

УДК 364-43:159.944.4:159.923

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.10>

Ольга ЗАМАШКІНА

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри права і соціальної роботи, Ізмаїльський державний гуманітарний університет, вул. Репіна, 12, м. Ізмаїл, Одеська обл., Україна, 68610

ORCID: 0000-0001-7343-3497

Алла ЛАЗАРЕВА

кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи, Національний університет «Одеська політехніка», пр. Шевченка, 1, м. Одеса, Україна, 65044

ORCID: 0000-0002-7817-2481

Іван ГОРЯНІН

асистент кафедри педагогіки та соціальної роботи, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, вул. Коцюбинського, 2, м. Чернівці, Україна, 58012

ORCID: 0009-0008-2175-2953

Бібліографічний опис статті: Замашкіна, О., Лазарева, А., Горянін, І. (2025). Формування професійної стійкості соціальних працівників: профілактика емоційного вигорання. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 82–90, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.10>

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СТІЙКОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Актуальність дослідження зумовлена зростанням емоційного навантаження у сфері соціальної роботи та поширенням емоційного вигорання як системної професійної проблеми, що безпосередньо впливає на якість соціальних послуг і стабільність кадрового потенціалу.

Метою статті є наукове осмислення професійної стійкості соціальних працівників як ключового ресурсу профілактики емоційного вигорання та визначення її структурних компонентів і механізмів формування на різних етапах професійного розвитку.

Методологічну основу дослідження становить комплексний теоретико-аналітичний підхід, що поєднує аналіз і синтез наукових джерел, порівняльний аналіз сучасних концепцій емоційного вигорання та професійної стійкості, а також структурно-функціональний метод для виокремлення взаємопов'язаних компонентів стійкості у професійній діяльності соціальних працівників.

У результаті дослідження встановлено, що емоційне вигорання у соціальній роботі має багатофакторну та динамічну природу, проявляючись по-різному залежно від етапу професійного становлення. Виявлено, що професійна стійкість не є фіксованою особистісною рисою, а формується як інтегрована система психоемоційних, когнітивно-рефлексивних, ціннісно-мотиваційних, поведінково-ресурсних та організаційно-середовищних компонентів. Показано, що кожен із цих компонентів виконує специфічну профілактичну функцію, знижуючи ризик хронічного емоційного виснаження. Обґрунтовано, що домінування індивідуальних стратегій подолання стресу без належної організаційної підтримки є недостатнім для довготривалої профілактики вигорання. Доведено доцільність переходу від реактивних підходів до системного формування професійної стійкості як стратегічного ресурсу соціальної роботи.

Практична значимість результатів полягає у можливості використання отриманих висновків для розроблення програм профілактики емоційного вигорання, удосконалення системи супервізії та професійної підтримки соціальних працівників, а також для підвищення ефективності управлінських рішень у діяльності соціальних служб.

Ключові слова: стресостійкість, дефіцит підтримки, хронічне навантаження, обмежені ресурси, апатія, цинізм.

Olha ZAMASHKINA

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Law and Social Work, Izmail State University of Humanities, 12 Repina str., Izmail, Odessa region, 68610

ORCID: 0000-0001-7343-3497

Alla LAZAREVA

Candidate of Philosophy, Assistant Professor at the Department of Psychology and Social Work, Odessa Polytechnic National University, 1 Shevchenko ave., Odesa, Ukraine, 65044

ORCID: 0000-0002-7817-2481,

Ivan HORIANIN

Assistant at the Department of Pedagogy and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, 2 Kotsiubynskoho str., Chernivtsi, 58012

ORCID: 0009-0008-2175-2953

To cite this article: Zamashkina, O., Lazareva, A., Horianin, I. (2026). Formuvannya profesiinoi stiikosti sotsialnykh pratsivnykiv: profilaktyka emotsiinoho vyhorання [Formation of professional resilience of social workers: prevention of emotional burnout]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 82–90, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.10>

FORMATION OF PROFESSIONAL RESILIENCE OF SOCIAL WORKERS: PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT

The relevance of the study is due to the increase in emotional stress in the field of social work and the spread of emotional burnout as a systemic professional problem, which directly affects the quality of social services and the stability of human resources.

