у ЄС прийнято Framework of Actions on Retention & Recruitment in Social Services., яке підписали соціальні партнери сектору соціальних послуг– мета: покращити умови роботи, утримання і залучення працівників у соціальній сфері [64].

Продовження таблиці 3.8

Напрямки	Опис / Приклади
Оптимізація робочих процесів	Зменшення бюрократичного тиску, цифровізація звітності, раціональний розподіл навантаження між працівниками. В Україні вже впроваджується платформа UISS – Unified Information System of Social Support, яка інтегрує 10 типів соціальних виплат, дозволяє онлайн-заяви та полегшує роботу працівників соцслужб. Для підвищення ефективності та зменшення навантаження на соціальних працівників доцільно впровадити цифрові інструменти для обліку клієнтів та ведення звітності, аналогічно до практики в Монголії, де працівники використовують планшети та сканери відбитків для ведення баз даних підопічних. Це дозволить скоротити час на адміністративні процедури, зменшити бюрократичний тиск і забезпечити більш раціональний розподіл завдань у команді.
Державні програми підтримки	Розроблення цільових ініціатив для професійного навчання, психологічної допомоги та профілактики вигорання соціальних працівників у прифронтових регіонах. Подібні програми в ЄС діють у межах концепції «Well-being of Social Workers», Україна поступово інтегрує подібні підходи у власну систему соціальних послуг. Так, за підтримки UNDP та ЄС в Україні створено Освітні та тренінгові центри для соціальних працівників у Чернівцях, Дніпрі та Полтавській областях, з метою покращення їх компетенцій [63].
Підвищення престижу професії	Системна державна підтримка соціальної професії сприяє підвищенню її значущості та мотивації працівників. Для підвищення престижу соціальної професії доцільно поєднати публічну популяризацію та освітні ініціативи. Це включає проведення медіакампаній, демонстрацію результатів роботи та нагородження кращих працівників, а також організацію стажувань, лекцій, програм наставництва і партнерство з благодійними фондами. Такий комплексний підхід сприятиме зростанню суспільного визнання професії та мотивації соціальних працівників. Наприклад, у Великобританії: у 2009 році Department for Children, Schools and Families запустив медіа-кампанію з т/в роликами («Help give them a voice») для попередження стигми та підвищення привабливості професії соціального працівника [91].

Загалом, ефективна підтримка професійної мотивації соціальних працівників у кризових умовах має бути багаторівневою системою, яка поєднує індивідуальний (психологічний), організаційний і державний рівні

впливу. Психологічна турбота, розвиток компетенцій, створення сприятливого середовища та соціальна справедливість формують цілісну модель підтримки, здатну забезпечити професійну стійкість і високу мотивацію фахівців навіть у найскладніших обставинах.

В умовах війни мотивація соціальних працівників стає не лише чинником професійної ефективності, а й ресурсом гуманітарної стійкості суспільства, адже саме через їхню діяльність реалізуються цінності допомоги, людяності та солідарності.

ВИСНОВКИ

Магістерське дослідження дозволило глибше зануритися у внутрішній світ соціального працівника – людини, яка щодня стикається з людським болем, страхами й втратами, але попри це зберігає здатність підтримувати, допомагати й співпереживати. У складних умовах війни їхня професійна мотивація набуває особливого значення, перетворюючись на життєвий фундамент, джерело внутрішньої сили та сенсу існування.

У ході дослідження з'ясувалося, що мотивація соціальних працівників – це глибокий особистісний процес, що ґрунтується на гуманістичних цінностях, моральній відповідальності та прагненні робити добро. Саме у кризові часи зовнішні фактори відходять на задній план, поступаючись місцем внутрішній, духовній мотивації – прагненню бути корисним, полегшувати чиєсь страждання й робити світ людянішим.

Проаналізовано наукові підходи до проблеми професійної мотивації. Уточнено понятійно-категоріальний апарат: «мотив», «мотивація», «професійна мотивація», «соціальний працівник», «умови війни». Узагальнено, що професійна мотивація є динамічним процесом, спрямованим на забезпечення ефективності професійної діяльності, і тісно пов’язана з особистісними цінностями, самореалізацією та почуттям значущості праці.

Виявлено, що основними соціально-психологічними чинниками, які впливають на професійну мотивацію соціальних працівників у воєнний період, є:

- позитивний соціально-психологічний клімат у колективі;
- наявність емоційної та інституційної підтримки;
- визнання суспільної значущості діяльності;
- відчуття професійної компетентності та автономії.

Проведене емпіричне дослідження, із використанням опитувальника та методики діагностування вигорання Маслач (MBI), дозволило встановити

взаємозв’язок між рівнем емоційного вигорання та показниками професійної мотивації. Доведено, що високий рівень внутрішньої мотивації корелює зі зниженим рівнем вигорання, тоді як емоційне виснаження призводить до зменшення професійної залученості й ефективності.

З’ясовано, що соціальні працівники з вираженим почуттям емпатії та відповідальності демонструють стійкішу мотивацію навіть за умов стресу й перевантаження. Також виявлено, що підтримка з боку колег і керівництва суттєво знижує ризики демотивації та сприяє збереженню психологічної стійкості.

Розроблено рекомендації щодо підтримки та розвитку професійної мотивації соціальних працівників, які передбачають:

– систематичну психологічну підтримку персоналу;

– впровадження супервізій та програм профілактики вигорання;

– створення умов для професійного зростання і підвищення престижу професії;

– формування корпоративної культури взаємопідтримки.

Підтверджено гіпотези дослідження, а саме:

1. У період війни соціальні працівники демонструють вищу внутрішню мотивацію, пов’язану з альтруїзмом та потребою допомагати іншим.

2. Рівень мотивації має обернену залежність від рівня емоційного вигорання.

3. Соціальна підтримка є ключовим чинником збереження мотивації.

4. Високий рівень емпатії пом’якшує наслідки стресу та підвищує мотиваційну стійкість.

Таким чином, мета дослідження досягнута, а його результати мають як наукове, так і практичне значення. Вони поглиблюють розуміння ролі мотиваційних чинників у професійній діяльності соціальних працівників, відкривають можливості для формування ефективних програм підтримки персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у вивченні гендерних, вікових та організаційних особливостей мотивації соціальних працівників, а також у розробленні цілісних програм розвитку психологічної стійкості персоналу соціальних служб України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусь О. І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 2. С. 119–123.

2. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. 320 с.

3. Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» : курс «Профілактика вигорання. Розвиток психологічної стійкості на робочому місці». Ти як? URL : https://howareu.com/vygorannya (дата звернення: 10.09.2025).

4. Гляшенко А. Х. Історичний аспект формування мотивації праці. *Економіка та держава*: *міжнародний науково-практичний журнал*. 2007. № 7. С. 82–85.

5. Гринько Т. В., Гвініашвілі, Т. З., Шинкаренко, А. В. Особливості формування механізму мотивації та стимулювання персоналу підприємницьких структур. *Економічний простір.* 2021. №174. С.63–68. URL : https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/download/978/948/

6. Єнін М. Н. Доктрина людських відносин Е. Мейо. *Соціологія: терміни і поняття* / за заг. ред. В. М. Пічі. Львів : Новий Світ-2000, 2018. С. 138, 581. URL : https://vue.gov.ua/ (дата звернення: 20.06.2025).

7. Єрохін С. А., Нікітін Ю. В., Нікітіна І. В. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*. 2011. Вип. 1. С. 20–28.

8. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

9. Зверева І. Д., Безпалько О. В., Харченко С. Я. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / за заг. ред. І. Д. Звєрєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.

10. Іванова Н. Г. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2016. № 1. С. 21–24.

11. Іванова Н. В. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Вип. 70, Т. 2. С. 98–102.

12. Калька Н., Ковальчук З. *Практикум з арт-терапії* : навч.-метод. посіб. Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с.

13. Кальчук О. С. Теоретичні підходи до вивчення мотивації військовослужбовців-жінок до професійної діяльності. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка* : зб. наук. пр. Київ : КМПУ ім. Грінченка, 2006. Вип. 6. С. 39–42.

14. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2006. Т. 1. С. 210–217.

15. Карпенко О. Г. Професійне становлення соціального працівника : навч.-метод. посіб. / О. Г. Карпенко ; Державний центр соціальних служб для молоді Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді, Ін-т соціальної роботи та управління Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Київ : ДЦССМ, 2004. 164 с. ISBN 966-7815-56-0.

16. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина – людина». *Проблеми гуманітарних наук : зб. наук. пр. Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.* Серія «Психологія». 2013. Вип. 31. С. 64–73.

17. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Петренко Ю. О. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14, Вип. 4. С. 26–34. DOI : 10.15673/fie.v14i4.2426.

18. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.

19. Кудріна Т. С. Діяльність, поведінка особистості: потребнісно-мотиваційна підсистема. У: *Психологія* / за ред. Ю. Л. Трофімова. 3-тє вид., стереотип. Київ : Либідь, 2001. С. 384–406.

20. Кулик І. В. Соціальна робота з різними групами клієнтів : навч. посіб. Івано-Франківськ : НАІР, 2020. 236 с.

21. Курбатова А. В. Мотивація професійної діяльності студентів як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського.* Серія : Психологічні науки. 2014. Т. 2, Вип. 13. С. 147–151.

22. Ларіонова Н. Б. Професійне покликання та професійна мотивація соціального працівника. *Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 1. С. 28–36.

23. Ліга соціальних працівників України. URL : https://www.lswu.org/ (дата звернення: 10.09.2025).

24. Малахов А. С. Специфіка особистісного зростання студента: ракурс сучасного психологічного дослідження. *Журнал практикуючого психолога*. 2012. Вип. 8. С. 72–85.

25. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості : підручник. Київ : ТОВ «КММ», 2007. 296 с.

26. Мельніченко С. А. Проблема вивчення мотивації у сучасній психологічній теорії. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2012. № 4. С. 174–184.

27. Мірошниченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. 2015. 138 с.

