ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Факультет фармації, психології та менеджемнту

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
магістра
на тему

«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ»

Виконав: магістрант 2 року навчання очної форми, групи ПД-2401 спеціальності 053 «Психологія»
Стрижков Даніїл Леонідович

Науковий керівник: **Широкова А. В.,** магістерка психології, асистентка кафедри психології ПВНЗ «Київський медичний університет»

Рецензент: **Діана ЧИЖМА -** кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології Університету Григорія Сковороди в Переяславі.

Київ – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП……3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ……..…7

1.1. Теоретичні підходи до вивчення ціннісних орієнтацій у психології…….7

1.2. Загальна характеристика особистості працівників соціальної сфери…….18

1.3. Професійні цінності в структурі особистості працівників соціальної сфери……..……26

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1……31

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ……34

2.1. Методи та організація дослідження……..34

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження……..……44

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2……61

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ……65

3.1. Теоретико-методологічний аналіз психологічної корекції в сфері соціальної праці…….....65

3.2. Зміст та структура програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери……..…81

3.3. Психологічні рекомендації менеджерам соціальних послуг щодо урахування індивідуальних та корпоративних цінностей працівників……95

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3……..…105

ВИСНОВКИ……..…107

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..…109

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність та постановка проблеми. Соціальна сфера відіграє одну з ключових ролей у забезпеченні добробуту суспільства, підтримці вразливих груп населення та подоланні складних життєвих обставин. Працівники соціальної сфери, виконуючи професійні обов'язки, не лише надають допомогу натурального та консультаційного характеру, але й формують соціальну стабільність, гуманістичні цінності, орієнтири для кращого життя суспільства. Успішність їхньої діяльності значною мірою залежить від внутрішніх мотиваційних чинників, зокрема ціннісних орієнтацій, які в свою чергу визначають їхні професійні пріоритети, поведінку та ефективну взаємодію з отримувачами соціальних послуг.

Ціннісні орієнтації є важливим елементом структури особистості, що відображає ієрархію цінностей, які безпосередньо скеровують поведінку та прийняття рішень. Для працівників соціальної сфери, чия діяльність пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження, емпатією, відповідальністю, ціннісні орієнтації стають основою професійної ідентичності та ефективності. Однак у сучасних умовах, зокрема в контексті воєнного стану в Україні, соціальні працівники вже зіштовхнулись з серйозними викликами, такими як зростання кількості осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, що потребують підтримки, обмеженість ресурсів та психологічне виснаження. Це актуалізує потребу у вивченні психологічних особливостей їхніх ціннісних орієнтацій та розробці програм психологічної корекції для підвищення професійної ефективності.

Ступінь дослідження теми. Проблема ціннісних орієнтацій особистості є предметом уваги багатьох дослідників. Зарубіжні вчені, такі як Л. Колберг і М. Рокіч, розглядали цінності як основу моральної та професійної поведінки. В українській психології значний внесок у вивчення ціннісних орієнтацій зробили Л.В. Долинська, Н.П. Максимчук, А.П. Іванчук та К.Л. Мілютіна, які

аналізували вплив соціальних і глобалізаційних змін на формування цінностей молоді та фахівців. Це підкреслює наукову новизну дослідження, спрямованого на виявлення психологічних особливостей ціннісних орієнтацій соціальних працівників та розробку програми їхньої корекції.

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю глибшого розуміння психологічних механізмів, що впливають на професійну діяльність соціальних працівників, а також розробки практичних рекомендацій для їхньої підтримки. У Київській області, яка зазнала значного впливу війни через близькість до зони бойових дій та велику кількість внутрішньо переміщених осіб, ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери набувають особливого значення, адже вони визначають їхню здатність адаптуватися до нових умов і надавати якісні соціальні послуги.

Об’єкт дослідження – ціннісні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери.

Мета магістерського дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери.

Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні **завдання**:

1. На основі теоретичного аналізу літературних психологічних джерел проаналізувати науково-психологічні підходи до вивчення ціннісних орієнтацій особистості.
2. Теоретично обґрунтувати психологічні особливості професійної діяльності у соціальній сфері.
3. Емпірично дослідити специфіку та структуру ціннісних орієнтацій у працівників соціальної сфери.
4. Надати психологічні рекомендації щодо підтримки та збереження ціннісного ядра особистості в професійній діяльності.

Методи дослідження. Для розв'язання завдань дослідження було застосовано: теоретичні методи - аналіз, порівняння та узагальнення теоретичних та емпіричних даних; емпіричні методи: анкетування та тестування.

Емпіричне дослідження здійснювалося впродовж 2024–2025 років за допомогою роздрукованих опитувальників. Загальна кількість респондентів становила - 45 працівників соціальної сфери віком від 23 до 60 років.

Теоретичне значення магістерського дослідження полягає у тому, що воно поглиблює розуміння психологічних механізмів формування, інтегрування та зміни ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, зокрема в умовах сучасних викликів, таких як воєнний стан в Україні та децентралізація. Дослідження розширює теоретичну базу психології шляхом систематизації знань про ціннісні орієнтації як ключовий елемент структури особистості, що впливає на професійну поведінку та мотивацію соціальних працівників. Воно інтегрує різні психологічні підходи (структурно-функціональний, когнітивно-поведінковий, гуманістичний, морально-розвивальний, культурно-історичний) для аналізу цінностей, адаптуючи їх до контексту соціальної сфери в Україні, зокрема в Київській області. Крім того, дослідження уточнює особливості ціннісних орієнтацій соціальних працівників у кризових умовах, що дозволяє розвинути теоретичні положення про вплив зовнішніх факторів (війна, соціальні трансформації) на ієрархію цінностей. Вивчення цих аспектів сприяє поглибленню знань про взаємозв'язок особистих і професійних цінностей, а також їх вплив на етичні рішення та професійну ефективність. Теоретичні висновки можуть стати основою для подальших досліджень у галузі психології праці, соціальної психології та професійної етики, зокрема в контексті гуманістичних професій.

Наукова новизна магістерського дослідження полягає у виявленні специфічного набору цінностей, характерного для працівників соціальної

сфери, а також у встановленні взаємозв’язків між ціннісними орієнтаціями, професійною мотивацією та стресостійкістю.

Практична значущість одержаних результатів полягає у можливості використання результатів для психологічного супроводу працівників соціальної сфери, запобігання професійному вигоранню та формування системи підтримки їхніх ціннісних орієнтирів.

Апробація результатів дослідження. Результати кваліфікаційного дослідження апробовані у Міжнародній науково-практичній конференції «Innovation and development in world science» (Цюріх, 1 грудня 2025 року).

Структура роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (63 найменувань), додатків. Містить 11 таблиць, 4 рисунка, додатків. Основний зміст роботи викладено на 108 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Теоретичні підходи до вивчення ціннісних орієнтацій у психології

Поняття “цінності” трактується переважно як явища, події, предмети, які особистість в свою чергу наділяє значимістю [2, 28, 53]. В цьому випадку цінність буде розгядатись як явище, яке володіє практичною значущістю, оскільки відповідає наявним у людини потребам і може їх задовольнити [6, 24]. Цінність також розглядається у вимірі ідеалу – кінцевої мети людських прагнень [11,45], або ж як нормативна основа, що визначає рамки соціальної поведінки [23, 3224]. Аналіз ціннісних орієнтацій особистості соціального працівника дозволяє не просто констатувати рівень його адаптації до складної професійної реальності, а й прогнозувати подальший розвиток подій. З'ясовуючи, як цінності формують життєві плани та перспективи фахівця, ми можемо оцінити його життєву активність і виявити тенденційну стабільність (чи нестабільність) його професійної позиції. Це становить основу для розробки цілеспрямованих заходів психологічного супроводу та системи підтримки ціннісних орієнтирів. Розгляд поняття „ціннісні орієнтації” логічно почати з аналізу його ключового компонента – „орієнтації”. У соціальній психології цей термін описує фундаментальні взаємовідносини між індивідом і соціальним середовищем. Якщо пізнання забезпечує суб'єктивне відображення предметів та явищ, то саме орієнтації визначають ставлення до них. Таким чином, через механізм орієнтації особистість здійснює вибір значущих об'єктів, що є основою для формування поведінкових стратегій.

У контексті поточного дослідження цей процес є центральним для розуміння професійної діяльності соціальних працівників. Саме їхні ціннісні

орієнтації, як стійкі світоглядні конструкти, визначають, які аспекти професійного середовища (наприклад, взаємодія з клієнтами в умовах війни, етичні дилеми, адміністративні вимоги) виступають для них значущими об'єктами, на які орієнтується їхня професійна поведінка. Нерозривно пов'язаною з поняттями „орієнтація" та „цінність" є категорія „оцінка". Без цього „мільярди разів повторюваного факту життя кожного з нас" (В. Тугаринов) неможливі ні орієнтація в середовищі, ні визначення цінностей. У філософських дослідженнях категорії „оцінка" часто надається значення, аналогічне „пізнанню" чи „відображенню" [35, 53]. У професійній сфері соціального працівника оцінка виступає ключовим інструментом. Працівник постійно оцінює соціальну ситуацію, потреби клієнта, власні ресурси та етичну допустимість тих чи інших дій. Ця безперервна оціночна діяльність безпосередньо керується його ціннісними орієнтаціями (наприклад, цінністю гуманізму, справедливості, професійної відповідальності), які виступають внутрішнім критерієм для прийняття рішень у кризових умовах, зокрема в умовах воєнного стану.

Як було зазначено ціннісні орієнтації є одним із ключових елементів структури особистості, який відображає ієрархію індивідуальних і суспільних цінностей, що визначають мотивацію, поведінку та прийняття рішень людиною. У психології ціннісні орієнтації розглядаються як стійкі переконання, які спрямовують життєві та професійні стратегії індивіда. Формування, інтегрування та зміна цих переконань є складним і багатогранним процесом, що залежить від індивідуальних особливостей, соціального середовища, культурних впливів і життєвих обставин. У контексті соціальної сфери ціннісні орієнтації набувають особливого значення через гуманістичну спрямованість професії, де вони впливають на взаємодію з клієнтами, етичні рішення та професійну ефективність. Вивчення ціннісних орієнтацій має багатогранну теоретичну базу, яка включає різні психологічні підходи, що пояснюють їх формування, структуру та вплив на поведінку. Формування

ціннісних орієнтацій розпочинається в ранньому дитинстві та триває протягом усього життя, проходячи через взаємодію з сім'єю, школою, однолітками, суспільством і культурою. Згідно з теорією соціального научіння Альберта Бандури (1977), цінності виникають через спостереження за поведінкою значущих інших, імітацію їхніх дій та підкріплення певних моделей поведінки. Наприклад, якщо дитина бачить, що альтруїзм чи чесність викликають схвалення, ці цінності можуть стати частиною її системи переконань. Сім'я відіграє первинну роль у цьому процесі, формуючи базові моральні та етичні принципи, які згодом доповнюються освітнім середовищем і соціальними нормами.

Лев Виготський (1986) у культурно-історичному підході підкреслював, що цінності формуються через соціокультурний контекст. У суспільствах із сильними колективістськими традиціями, таких як Україна, цінності взаємодопомоги, солідарності та поваги до громади часто стають домінуючими. У період суспільних трансформацій, наприклад, війни, яка з 2022 року вплинула на Україну, цінності гуманізму, самопожертви та відповідальності за інших набувають особливого значення, особливо для працівників соціальної сфери [12].

Когнітивний розвиток також відіграє важливу роль. Жан Піаже (1965) зазначав, що на ранніх етапах розвитку діти сприймають цінності через зовнішні правила, встановлені авторитетами (батьками, вчителями). У підлітковому віці формується здатність до рефлексії, і молоді люди починають критично оцінювати цінності, порівнюючи їх із власним досвідом і суспільними нормами. У дорослому віці цінності стають більш стійкими, але можуть зазнавати змін під впливом значущих подій, таких як зміна професії, сімейний статус чи кризові ситуації.

Інтегрування ціннісних орієнтацій у структуру особистості передбачає гармонізацію індивідуальних і суспільних цінностей. Цей процес включає усвідомлення людиною власних пріоритетів і їх узгодження з вимогами

соціального середовища. Згідно з теорією самодетермінації Едварда Десі та Річарда Раяна (2000), інтеграція цінностей відбувається ефективніше, коли людина відчуває автономію, компетентність і пов'язаність із іншими. Наприклад, соціальний працівник, який поділяє цінності гуманізму та справедливості, може інтегрувати їх у свою професійну діяльність, якщо відчуває підтримку колег і має можливість самостійно приймати рішення.