The purpose of the article is to scientifically understand the professional resilience of social workers as a key resource for the prevention of emotional burnout and to determine its structural components and mechanisms of formation at different stages of professional development.

The methodological basis of the study is a complex theoretical and analytical approach that combines the analysis and synthesis of scientific sources, a comparative analysis of modern concepts of emotional burnout and professional resilience, as well as a structural and functional method for identifying interrelated components of resilience in the professional activities of social workers.

As a result of the study, it was established that emotional burnout in social work has a multifactorial and dynamic nature, manifesting itself differently depending on the stage of professional development. It was found that professional resilience is not a fixed personality trait, but is formed as an integrated system of psychoemotional, cognitive-reflective, value-motivational, behavioral-resource and organizational-environmental components. It was shown that each of these components performs a specific preventive function, reducing the risk of chronic emotional exhaustion. It was substantiated that the dominance of individual stress coping strategies without proper organizational support is insufficient for long-term prevention of burnout. The feasibility of transitioning from reactive approaches to the systematic formation of professional resilience as a strategic resource of social work is proven.

The practical significance of the results lies in the possibility of using the obtained conclusions for the development of programs for the prevention of emotional burnout, improving the system of supervision and professional support of social workers, as well as for increasing the efficiency of management decisions in the activities of social services.

Key words: stress resistance, lack of support, chronic stress, limited resources, apathy, cynicism.

Актуальність проблеми. Професійна діяльність соціального працівника за своєю природою перебуває у зоні постійної емоційної напруги (Дьорі і Адам (Györi & Ádám), 2024). Щоденна взаємодія з людьми, які переживають кризу, втрату, насильство, соціальну ізоляцію або бідність, формує не лише високі вимоги до фахової компетентності, а й створює стійке психологічне навантаження. У таких

умовах професійна стійкість перестає бути другорядною характеристикою та набуває статусу системоутворювального ресурсу, від якого безпосередньо залежить якість соціальних послуг і здатність спеціаліста залишатися в професії. Водночас сучасні соціальні трансформації – зростання масштабів соціальної вразливості, наслідки воєнних дій, міграційні процеси, інституційні реформи у сфері соціального захисту – суттєво

ускладнюють робоче середовище соціальних працівників (Бу і Лу (Wu & Lu), 2025). Їхня діяльність дедалі частіше поєднує високий рівень відповідальності з обмеженими ресурсами, дефіцитом часу та постійною необхідністю емоційного включення. Саме в цій точці виникає структурна напруга між професійною місією допомоги та реальними можливостями її реалізації.

Емоційне вигорання у соціальній роботі вже давно перестало бути поодиноким або суто індивідуальним явищем. Воно проявляється як системна проблема, що має кумулятивний характер і поступово підбиває не лише психологічне благополуччя фахівця, а й ефективність інституцій соціальної підтримки загалом (Вонг і Шобо (Wong & Shobo), 2016). Хронічна втома, емоційне спустошення, зниження емпатії, формалізація допомоги – ці прояви стають маркерами професійної дезадаптації, які часто ігноруються або сприймаються як «нормальна» частина роботи.

Особливо відчутним є брак цілісних моделей формування професійної стійкості соціальних працівників, адаптованих до реальних умов функціонування соціальних служб. Наявні підходи часто не враховують специфіку роботи з травматизованими групами, асиметрію «допомога – відповідальність», а також вплив організаційної культури та управлінських рішень на психоемоційний стан фахівців (Твендж і Джойнер (Twenge & Joiner), 2020). У результаті профілактика емоційного вигорання зводиться до епізодичних заходів, що не здатні забезпечити довготривалий ефект.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному науковому дискурсі емоційне вигорання соціальних працівників розглядається як складне явище, тісно пов'язане з емоційною інтенсивністю професійної взаємодії та структурними обмеженнями соціальної роботи. Дослідження Г. Кінман (G. Kinman) та ін. (2020) продемонструвало, що регулярні практики усвідомленості створюють для соціальних працівників внутрішній «простір відновлення», який дозволяє зменшити емоційне перенапруження без зниження професійної залученості. Автори показали, що саме відчуття психологічної автономії та можливість

короткочасного відновлення виступають ключовими чинниками збереження емоційної рівноваги, тоді як відсутність таких ресурсів підсилює схильність до вигорання навіть у високомотивованих фахівців.