28. Москвичов С. К. Професійна спрямованість особистості: соціально-психологічний аналіз : монографія. Харків : XIVV, 1995. 218 с.

29. Мотивація діяльності людини : навч. посіб. у схемах, таблицях, коментарях / за ред. З. Р. Кісіля, Д. В. Швеця. Одеса : ОДУВС, 2023.180с.

30. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Т. 2. Київ : Organization for Security and Co-operation in Europe, 2018. URL : https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/430829 (дата звернення: 26.10.2025).

31. Павленко В. П. Вступ до спеціальності. Соціальна робота : конспект лекцій. Суми : Сумський державний університет, 2017. 84 с.

32. Пінська О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів. *Проблеми трудової і професійної підготовки*. 2009. Вип. 14. С. 111–115.

33. Платформа соціальної освіти. Соціальна академія. URL : https://socialacademy.gov.ua/md/local/moco_my_learning/index.php?tab=Catalog&category=1 (дата звернення: 10.09.2025).

34. Подшивайлов Ф. М., Сергєєнкова О. П. Мотиваційна сфера особистості: діагностично-розвивальний путівник : метод. рек. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2015. 55 с.

35. Про соціальні послуги : Закон України від 17 січ. 2019 р. № 2671-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19/ed20220112#Text (дата звернення: 10.09.2025).

36. Пряжников М. С. Мотивація і стимулювання трудової діяльності. URL : https://stud.com.ua/122479/menedzhment (дата звернення: 26.10.2025).

37. П’янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*. 2021. № 2–3. С. 532–536. DOI : 10.36074/grail-of-science.02.04.2021.108.

38. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи : монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.

39. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. Вип. 3 (11). С. 103–107.

40. Савченко Г. О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків. *Вісник Донецького національного університету.* Серія В «Економіка і право». Донецьк, 2009. Спецвип. Т. 2. С. 59–66.

41. Сич В. М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти : монографія / В.М. Сич. Кам'янець-Подільський : Абетка-Світ, 2008. 160 с.

42. Сорокіна О. А. Мотивація діяльності працівників соціальних служб. У: *Сучасність. Наука. Час. Взаємодія та взаємовплив*. Київ, 2012. С. 99–104. URL : https://surl.li/uhqsfw (дата звернення: 26.10.2025).

43. Тімченко О. В. Мотивація службової діяльності військовослужбовців за контрактом як об'єкт соціально-психологічного дослідження. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* Серія «Психологія». 2005. № 669. С. 136–140.

44. Тимошенко І., Соснін А. Мотивація особистості та людських ресурсів. Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. 392 с.

45. Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота. Теорія і практика : навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 574 с.

46. Ушакова І. М., Ковалевська О. А. Динаміка професійної мотивації майбутніх працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. пр. Харків : НУЦЗУ, 2013. Вип. 13. С. 241–250.

47. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі / пер. з англ. О. Замойська. 4-те вид. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2020. 159 с. ISBN 978-617-12-0452-2.

48. Царенко Л., Вебер Т., Войтович М. та ін. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи : навч. посіб. Т. 2. Київ : ОБСЄ, 2018. 240 с.

49. Чабанюк Н. І. Основні детермінанти розвитку мотивації. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. С. Д. Максименка НАПН України. Київ, 2010. Т. XII, Ч. 6. С. 376–384.

50. Чиксентмігаї М. Потік. Психологія оптимального досвіду / пер. з англ. Г. Луіс. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2017. 368 с.

51. Шинкаренко А. В., Криворучко О. М. Сутність, форми та методи мотивації персоналу підприємств. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 701–707.

52. Шостром Е. L. Man, the Manipulator: The Inner Journey from Manipulation to Actualization. Nashville, TN : Abingdon, 1967. URL : https://archive.org/details/manmanipulatorin00shosrich/page/20/mode/2up (дата звернення: 14.04.2025).

53. Ятчук М. С. Порівняння динаміки змін мотиваційної сфери особистості курсантів і студентів вищих навчальних закладів МВС України в процесі навчання. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. Костюка НАПН України. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2010. Т. 12, Вип. 10, Ч. ІІ. С. 447–455.

54. Akinsulure-Smith A. M., Espinosa A., Chu T., Hallock R. Secondary traumatic stress and burnout among refugee resettlement workers: The role of coping and emotional intelligence: Erratum. *Journal of Traumatic Stress*. 2018. Vol. 31, no. 5. P. 790.

55. Alderfer C. P. Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings. New York : The Free Press, 1972. 232 p.

56. American Psychological Association. APA Dictionary of Psychology. 2nd ed. S. l. : *American Psychological Association*, 2015. 850 p.

57. Atkinson J. W. Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*. 1957. URL : https://surl.lu/dhmkrk (дата звернення: 20.04.2025).

58. Bandura A. An agentic perspective on positive psychology. *Positive Psychology: Exploring the Best in People* / ed. by S. J. Lopez. Westport, 2008. P. 167–196.

59. Baum N. Shared traumatic reality in communal disasters: Toward a conceptualization. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*. 2010. Vol. 47, no. 2. P. 249–259.

60. Bride B. E. Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. *Social Work*. 2007. Vol. 52, no. 1. P. 63–70.

61. Caritas Ukraine : Staff Care Policy. *Caritas Ukraine*. URL : https://caritas.ua/staff-care/ (дата звернення: 10.09.2025).

62. Clausewitz C. On War. Princeton : Princeton University Press, 1989. URL : https://icct.nl/sites/default/files/import/publication/On-War.pdf (дата звернення: 09.08.2025).

63. EU and UNDP establish educational and training centres for social work in Chernivtsi, Dnipro and Poltava. *UNDP Ukraine*. URL : https://surl.lu/lkgjjo (дата звернення: 10.09.2025).

64. EU social partners commit to tackle workforce challenges in social services. *European Commission*. URL : https://surl.lt/ypkotz (дата звернення: 10.09.2025).

65. Figley C. R. (Ed.). Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Stress Disorder in Those Who Treat the Traumatized. Brunner/Mazel, 1995. 272 p.

66. Glass D. C., McKnight J. D. Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology & Health*. 1996. Vol. 11, no. 1. P. 23–48.

67. Gould N., Dyk P. C. The role of mindfulness in preventing burnout and enhancing well-being among healthcare professionals. *Journal of the American Osteopathic Association*. 2019. Vol. 119, no. 2. P. 106–109.

68. Heckhausen J., Heckhausen H. Preface to the second English edition. In: *Motivation and Action*. Cambridge : Cambridge University Press. P. 12–14.

69. International Organization for Migration (IOM). DTM Україна – Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення, раунд 12 (16–23 січня 2023 року). IOM, Ukraine, 2023. 24 p.

70. Keinan-Kon N. Internal reality, external reality, and denial in the Gulf War. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*. 1998. Vol. 26, no. 3. P. 417–442.

71. Lahad M., Ayalon O. BASIC Ph: The story of coping resources. *Community Stress Prevention*. 1997. Vol. 1. P. 117–145.

72. Leiter M. P., Durup J. The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress & Coping*. 1994. Vol. 7. P. 357–373.

73. Lemieux C. M., Plummer C. Mental health, substance use, and adaptive coping among social work students in the aftermath of Hurricanes Katrina and Rita. *Journal of Social Work Education*. 2010. Vol. 46, no. 3. P. 391–410.

74. Maslach C. Job burnout. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. Vol. 12, no. 5. P. 189–192.

75. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. (Eds.). Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed. Consulting Psychologists Press, 1996. URL : https://surl.li/ypodmq

76. Murray H. A. Explorations in Personality. Oxford : Oxford University Press, 1938.

77. Nishibori E. E. Humanity and Development of Creativity. Tokyo : Japan Productivity Center, 1971.

78. Nuttin J. Motivation, Planning, and Action: A Relational Theory of Behavior Dynamics. Leuven : Leuven University Press, 1984.

79. Nuttman-Shwartz O., Dekel R. Training students for a shared traumatic reality. *Social Work*. 2008. Vol. 53, no. 3. P. 279–281.

80. O'Toole J. et al. Work in America. Cambridge, MA : MIT Press, 1973.

81. Paulus R. A. Strategies for burnout prevention: A systems approach for organizations. *The American Journal of Medicine*. 2020. Vol. 133, no. 4. P. 429–434.

82. Penc J. Zarządzania personelem w przedsiębiorstwie / wyd. A. Marzalek. Warszawa, 2001. 454 s.

83. People in Need. *Key PIN Policies*. 2017. 118 p. URL : https://surl.li/wxueeq (дата звернення: 10.09.2025).

84. Prometheus : платформа масових відкритих онлайн-курсів. URL : https://prometheus.org.ua/prometheus-free/chronic-care-support/ (дата звернення: 10.09.2025).

85. Rose R., Palattiyil G. The impact of positive psychological climate on social workers' wellbeing: a qualitative systematic review. *International Journal of Social Welfare*. 2020. Vol. 29, Issue 2. P. 110–124.

86. Rose S., Palattiyil G. Surviving or thriving? Enhancing the emotional resilience of social workers in their organisational settings. *Journal of Social Work*. 2020. Vol. 20, no. 1. P. 23–42.

87. Rossiter A., Heron B. Neoliberalism, competencies, and the devaluing of social work practice. *Canadian Social Work Review / Revue canadienne de service social*. 2011. Vol. 28, no. 2. P. 305–309.

88. Rushton C. H. Building resilience in healthcare workers: The power of purpose and connection. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2021. Vol. 52, no. 2. P. 67–68.

89. Saakvitne K. W. Shared trauma: The therapist's increased vulnerability. *Psychoanalytic Dialogues*. 2002. Vol. 12, no. 3. P. 443–449.

90. Schwartz R. H., Tiamiyu M. F., Dwyer D. J. Social worker hope and perceived burnout. *Administration in Social Work*. 2007. Vol. 31, no. 4. P. 103–119.

91. Social workers starring in government advertising campaign. *The Guardian:* веб-сайт. 2009. 1 September. URL : https://surl.li/uqhheg (дата звернення: 10.09.2025).