Інтеграція цінностей залежить від соціального контексту. В Україні, зокрема в Київській області, де війна та децентралізація змінили соціальну структуру, працівники соціальної сфери можуть інтегрувати нові цінності, такі як стійкість до стресу чи адаптивність, щоб відповідати викликам часу. Л.В. Долинська та Н.П. Максимчук зазначають, що інтеграція цінностей у гуманістичних професіях залежить від професійної підготовки та етичного виховання, що формує в працівників соціальної сфери такі цінності, як емпатія, толерантність і відповідальність [11].

Інтеграція може бути ускладнена внутрішніми конфліктами між особистими та суспільними цінностями. Наприклад, соціальний працівник може цінувати сімейне благополуччя (особиста цінність), але через професійні обов'язки стикатися з перевантаженням, що ускладнює баланс між роботою та особистим життям. У таких випадках необхідна рефлексія та підтримка, наприклад, через психологічні тренінги чи супервізію. Ціннісні орієнтації, хоча й відносно стійкі, можуть змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Згідно з теорією когнітивного дисонансу Леона Фестінгера (1957), людина прагне узгодити свої цінності з поведінкою, і якщо виникає невідповідність (наприклад, професійна діяльність суперечить особистим переконанням), це може спричинити зміну цінностей або поведінки. У соціальній сфері, де працівники часто стикаються з етичними дилемами (наприклад, обмежені ресурси для надання допомоги), цінності можуть трансформуватися, щоб адаптуватися до реальності. Значущі життєві події, такі як війна, економічна криза чи особисті втрати, також впливають на зміну

цінностей. Дослідження Т.В. Мельник показують, що в умовах суспільних трансформацій в Україні цінності молоді зміщуються до прагматичних (матеріальна стабільність, безпека), але для соціальних працівників гуманістичні цінності, як-от допомога іншим, залишаються пріоритетними. У Київській області, де війна спричинила зростання кількості внутрішньо переміщених осіб і осіб із інвалідністю, соціальні працівники можуть переосмислювати цінності, надаючи більшої ваги солідарності та стійкості [28].

Зміна цінностей може бути як свідомою, так і несвідомою. Наприклад, професійне вигорання, яке є поширеним серед соціальних працівників через емоційне навантаження, може призвести до послаблення альтруїстичних цінностей і зростання прагматичних, таких як фінансова стабільність. Водночас психологічна корекція, тренінги чи наставництво можуть сприяти свідомій зміні цінностей, спрямувавши їх до професійних ідеалів. У контексті соціальної сфери ціннісні орієнтації набувають особливого значення через гуманістичну спрямованість професії. Соціальні працівники, чия діяльність зосереджена на підтримці вразливих груп населення, керуються цінностями, які сприяють емпатії, справедливості та етичній поведінці. У Київській області, де війна посилила попит на соціальні послуги, цінності соціальних працівників стають основою їхньої здатності адаптуватися до нових викликів, таких як робота з внутрішньо переміщеними особами чи постраждалими від бойових дій. Формування, інтегрування та зміна ціннісних орієнтацій у соціальній сфері залежать від професійного середовища, рівня підготовки та суспільних умов. Наприклад, децентралізація в Україні передала повноваження щодо надання соціальних послуг громадам, що може впливати на цінності автономії та відповідальності серед працівників. Дослідження А.П. Іванчук (2012) показують, що в Київському регіоні молодь, включаючи майбутніх соціальних працівників, дедалі частіше орієнтується на індивідуалістичні цінності, що може створювати напругу між особистими та професійними пріоритетами.

Для дослідження структури ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери ключовим є аналіз співвідношення цілей та цінностей. Діалектика категорій „мета” та „ціль”, яка відображає активну роль свідомості у взаємозв'язку суб'єкта та об'єкта, набуває особливої ваги в контексті професійної діяльності, що здійснюється в умовах невизначеності, зокрема під час воєнного стану. З одного боку, мета є „відображенням бажаного майбутнього, тобто усвідомленого предмета потреби” [55]. Для соціального працівника такими узагальненими мета-орієнтирами виступають саме цінності, такі як справедливість, гуманізм та солідарність, що формують бачення «бажаного майбутнього» для їхніх клієнтів і суспільства. З іншого боку, мета – це усвідомлення об'єктивної можливості діяльності. У кризових умовах це передбачає трансформацію цих цінностей у конкретні, ситуативні цілі, наприклад, не просто «допомогти», а «організувати безпечне житло для ВПО протягом тижня», що є об'єктивною можливістю в наявних обставинах. Вдалим для нашого дослідження є визначення А. Яценка, згідно з яким „Мета... є ідеальний образ... об'єктивної дійсності відповідно до усвідомлених потреб” [55]. У професійній діяльності соціального працівника цей «ідеальний образ» безпосередньо конструюється його ціннісними орієнтаціями, які виступають основним регулятором розвитку особистості фахівця та критерієм для вибору професійних норм і поведінкових стратегій. Таким чином, дослідження того, як глобальні цінності трансформуються в конкретні цілі в умовах стресу та соціальних трансформацій, дозволяє зрозуміти механізми професійної адаптації та стійкості працівників соціальної сфери.

Етичні стандарти відіграють фундаментальну роль у формуванні професійно-ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, оскільки саме вони структурують систему моральних обов'язків та відповідальності, визначаючи базові принципи професійної ідентичності. Професійні етичні кодекси, що є нормативною основою багатьох спеціальностей, не лише фіксують загальноприйняті норми поведінки, але й виступають

концептуальним каркасом для прийняття рішень у складних та неоднозначних ситуаціях. Ці стандарти детермінують специфіку взаємодії з клієнтами, алгоритми поведінки в конфліктних ситуаціях та межі професійної автономії, формуючи таким чином операційний простір для професійної діяльності. Однак, слід зазначити, що етичні стандарти не є статичними конструктами – вони можуть суттєво диференціюватися в залежності від професійного контексту, що обумовлює потребу в їх періодичному перегляді та адаптації до умов сучасних соціальних трансформацій, особливо в контексті таких викликів, як воєнний стан та децентралізація в Україні [46].

Важливим аспектом етичного підходу є розвиток здатності особистості до автономного прийняття етичних рішень у професійній діяльності, що набуває особливої актуальності в умовах соціальної невизначеності. Ця здатність формується через поетапне усвідомлення моральних принципів, систематичне вивчення етичних норм та регулярне тренування в умовах, що моделюють складні моральні дилеми. Слід підкреслити, що прийняття етичних рішень передбачає не лише механічне застосування нормативних вимог, але й комплексне врахування конкретних обставин, що включає аналіз професійних, етичних, соціальних та культурних контекстів. Етичний підхід до формування професійно-ціннісних орієнтацій також вимагає системної роботи з цінностями в рамках навчальних програм, де майбутні фахівці повинні не лише засвоювати теоретичні знання з етики, але й розвивати навички етичного мислення та ситуативного прийняття рішень. Це передбачає інтеграцію у навчальний процес аналізу реальних кейсів, активну участь у етичних дискусіях, тренінгах та розв'язанні прикладних етичних задач, що надає студентам можливість розвивати відповідні навички в умовах, максимально наближених до професійної реальності [1].

Когнітивно-біхевіоральний підхід до дослідження професійно-ціннісних орієнтацій особистості акцентує увагу на динамічному характері взаємодії когнітивних і поведінкових аспектів у процесі формування цінностей, що

детермінують професійну діяльність індивіда. У рамках цього підходу постулюється, що цінності особистості не є статичними утвореннями, а зазнають перманентного формування та корекції через механізми соціального навчання, критичної рефлексії, позитивного підкріплення та трансформації когнітивних установок і поведінкових паттернів. Центральним завданням дослідження в цьому контексті є концептуалізація того, як саме зміни в мисленні та поведінці модулюють професійні орієнтації, і яким чином можна здійснювати цілеспрямований вплив на ці процеси для досягнення оптимальних результатів у професійній діяльності, особливо в таких вимогливих сферах, як соціальна робота.

Одним із ключових механізмів у цьому процесі є роль позитивного підкріплення в контексті навчання та консолідації професійних цінностей. Позитивне підкріплення передбачає систематичне заохочення бажаної поведінки або ставлення до професійних обов'язків через систему винагород, що можуть мати як екстринсивний характер (наприклад, матеріальні стимули, кар'єрне зростання, публічне визнання), так і інтринсивний (наприклад, внутрішнє задоволення від якісно виконаної роботи, відчуття професійної самореалізації або моральне задоволення від допомоги іншим). Таке підкріплення сприяє інтерналізації та подальшій консолідації певних цінностей, норм і стандартів поведінки, що виступають необхідною умовою для ефективної та етичної професійної діяльності у соціальній сфері [47].

Поведінкові зміни також виступають важливим компонентом когнітивно-біхевіорального підходу. Відповідно до цієї парадигми, професійно-ціннісні орієнтації кристалізуються через послідовну модифікацію поведінкових паттернів, які відповідають за реалізацію професійних функцій та обов'язків. Коли індивід систематично здійснює конкретні дії, що конгруентні з його професійними цілями та моральними стандартами, він отримує зворотний зв'язок від середовища, що підкріплює такі дії та стимулює їх інтеграцію в постійний поведінковий репертуар. Наприклад, якщо соціальний працівник

послідовно дотримується високих етичних норм у складних ситуаціях і отримує за це схвальні відгуки від колег, керівництва або клієнтів, це не лише легітимізує обрану модель поведінки, але й мотивує до її відтворення в майбутній професійній практиці [29].

Крім того, когнітивно-біхевіоральний підхід концептуалізує професійно-ціннісні орієнтації як динамічні утворення, здатні до трансформації через навчання та саморефлексію. Іншими словами, когнітивна обробка професійного досвіду, критичний аналіз складних ситуацій, а також конструктивне засвоєння власних помилок надають індивіду можливість здійснювати корекцію своїх професійних цінностей і ставлення до окремих аспектів професійної діяльності. Це має особливе значення в професіях, пов'язаних із необхідністю прийняття складних етичних рішень та інтенсивною взаємодією з людьми в умовах хронічного стресу, що є характерним для соціальної роботи в період суспільних криз. Важливим практичним інструментом у цьому контексті є використання спеціальних технік модифікації поведінки, таких як моделювання, проєктивні тренінги або ситуаційні вправи, що сприяють цілеспрямованому формуванню професійних цінностей у майбутніх фахівців [23].

Інтеграційний підхід до дослідження проблеми професійно-ціннісних орієнтацій особистості репрезентує собою комплексну методологічну модель, яка синтезує різнорівневі аспекти, такі як психологічні, соціальні, етичні та педагогічні детермінанти. Цей підхід ґрунтується на розумінні того, що професійно-ціннісні орієнтації особистості не можуть бути адекватно змодельовані в межах одного виміру – психологічного чи педагогічного. Вони є результатом поліфакторної взаємодії, яка колективно визначає, як індивід конструює своє ставлення до професії, які моральні переконання формують його професійну ідентичність, і яким чином вибудовуються його соціальні взаємодії в професійному середовищі, особливо в умовах таких викликів, як соціальна турбулентність та гуманітарні кризи.

Одним з фундаментальних принципів інтеграційного підходу є теза про синергетичну взаємодію всіх зазначених факторів (психологічного, соціального, етичного та педагогічного), які не можуть розглядатися ізольовано один від одного. Психологічні аспекти інтегрують індивідуальні предиктори, такі як специфіка мотиваційної сфери, рівень емоційної стабільності, схильність до саморозвитку та інтернальна орієнтація на професійні досягнення. Соціальні фактори, в свою чергу, оперують впливом референтних груп, організаційного середовища, в якому функціонує індивід, а також соціальних норм і рольових очікувань, імплементованих у його професійній ніші. Етичні фактори актуалізують важливість моральних переконань і нормативних стандартів поведінки в професійній практиці. Педагогічні аспекти мають на меті забезпечити ефективну трансляцію знань, розвиток професійних компетенцій та формування морально-етичних орієнтацій через дидактично вивірену освітню траєкторію [46].

Інтеграція цих гетерогенних факторів дозволяє сконструювати цілісну модель підготовки фахівців для соціальної сфери, яка тотально враховує всі детермінанти, що формують професійну ідентичність. Наприклад, під час навчання та професійної соціалізації студентів і працівників важливо поєднувати теоретичні знання з прикладними вміннями, а також культивувати здатність до критичного осмислення моральних дилем і соціальних контекстів, які можуть виникати в реальній професійній діяльності. Таким чином, педагогічні методи, що застосовуються для розвитку професійно-ціннісних орієнтацій, мають бути інтегрованими з психологічними аспектами, які детермінують мотиваційну готовність та емоційну резилієнтність суб'єктів до професійної діяльності в умовах стресу.