У роботі Дж. М. Равальє (J. M. Ravalier) та ін. (2021) акцент зроблено на системному характері професійного благополуччя соціальних працівників. Отримані результати засвідчили, що рівень добробуту фахівців значною мірою залежить від організаційних умов, зокрема управлінської підтримки та балансу між навантаженням і ресурсами.

Вагомий внесок у розуміння структурних детермінант вигорання зробили С. Хіє та ін. (2021), які встановили, що поєднання високих професійних вимог і недостатніх ресурсів прямо корелює з психологічним дистресом соціальних працівників. Їхні результати свідчать про наявність модерацийного впливу віку та статі, що вказує на нерівномірну вразливість різних груп фахівців до емоційного виснаження.

У дослідженні Н. З. Ратзон (N. Z. Ratzon) та ін. (2022) показано, що професійна стійкість відіграє ключову роль у зменшенні негативного впливу як вигорання, так і вторинної травматизації. Автори встановили, що високий рівень стійкості асоціюється не лише зі зниженням емоційного виснаження, а й зі зростанням задоволеності від допомоги іншим, навіть в умовах кризових ситуацій, спричинених пандемією.

С. Л. Карнс (S. L. Carnes) (2023) у своєму дослідженні зосередила увагу на системних збоях у шкільній соціальній роботі, показавши, що емоційне вигорання є прямим наслідком структурної перевантаженості та хронічного дефіциту ресурсів. Висновки авторки свідчать, що індивідуальна відданість професії не здатна компенсувати організаційні недоліки, а тривале ігнорування цих проблем призводить до професійного відчуження та плінності кадрів.

У публікації Л. Реткліфф (L. Ratcliff) та ін. (2024) емоційне вигорання соціальних працівників розглядається крізь призму громадського здоров'я. Автори довели, що нехтування самопомогою та відсутність системної підтримки мають наслідки не лише для окремих фахівців, а й для ефективності соціальних

служб загалом. Такий підхід зміщує фокус із персональної відповідальності на колективні та інституційні механізми профілактики.

Систематичний огляд С. Брайс (С. Bryce) та ін. (2024) узагальнив докази ефективності різних інтервенцій, спрямованих на зниження вигорання. Автори встановили, що найбільш стійкий ефект забезпечують комплексні програми, які поєднують індивідуальну підтримку з організаційними змінами. Разом із тим вони наголосили на фрагментарності наявних підходів і браку моделей, що інтегрують профілактику вигорання у повсякденну практику соціальної роботи.

Дослідження С. К. Й. Чан (С. К. Y. Chan) та К.-Й. Вонг (К.-Y. Wong) (2024) показало, що коучингові програми, орієнтовані на усвідомлення професійних меж і ресурсів, сприяють зниженню симптомів вигорання у соціальних працівників. Водночас автори звернули увагу на обмеженість ефекту таких програм за відсутності підтримувального організаційного середовища, що ще раз підтверджує необхідність системного підходу.

Узагальнення результатів попередніх досліджень свідчить, що науковий масив з проблеми емоційного вигорання у соціальній роботі є значним, однак залишається фрагментованим. Переважають роботи, зосереджені на окремих індивідуальних або організаційних чинниках, тоді як професійна стійкість рідко розглядається як цілісна структура, інтегрована в профілактику вигорання на різних етапах професійного розвитку. Саме ця прогалина зумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на комплексне осмислення механізмів формування професійної стійкості соціальних працівників.

Метою статті є обґрунтування професійної стійкості соціальних працівників як ключового чинника профілактики емоційного вигорання.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковому осмисленні професійної діяльності соціальних працівників проблема стійкості поступово виходить за межі суто психологічного аналізу та набуває міждисциплінарного звучання (Вонг і Шобо (Wong & Shobo), 2016). У сучасних дослідженнях відсутнє універсальне трактування професійної стійкості, що зумовлено

різними теоретичними оптиками, через які цей феномен інтерпретується. Частина авторів розглядає її передусім як індивідуальну здатність фахівця зберігати емоційну рівновагу та працездатність в умовах підвищеного стресу. У такому підході акцент робиться на особистісних ресурсах – саморегуляції, адаптивності, гнучкості мислення, здатності до відновлення після психоемоційних навантажень. Професійна стійкість у цьому випадку постає як внутрішній захисний механізм, що дозволяє соціальному працівникові протистояти негативному впливу складних робочих ситуацій.