92. Study on Employee Engagement Finds 70% of Workers Don't Need Monetary Rewards to Feel Motivated. *CISION*. URL : https://surl.lu/ypnjzm (дата звернення: 10.09.2025).

93. Szczupaczyński J. Anatomia zarządzania organizacją. Warszawa : Międzynarodowa Szkoła Menedжерів Spółka, 2002. 269 s.

94. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. New York : Harper & Brothers, 1911. 144 p.

95. Tosone C., Bialkin L. The impact of mass violence and secondary trauma in clinical practice. In: *Social Work with Victims of Mass Violence* / L. A. Straussner, N. Phillips (Eds.). Jossey-Bass, 2003. P. 157–167.

96. Tosone C., Nuttman-Shwartz O., Stephens T. Shared trauma: When the professional is personal. *Clinical Social Work Journal*. 2012. Vol. 40, no. 2. P. 231–239.

97. Vroom V. H. *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons, 1964. 331 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Дослідження професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни

(авторський опитувальник)



Мета дослідження — вивчити психологічні особливості професійної мотивації соціальних працівників в умовах війни.

Розділ 1: Загальні відомості про учасника дослідження

1. Ваша стать:

— Чоловіча
— Жіноча
— Інше (Просимо вказати)

2. Ваш сімейний стан:

— Неодружений/Незаміжня (не маю дітей)
— Неодружений/Незаміжня (маю дітей)
— У шлюбі/партнерстві (не маю дітей)
— У шлюбі/партнерстві (маю дітей)

3. Чи стосувалися Вас особисто наслідки воєнних дій (наприклад, необхідність внутрішнього переміщення, втрата житла, близьких, травматичний досвід)?

— Ні, не стосувалися
— Так, стосувалися безпосередньо
— Так, стосувалися опосередковано
— Інше:

4. Загальний досвід роботи в соціальній сфері (у роках):

— До 1 року
— 1–3 роки

— 3–5 років

— Більше 5 років

5. Ваша поточна посада/сфера діяльності (наприклад: фахівець із соціальної роботи, соціальний педагог, волонтер тощо):

6. Який тип організації/установи є Вашим основним місцем професійної діяльності?

— Державна/Комунальна соціальна установа (наприклад, ЦСССД, територіальний центр)

— Неурядова громадська організація (ГО/БФ)

— Інше: (текстове поле для уточнення)

7. Насиченість Вашої діяльності безпосередніми контактами з клієнтами (особами, які отримують соціальні послуги) протягом робочого тижня:

— Низька (контакти епізодичні, до 25% робочого часу)

— Середня (близько половини робочого часу, 25–60%)

— Висока (переважно пряма робота, понад 60% робочого часу)

Розділ 2: Сприйняття робочого середовища та підтримки

1. Як Ви оцінюєте свою загальну задоволеність роботою?

— Дуже задоволений

— Задоволений

— Нейтрально

— Незадоволений

— Дуже незадоволений

2. Чи задовільняє Вас рівень Вашої заробітної плати?

— Так

— Ні

— Важко відповісти

3. Чи маєте Ви можливість професійного зростання на поточній посаді?

— Так

— Ні

— Важко відповісти

4. Чи враховуються Ваші пропозиції та побажання в робочому процесі?

— Так

— Ні

— Важко відповісти

5. Як Ви оцінюєте співпрацю з колегами та керівництвом?

— Відмінно
— Добре
— Середньо
— Погано
— Дуже погано

6. Як змінилося Ваше особисте усвідомлення сенсу роботи після початку повномасштабної війни?

— Сенс суттєво зменшився, я сумніваюся у своєму виборі
— Сенс залишився тим самим
— Сенс посилився, робота набула більшої значущості
— Сенс став визначальним, це місія

7. Яку форму допомоги Ви особисто вважаєте найважливішою для збереження Вашої професійної мотивації? (Можна обрати кілька варіантів)

— Збільшення заробітної плати / премії
— Регулярна супервізія / психологічна підтримка
— Можливість відпочинку
— Публічне визнання та подяка за роботу
— Підвищення професійної компетентності (навчання, тренінги)
— Інше:

Розділ 3. Ресурсна складова та професійна резильєнтність

1. Мені важливо отримувати вдячність від людей, яким я допомагаю

— Зовсім не важливо
— Скоріше не важливо
— Важко відповісти / Нейтрально
— Скоріше важливо
— Дуже важливо

2. Я відчуваю підтримку з боку колег та керівництва

— зовсім не згоден
— скоріше не згоден
— важко відповісти
— скоріше згоден
— повністю згоден

3. Під час взаємодії з клієнтами я часто відчуваю потребу у відновленні власних ресурсів.

— зовсім не згоден

— скоріше не згоден
— важко відповісти
— скоріше згоден
— повністю згоден

4. Мені важливо відчувати, що моя робота приносить користь суспільству.

— Зовсім не важливо
— Скоріше не важливо
— Важко відповісти / Нейтрально
— Скоріше важливо
— Дуже важливо

5. Спілкування з людьми, які постраждали від війни, вимагає від мене додаткових емоційних зусиль.

— зовсім не згоден
— скоріше не згоден
— важко відповісти
— скоріше згоден
— повністю згоден

6. Мені складно працювати в умовах постійної небезпеки, пов’язаної з війною.

— зовсім не згоден
— скоріше не згоден
— важко відповісти
— скоріше згоден
— повністю згоден

7. Моя професійна діяльність у воєнних умовах має для мене особливе значення, через можливість допомагати людям в складних життєвих обставинах

— зовсім не згоден
— скоріше не згоден
— важко відповісти
— скоріше згоден
— повністю згоден

8. Військові умови створюють додаткові труднощі у моїй роботі.

— зовсім не згоден
— скоріше не згоден
— важко відповісти

— скоріше згоден

— повністю згоден

9. Якщо на попереднє запитання ви відповіли *скоріше згоден / повністю згоден,* напишіть у чому це проявляється

ДОДАТОК Б

Методика діагностики професійного вигорання

(К. Маслач, С. Джексон)

Мета: вивчення ступеня професійного «вигорання».

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
16. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в

колективі.

17. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.

19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Варіанти відповідей оцінюються так:

«Ніколи» – 0 балів; «Дуже рідко» – 1 бал; «Інколи» – 3 бали; «Часто» – 4 бали; «Дуже часто» – 5 балів; «Щодня» – 6 балів.

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

1. «Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

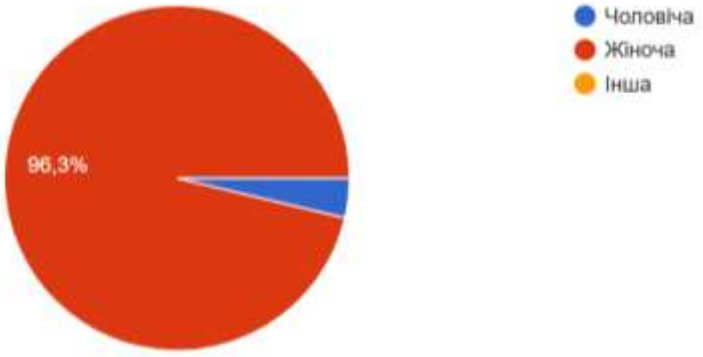
2. «Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15. (максимальна сума балів – 30).

3. «Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

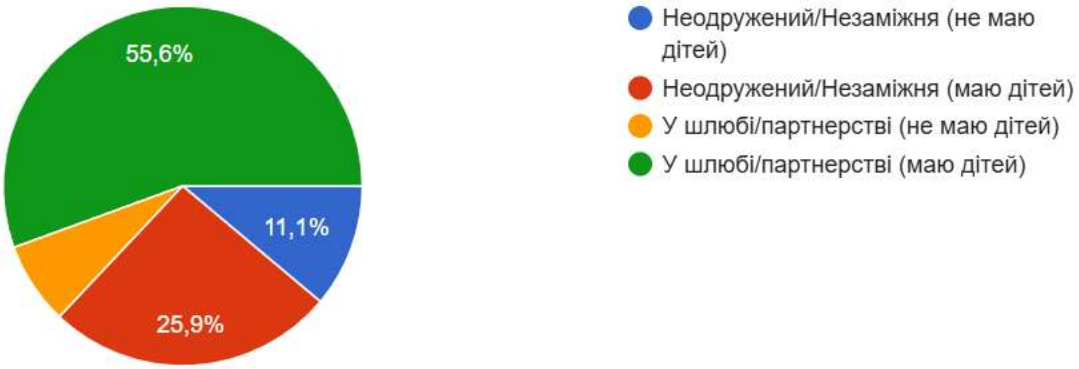
ДОДАТОК В

Відповіді опитувальника

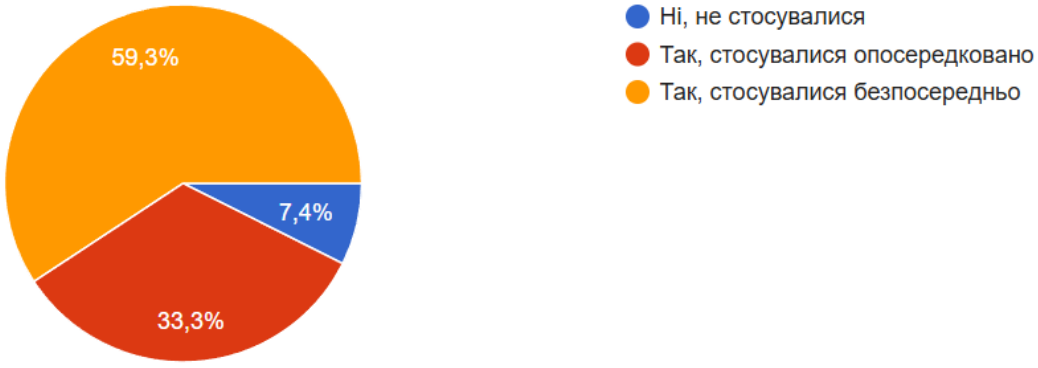
1.Ваша стать



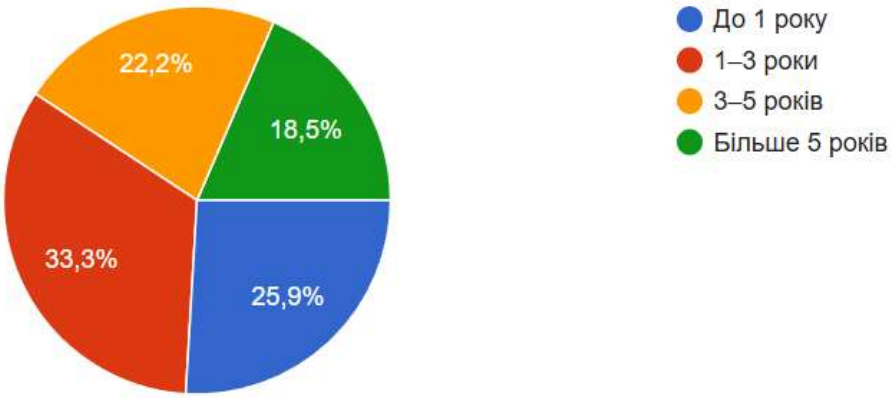
2. Ваш сімейний стан:



3. Чи стосувалися Вас особисто наслідки воєнних дій (наприклад, необхідність внутрішнього переміщення, втрата житла, близьких, травматичний досвід)?