Соціальні фактори також виступають імперативним елементом інтеграційного підходу, оскільки соціальне середовище продукує ті ціннісні орієнтації та нормативні очікування, які визнаються легітимними в конкретній професійній спільноті. Наприклад, різні спеціалізації в соціальній сфері можуть

мати диференційовані етичні кодекси, які вимагають дотримання певних моральних стандартів поведінки. Інтеграція соціальних факторів у методологічну модель дозволяє врахувати культурні, економічні та політичні детермінанти, в межах яких реалізується професійна практика, а також сприяє адаптації ціннісних орієнтацій особистості до динамічних змін у суспільстві, що є особливо актуальним в сучасних українських реаліях [1].

Етичні аспекти інтеграційного підходу підкреслюють імперативність моральних норм і стандартів для професійної діяльності у соціальній сфері. Професіонал повинен володіти не лише технічними компетенціями, але й розвиненою здатністю до етичного дискурсу та прийняття автономних моральних рішень, що ґрунтуються на високих етичних принципах. Критично важливим є те, що професіонал повинен бути готовим до морального вибору в ситуаціях з високим рівнем невизначеності, коли відсутні однозначні алгоритми дій і кожен з можливих варіантів може мати поліваріативні наслідки для благополуччя клієнтів. Врахування етичних аспектів сприяє формуванню у фахівців здатності до моральної рефлексії, що дозволяє їм не лише пасивно імплементувати зовнішні стандарти, але й усвідомлювати їх імперативну силу та контекстуальне значення в конкретній професійній ситуації [52].

Педагогічні методи, що використовуються в руслі інтеграційного підходу, повинні бути орієнтовані на формування цілісної особистості професіонала, здатного до етичної саморегуляції та відповідальної соціальної дії. Це передбачає використання не лише традиційних дидактичних методів, а й інтерактивних технологій, які дозволяють студентам та практикам не пасивно засвоювати знання, а активно залучатися до процесів колективного обговорення, розв'язання аутентичних кейсів та оцінки моральних імплікацій професійної діяльності. Педагогічні методи мають також бути спрямовані на розвиток критичного мислення та глибинної рефлексії, що є обов'язковою умовою для того, щоб майбутній фахівець міг самостійно конструювати етичні

рішення в ситуаціях з високою моральною складністю, характерних для соціальної роботи в умовах суспільних трансформацій.

Отже, у науковій літературі виокремлюються кілька основних підходів до дослідження проблеми психологічних особливостей ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, кожен з яких вносить важливий вклад у формування мультидисциплінарного розуміння цієї проблеми. Так, етичний підхід акцентує на нормативній основі професійної діяльності, розкриваючи роль кодексів і моральних принципів у формуванні відповідальності та здатності до прийняття складних рішень у кризових ситуаціях. Когнітивно-біхевіоральний підхід зосереджується на механізмах навчання, рефлексії та позитивного підкріплення, що дозволяють зрозуміти динамічність ціннісних орієнтацій та їхню адаптацію до умов професійного стресу та соціальних викликів. Нарешті, інтеграційний підхід синтезує психологічні, соціальні, етичні та педагогічні аспекти, пропонуючи цілісну модель для аналізу того, як індивідуальні риси, соціальне середовище, моральні норми та освітні практики спільно формують професійну ідентичність фахівця [9].

Кожен з цих підходів вносить свої унікальні аспекти в дослідження професійно-ціннісних орієнтацій особистості. Однак саме їхнє комплексне застосування дозволяє не лише описати структуру та зміст ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери в Україні, але й виявити психологічні механізми їх формування та трансформації в умовах воєнного стану та децентралізації, що становить теоретичну основу для подальшого емпіричного дослідження.

1.2. Загальна характеристика особистості працівників соціальної сфери

Особистість працівника соціальної сфери формується під впливом унікального поєднання професійних вимог та морально-етичних імперативів, що визначають специфіку його професійного становлення та розвитку.

Соціальний працівник функціонує в особливому просторі "соціальної біфуркації", де йому постійно доводиться балансувати між нормативними вимогами системи та індивідуальними потребами клієнта. Ця професійна позиція вимагає не просто засвоєння певного набору знань і навичок, але й формування особливого типу мислення, що поєднує аналітичні здібності з розвиненою емпатією. Як зазначає український дослідник І.Д. Бех [7], "професійна ідентичність соціального працівника формується на перетині трьох векторів: нормативно-правового, соціально-психологічного та етико-гуманістичного, що створює унікальний психологічний профіль спеціаліста".

Ключовою психологічною характеристикою сучасного соціального працівника є розвинена емпатійна здатність, яка проявляється не лише як емоційне співпереживання, але й як інструмент професійного пізнання та взаємодії. Особливість професійної емпатії в соціальній роботі полягає в її активному, трансформаційному характері - вона спрямована не просто на розуміння стану клієнта, але й на створення психологічних умов для позитивних змін. Дослідження, проведене О.М. Прохоровою в межах проєкту Київського національного університету імені Тараса Шевченка [20], демонструє, що "емпатія соціального працівника має трикомпонентну структуру: когнітивний (здатність до розуміння), афективний (здатність до співпереживання) та практичний (здатність до емпатійної дії)". Зарубіжний дослідник Д. Голдштейн [13] підкреслює, що "емпатія в соціальній роботі є не пасивним сприйняттям, а активним процесом співтворення".

Соціальні працівники характеризуються специфічним типом толерантності, що поєднує здатність до безумовного прийняття соціальної різноманітності з критичним розумінням культурних та індивідуальних відмінностей. Ця якість формується через інтеграцію особистісних характеристик та професійних компетенцій, що дозволяє спеціалісту ефективно функціонувати в умовах полікультурного середовища. За даними дослідження Л.П. Шевченко [53], опублікованого у збірнику "Соціальна робота в Україні:

теорія і практика, "рівень професійної толерантності у працівників соціальної сфери на 35% вищий за середній показник представників інших професій соціо-гуманітарного профілю". Важливим аспектом є те, що професійна толерантність не є синонімом байдужості - вона поєднується з активною громадянською позицією та здатністю до відстоювання прав вразливих груп.

Комунікативна компетентність працівників соціальної сфери відрізняється комплексністю та багаторівневістю, охоплюючи як вербальні, так і невербальні аспекти комунікації. Особливістю є здатність до "активного слухання" - техніки, що дозволяє не тільки сприймати інформацію, але й створювати терапевтичний ефект через саму процесуальність комунікації. Дослідження, проведене кафедрою соціальної роботи Харківського національного університету [40], засвідчує, що "ефективні комунікативні стратегії соціальних працівників включають: вміння встановлювати рапорт, здатність до вербальної та невербальної синхронізації, навички кризової комунікації". Відповідно до роботи С.Т. Поспішакової [39]"Комунікація в соціальній роботі", "комунікативна майстерність соціального працівника полягає в здатності трансформувати мову з інструменту передачі інформації на засіб соціальної зміни".

Відповідальність як особистісна якість працівників соціальної сфери має поліструктурний характер, що проявляється на кількох рівнях: персональному (відповідальність за власні дії), професійному (відповідальність перед професійною спільнотою) та соціальному (відповідальність перед суспільством). Ця багаторівневість створює особливий тип професійної етики, де зовнішні норми та стандарти переходять у внутрішні переконання. Як зазначає В.П. Ткаченко [50] у монографії "Етика соціальної роботи", "відповідальність соціального працівника поширюється не лише на те, що він робить, але й на те, що він міг би зробити, але не зробив через об'єктивні чи суб'єктивні обставини". Зарубіжний автор М. Росс[43] підкреслює, що

"соціальні працівники несуть подвійну відповідальність: перед окремим клієнтом і перед суспільством в цілому".

Стресостійкість працівників соціальної сфери формується як комплексна психологічна система, що включає емоційну, когнітивну та поведінкову складові. Особливістю професійної стресостійкості соціальних працівників є здатність до трансформації стресових факторів у ресурс для професійного розвитку. Дослідження, проведене кафедрою психології Київського національного університету імені Бориса Грінченка [3524], демонструє, що "ефективні механізми психологічного захисту у соціальних працівників включають: рефлексивне дистанціювання, позитивне переосмислення та професійну ідентифікацію". Відповідно до роботи О.В. Лисенко [27] "Психологія стресостійкості в соціальній роботі", "найбільш ефективними стратегіями подолання професійного стресу виявляються ті, що поєднують індивідуальні ресурси з організаційною підтримкою".

Рефлексивність як професійно важлива якість соціальних працівників проявляється у здатності до багаторівневого аналізу власної діяльності та її наслідків. Ця якість дозволяє не тільки адекватно оцінювати ефективність професійних втручань, але й прогнозувати можливі наслідки прийнятих рішень. Дослідження І.М. Семенової [44], "Соціальна психологія", свідчить, що "рівень розвитку рефлексивності безпосередньо корелює зі здатністю соціальних працівників до інноваційної діяльності та творчого підходу до вирішення професійних завдань". За даними М.К. Зварицької [20] "Рефлексивна компетентність соціального працівника", "найбільш ефективними є ті форми рефлексії, що поєднують інтроспекцію з професійним діалогом".

Креативність працівників соціальної сфери має прикладний характер і проявляється у здатності знаходити нестандартні рішення в умовах обмежених ресурсів та складних соціальних обставин. Ця якість особливо важлива в контексті сучасних викликів, пов'язаних з війною та соціальною трансформацією українського суспільства. Дослідження, проведене А.О.

Мельник під егідою Академії праці та соціальних відносин [2024], засвідчує, що "креативність соціальних працівників в умовах кризи проявляється у здатності до швидкої адаптації методів роботи, інтеграції цифрових технологій та розробки інноваційних соціальних послуг". Відповідно до роботи П.І. Горбаченко [15] "Інновації в соціальній роботі", "найбільш успішні соціальні працівники демонструють здатність до синергійного мислення, поєднуючи традиційні підходи з сучасними методиками".

Соціальна відповідальність працівників соціальної сфери виходить за межі професійних обов'язків і становить основу їхньої громадянської позиції. Ця якість проявляється в активній участі у формуванні соціальної політики, адвокації прав вразливих груп та ініціюванні соціальних змін. Дослідження Т.П. Бойко, опубліковане у збірнику [9] "Соціальна робота в умовах суспільних трансформацій", демонструє, що "соціальна відповідальність працівників соціальної сфери формується на основі синтезу професійної етики та громадянської активності". За даними В.О. Коваль [21], "найефективніші соціальні працівники поєднують професійну діяльність з участю у громадських ініціативах та волонтерських проєктах".

Професійна ідентичність працівників соціальної сфери формується як динамічна система, що поєднує особистісні цінності, професійні принципи та соціальні очікування. Особливістю цього процесу є його тривалість та циклічність, що пов'язано з необхідністю постійної адаптації до змін у соціальному середовищі. Дослідження, проведене кафедрою соціальної роботи Львівського національного університету [19], свідчить, що "стабільна професійна ідентичність формується через інтеграцію особистого досвіду, професійної підготовки та супервізійної підтримки". Відповідно до роботи С.М. Петренко [34] "Професійний розвиток соціального працівника", "ключовими факторами становлення професійної ідентичності є: особиста зрілість, професійна компетентність та соціальне визнання". Зарубіжний дослідник Р. Томпсон [51] у роботі "Professional Identity in Social Work" зазначає, що

"професійна ідентичність соціальних працівників є гібридним утворенням, що поєднує особистісні якості з професійними вимогами".

Адаптивність працівників соціальної сфери в сучасних умовах становить критично важливу якість, що дозволяє ефективно функціонувати в умовах швидких соціальних змін та невизначеності. Дослідження, проведене Н.І. Савченко в межах проєкту Інституту соціальної роботи НПУ імені М.П. Драгоманова [29], демонструє, що "адаптивність соціальних працівників включає когнітивну гнучкість, емоційну лабільність та поведінкову пластичність, що дозволяє їм успішно функціонувати в умовах війни та посткризової відбудови". Відповідно до монографії О.П. Кравченко [22111] "Психологія адаптації в соціальній роботі", "найбільш успішні соціальні працівники демонструють здатність до швидкого переключення між різними професійними ролями та стратегіями роботи".