Разом із тим дедалі більшого поширення набуває інша логіка аналізу, в межах якої професійна стійкість осмислюється не як статична риса особистості, а як динамічний процес, що формується у взаємодії індивіда з професійним середовищем (Вонг і Шобо (Wong & Shobo), 2016). У таких дослідженнях увага зміщується на роль організаційних умов, характер управління, доступність супервізії, колегіальної підтримки та можливостей професійного розвитку. Професійна стійкість у цьому контексті постає як результат балансу між внутрішніми ресурсами соціального працівника та зовнішніми вимогами і обмеженнями професійної діяльності. Саме ця перспектива дозволяє пояснити, чому фахівці з подібним рівнем підготовки можуть демонструвати принципово різну здатність протистояти емоційному виснаженню.

Паралельно в науковому дискурсі розвивалося вивчення феномену емоційного вигорання, яке спочатку трактувалося як індивідуальна реакція на тривалий стрес. Ранні концепції зосереджувалися на симптоматиці – хронічній втомі, емоційному спустошенні, зниженні мотивації. Згодом фокус аналізу поступово змістився у бік професійного контексту (Чжан та ін. (Zhang et al.), 2018). Емоційне вигорання почали розглядати як синдром, безпосередньо пов'язаний із характером трудових завдань, емоційними вимогами професії та структурою взаємодії з клієнтами. У сфері соціальної роботи це має особливе значення, оскільки сама логіка професійної допомоги передбачає постійне емоційне включення, співпереживання та відповідальність за благополуччя інших.

Останніми роками в науковому дискурсі формується інтегративний підхід, у межах якого професійна стійкість розглядається як ключовий ресурс профілактики емоційного вигорання. У цьому підході наголошується на тому, що здатність соціального працівника зберігати емоційну залученість без переходу до виснаження залежить не лише від індивідуальних якостей, а й від організації праці, культури підтримки та можливостей рефлексії професійного досвіду (Чжан та ін. (Zhang et al.), 2018). Професійна стійкість постає як змінна, яку можна і необхідно формувати цілеспрямовано, а не як вроджену характеристику, притаманну лише окремим фахівцям (табл. 1).

Емоційне вигорання у соціальній роботі формується не як раптовий зрив, а як поступовий процес, укорінений у самій логіці професійної діяльності. Його виникнення зумовлюється сукупністю чинників, що взаємодіють між собою та по-різному проявляються залежно від етапу професійного становлення соціального працівника (Чжан та ін. (Zhang et al.), 2018). Одним із базових чинників розвитку емоційного вигорання є професійно-змістовне навантаження, притаманне соціальній роботі. Постійна взаємодія з клієнтами у кризових життєвих ситуаціях, необхідність емоційного залучення, співпереживання та прийняття

складних рішень у межах обмежених ресурсів створюють умови для хронічного психоемоційного напруження. Особливість цього навантаження полягає в його кумулятивному характері: емоційні витрати не завжди усвідомлюються в моменті, але поступово накопичуються, формуючи фон виснаження. Важливу роль відіграють і організаційно-інституційні чинники (Бу і Лу (Wu & Lu), 2025). Нечіткість професійних ролей, перевантаження, дефіцит часу, формалізація допомоги та відсутність системної супервізії посилюють відчуття безсилля й знижують суб'єктивне відчуття контролю над професійною ситуацією. У таких умовах навіть висока мотивація не гарантує психологічної стійкості, а професійна діяльність поступово втрачає емоційний сенс. Не менш значущими є особистісно-професійні чинники, які, однак, не варто інтерпретувати як індивідуальні «вразливості». Високий рівень емпатії, ідеалізовані уявлення про соціальну місію професії, труднощі з вибудовуванням психологічної дистанції між власними емоціями та проблемами клієнтів часто формуються саме як відповідь на професійні вимоги. У поєднанні з організаційними обмеженнями ці характеристики можуть перетворюватися з ресурсів на фактори ризику (Бу і Лу (Wu & Lu), 2025).