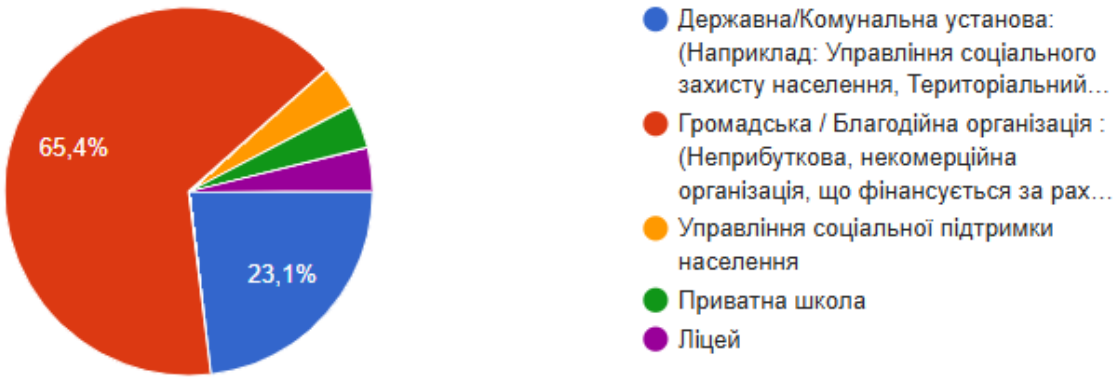
4. Загальний досвід роботи в соціальній сфері (у роках):



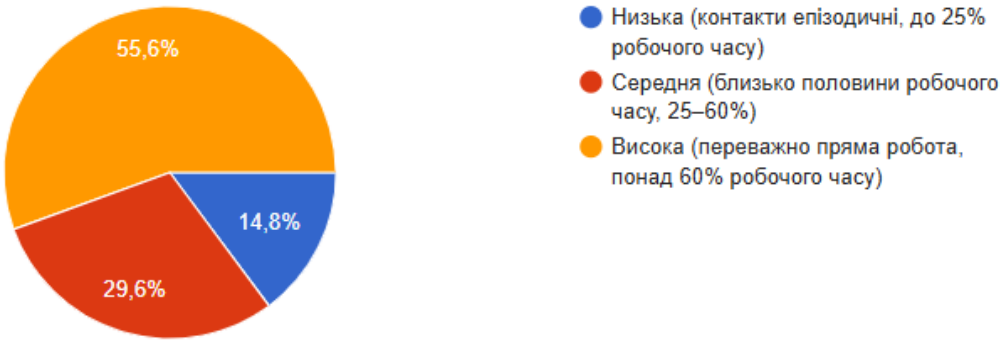
5. Ваша поточна посада/сфера діяльності (наприклад: фахівець із соціальної роботи, соціальний педагог, психолог, волонтер тощо):



6. Який тип організації/установи є Вашим основним місцем професійної діяльності?

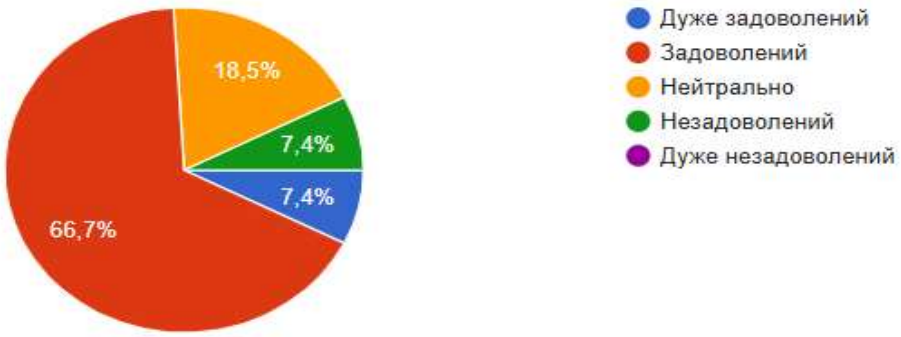


7. Насиченість Вашої діяльності безпосередніми контактами з клієнтами (особами, які отримують соціальні послуги) протягом робочого тижня:

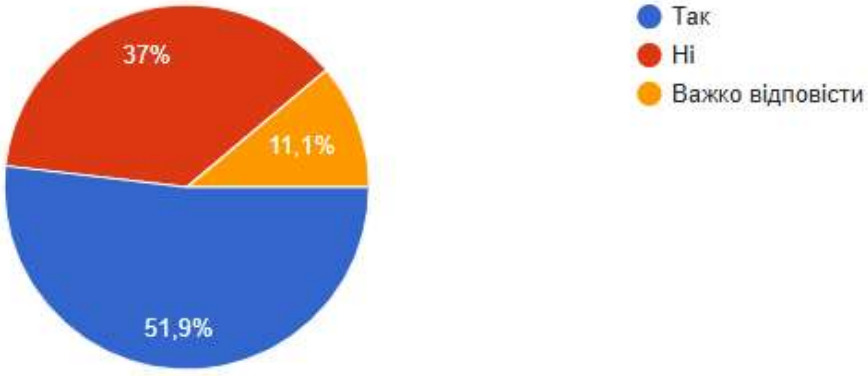


Розділ 2. Сприйняття робочого середовища та підтримки

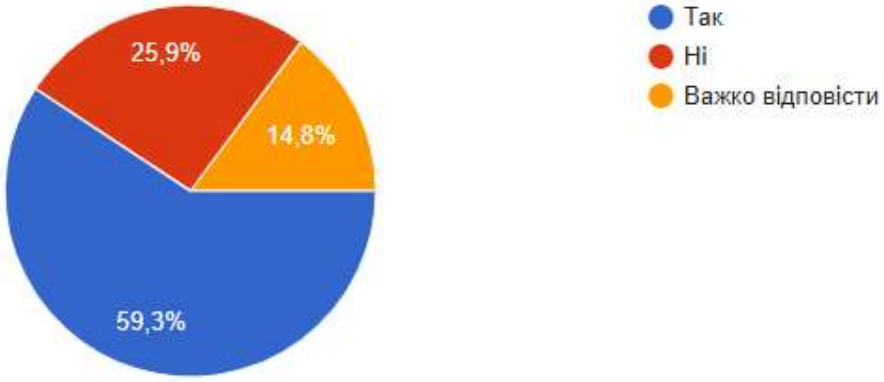
1. Як Ви оцінюєте свою загальну задоволеність роботою?



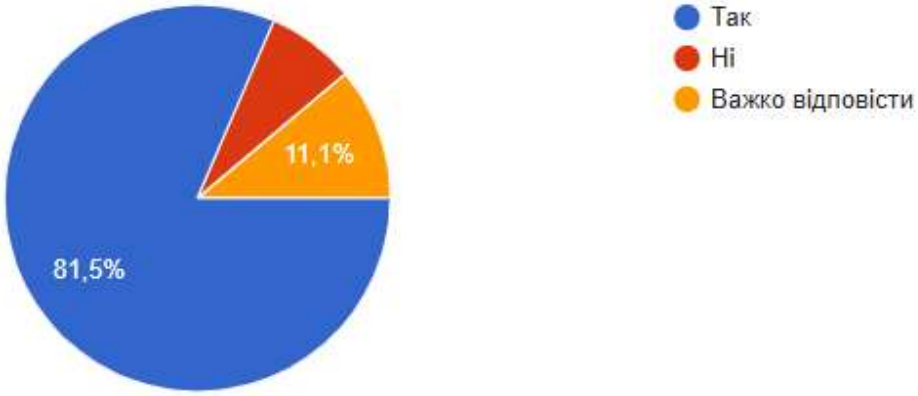
2. Чи задовільняє Вас рівень вашої заробітної плати?



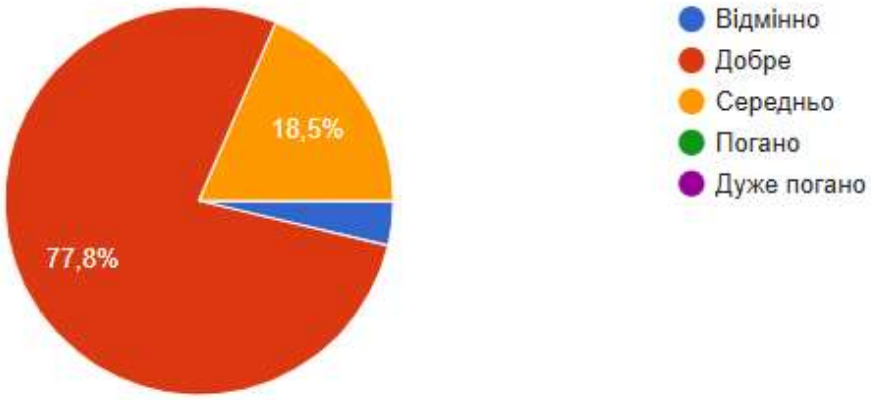
3. Чи маєте Ви можливість професійного зростання на поточній посаді?