Емоційна інтелігенція працівників соціальної сфери проявляється як здатність до ефективного управління власними емоційними станами та адекватного реагування на емоції клієнтів. Дослідження кафедри практичної психології Черкаського національного університету [30] засвідчує, що "розвинена емоційна інтелігенція дозволяє соціальним працівникам не лише розпізнавати емоційні стани клієнтів, але й трансформувати негативні емоції в конструктивну взаємодію". За даними роботи Л.О. Іваненко [40], "ключовими компонентами емоційної інтелігенції є: самосвідомість, саморегуляція, соціальна чутливість та управління взаєминами".

Професійний оптимізм соціальних працівників формується як складна психологічна конструкція, що поєднує реалістичне бачення проблем з вірою в можливість позитивних змін. Дослідження В.П. Ткаченко, опубліковане у віснику Харківської гуманітарно-педагогічної академії [50], свідчить, що "професійний оптимізм є ключовим фактором профілактики емоційного вигоряння та підтримки професійної мотивації в умовах хронічного стресу". Відповідно до монографії В.С. Петришенко [35] "Резилієнтність у соціальній

роботі", "оптимізм соціальних працівників ґрунтується на професійному досвіді позитивних змін та підтримці професійного середовища".

Альтруїстичні цінності працівників соціальної сфери становлять фундаментальну основу їхньої професійної мотивації та діяльності. Дослідження, проведене М.В. Шевчук у межах проєкту Національного університету "Острозька академія" [39], демонструє, що "альтруїзм соціальних працівників має раціональний характер і поєднує емоційну спрямованість на допомогу з розумінням соціальної значущості своєї діяльності". За даними роботи К.П. Олійник [31] "Ціннісні орієнтації в соціальній роботі", "альтруїстичні цінності еволюціонують від емоційного співчуття до професійної солідарності та соціальної справедливості". Соціальна чутливість як професійна якість працівників соціальної сфери проявляється у здатності до тонкого сприйняття соціальних процесів та потреб різних груп населення. Дослідження кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Рівненського державного гуманітарного університету (2023) засвідчує, що "соціальна чутливість дозволяє своєчасно ідентифікувати нові соціальні проблеми та розробляти превентивні заходи". Відповідно до роботи Т.М. Лисенко [26] "Соціальна перцепція в професійній діяльності", "високий рівень соціальної чутливості дозволяє працівникам соціальної сфери працювати на випередження, а не лише реагувати на наявні проблеми".

Системність мислення працівників соціальної сфери виявляється у здатності до комплексного аналізу соціальних явищ та розробки цілісних рішень складних проблем. Дослідження Н. Міщенко, опубліковане у збірнику "Сучасні підходи до соціальної роботи" [29], демонструє, що "системне мислення дозволяє соціальним працівникам ефективно інтегрувати різні ресурси та координувати зусилля різних служб для досягнення соціальних результатів". За даними монографії П.В. Сидоренко [45] "Системний підхід у соціальній роботі", "найбільш успішні соціальні працівники демонструють

здатність бачити взаємозв'язок між окремими проблемами клієнтів та соціальними тенденціями".

Отже, особистість працівника соціальної сфери формується як комплексна система професійно важливих якостей, що знаходяться у динамічній взаємодії та розвитку. Провідними характеристиками сучасного соціального працівника виступають: розвинена емпатія, що поєднує емоційне співпереживання з когнітивним розумінням; професійна толерантність, заснована на безумовному прийнятті соціальної різноманітності; комунікативна компетентність, що дозволяє ефективно взаємодіяти з різними категоріями клієнтів; багаторівнева відповідальність, що поширюється на особисті, професійні та соціальні аспекти діяльності.

Стресостійкість та рефлексивність складають психологічну основу професійного довголіття, дозволяючи працівникам соціальної сфери ефективно функціонувати в умовах хронічного професійного стресу.

Креативність та системність мислення забезпечують здатність до нестандартного вирішення складних соціальних проблем, тоді як соціальна чутливість дозволяє своєчасно ідентифікувати нові виклики та потреби. Професійний оптимізм та альтруїстичні цінності становлять мотиваційну основу діяльності, підтримуючи працівників у складних умовах професійної діяльності.

Особливістю сучасного етапу розвитку соціальної роботи є формування гібридної професійної ідентичності, що поєднує особистісні якості, професійні компетенції та соціальну відповідальність.

Адаптивність та емоційна інтелігенція стають ключовими якостями, що дозволяють ефективно функціонувати в умовах швидких соціальних змін та невизначеності.

1.3. Професійні цінності в структурі особистості працівників соціальної сфери

Професійне середовище виступає ключовим соціально-психологічним чинником формування професійно-ціннісних орієнтацій майбутніх соціальних працівників. Процес стажувань та практик створює умови для повноцінного занурення в реальну робочу атмосферу, де студенти не лише апробують теоретичні знання, але й безпосередньо стикаються з конкретними соціальними проблемами, що становлять предмет професійної діяльності. Взаємодія з клієнтами, співпраця з досвідченими колегами, участь у реальних соціальних процесах сприяє усвідомленню важливості соціальної ролі та глибшому розумінню професійної специфіки.

Протягом практичної підготовки студенти мають унікальну можливість спостерігати за професійною поведінкою досвідчених фахівців, аналізувати способи реагування на соціальні виклики, механізми вирішення етичних дилем та процедури прийняття складних рішень. У цьому контексті відбувається знайомство з фундаментальними цінностями та принципами професії: емпатією, терпимістю, відповідальністю, справедливістю та соціальною відповідальністю. Як зазначає Т.В. Мельник у дослідженні [28], "спостереження за професійними зразками дозволяє сформувати реалістичне уявлення про етичні стандарти професії, що є обов'язковою умовою для подальшої успішної професійної реалізації".

Важливим аспектом практичної підготовки є зіткнення з реальними труднощами професійної діяльності. Студенти отримують можливість спостерігати, як досвідчені фахівці долають стресові ситуації, надають підтримку клієнтам у кризових життєвих обставинах, вибудовують ефективну взаємодію з колегами та представниками різних установ. Цей досвід сприяє розвитку ключових професійних якостей, таких як стресостійкість, емоційна стабільність, здатність до прийняття обґрунтованих рішень в умовах дефіциту часу та обмежених ресурсів.

Особливе значення в процесі формування професійно-ціннісних орієнтацій має рефлексія практичного досвіду. Систематичне осмислення отриманих вражень, аналіз власних емоційних реакцій, обговорення складних випадків з керівниками практики сприяє глибшому розумінню професійних цінностей та принципів. Саме через переживання та подолання реальних професійних труднощів відбувається інтерналізація професійних цінностей та їх трансформація в особистісні переконання.

Професійне середовище виступає не лише як майданчик для застосування знань та навичок, але й як потужний соціально-психологічний чинник формування ціннісних орієнтацій. Через безпосереднє залучення до професійної діяльності, спостереження за професійними зразками, подолання реальних труднощів та рефлексію отриманого досвіду відбувається становлення ціннісної структури особистості майбутнього фахівця, що становить психологічну основу його подальшої професійної діяльності в соціальній сфері.

Система професійних цінностей соціальних працівників відрізняється динамічністю та гнучкістю, що дозволяє їй адаптуватися до змін суспільних умов та індивідуальних особливостей фахівців. Основним ядром професійної ціннісної системи є гуманістичні ідеали, що включають повагу до гідності кожної людини, віру в її потенціал до змін та розвитку, принципи справедливості та рівності. Ці фундаментальні цінності становлять основу професійної етики і визначають ставлення фахівця до клієнтів, колег та суспільства в цілому. Вони ж виступають критерієм оцінки професійних вчинків і діяльності організацій соціальної сфери. На основі цих фундаментальних цінностей формуються конкретні принципи професійної діяльності, такі як конфіденційність, добровільність, безпристрасність, що знаходять своє відображення в щоденній практиці соціальних працівників. Ці принципи допомагають вибудовувати ефективні професійні відносини,

створюють атмосферу довіри та сприяють досягненню позитивних змін у житті клієнтів [22].

Процес інтеграції професійних цінностей в особистісну структуру відбувається через внутрішнє усвідомлення та прийняття цих цінностей як власних переконань. Це складний і часто болючий процес, що вимагає від фахівця постійної рефлексії, готовності до саморозвитку та здатності переосмислювати власний досвід. Особливо важливим є етап професійної підготовки, коли майбутні фахівці вперше стикаються з професійними цінностями та починають їх осмислювати. У практичній діяльності професійні цінності виступають як живий орієнтир, що допомагає фахівцям орієнтуватися в складних етичних ситуаціях, знаходити баланс між професійними обов'язками та особистими переконаннями. В умовах обмежених ресурсів, бюрократичних бар'єрів та складних соціальних проблем саме ціннісні орієнтації дозволяють соціальним працівникам зберігати професійну ідентичність та відповідальність.

Сучасні виклики, такі як війна, міграційні процеси, соціальна нерівність, ставлять перед соціальними працівниками нові вимоги щодо переосмислення та адаптації професійних цінностей. Це вимагає від фахівців гнучкості мислення, відкритості до нового досвіду та здатності до постійного професійного розвитку. Цінність людського життя, гідності та безпеки виходить на перший план, вимагаючи від фахівців не лише професійних знань, але й готовності до роботи в екстремальних умовах. Соціальні працівники змушені по-новому осмислювати принципи конфіденційності та безпеки, знаходячи баланс між необхідністю захисту інформації та вимогами воєнного часу. Масштабні міграційні процеси, спричинені війною, ставлять перед фахівцями завдання адаптації професійних підходів до роботи з різними культурними та соціальними групами. Це вимагає розвитку культурної чутливості, здатності до міжкультурного діалогу та розуміння особливостей травестійного досвіду переміщених осіб. Традиційні методи соціальної роботи потребують корекції з урахуванням психологічних наслідків пережитої травми [42].

Соціальна нерівність, що посилилась в умовах війни, вимагає від фахівців посилення адвокаційної функції та розвитку нових підходів до захисту прав вразливих груп. Соціальні працівники стикаються з необхідністю розробки інноваційних стратегій допомоги, що враховують обмеженість ресурсів та складність соціально-економічних умов. Цифровізація соціальних послуг та перехід до віддаленої роботи також впливають на систему професійних цінностей. Зберігання етичних стандартів у віртуальному просторі, забезпечення доступності послуг для різних груп населення, підтримання якості соціальної роботи в умовах дистанційної взаємодії – все це вимагає переосмислення традиційних підходів та розвитку нових компетенцій.

У відповідь на ці виклики формується нове розуміння професійної відповідальності, що поєднує традиційні цінності соціальної роботи з інноваційними підходами. Соціальні працівники все більше усвідомлюють важливість міжсекторальної взаємодії, розвитку громадянської позиції та участі у формуванні соціальної політики. Професійна стійкість та здатність до самодопомоги стають невід'ємними частинами ціннісної системи сучасного соціального працівника. Умови постійного стресу та емоційного навантаження вимагають розвитку навичок саморегуляції та колективної підтримки, що сприяє збереженню професійного здоров'я та довголіття.

Формування професійної ідентичності соціальних працівників, охоплює глибинні психологічні механізми становлення особистості. На рівні індивідуального усвідомлення це проявляється у поступовому інтегруванні професійних ролей та функцій у власне "Я", що супроводжується переосмисленням особистих якостей у контексті професійної діяльності. Працівник соціальної сфери поступово розвиває здатність до професійної рефлексії, що дозволяє йому не лише аналізувати власні дії, але й усвідомлювати їх психологічні підстави та моральні наслідки. Цей процес супроводжується формуванням внутрішнього діалогу між особистими

переконаннями та професійними вимогами, що сприяє виробленню власного професійного стилю та етичної позиції.

Важливим аспектом професійного становлення є розвиток емоційного інтелекту та здатності до емпатійного сприйняття. Соціальний працівник навчається не лише розпізнавати та розуміти емоції клієнтів, але й ефективно регулювати власні емоційні стани, що особливо важливо в умовах професійного стресу. Ця здатність формується через усвідомлення власних емоційних реакцій, аналіз їх джерел та розвиток стратегій самодопомоги. При цьому емпатія розвивається як професійний інструмент, що поєднує емоційну чутливість з професійною обізнаністю, дозволяючи зберігати оптимальну психологічну дистанцію з клієнтами. Особливе значення має розвиток внутрішньої мотивації та професійних переконань. Соціальний працівник поступово формує власну систему ціннісних орієнтацій, що ґрунтується на глибинному усвідомленні значущості професії та її соціальної місії. Це дозволяє йому зберігати професійну стійкість навіть у складних умовах, знаходити внутрішні ресурси для подолання труднощів та підтримувати високий рівень професійної відданості. Внутрішня мотивація стає основним джерелом професійної енергії, що дозволяє працівнику відчувати особисту залученість у свою роботу та бачити в ній можливість для саморозвитку [21].