Таблиця 1

Концептуалізація професійної стійкості соціальних працівників у контексті профілактики емоційного вигорання

Аналітичний компонент	Змістове наповнення у наукових підходах	Значення для профілактики емоційного вигорання
Онтологічний статус явища	Професійна стійкість трактується як динамічний процес, а не фіксована особистісна риса	Дає змогу впливати на стійкість через навчання та організаційні зміни
Часовий вимір	Формується поступово впродовж професійної діяльності під впливом досвіду та умов праці	Дозволяє виявляти ранні ризики вигорання до появи клінічних симптомів
Рівень реалізації	Проявляється на індивідуальному, міжособистісному та організаційному рівнях	Розширює профілактику з особистої відповідальності до системних рішень
Функціональна роль	Виконує компенсаторну та стабілізуючу функцію в умовах емоційного навантаження	Зменшує інтенсивність емоційного виснаження без зниження професійної залученості
Механізм дії	Забезпечує баланс між емоційною включеністю та психологічною дистанцією	Запобігає розвитку цинізму й формалізації допомоги
Зв'язок із професійною ідентичністю	Підтримує відчуття сенсу роботи та професійної значущості	Знижує ризик втрати мотивації й професійного відчуження
Межі ефективності	Послаблюється за умов хронічного дефіциту ресурсів і підтримки	Підкреслює необхідність організаційних інтервенцій поряд з індивідуальними

Джерело: складено автором на основі (Чжан та ін. (Zhang et al.), 2018)

Прояви емоційного вигорання суттєво змінюються залежно від етапу професійного розвитку (табл. 2). На початковому етапі професійної кар'єри вигорання має, як правило, латентний характер. Воно проявляється у формі емоційного перенапруження, підвищеної тривожності, сумнівів у власній професійній компетентності. Висока мотивація та прагнення відповідати професійним очікуванням часто маскують перші симптоми виснаження, що ускладнює їх своєчасне розпізнавання (Твендж і Джойнер (Twenge & Joiner), 2020). На етапі професійної стабілізації емоційне вигорання набуває більш структурованих форм. З'являється емоційна дистанційованість, знижується чутливість до переживань клієнтів, зростає відчуття рутинності та втрати сенсу роботи. Саме на цьому етапі формується ризик нормалізації вигорання як «невід'ємної частини професії», що значно знижує готовність звертатися по допомогу або змінювати стратегії професійної поведінки (Дьорі і Адам (Gyórgi & Ádám), 2024). На пізніх етапах професійного розвитку емоційне вигорання може проявлятися у вигляді хронічної апатії, професійного цинізму або повної емоційної відстороненості. Такі стани нерідко інтерпретуються як ознаки досвіду або «професійної зрілості», хоча насправді свідчать про глибоку деформацію професійної ідентичності та втрату внутрішніх ресурсів. У цьому контексті вигорання стає не лише індивідуальною проблемою, а чинником зниження якості соціальних послуг загалом (Ву і Лу (Wu & Lu), 2025).

Таким чином, емоційне вигорання у соціальній роботі має багатофакторну природу та динамічний характер, а його прояви істотно варіюють залежно від етапу професійного розвитку. Це зумовлює необхідність диференційованих профілактичних підходів, орієнтованих як на індивідуальні ресурси соціальних працівників, так і на умови їхньої професійної соціалізації та тривалої діяльності (Тан і Лі (Tang & Li), 2021).

Професійна стійкість соціальних працівників доцільно розглядати не як ізольовану психологічну властивість, а як структурно організовану систему взаємопов'язаних компонентів, кожен з яких виконує власну профілактичну функцію щодо емоційного вигорання (Дьорі і Адам (Gyórgi & Ádám), 2024). Такий підхід дозволяє перейти від абстрактних міркувань про «стійкість до стресу» до аналізу конкретних механізмів, через які знижується ризик хронічного емоційного виснаження у професійній діяльності.