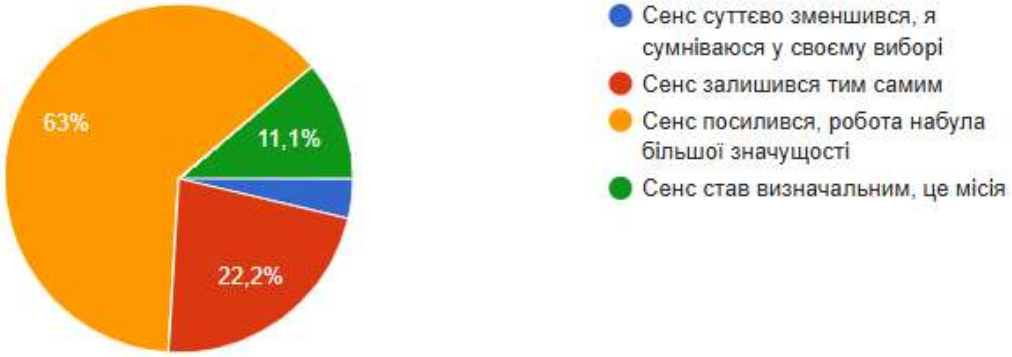
4. Чи враховуються Ваші пропозиції та побажання в робочому процесі?



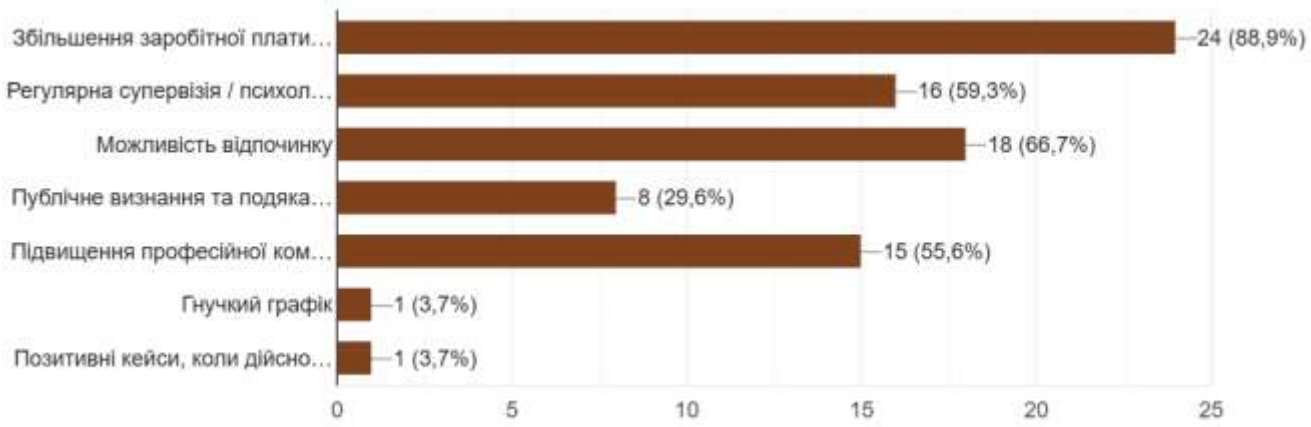
5. Як Ви оцінюєте співпрацю з колегами та керівництвом?



6.Як змінилося Ваше особисте усвідомлення сенсу роботи після початку повномасштабної війни?



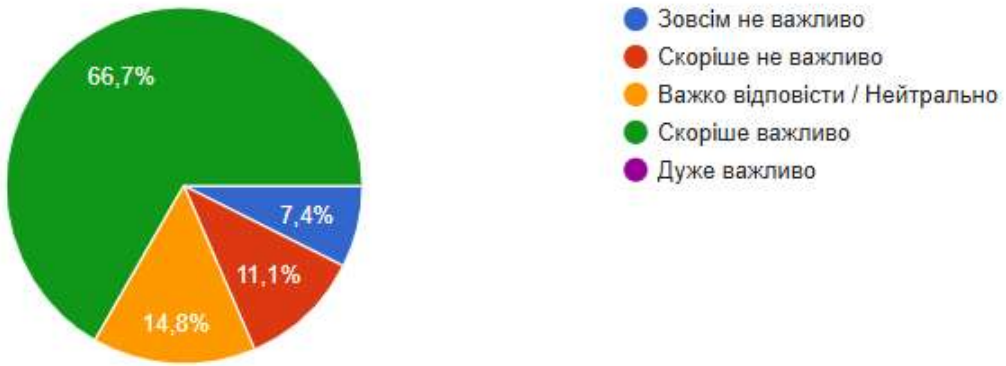
7. Яку форму допомоги Ви особисто вважаєте найважливішою для збереження Вашої професійної мотивації? (можна обрати кілька варіантів)



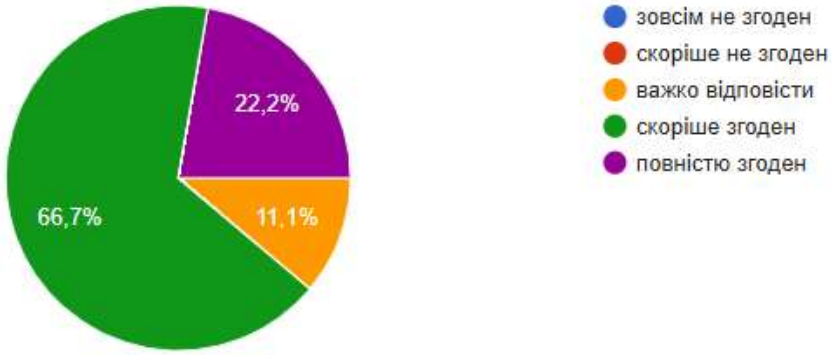
Розділ 3 Ресурсна складова та професійна резильєнтність

1. Мені важливо отримувати вдячність від людей, яким я допомагаю

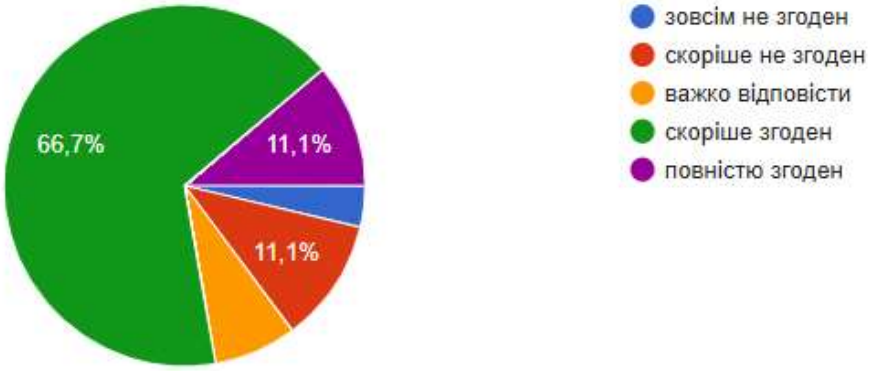
2. Я



відчуваю підтримку з боку колег та керівництва

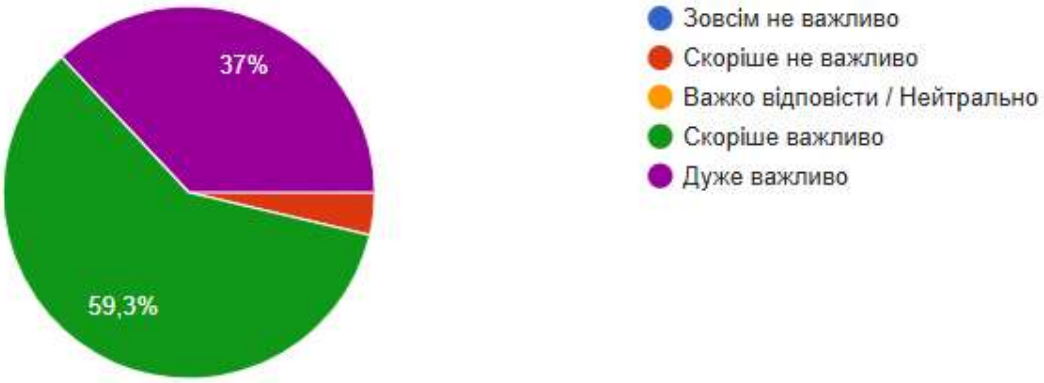


3. Під час взаємодії з клієнтами я часто відчуваю потребу у відновленні власних ресурсів.

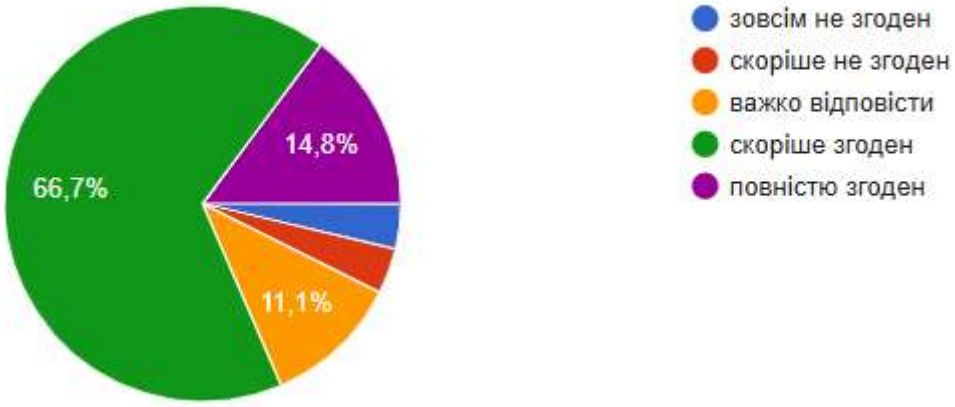


4. Мені важливо відчувати, що моя робота приносить користь суспільству.