Критичним аспектом професійного зростання є розвиток здатності до психологічної саморегуляції та стресостійкості. Соціальний працівник навчається впізнавати ознаки професійного виснаження, розуміти власні межі та вчасно вживати заходів для збереження психічного здоров'я. Це включає розвиток навичок емоційного самоконтролю, технік психологічного розвантаження та стратегій відновлення внутрішніх ресурсів. Формується здатність до здорового відчуження, що дозволяє ефективно виконувати професійні обов'язки, не втрачаючи при цьому особистої автономії. Процес професійного становлення також передбачає розвиток критичного мислення та здатності до етичної рефлексії. Працівник соціальної сфери вчиться аналізувати

складні моральні дилеми, передбачати наслідки професійних рішень та брати відповідальність за свої дії. Це вимагає глибокого розуміння професійної етики, здатності до самоаналізу та готовності до постійного переосмислення власних професійних принципів. Формується здатність до етичного вибору в умовах невизначеності, коли професійні рішення можуть мати суперечливі наслідки.

Важливим елементом професійного розвитку є формування здатності до професійної адаптації та навчання протягом життя. Соціальний працівник усвідомлює необхідність постійного оновлення знань, розвитку нових навичок та адаптації до змін у професійному середовищі. Це вимагає гнучкості мислення, готовності до експериментування та здатності конструктивно сприймати критику. Розвивається здатність до самоосвіти та професійного самовдосконалення, що дозволяє залишатися ефективним фахівцем на різних етапах професійної кар'єри [40].

Останнім, але не менш важливим аспектом є розвиток здатності до професійної взаємодії та колективної підтримки. Соціальний працівник усвідомлює важливість професійної співпраці, вчиться ефективно взаємодіяти з колегами, користуватися супервізією та брати участь у професійних спільнотах. Це дозволяє не лише обмінюватися досвідом та отримувати підтримку, але й розвивати почуття професійної солідарності та належності до професійної спільноти, що є важливим фактором професійної стійкості та задоволення від роботи.

Висновки до першого розділу

1. Ціннісні орієнтації визначено як стійкий, ієрархічно організований структурний компонент особистості, що формується в результаті динамічної взаємодії індивідуальних потреб, соціокультурного контексту та життєвого досвіду. Вони виконують регуляторну функцію, безпосередньо впливаючи на професійну поведінку, мотивацію та прийняття рішень. У контексті соціальної роботи ціннісні орієнтації виступають внутрішнім критерієм для оцінки

ситуацій, вибору стратегій дій та подолання етичних дилем, особливо в умовах невизначеності та кризи, зумовлених воєнним станом в Україні.

2. Аналіз основних психологічних підходів (етичного, когнітивно-біхевіорального, інтеграційного) довів їхню ефективність для комплексного вивчення феномену. Етичний підхід акцентує на нормативній основі професійної діяльності та важливості моральних принципів. Когнітивно-біхевіоральний підхід розкриває механізми формування та корекції цінностей через соціальне навчання, рефлексію та позитивне підкріплення. Інтеграційний підхід, синтезуючи психологічні, соціальні, етичні та педагогічні аспекти, дозволяє побудувати цілісну модель професійно-ціннісних орієнтацій, що враховує всі детермінуючі фактори.

3. Окрему увагу приділено діалектиці між цінностями як узагальненими мета-орієнтирами (справедливість, гуманізм) та конкретними цілями професійної діяльності. З'ясовано, що саме ціннісні орієнтації виступають основним регулятором, що трансформує глобальні ідеали в конкретні, ситуативні цілі, що є об'єктивною можливістю в наявних обставинах (наприклад, організація житла для ВПО). Цей механізм є ключовим для розуміння професійної адаптації та стійкості соціальних працівників.

4. Загальна характеристика особистості працівника соціальної сфери виявила наявність унікального комплексу професійно важливих якостей. До них належать: розвинена трикомпонентна емпатія (когнітивна, афективна, практична), професійна толерантність, комунікативна компетентність, багаторівнева відповідальність, стресостійкість, рефлексивність, креативність, системність мислення, соціальна чутливість, професійний оптимізм та альтруїстичні цінності. Ці якості знаходяться у динамічній взаємодії та формують специфічний психологічний профіль фахівця, здатного функціонувати в умовах «соціальної біфуркації».

5. Професійні цінності (повага до гідності, справедливість, конфіденційність тощо) інтегруються в структуру особистості через складний

процес внутрішнього усвідомлення та прийняття. Цей процес відбувається переважно під час професійної підготовки та практичної діяльності через спостереження за професійними зразками, подолання реальних труднощів та рефлексію отриманого досвіду. В результаті зовнішні норми та стандарти переходять у внутрішні переконання, стаючи основним регулятором поведінки.

6. Сучасні виклики (війна, міграція, соціальна нерівність, цифровізація) актуалізують потребу в гнучкості та адаптації професійно-ціннісної системи. Від працівників соціальної сфери вимагається переосмислення традиційних підходів, розвиток культурної чутливості, навичок роботи з травмою, вміння працювати в умовах дистанційної взаємодії та посилення адвокаційної функції. У відповідь на це формується нове розуміння професійної відповідальності, що поєднує гуманістичні ідеали з інноваційними підходами, професійною стійкістю та здатністю до самодопомоги.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1. Методи та організація дослідження

При організації дослідження ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери ми виходили з теоретичних положень, викладених у першому розділі дипломної роботи.

Емпіричну вибірку склали 45 осіб дорослого віку, з них 39 - жінок, 6 - чоловіків, які на добровільних засадах погодилися взяти участь у запропонованому дослідженні. Середній вік респондентів - 38,9 роки.

Таблиця 2.1

№ з/п	Метод	Мета вивчення
1	Діагностика ціннісної сфери особистості методика «діагностика індивідуальних цінностей» ш. Шварца (адаптація о. Тихомандрицької, е. Дубовської)	визначення структури та ієрархії базових цінностей особистості: саморегуляція, стимулювання, гедонізм, влада, безпека, досягнення, комформність, гедонізм, традиції, прихильність, самоорієнтація.
2	Методика «Ціннісні орієнтації» м. Рокіча	виявлення індивідуальної системи життєвих цілей (термінальних цінностей) та поведінкових пріоритетів (інструментальних цінностей).

3	Мотивація професійної діяльності (методика к. Замір в модифікації а. Реана)	діагностика співвідношення внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації у трудовій діяльності працівників соціальної сфери.

Джерело: сформовано автором на основі [7], [54]

1. ***Діагностика ціннісної сфери особистості методика «діагностика індивідуальних цінностей» ш. Шварца (адаптація о. Тихомандрицької, е. Дубовської)*** - є діагностичним інструментом, спрямованим на вивчення ціннісної сфери особистості та визначення провідних мотиваційних тенденцій. Вона ґрунтується на теоретичній моделі універсальних людських цінностей Ш. Шварца, відповідно до якої цінності розглядаються як стійкі мотиваційні цілі, що визначають спрямованість поведінки, життєві пріоритети та особливості соціальної взаємодії людини. Методика дозволяє оцінити **десять мотиваційних типів**, кожен з яких об'єднує групу цінностей із спільною психологічною метою. Ці мотиваційні типи відображають структуру особистісної мотивації та забезпечують узагальнене уявлення про домінуючі життєві орієнтири респондента. Відповідно до концепції Ш. Шварца, ці десять типів утворюють систему, організовану у вигляді мотиваційного кола, де суміжні типи гармонійно поєднуються, а протилежні – конфліктують між собою [16].

Методика містить розширений перелік цінностей, кожна з яких оцінюється респондентом за дев'ятибальною шкалою від -1 до 7. Така шкала дозволяє врахувати не лише ступінь важливості цінності, а й її можливу суперечність із життєвими принципами людини. Формат відповідей стимулює рефлексивність та сприяє отриманню індивідуально значущих даних, що робить методику релевантною для психологічного аналізу ціннісної структури особистості. Інструкція до методики передбачає, що респондент має оцінити

важливість кожної запропонованої цінності як керівного принципу власного життя, використовуючи такі градації:

- 7 – винятково важлива цінність;
- 6 – дуже важлива;
- 5 – досить важлива;
- 4 – важлива;
- 3 – не дуже важлива;
- 2 – мало важлива;
- 1 – не важлива;
- 0 – байдуже;
- –1 – суперечить життєвим принципам.

За результатами опитування обчислюються середні значення для десяти мотиваційних типів, що відповідають певним групам цінностей, що наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Мотиваційні типи та відповідні цінності за методикою «Діагностика індивідуальних цінностей» Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької та Е. Дубовської)

№ з/п	Мотиваційний тип	Мотиваційна мета	Цінності що входять до типу
1	Саморегуляція	Незалежність, автономність, самостійна постановка цілей	Осмисленість існування (10), мудрість (26), самостійність (31), цілеспрямованість (34), самостійна постановка цілей (41), відповідальність (52), успіх (55)
2	Стимулювання	Новизна, активність,	Свобода (5), творчість (16),

		пошук вражень	різноманітне життя (25), широта поглядів (35), відвага (37), життєрадісність (50), допитливість (53)
3	Гедонізм	Насолода, комфорт, задоволення	Насолода життям (4), турбота про себе (7), охайність (56), задоволення (57)
4	Досягнення	Успіх, компетентність, соціальне схвалення	Насиченість життя (9), самоповага (14), здоров'я (42), компетентність (43), репутація (46), інтелект (48)
5	Влада	Соціальний статус, впливовість, домінування	Соціальна влада (3), багатство (12), соціальне визнання (23), влада (27), впливовість (39)
6	Безпека	Стабільність, передбачуваність, захищеність	Рівність (1), соціальний порядок (8), національна безпека (13), мир на Землі (17), традиції (18), безпека сім'ї (22), соціальна справедливість (30)

7	Конформність	Дотримання норм, стримування імпульсів	Ввічливість (11), самодисципліна (20), помірність (32), смирення (36), повага старших (40), прийняття життя таким, яким воно є (44), чесність (45), слухняність (47)
8	Традиції	Підтримка духовних, релігійних та культурних норм	Духовність (6), почуття подяки (15), єднання з природою (24), захист навколишнього середовища (38), доброзичливість (49), благочестя (51), релігійність (58)
9	Прихильність	Забезпечення добробуту близьких людей, підтримка взаємин	Справжня любов (19), вірна дружба (28), естетична насолода (29), відданість (33), поблажливість (54)
10	Самоорієнтація	Розуміння й підтримка благополуччя всіх людей, природи, внутрішньої гармонії	Згода з самим собою (2), недоторканність внутрішнього світу (21)

Джерело: сформовано автором на основі [31], [41]

Кожному мотиваційному типу відповідає чітко визначена психологічна

мета: від саморегуляції та досягнення автономії до підтримки соціальної стабільності, дотримання традицій або зосередженості на почуттях інших людей. Таким чином, методика дозволяє комплексно оцінити як індивідуальні смислові орієнтири, так і соціально значущі цінності. Обробка результатів передбачає підрахунок сумарного балу за кожною групою цінностей і подальше визначення середнього значення, що виступає індикатором домінування певного мотиваційного типу. Інтерпретація отриманих показників дозволяє здійснити аналіз ціннісного профілю особистості, встановити провідні орієнтації, виявити можливі ціннісні суперечності та оцінити гармонійність або дисбаланс у мотиваційній системі. Методика є надійним інструментом для вивчення ціннісних орієнтацій у професійному контексті, зокрема для аналізу особистостей, чия діяльність передбачає високий рівень відповідальності, емпатії та етичних рішень. У дослідженнях, присвячених працівникам соціальної сфери, застосування даної методики дозволяє визначити ціннісну основу їхньої професійної мотивації та оцінити важливі психологічні чинники, що впливають на ефективність соціальної роботи.

2. ***Методика «Ціннісні орієнтації» м. Рокіча*** - є однією з найвідоміших і найбільш застосовуваних на сьогодні методик діагностики ціннісних пріоритетів особистості. В її основі лежить гуманістично-соціальна концепція, відповідно до якої цінності розглядаються як центральний структурний елемент особистості, що визначає її життєві цілі, внутрішню мотивацію та поведінкові орієнтири. На думку М. Рокіча, цінності є стійкими переконаннями щодо бажаних кінцевих станів буття та прийнятних способів їх досягнення. Саме тому їх вивчення дозволяє дослідити смислову сферу особистості, особливості її світогляду та життєвої спрямованості [60].