Базовим елементом цієї структури є психоемоційний компонент, що відображає здатність соціального працівника усвідомлювати, регулювати та відновлювати власний емоційний стан. Йдеться не про пригнічення емоцій або їх витіснення, а про формування керованої емоційної залученості, яка дозволяє залишатися емпатійним без втрати внутрішньої рівноваги (Дьорі і Адам (Gyórgi & Ádám), 2024). У профілактичному вимірі цей компонент реалізується через механізми емоційної саморегуляції, розвиток

Таблиця 2

Чинники та прояви емоційного вигорання соціальних працівників на різних етапах професійного розвитку

Домінантні чинники вигорання	Типові прояви емоційного вигорання	Аналітичний акцент
Початковий етап (входження у професію)		
Високі очікування, емоційна перевантаженість, нестача досвіду, рольова невизначеність	Тривожність, емоційне перенапруження, сумніви у професійному виборі	Вигорання має латентний характер і часто залишається непоміченим
Етап професійної стабілізації		
Рутинізація діяльності, хронічне навантаження, обмежені ресурси, дефіцит підтримки	Емоційна дистанційованість, зниження емпатії, втрата сенсу роботи	Формується ризик нормалізації вигорання
Етап професійної зрілості		
Кумулятивне виснаження, організаційні обмеження, вторинна травматизація	Апатія, цинізм, емоційна відстороненість	Вигорання маскується під «досвід» або професійну стриманість

Джерело: складено автором на основі (Тан і Лі (Tang & Li), 2021)

навичок розпізнавання ранніх ознак виснаження, а також через впровадження практик регулярного психологічного відновлення. Саме на цьому рівні формується первинний бар'єр, що запобігає переходу професійного напруження у хронічне вигорання.

Не менш значущим є когнітивно-рефлексивний компонент професійної стійкості. Він пов'язаний зі здатністю соціального працівника осмислювати власний професійний досвід, критично переоцінювати складні ситуації та відмежовувати зону професійної відповідальності від факторів, на які він не має впливу (Дьорі і Адам (Györi & Ádám), 2024). У профілактиці емоційного вигорання цей компонент реалізується через механізми професійної рефлексії, супервізії та колегіального обговорення складних кейсів. Саме рефлексивна здатність дозволяє трансформувати емоційно важкий досвід у джерело навчання, а не у чинник внутрішнього виснаження.

Ціннісно-мотиваційний компонент професійної стійкості формує смислове підґрунтя професійної діяльності. Він відображає ступінь узгодженості особистих цінностей соціального працівника з цілями та етикою соціальної роботи, а також здатність зберігати мотивацію в умовах обмежених результатів і відкладеного ефекту допомоги (Сулейман-Мартос та ін. (Suleiman-Martos et al.), 2020). У контексті профілактики вигорання цей компонент пов'язаний із механізмами підтримки професійної ідентичності, усвідомлення меж професійної ефективності та переосмислення успіху не лише через досягнуті результати, а й через сам процес надання допомоги. За відсутності ціннісної опори професійна діяльність швидко втрачає внутрішній сенс, що істотно підвищує ризик емоційного спустошення.

Окреме місце у структурі професійної стійкості займає поведінково-ресурсний компонент, який відображає практичні стратегії взаємодії з професійними труднощами (Ву і Лу (Wu & Lu), 2025). Йдеться про здатність соціального працівника встановлювати психологічні межі у роботі з клієнтами, раціонально розподіляти навантаження, звертатися по допомогу та використовувати доступні ресурси підтримки.

У профілактичному аспекті цей компонент реалізується через механізми формування навичок самопомоги, тайм-менеджменту, а також через заохочення культури звернення по підтримку без стигматизації. Саме поведінкові стратегії роблять професійну стійкість видимою у щоденній практиці.

Таким чином, професійна стійкість соціальних працівників постає як багатовимірна структура, у межах якої кожен компонент виконує специфічну профілактичну функцію. Її ефективність визначається не наявністю окремих ресурсів, а узгодженістю психоемоційних, когнітивних, ціннісних, поведінкових та організаційних механізмів. Саме така інтегрована модель створює підґрунтя для системної профілактики емоційного вигорання та забезпечує стійкість соціальної роботи в умовах зростаючих професійних викликів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведений аналіз дозволив розглядати емоційне вигорання у соціальній роботі не як випадкове або суто індивідуальне явище, а як закономірний наслідок тривалої взаємодії професійних вимог, емоційного навантаження та обмежених ресурсів підтримки. У межах дослідження показано, що вигорання формується поступово, набуваючи різних форм на окремих етапах професійного розвитку соціальних працівників, і часто маскується під професійну адаптацію або досвідченість, що ускладнює його своєчасне виявлення.