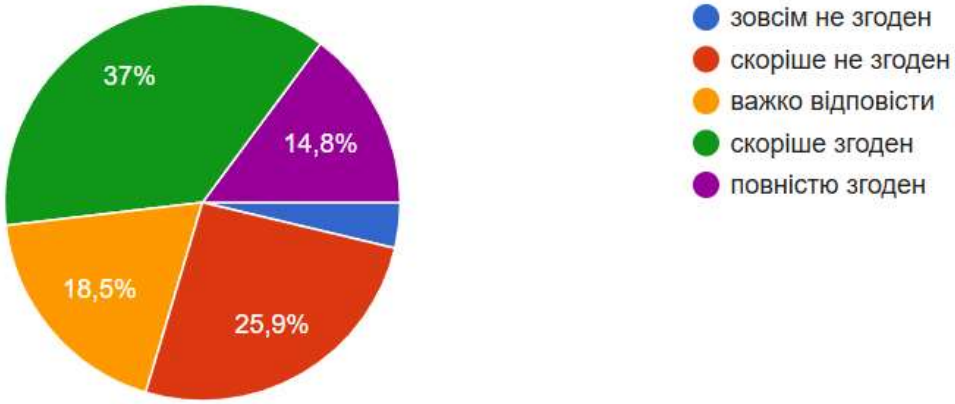
5.



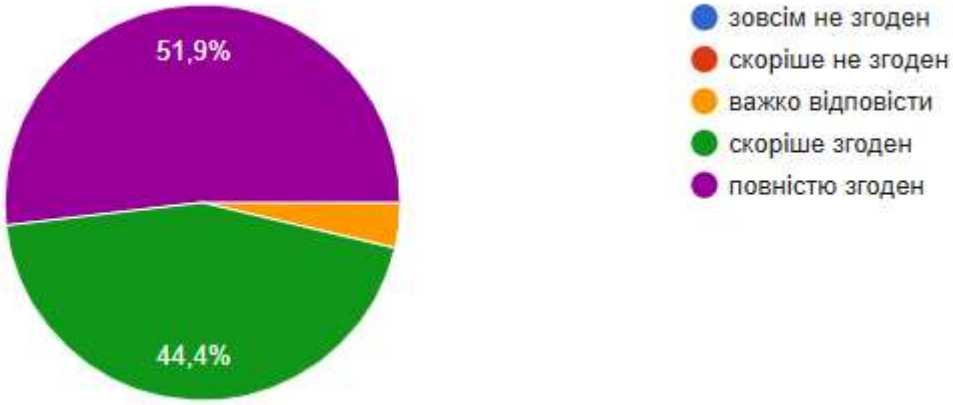
5.Спілкування з людьми, які постраждали від війни, вимагає від мене додаткових емоційних зусиль.



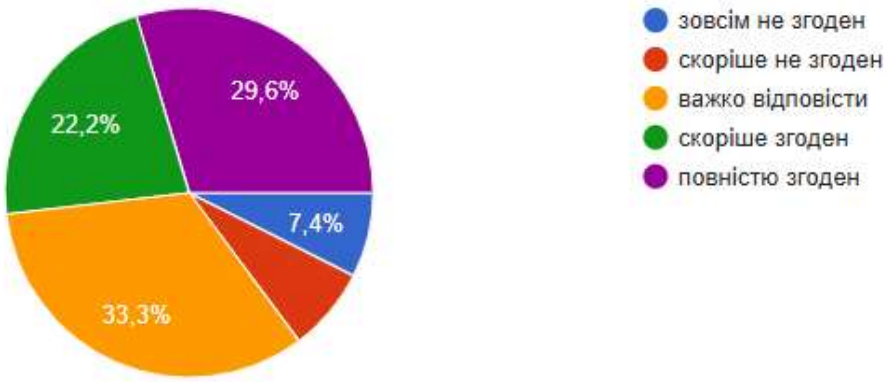
6. Мені складно працювати в умовах постійної небезпеки, пов’язаної з війною.



7. Моя професійна діяльність у воєнних умовах має для мене особливе значення, через можливість допомагати людям в складних життєвих обставинах



8. Військові умови створюють додаткові труднощі у моїй роботі.



9. Якщо на попереднє запитання ви відповіли *скоріше згоден / повністю згоден,* напишіть у чому це проявляється

— *Загальний рівень тривожності бенефіціарів, велика кількість ВПО, терміновий виїзд бенефіціарів*

— *Тривоги, прильоти, недосип , відчуття страху*

— *Тому що постійна є небезпека і всі знаходяться в стані стресу,це впливає на роботу*

— *Відключеннння світла, повітряні тривоги, клієнти з тоавматичним досвідом, безсонні ночі після обстрілів*

— *Обстріли,тревога*

— *бо летить з усіх боків,*

— *Мій особистий емоційний стан після початку війни значно погіршився, я почуваюся стомленим, відчуваю тривожність. Люди, з якими я працюю (клієнти), часто пережили травматичні події, і їхні історії вимагають від мене постійних додаткових емоційних зусиль.*

— *Стрес, тривога*

— *Люди налякані, часто бояться вийти з дому через безпекову ситуацію, відміняють або переносять зустрічі. Постійно збільшується кількість бенефіціарів, які безпосередньо постраждали (фізичні пошкодження, втрата рідних, пошкоджено житло, тощо). Нестабільна транспортна доступність робочого місця через безпекову ситуацію.*

— *Тривоги тривалий час, поганий сон, вибухи*

— *Дорога до сел і міст(Краматорськ, наприклад) важка і працюємо частіше в укриттях (підвали)*

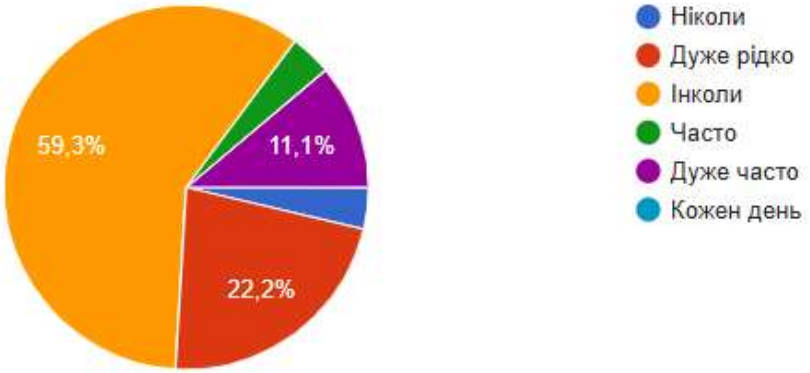
— *суб'єкти моєї роботи мають травматичний досвід, тому слід більш ретельно підбирати форми і методи роботи*

— *Із за тривог переносяться заняття, або відміняються*

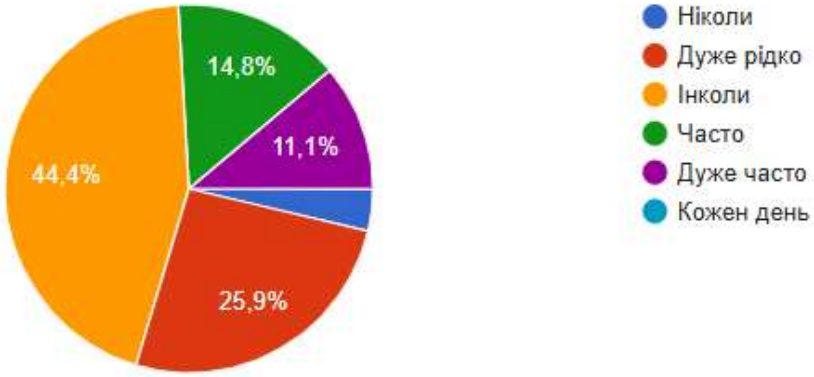
ДОДАТОК Г

Відповіді на питання опитувальника, для діагностики професійного вигорання за методикою Maslach Burnout Inventory.

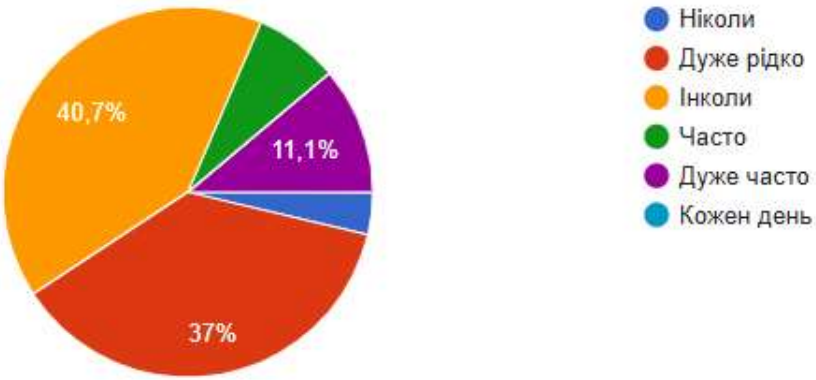
1. Я почуваю себе емоційно знищеним.



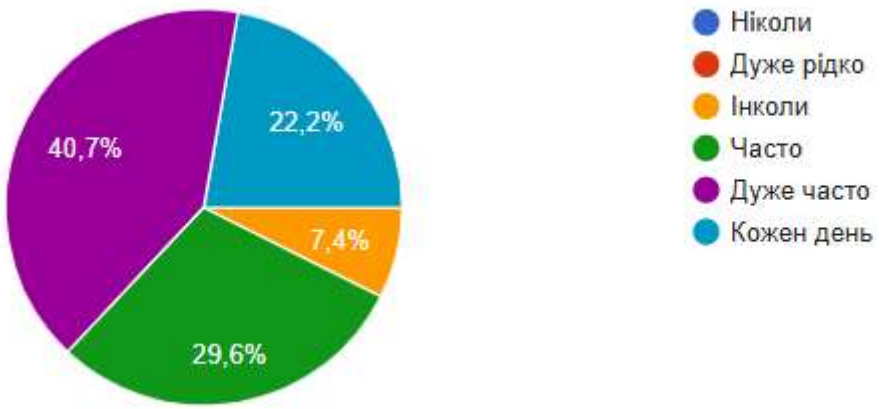
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.