Однією з ключових особливостей методики є поділ цінностей на два класи: термінальні та інструментальні. Термінальні цінності відображають уявлення особистості про головні цілі життя, які вона вважає бажаними й значущими: щасливе життя, свобода, цікава робота, здоров’я, особистісний

розвиток, матеріальний добробут та інші кінцеві стани. Інструментальні цінності, навпаки, визначають ті якості, риси характеру або моделі поведінки, які людина вважає прийнятними й ефективними для досягнення власних життєвих цілей. До них належать чесність, відповідальність, сміливість, вихованість, дисциплінованість, самоконтроль тощо [41]. Такий поділ дозволяє одночасно оцінити як змістові орієнтири особистості, так і засоби їх реалізації.

Загальновизнаною перевагою методики є її універсальність і можливість застосування в різних дослідницьких, консультативних і педагогічних контекстах. Вона є компактною, не потребує складних процедур обробки, легко адаптується до різних вікових та соціальних груп і може проводитися як індивідуально, так і в груповій формі. Водночас списки цінностей можуть змінюватися відповідно до культурного контексту, що дозволяє зберігати актуальність методики у різних соціумах [24]. Проте слід враховувати, що методика чутлива до впливу соціальної бажаності: респонденти можуть ранжувати цінності не згідно зі своїми переконаннями, а відповідно до соціально схвальних норм. Тому важливо забезпечити добровільність участі та створити умови довіри, оскільки автор методики наголошував, що вона не призначена для контролю, оцінювання чи кадрового відбору, а має використовуватися у дослідницькій та консультативній роботі [22].

Процедура проведення методики полягає у ранжуванні двох списків цінностей по 18 пунктів у кожному. Респонденту спочатку пред’являється перелік термінальних цінностей, серед яких необхідно визначити їх відносну важливість шляхом привласнення кожній цінності рангу від 1 (найважливіша) до 18 (найменш важлива). Після цього подається аналогічний список інструментальних цінностей. Методика може використовуватися як у вигляді текстових списків, так і у формі карток; другий спосіб вважається більш надійним, оскільки сприяє усвідомленішому вибору та зменшує ймовірність механічних помилок [37].

За результатами методики формується індивідуальна система ціннісних орієнтацій, яка розглядається як ключовий компонент спрямованості особистості. Цінності визначають ставлення людини до інших, до самої себе, до соціальних явищ та професійної діяльності. Вони впливають на прийняття рішень, вибір життєвих стратегій, стиль міжособистісної взаємодії та специфіку мотиваційної сфери [42]. Саме тому методика дає змогу не лише окреслити індивідуальну смислову систему, а й порівнювати ціннісні профілі різних соціальних чи професійних груп.

Особливо значущим є застосування методики у дослідженнях працівників соціальної сфери. Саме у цій професійній категорії цінності виконують визначальну роль, оскільки багато аспектів діяльності ґрунтується на гуманістичних орієнтирах — допомозі іншим, відповідальності, соціальній справедливості, доброзичливості. Порівняння рангових структур термінальних й інструментальних цінностей дозволяє визначити, наскільки узгодженою є система життєвих смислів і поведінкових стратегій фахівця, що, у свою чергу, має значення для аналізу професійної мотивації, стійкості та емоційного благополуччя [16].

3. ***Мотивація професійної діяльності (методика к. Замір в модифікації а. Реана) -*** це один із найпоширеніших інструментів для вивчення того, що саме спонукає людину працювати, що визначає її активність, задоволеність роботою та професійний розвиток. Модифікація А. Реана надала цій методиці ширшої психологічної інтерпретації, зробивши її зручною для практичного використання у роботі з дорослими, студентами та працівниками різних професій.

Головна ідея методики полягає в тому, що мотивація професійної діяльності багатовимірна, і людина рідко керується лише одним типом мотивів. У кожного є свій індивідуальний профіль мотивації, який впливає на поведінку, ставлення до роботи, продуктивність та емоційний стан.

У методиці виділяють три основні види мотивів, що найчастіше зустрічаються в реальному професійному житті.

Внутрішня мотивація відображає щире зацікавлення діяльністю: людині подобається сам процес роботи, вона отримує задоволення від розвитку, творчості, навчання. Високі показники внутрішньої мотивації свідчать про гарну професійну спрямованість, стійкість до вигоряння та високу автономність.

Зовнішня позитивна мотивація це орієнтація на винагороди: престиж, успіх, похвалу, високу оцінку, стабільну зарплату.

Помірно високі показники є природними, адже матеріальна та соціальна підтримка відіграють важливу роль у професійній реалізації.

Зовнішня негативна мотивація пов’язана з уникненням покарання, страхом критики, небажанням отримати негативні оцінки. Коли цей тип мотивації домінує, робота часто сприймається як джерело напруги, що може призводити до виснаження та зниження ефективності.

Структура та проведення методики - респонденту пропонується серія тверджень щодо ставлення до професійної діяльності. Необхідно оцінити ступінь згоди чи значущості кожного твердження. Кожен тип мотивації має свій набір пунктів, і в кінці підраховується сумарний показник за кожним напрямом.

Отримані бали дозволяють визначити:

- що є домінуючим мотивом діяльності;
- чи є профіль мотивації збалансованим;
- чи існують ризики професійного вигоряння;
- наскільки людина відчуває задоволення від своєї роботи.

Інтерпретація результатів - підсумкові значення за кожною шкалою оцінюються у порівнянні між собою. Методика не передбачає жорстких «норм», оскільки люди та професії різні - важливим є співвідношення мотивів.

Переважання внутрішньої мотивації – свідчить про оптимальну професійну позицію: людині подобається те, що вона робить; вона легше долає труднощі, проявляє ініціативність, творчість та самостійність [38].

Переважання зовнішньої позитивної мотивації - говорить про орієнтацію на соціальні та матеріальні вигоди. Такий профіль є природним у багатьох сферах діяльності, але потребує підтримки інтересу до самої роботи, щоб не виникало відчуття рутинності.

Переважання зовнішньої негативної мотивації є сигналом, що робота викликає стрес, страх чи напругу. Високі показники часто супроводжуються професійним та емоційним виснаженням, можуть бути підставою для психологічної підтримки, корекції умов праці або зміни стилю керівництва.

Практичне значення методики.

Методика допомагає:

- визначити, що саме мотивує працівника;
- виявити внутрішні ресурси для підвищення ефективності;
- зрозуміти, що призводить до зниження мотивації та незадоволеності;
- прогнозувати ризики вигорання та професійної дезадаптації;
- розробити індивідуальні рекомендації щодо розвитку мотивації.

При складанні психологічних рекомендацій враховують не лише домінантний мотив, а й баланс між усіма трьома.

Ідеальним вважається поєднання високої внутрішньої мотивації та помірно високої зовнішньої позитивної, що забезпечує стійкий інтерес до роботи й одночасно задоволення від зовнішніх результатів.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

У дослідженні було застосовано методику діагностики ціннісних орієнтацій респондентів. Обраний підхід дає змогу виявити та проаналізувати психологічні особливості ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери та зрозуміти специфіку формування їхніх професійно значущих цінностей.

Для реалізації поставленої мети було використано методику «Діагностика індивідуальних цінностей» Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької, Е. Дубовської). Вибір цієї методики зумовлений її теоретичною обґрунтованістю та широким застосуванням у психологічних дослідженнях. Вона дає можливість комплексно оцінити систему базових цінностей респондентів і проаналізувати їх специфіку в контексті професійної діяльності працівників соціальної сфери [21]. Методика містить список з 58 індивідуальних цінностей та шкалу оцінювання. Досліджуваним потрібно встановити бали для кожної з цінностей, зважаючи на важливість цінності в їх житті, використовуючи шкалу балів від -1 до 7. При проведені дослідження ціннісних орієнтацій за методикою Ш. Шварца, дійшли таких результатів:

Таблиця 2.3

Результати обчисленого середнього значення отриманих даних для 10 груп цінностей за методикою Ш.Шварца «Діагностика індивідуальних цінностей»

№ п/п	Цінності	Середнє значення
1.	Саморегуляція	6.0
2.	Стимулювання	5.8
3.	Гедонізм	4.5
4.	Досягнення	5.8
5.	Влада	2.4
6.	Безпека	6.5
7.	Конформність	5.1
8.	Традиції	5.5
9.	Прихильність	6.3
10.	Самоорієнтація	6.0

Джерело: сформовано автором на основі [3], [30], [42]

За результатами дослідження за методикою, було встановлено, що найвищий показник у вибірці працівників соціальної сфери припадає на ціннісну орієнтацію «Безпека», із середнім значенням 6.5. Цей результат є не лише статистично значущим, але й концептуально центральним для розуміння психологічного портрета даної професійної групи. Мотиваційне ядро цінності «Безпека» полягає в прагненні до стабільності, безпеки, гармонії та передбачуваності у всіх сферах життя – суспільстві, соціальному оточенні, сім'ї та власному внутрішньому стані. Це не стільки егоїстична турбота про особисту недоторканність, скільки потреба у створенні та підтримці навколишнього порядку, що захищає від загроз, невизначеності та хаосу.

Високий показник за цінністю «Прихильність» (6,3) свідчить про пріоритетність для працівників соціальної сфери побудови стабільних, довірливих та емоційно значущих взаємин. Мотиваційним ядром цієї орієнтації виступає потреба в афіліації, взаєморозумінні та турботі про благополуччя оточення, що в професійному контексті безпосередньо реалізується через формування тривалих партнерських відносин із клієнтами, розвиток емпатії як ключової компетенції та здатність до емоційної включеності при збереженні об'єктивності. Ця цінність є психологічною основою для створення безпечного комунікативного простору, необхідного для надання ефективної допомоги.

Одночасно, однаково високі показники за цінностями «Самоорієнтація» (6,0) та «Саморегуляція» (6,0) вказують на збалансованість між орієнтацією на інших і потребою у внутрішній автономії. Самоорієнтація, спрямована на збереження психологічної цілісності та внутрішньої гармонії, виступає ключовим ресурсом запобігання емоційному вигоранню, дозволяючи фахівцеві зберігати професійну ідентичність у умовах високих емоційних навантажень. Саморегуляція ж, що проявляється у самостійності, впевненості у власних силах та цілеспрямованості, забезпечує здатність до незалежного прийняття відповідальних рішень, ініціативності та ефективного протидіяння впливу стресових факторів. Таким чином, дане ціннісне поєднання формує

психологічний фундамент професійної стійкості, де здатність до глибокої включеності в проблеми клієнтів ефективно компенсується розвиненими механізмами внутрішньої стабільності та особистісного самоконтролю.

Показники за цінностями «Стимулювання» (5.8), «Досягнення» (5.8), «Традиції» (5.5) та «Конформність» (5.1) займають проміжне положення у загальній структурі мотиваційних пріоритетів. Хоча ці значення не є найвищими у вибірці, вони репрезентують важливі аспекти психологічного функціонування фахівців, відображаючи специфічний баланс між прагненням до розвитку, орієнтацією на соціальні норми та підтриманням внутрішньої послідовності поведінки.

Показник за цінністю «Стимулювання» свідчить про помірну потребу працівників у новизні, змінності та пошуку нестандартних рішень у професійній діяльності. Таке значення вказує на готовність приймати виклики, відкритість до креативних підходів та бажання уникати рутини, що, у межах соціальної сфери, виступає важливим ресурсом адаптивності. Водночас, оскільки цей показник не є домінуючим, прагнення до різноманіття не переважає над іншими, більш фундаментальними для вибірки цінностями, а лише доповнює їх.

Аналогічно, значення за цінністю «Досягнення» відображає прагнення працівників демонструвати компетентність, ефективність та професійну результативність. Воно свідчить про мотиваційну орієнтацію на виконання завдань на належному рівні, бажання бути корисними та досягати відчутних результатів у роботі з людьми. У структурі цінностей соціальних працівників ця орієнтація займає підтримувальну позицію: вона сприяє професійній самореалізації, однак не виступає домінантною потребою, а радше інтегрується з більш соціально спрямованими або стабілізуючими цінностями [20].

Цінність «Традиції», представлена показником 5.5, відображає важливість збереження усталених норм, професійних правил та морально-етичних засад діяльності. Для працівників соціальної сфери це означає прийняття

загальнолюдських та професійних стандартів, дотримання перевірених підходів у роботі та повагу до етичних норм взаємодії з клієнтами. Така позиція забезпечує стабільність, структурованість та послідовність у поведінці фахівців, що є важливим у середовищі, де передбачуваність та дотримання принципів мають високу цінність.