Встановлено, що ключовим чинником профілактики емоційного вигорання виступає професійна стійкість, яка має багатовимірну структуру і не зводиться до окремих психологічних якостей фахівця. Вона формується як інтегрована система психоемоційних, когнітивно-рефлексивних, ціннісно-мотиваційних, поведінково-ресурсних та організаційно-середовищних компонентів. Узгоджена взаємодія цих складових створює умови для збереження емоційної залученості без переходу до хронічного виснаження та професійної деформації.

Доведено, що профілактика вигорання є найбільш ефективною за умови зміщення акценту з реактивного подолання наслідків на проактивне формування професійної стійкості.

Розвиток навичок емоційної саморегуляції, підтримка рефлексивних практик, зміцнення професійної ідентичності та впровадження ресурсних поведінкових стратегій значно знижують ризик емоційного виснаження на різних етапах кар'єрного шляху соціальних працівників. Водночас індивідуальні зусилля виявляються недостатніми за відсутності належного організаційного середовища.

Отримані результати свідчать про доцільність розгляду професійної стійкості

соціальних працівників як стратегічного ресурсу соціальної роботи. Запропонований у статті підхід створює теоретичне підґрунтя для розроблення диференційованих профілактичних програм, орієнтованих на різні етапи професійного розвитку, а також відкриває перспективи подальших емпіричних досліджень, спрямованих на оцінювання ефективності інтегрованих моделей профілактики емоційного вигорання в системі соціальних служб.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Kinman G., Grant L., Kelly S. "It's My Secret Space": The Benefits of Mindfulness for Social Workers. *The British Journal of Social Work*. 2020. Vol. 50, No. 3. P. 758–777. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz073>
2. Ravalier J. M., McFadden P., Boichat C., Claburn O., Moriarty J. Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study. *The British Journal of Social Work*. 2021. Vol. 51, No. 1. P. 297–317. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>
3. Xie C., Shi K., Zhang J. Job Demands and Resources, Burnout, and Psychological Distress of Social Workers in China: Moderation Effects of Gender and Age. *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol. 12. Art. 741563. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
4. Ratzon N. Z., Hever N., Tziner A. Resilience at Work, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction of Social Workers Amidst the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19, No. 9. Art. 5500. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19095500>
5. Carnes S. L. «Overworked and Stretched Thin»: Burnout and Systemic Failure in School Social Work. *Children & Schools*. 2023. Vol. 45, No. 3. P. 151–159. DOI: <https://doi.org/10.1093/cs/cdad015>
6. Ratcliff L., Winter K., Middendorf G., Biddle J. Social Workers, Burnout, and Self-Care: A Public Health Issue. *Delaware Journal of Public Health*. 2024. Vol. 10, No. 1. P. 26–29. DOI: <https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
7. Bryce C., Povey R., Oliver M., Cooke R. Effective Interventions to Reduce Burnout in Social Workers: A Systematic Review. *The British Journal of Social Work*. 2024. Vol. 54, No. 8. P. 3794–3819. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae115>
8. Chan C. K. Y., Wong K.-Y. The Evaluation of a Mindful Coaching Programme to Reduce Burnout in Social Workers in Hong Kong – A Pilot Study. *Behavioral Sciences*. 2024. Vol. 14, No. 10. Art. 915. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs14100915>
9. Gyóri Á., Ádám S. Profession-specific Working Conditions, Burnout, Engagement, and Turnover Intention: The Case of Hungarian Social Workers. *Frontiers in Sociology*. 2024. Vol. 9. Art. 1487367. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487367>
10. Wu T., Lu C.-R. Understanding Compassion Fatigue Among Social Workers: A Scoping Review. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 16. Art. 1500305. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1500305>
11. Zhang M., Zhang J., Zhang F., Zhang L., Feng D. Prevalence of psychological distress and the effects of resilience and perceived social support among Chinese college students: does gender make a difference? *Psychiatry Research*. 2018. Vol. 267. P. 409–413. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.06.038>
12. Wong J. D., Shobo Y. The moderating influences of retirement transition, age, and gender on daily stressors and psychological distress. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2016. Vol. 85, No. 2. P. 90–107. DOI: <https://doi.org/10.1177/0091415016677974>
13. Twenge J. M., Joiner T. E. Mental distress among U.S. adults during the COVID-19 pandemic. *PsyArXiv*. 2020. DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/wc8ud>
14. Tang X., Li X. Role stress, burnout, and workplace support among newly recruited social workers. *Research on Social Work Practice*. 2021. Vol. 31, No. 5. P. 529–540. DOI: <https://doi.org/10.1177/1049731520984534>
15. Suleiman-Martos N., Gómez-Urquiza J. L., Aguayo-Estremera R., Cañadas-De la Fuente G. A., De la Fuente-Solana E. I., García-Albendín L. The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2020. Vol. 76, No. 5. P. 1124–1140. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.14318>