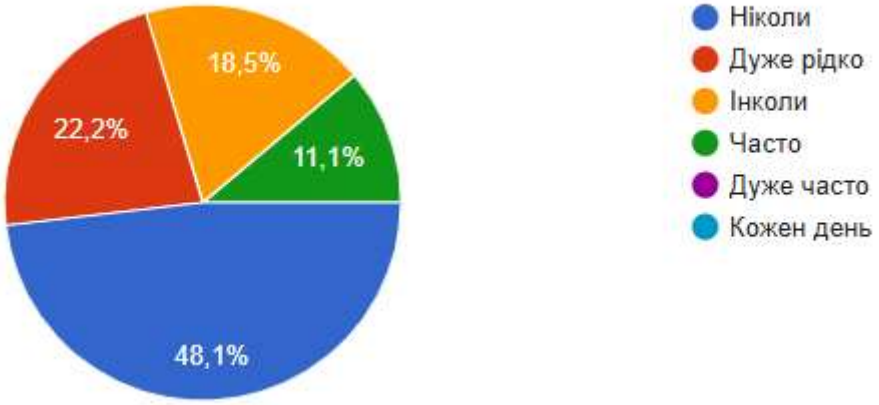
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.



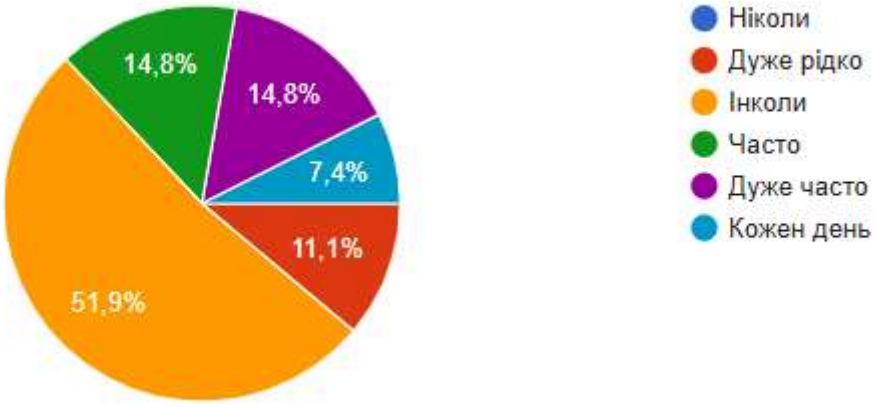
4. Я добре розумію, що відчувають мої клієнти й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.



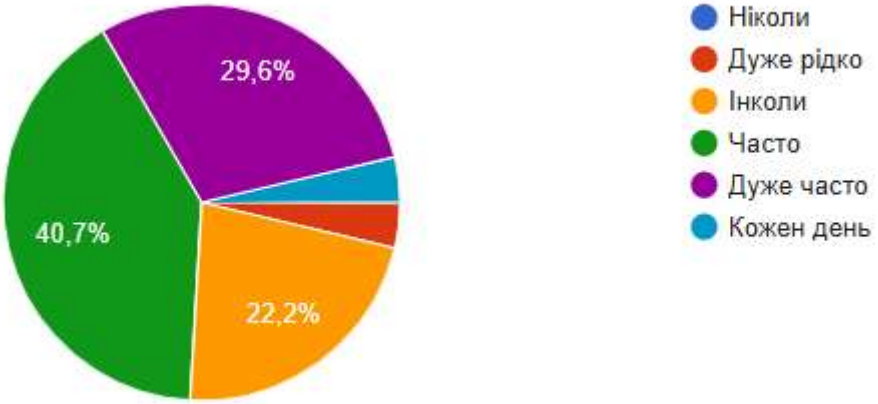
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими клієнтами й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).



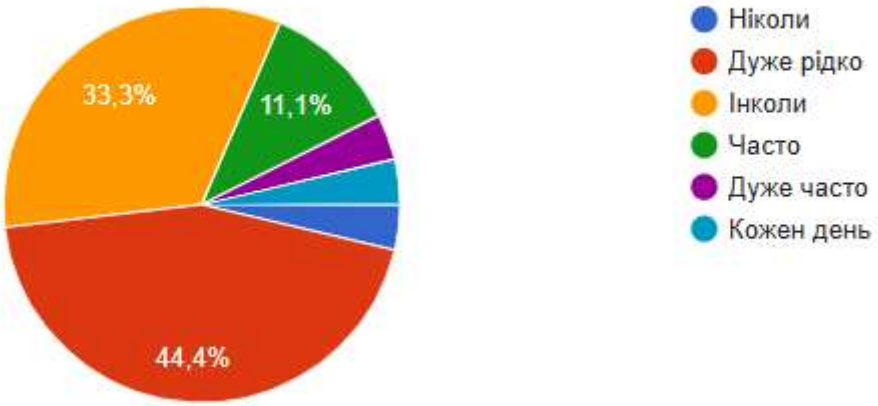
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.



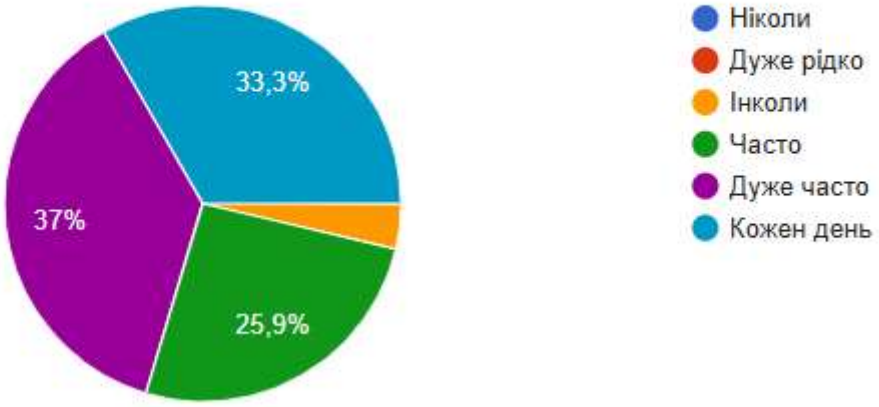
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.



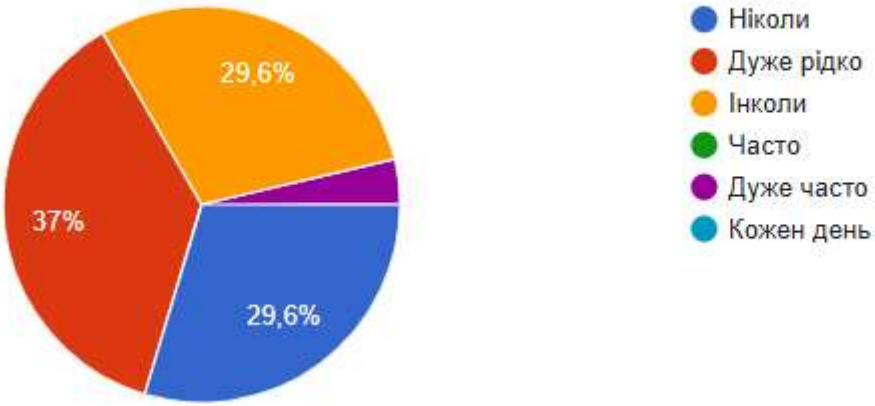
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.



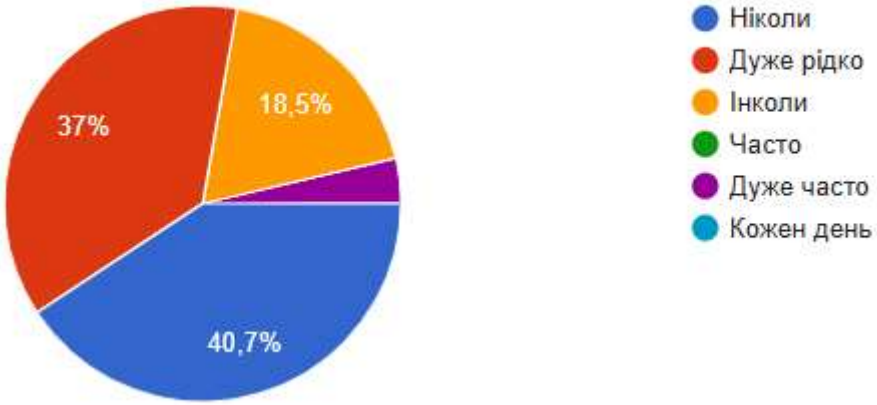
9. Я упевнений/на, що моя робота потрібна людям.



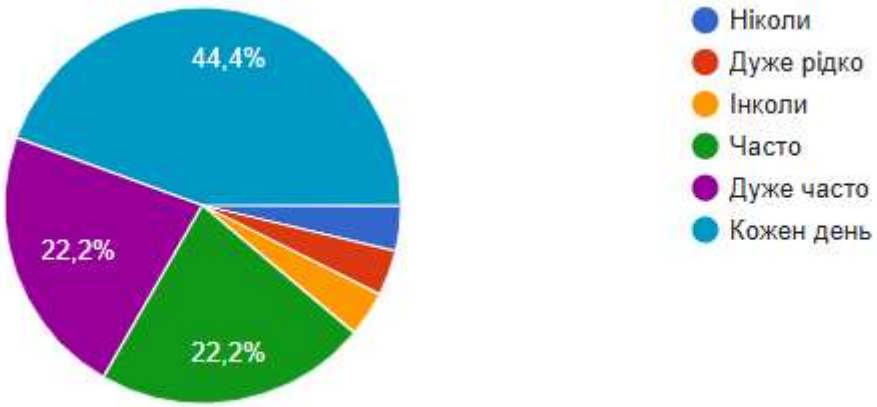
10. Останнім часом я стаю більш черствим/ою до тих, з ким працюю.