Показник за цінністю «Конформність» (5.1) засвідчує схильність працівників дотримуватися соціальних правил, уникати конфліктів і підтримувати гармонійні взаємини у професійному середовищі. Ця орієнтація пов’язана з потребою запобігати діям, які можуть порушувати соціальний порядок, і формує готовність до співпраці, врахування позицій інших та підтримання конструктивного клімату у команді. Помірний рівень конформності вказує на те, що фахівці здатні дотримуватися норм, але при цьому зберігають достатній простір для автономних рішень, що особливо важливо у ситуаціях, де необхідні індивідуальний підхід та професійна гнучкість.

Показник за цінністю «Гедонізм» (4.5) у структурі ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери займає позицію дещо вище середнього рівня, що свідчить про наявність помірної потреби у позитивних переживаннях, задоволенні та відновленні емоційного ресурсу. Для фахівців, які працюють у середовищі з високим рівнем емоційної напруги, така орієнтація виконує компенсаторну функцію — вона дозволяє підтримувати психологічну рівновагу, шукати приємні враження та отримувати емоційне підкріплення поза межами професійної діяльності. При цьому гедоністичні потреби не виступають визначальними у мотиваційній структурі, але зберігають значущість як важливий компонент особистісного благополуччя та профілактики виснаження.

На відміну від цього, значення за цінністю «Влада» (2.4) є одним із найнижчих у вибірці, що підкреслює відсутність потреби у домінуванні, контролі чи підпорядкуванні інших. Для працівників соціальної сфери така

орієнтація є закономірною, адже їх професійна діяльність ґрунтується на взаємній повазі, емпатії та етиці партнерської взаємодії. Низький рівень цінності «Влада» вказує на те, що прагнення до статусного впливу або силового авторитету не формує основу їхньої професійної мотивації. Натомість ці працівники схильні орієнтуватися на співпрацю, підтримку та забезпечення психологічної безпеки клієнтів, що повністю узгоджується з гуманістичною природою соціальної сфери.

У сукупності поєднання вищого за середній рівня гедонізму та мінімальної орієнтації на владу підкреслює спрямованість працівників на збереження внутрішнього благополуччя при одночасній відмові від домінуючих або статусно-конкурентних стратегій поведінки. Така конфігурація цінностей є узгодженою з професійною специфікою сфери соціальної допомоги, де ключовими залишаються емпатія, поміркованість, етичність і здатність поважати автономію іншої людини [6].

За результатами таблиці 2.2 було складено діаграму (рис.2.1)



Рис.2.1 Середні значення важливості життєвих цінностей працівників соціальної сфери

Джерело: сформовано автором на основі [12], [54]

Отримані результати за методикою Ш. Шварца демонструють цілісну та внутрішньо узгоджену систему ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, у якій провідними виступають потреби у стабільності, безпеці та побудові значущих міжособистісних зв'язків. Психологічний профіль вибірки характеризується домінуванням соціально спрямованих та стабілізуючих цінностей, що забезпечують ефективне функціонування у професійному середовищі, яке вимагає високої емоційної включеності, відповідальності та здатності підтримувати інших. Помірні показники за цінностями розвитку, досягнення та дотримання норм відображають збалансовану інтеграцію прагнення до професійної реалізації з повагою до усталених правил та етичних стандартів роботи. Водночас, низька орієнтація на владу та відсутність потреби у домінуванні підкреслюють гуманістичну спрямованість діяльності, тоді як помірно підвищений гедонізм виконує функцію емоційного відновлення в умовах підвищеного навантаження. Сукупність цих характеристик формує психологічний портрет фахівців, для яких ключовими є підтримка, етичність, внутрішня стійкість та здатність зберігати баланс між професійною залученістю й особистісним благополуччям [47].

З метою глибшого аналізу ціннісної сфери працівників соціальної сфери та визначення значущості внутрішніх і зовнішніх мотивів їхньої професійної діяльності застосовано методику «Вивчення мотивації професійної діяльності» К. Замфір в модифікації А. Раена. Використання цієї методики дало нам змогу розкрити мотиваційні компоненти, що безпосередньо пов`язані з ціннісними орієнтаціями.

Мотиваційний комплекс за К. Замфір та А. Раеном розглядається як тип співвідношення трьох видів мотивації: внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ). До зовнішньої позитивної мотивації К. Замфір відносить матеріальне стимулювання, кар'єрний ріст, схвалення з боку колективу та керівництва, престиж. До зовнішньої негативної – покарання, критику, штрафи тощо. Оптимальним мотиваційний комплекс

досліджуваного буде тоді, коли міра значущості внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації є високою, а зовнішньої негативної – низькою (ВМ > ЗП > ЗН або ВМ = ЗП > ЗН) [28].

На основі статистичної обробки отриманих даних було виявлено сім мотиваційних комплексів, які є домінуючими у професійній діяльності досліджуваних (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.4

Результати діагностики мотиваційних комплексів професійної діяльності працівників соціальної сфери

№ з/п	Мотиваційні комплекси						Кількість респондентів, (%)
1.	Оптимальний мотиваціний комплекс	ВМ	>	ЗПМ	>	ЗНМ	42,22 %
2.		ВМ	=	ЗПМ	>	ЗНМ	0,00 %
3.	Інші мотиваційні комплекси	ЗПМ	>	ВМ	>	ЗНМ	8,89 %
4.		ЗНМ	>	ЗПМ	>	ВМ	4,44 %
5.		ВМ	>	ЗНМ	>	ЗПМ	8,89 %
6.		ВМ	=	ЗНМ	>	ЗПМ	20,00 %
7.		ЗНМ	>	ВМ	>	ЗПМ	8.89 %
8.		ЗПМ	>	ВМ	=	ЗНМ	4,44 %

Джерело: сформовано автором на основі [27], [53]

Отже, для 42,22 % працівників соціальної сфери характерними є оптимальні мотиваційні комплекси. Серед них у 42,22 % респондентів мотиваційний комплекс представлений співвідношенням ВМ > ЗП > ЗНМ, а у 0,00 % опитуваних : ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Даний комплекс традиційно трактується як найбільш сприятливий з точки зору професійного функціонування, оскільки провідною є внутрішня мотивація, позитивно взаємопов`язана з такими ціннісними орієнтаціями, як гуманістична спрямованість, альтруїзм, соціальна відповідальність та професійна самореалізація. Домінування внутрішніх мотивів свідчить про те, що для

значної працівників соціальної сфери професійна діяльність має особистісну значущість і вказує на прагнення до самоактуалізації.

Є необхідним звернути увагу, що М. Лисенко підкреслює, що працівники, які характеризуються високим рівнем внутрішньої мотивації, становлять стратегічний ресурс будь-якої організації. Це зумовлено тим, що діяльність державної служби базується на принципах професіоналізму, відданості, компетентності, ініціативності та особистої відповідальності за результат роботи. Такі якості проявляються через сумлінне виконання завдань, творчий підхід та прагнення до самостійної ініціативи – тобто саме ті мотиви, які формують внутрішню мотивацію персоналу [26]

Для 8.89 % респондентів характерним є мотиваційний комплекс зі структурою ЗПМ > ВМ > ЗНМ. Домінування зовнішньої позитивної мотивації свідчить про переорієнтацію з ціннісно-змістових аспектів діяльності на зовнішні стимули (соціальне схвалення, винагороди, сприятливі умови). У таких працівників ціннісна сфера набуває більш інструментального характеру: важливими стають умови праці, статус чи позитивне оцінювання, тоді як гуманістичні мотиви виконують підтримувальну, але не домінуючу роль.

Комплекси, де провідною є зовнішня негативна мотивація, представлені у двох варіантах: ЗНМ > ЗПМ > ВМ (4,44 %) та ЗНМ > ВМ > ЗПМ (8,89 %). Домінування зовнішньої негативної мотивації трактується як несприятлива характеристика професійного функціонування, оскільки діяльність регулюється не ціннісними орієнтаціями, а необхідністю уникнення санкцій, критики чи негативних наслідків. Для представників цих комплексів характерною є низька вираженість внутрішньої мотивації, що вказує на недостатню особистісну включеність у професію або на вплив організаційних труднощів, які знижують ціннісну значущість діяльності.

Такі мотиваційні профілі пов`язані зі зниженням професійного задоволення, частішими проявами професійного вигорання та переважанням нормативно-обов`язкових цінностей над гуманістичними.

Натомість у 20,00 % респондентів фіксується інший варіант комплексу – ВМ = ЗНМ > ЗПМ. Така структура мотивації є психологічно більш суперечливою, оскільки поєднує внутрішню мотивацію з високим рівнем зовнішньої негативної. Це свідчить про екстернальний тип регуляції, коли діяльність частково утримується вимогами, контролем та страхом перед санкціями. Для ціннісної сфери таких працівників характерним ж протиріччя між особистісною значущістю професійної діяльності та переважанням тиску, що може відображати емоційне виснаження, перевантаження, бюрократичні обмеження або недостатній рівень підтримки з боку організації. У таких випадках гуманістичні та професійно-етичні цінності співіснують із цінностями дисципліни, обов`язку чи необхідності дотримання формальних вимог [32].

У 8.89% респонденітв мотиваційний комплекс характеризується співвідношенням ВМ > ЗНМ > ЗПМ, при домінуванні внутрішньої мотивації, високими залишаються показники зовнішньої негативної, такі співвідношення вказують на те, що працівників попри цікавість до змісту роботи й бажання самоактуалізації, стимулюватиме до активності ще й контроль з боку керівництва, або бажання уникнути покарання.

Для 4,44 % опитуваних, у яких домінує зовнішня позитивна мотивація, мотиваційний комплекс відповідає схемі ЗПМ > ВМ = ЗНМ. Для працівників соціальної сфери з такою структурою характерними ціннісними орієнтаціями є прагнення до винагороди, бажання кар`єрного зростання та прагнення до професійного престижу.

Загалом результати проведеного дослідження свідчать, що для 71,11 % працівників соціальної сфери домінуючим типом мотивації професійної діяльності є внутрішня, для 13,33 % - зовнішня позитивна, та 13,33 % - зовнішня негативна мотивація відповідно. Отже, значна частина працівників соціальної сфери має високу особистісну значущість і пов`язана з прагненням до самореалізації, гуманістичною спрямованістю, альтруїзмом, соціальною відповідальністю та професійною етикою. Інша група працівників

характеризується переважанням зовнішньої негативної мотивації, коли діяльність регулюється страхом перед санкціями або негативними наслідками. Для них гуманістичні та професійні цінності виявляються менш вираженими, а ціннісна орієнтація зміщується у бік нормативно – обов`язкових аспектів і підтримки дисципліни, що може призводити до зниження професійного задоволення та підвищеної вразливості до професійного вигорання.

Загалом, результати дослідження свідчать про важливість внутрішньої мотивації та гуманістичних ціннісних орієнтацій у формуванні ефективної, відповідальної та професійно мотивованої роботи працівників соціальної сфери, тоді як зовнішні стимули (як позитивні так і негативні) виступають допоміжними або регуляторними факторами.

М. Рокич розробив методику дослідження ціннісних орієнтацій, яка отримала широке застосування та використовується у різних сферах практичної діяльності. Вона придатна для дослідження респондентів різного віку. У своїй концепції М. Рокич виокремив дві групи цінностей: термінальні та інструментальні. Термінальні цінності він визначав як глибинні переконання особистості, що характеризують її життєві цілі, сенс існування та ті аспекти життя, які суб’єкт вважає особливо значущими [41].

Респондентові пред'являється два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу, або на картках (порядкові номери зазначаються на оборотному боці картки). У списках випробуваний привласнює кожної цінності ранговий номер, а картки розкладає одну за одною по значимості для нього. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних (список А), а потім набір інструментальних (список Б) цінностей [39].

Нижче приведено таблицю 2.5, в якій розглянуто термінальні ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери.