REFERENCES:

1. Kinman, G., Grant, L., & Kelly, S. (2020). It's my secret space: The benefits of mindfulness for social workers. *The British Journal of Social Work*, 50(3), 758–777. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz073>
2. Ravalier, J. M., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O., & Moriarty, J. (2021). Social worker well-being: A large mixed-methods study. *The British Journal of Social Work*, 51(1), 297–317. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>
3. Xie, C., Shi, K., & Zhang, J. (2021). Job demands and resources, burnout, and psychological distress of social workers in China: Moderation effects of gender and age. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 741563. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
4. Ratzon, N. Z., Hever, N., & Tziner, A. (2022). Resilience at work, burnout, secondary trauma, and compassion satisfaction of social workers amidst the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), Article 5500. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095500>
5. Carnes, S. L. (2023). Overworked and stretched thin: Burnout and systemic failure in school social work. *Children & Schools*, 45(3), 151–159. <https://doi.org/10.1093/cs/cdad015>
6. Ratcliff, L., Winter, K., Middendorf, G., & Biddle, J. (2024). Social workers, burnout, and self-care: A public health issue. *Delaware Journal of Public Health*, 10(1), 26–29. <https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
7. Bryce, C., Povey, R., Oliver, M., & Cooke, R. (2024). Effective interventions to reduce burnout in social workers: A systematic review. *The British Journal of Social Work*, 54(8), 3794–3819. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae115>
8. Chan, C. K. Y., & Wong, K.-Y. (2024). The evaluation of a mindful coaching programme to reduce burnout in social workers in Hong Kong: A pilot study. *Behavioral Sciences*, 14(10), Article 915. <https://doi.org/10.3390/bs14100915>
9. Györi, Á., & Ádám, S. (2024). Profession-specific working conditions, burnout, engagement, and turnover intention: The case of Hungarian social workers. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1487367. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487367>
10. Wu, T., & Lu, C.-R. (2025). Understanding compassion fatigue among social workers: A scoping review. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1500305. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1500305>
11. Zhang, M., Zhang, J., Zhang, F., Zhang, L., & Feng, D. (2018). Prevalence of psychological distress and the effects of resilience and perceived social support among Chinese college students: Does gender make a difference? *Psychiatry Research*, 267, 409–413. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.06.038>
12. Wong, J. D., & Shobo, Y. (2016). The moderating influences of retirement transition, age, and gender on daily stressors and psychological distress. *The International Journal of Aging and Human Development*, 85(2), 90–107. <https://doi.org/10.1177/0091415016677974>
13. Twenge, J. M., & Joiner, T. E. (2020). Mental distress among U.S. adults during the COVID-19 pandemic. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/wc8ud>
14. Tang, X., & Li, X. (2021). Role stress, burnout, and workplace support among newly recruited social workers. *Research on Social Work Practice*, 31(5), 529–540. <https://doi.org/10.1177/1049731520984534>
15. Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De la Fuente, G. A., De la Fuente-Solana, E. I., & García-Albendín, L. (2020). The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1124–1140. <https://doi.org/10.1111/jan.14318>

Дата надходження статті: 29.11.2025

Дата прийняття статті: 19.12.2025

Опубліковано: 30.12.2025