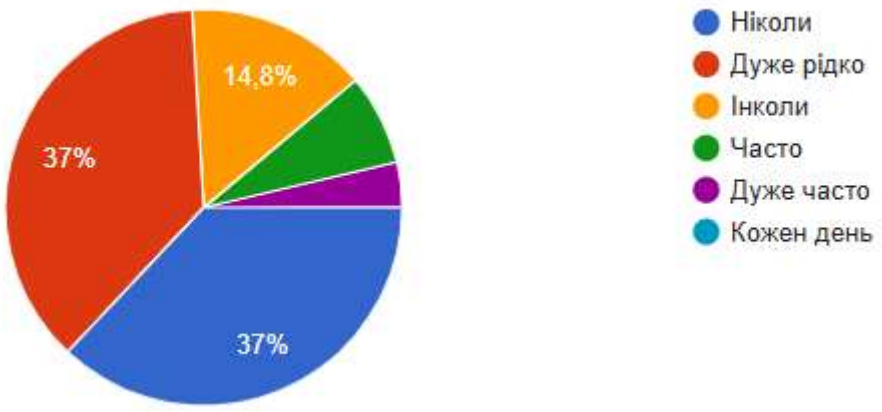
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.



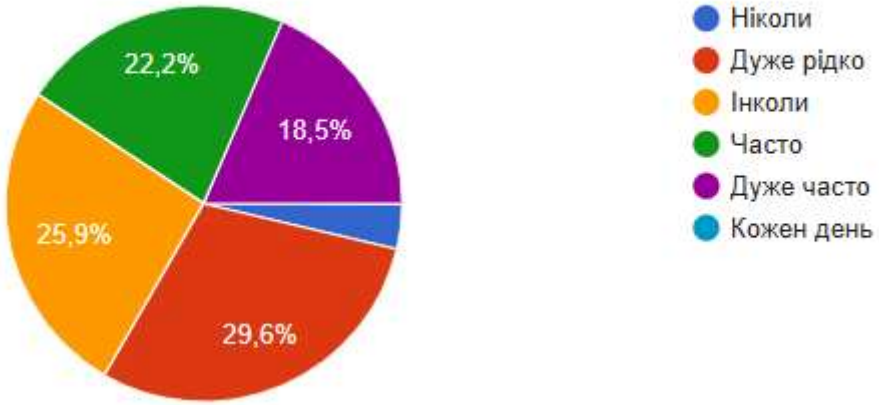
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.



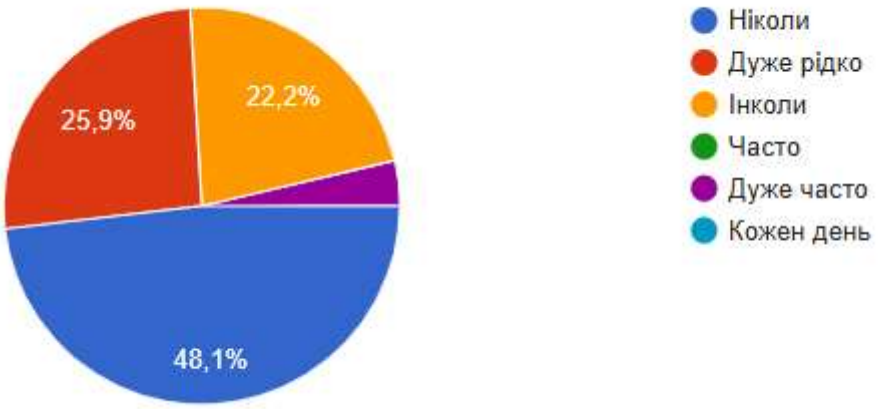
13. Моя робота все більше мене розчаровує.



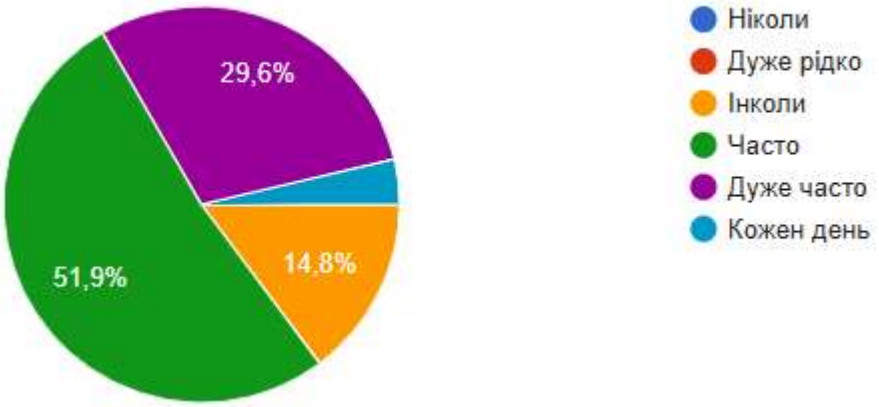
14.Я думаю, що дуже багато працюю.



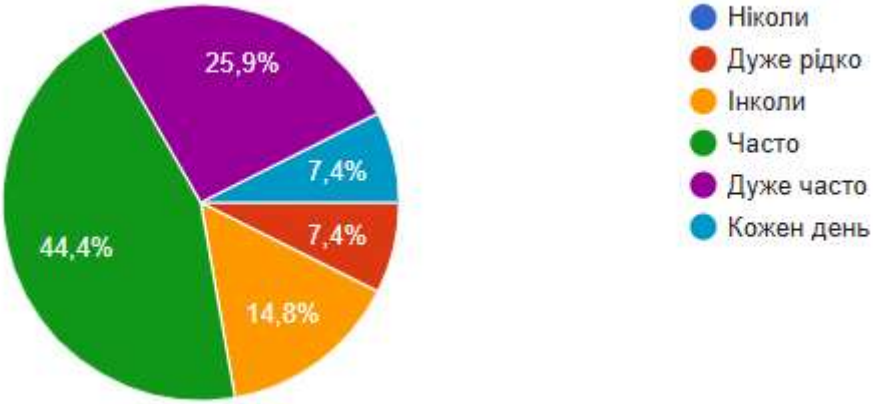
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх кклієнтів і колег.



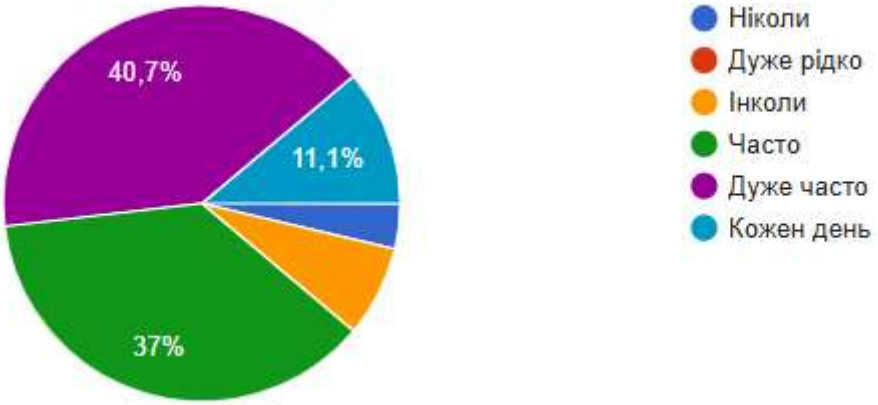
16. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.



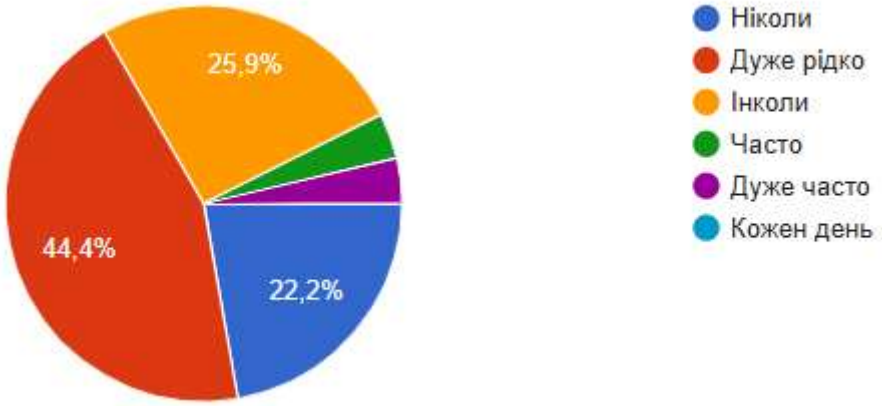
17. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.



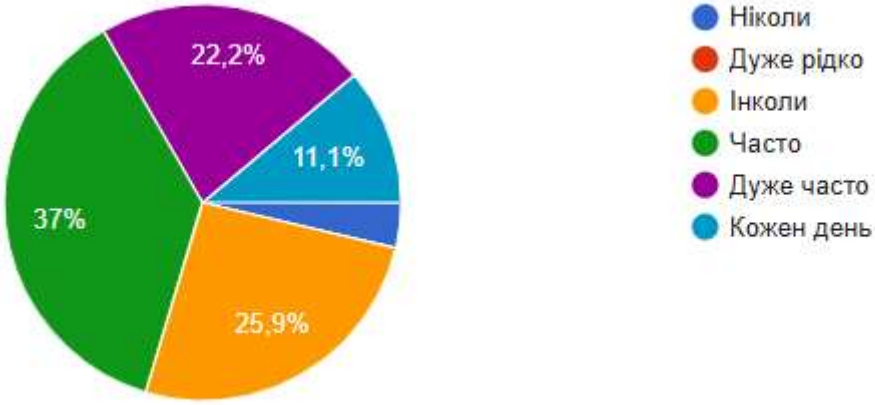
18. Завдяки своїй роботі я вже зробив/ла у житті багато дійсно цінного.



19. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.



20. На роботі я спокійно справляюсь з емоційними проблемами.



21. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов’язків.