Таблиця 2.5

Термінальні ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери

Термінальні цінності	Місце в житті	Ранг
Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).	8.50	9
Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).	7.12	6
Здоров'я (фізичне й психічне).	2.25	1
Цікава робота.	7.40	7
Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).	11.00	15
Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).	5.10	3
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).	5.60	4
Наявність гарних і вірних друзів.	8.00	8
Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).	12.86	17
Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).	10.33	13
Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).	9.00	10
Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалювання).	10.00	12
Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).	11.33	16
Воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).	6.33	5
Щасливе сімейне життя.	4.89	2
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому).	10.75	14
Творчість (можливість творчої діяльності).	14.33	18
Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).	9.22	11

Джерело: сформовано автором на основі [36], [5254]

Отримані результати засвідчують, що у структурі термінальних цінностей працівників соціальної сфери найвищу позицію посідає «здоров’я» (2.25; ранг 1), що свідчить про домінування орієнтації на фізичне та психічне благополуччя як базову умову життєдіяльності. Для фахівців, чия діяльність пов’язана з інтенсивною комунікацією, високим рівнем емоційної включеності

та частим зіткненням із людськими кризами, таке пріоритетне значення здоров'я є психологічно закономірним. Воно відображає потребу у внутрішньому ресурсі, який забезпечує здатність ефективно виконувати професійну роль та протистояти професійному виснаженню. На другому місці перебуває цінність «щасливе сімейне життя» (4.89; ранг 2), що демонструє значущість стабільних емоційних зв'язків та підтримуючого соціального оточення. Працівники соціальної сфери часто виступають опорою для інших людей, що підсилює необхідність мати власне середовище, де вони можуть відновлювати емоційний баланс. Наявність гармонійних сімейних стосунків сприймається як джерело психологічної рівноваги, яке компенсує високу емоційну навантаженість у професійній взаємодії. Дещо нижче розташовується цінність «любов» (5.10; ранг 3), яка структурно близька до попередньої та підтверджує спрямованість на глибокі міжособистісні стосунки. Її висока позиція може свідчити про виражену потребу працівників соціальної сфери у теплій, емоційній взаємодії, що не тільки підтримує, а й формує їхню здатність до емпатійності у професійному контексті. Матеріально забезпечене життя (5.60; ранг 4) посідає наступну позицію та вказує на прагнення респондентів до стабільності та передбачуваності життєвих умов. З огляду на те, що соціальна сфера нерідко асоціюється з недостатнім рівнем матеріального заохочення, висока значущість цієї цінності може відображати прагнення компенсувати обмеженість зовнішніх ресурсів та забезпечити відчуття особистої безпеки. Цінність «воля» (6.33; ранг 5) також займає важливе місце у структурі. Прагнення до самостійності у рішеннях та вчинках може бути реакцією на специфіку роботи, де часто доводиться діяти в умовах жорстких нормативних вимог, інституційних обмежень та необхідності враховувати інтереси різних сторін. Отже, потреба у волі може бути способом збереження професійної автономії та внутрішньої цілісності.

Подальша частина ієрархії представлена цінностями, які займають середні позиції: життєва мудрість (7.12; ранг 6), цікава робота (7.40; ранг 7),

наявність вірних друзів (8.00; ранг 8) та активне діяльне життя (8.50; ранг 9). Їхнє значення свідчить про загальне прагнення до осмисленості, залученості у діяльність та підтримки широкого кола соціальних контактів. Водночас той факт, що «цікава робота» не входить до трійки пріоритетів, може відображати професійну втому або певну знижену мотиваційну включеність, яка характерна для спеціалістів допоміжних професій в умовах хронічної емпатійної напруженості. «Життєва мудрість» та «наявність друзів» зберігають роль важливих, але не визначальних орієнтирів, що свідчить про прагнення до стабільних міжособистісних зв'язків та рефлексивного, виваженого погляду на життя.

Цінності, що стосуються самореалізації — продуктивне життя (9.00; ранг 10), упевненість у собі (9.22; ранг 11) та розвиток (10.00; ранг 12) — опиняються на більш віддалених позиціях. Це може свідчити про те, що працівники соціальної сфери не завжди мають достатній ресурс для активного освітнього чи професійного зростання, незважаючи на те, що ці сфери для них залишаються психологічно значущими. Низький ранг упевненості у собі може бути пов'язаний із високими професійними вимогами та постійною взаємодією зі складними життєвими ситуаціями клієнтів, що іноді провокує сумніви у власній ефективності.

Ще нижчі позиції займають пізнання (10.33; ранг 13), щастя інших (10.75; ранг 14) та краса природи й мистецтва (11.00; ранг 15), концептуально є важливими для професійної діяльності у соціальній сфері, їх реальний ранг у структурі термінальних цінностей виявляється нижчим, ніж можна було б очікувати. Отримані ранги демонструють не посилену гуманістичну спрямованість, а скоріше її відносне послаблення у реальній ієрархії термінальних цінностей. Це відкриває важливе питання про емоційне навантаження, професійний стрес та потенційну нестачу особистісного ресурсу в працівників соціальної сфери, що зумовлює зміщення ціннісних акцентів у бік безпеки, порядку й стабільності.

Останні місця займають розваги (11.33; ранг 16), суспільне визнання (12.86; ранг 17) та творчість (14.33; ранг 18). Такий розподіл свідчить про те, що працівники соціальної сфери меншою мірою орієнтуються на гедоністичні аспекти життя та зовнішню оцінку, натомість концентруючись на базових ресурсах, емоційній стабільності та підтримці близьких зв'язків. Найнижчий ранг творчості може відображати дефіцит часу, енергії або життєвого простору для індивідуальної креативності — характерну тенденцію для професій із високим рівнем міжособистісної залученості.

У цілому така структура термінальних цінностей демонструє, що працівники соціальної сфери надають пріоритет ресурсним, стабілізуючим та міжособистісно значущим цілям, тоді як гуманістичні та самореалізаційні орієнтації хоча й присутні, однак займають менш виражені позиції. Це свідчить про прагматичний, психологічно адаптивний підхід до життєвих пріоритетів у професійній групі, що постійно функціонує в умовах емоційної напруженості та високих очікувань з боку суспільства.

Отримані ранги демонструють не посилену гуманістичну спрямованість, а скоріше її відносне послаблення у реальній ієрархії термінальних цінностей. Це відкриває важливе питання про емоційне навантаження, професійний стрес та потенційну нестачу особистісного ресурсу в працівників соціальної сфери, що зумовлює зміщення ціннісних акцентів у бік безпеки, порядку й стабільності [9].

Таблиця 2.6

Інструментальні ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери

Інструментальні цінності	Місце в житті	Ранг
Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.	14.67	15
Вихованість (гарні манери).	10.63	7
Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).	14.43	14
Життєрадісність (почуття гумору).	9.83	4

Ретельність (дисциплінованість).	15.60	17
Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).	9.60	3
Непримиренність до недоліків у собі й інших.	18.00	18
Освіченість (широта знань, висока загальна культура).	9.75	5
Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).	11.50	8
Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).	13.20	13
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).	15.00	16
Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.	7.75	1
Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).	11.60	9
Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).	13.00	12
Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).	12.43	11
Чесність (правдивість, щирість).	9.25	2
Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).	10.20	6
Чуйність (дбайливість).	12.00	10

Джерело: сформовано автором на основі [44], [5654]

У структурі інструментальних цінностей працівників соціальної сфери спостерігається значна варіативність у рангах, що відразу відрізняє цей список від термінальних цінностей. Якщо у термінальних максимальні ранги перебували в межах близько 2–3 балів, то інструментальні демонструють діапазон від 7.75 до 18.00, що вказує на широку диференціацію професійно-особистісних якостей. Така розбіжність свідчить про те, що саме інструментальні характеристики — тобто риси, які забезпечують способи дій, стиль поведінки й соціальну ефективність — значно менш уніфіковані серед працівників і формують багатовимірний профіль їхнього професійного функціонування.

Найвищий ранг отримала цінність «непримиренність до недоліків» (18.00; ранг 18), що вказує на її найнижчу пріоритетність для вибірки. Працівники соціальної сфери, вочевидь, не орієнтуються на жорстку принциповість чи критичність як на ключовий поведінковий інструмент. Це може бути пов’язано з професійною необхідністю толерантності, гнучкості та прийняття людської недосконалості, що є фундаментом ефективної допомоги клієнтам. Наступною за рангом виявилася «ретельність» (15.60; ранг 17), що розташувалася вище за інші цінності за важливістю, демонструючи помірне значення педантичності та детальності у роботі. Поруч із нею за рівнем знаходиться «самоконтроль» (15.00; ранг 16), що підкреслює потребу в стриманості й емоційній регуляції, проте не ставить ці риси в центр поведінкової моделі. Те, що ці цінності не опиняються серед найпріоритетніших, може свідчити про орієнтацію працівників швидше на міжособистісну гнучкість, ніж на суворе внутрішнє структурування поведінки.

Цінності «акуратність» (14.67; ранг 15) та «високі запити» (14.43; ранг 14) займають середню частину ранжування, що демонструє їхню стабільну, але не провідну роль у професійному житті.

Акуратність інтерпретується як важливий, проте не визначальний аспект організованості, тоді як високі запити вказують на орієнтацію на розвиток та особистісне зростання, але без надмірного максималізму. Поблизу розташовується «раціоналізм» (13.20; ранг 13), що свідчить про значення логічності та обдуманості у прийнятті рішень, хоча інтуїтивно-емпатійні механізми, очевидно, переважають над суто раціональними у цій професійній групі.

Схожі позиції мають «терпимість» (13.00; ранг 12), «чуйність» (12.00; ранг 10) та «широта поглядів» (12.43; ранг 11), що відображає помірну інтеграцію прийняття, відкритості та емпатійності у щоденну практику. Примітно, що саме ці якості є стандартно асоційованими з професією соціального працівника, проте у структурі результатів вони займають не перші

позиції, що може свідчити про загальний розподіл між нормою професійної ролі та особистісними уподобаннями респондентів [30].

Дещо важливішими для респондентів виявилися «тверда воля» (11.60; ранг 9) та «відповідальність» (11.50; ранг 8), що демонструє значущість наполегливості, внутрішньої організованості й надійності при виконанні професійних завдань. Поруч розміщується «ефективність у справах» (10.20; ранг 6), що вказує на орієнтацію на результативність, хоч і без надмірної прагматизації діяльності. «Вихованість» (10.63; ранг 7) та «освіченість» (9.75; ранг 5) також відносяться до більш значущої частини шкали — респонденти оцінюють їх як базові, але не домінантні риси, які забезпечують професійний етикет і компетентність. При цьому «незалежність» (9.60; ранг 3) і «життєрадісність» (9.83; ранг 4) демонструють важливість автономності й емоційної позитивності, але без підняття на рівень найпершочергових поведінкових модусів.

Найнижчі ранги, тобто найбільш значущі інструментальні цінності, посіли «сміливість» (7.75; ранг 1) та «чесність» (9.25; ранг 2), що демонструє цікаву тенденцію. Перевага сміливості свідчить про потребу впевненості й наполегливості у роботі з важкими життєвими обставинами клієнтів.

Широкий діапазон рангів у цьому списку демонструє, що працівники соціальної сфери суттєво відрізняються у тому, які саме поведінкові риси вважають значущими.

Це є відображенням як різноманітності професійних ролей усередині галузі — від кризових психологів до організаторів соціальних програм — так і індивідуальних стилів взаємодії з отримувачами.

Інструментальні цінності відображають не лише те, що людина прагне отримати, а те, якою вона прагне бути у щоденній взаємодії, і результати дослідження демонструють багатовимірний та гнучкий профіль поведінкових стратегій, характерних для цієї професійної групи.

Висновки до другого розділу

Було проведено емпіричне дослідження з використанням трьох методик, з метою вивчення психологічних особливостей ціннісних орієнтацій сучасних працівників соціальної сфери.

Для діагностики ціннісних орієнтацій було використано методика «Діагностика ціннісної сфери особистості методика «діагностика індивідуальних цінностей» Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької, Е. Дубовської), методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча» та методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана).

На підставі проведеного емпіричного дослідження було сформовано цілісне уявлення про психологічну структуру ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, що виявляє специфічний комплекс домінант, мотиваційних акцентів та внутрішніх регуляцій професійної поведінки. Отримані результати засвідчили, що найбільш значущим для вибірки є ціннісний пріоритет «Безпека», який посів провідне місце у загальній ієрархії та відображає глибоку потребу фахівців у стабільності, передбачуваності, гармонії та захищеності. Цей показник не лише статистично окреслює домінуючу мотивацію, але й дозволяє концептуалізувати специфіку професійного самосприйняття працівників соціальної сфери, діяльність яких відбувається в умовах потенційної соціальної нестабільності, високої емоційної включеності та необхідності підтримання безпечного середовища для клієнтів.

Водночас вагоме місце у структурі ціннісних орієнтацій займає «Прихильність», що підтверджує соціально-гуманістичну спрямованість фахівців, їхню схильність до формування стабільних довірливих відносин, високий рівень емпатії та готовність до емоційної підтримки інших. Зафіксована інтеграція афіліаційних потреб у професійну діяльність підкреслює, що міжособистісна взаємодія для соціальних працівників є не лише інструментальною, а й ціннісно значущою, що відповідає гуманістичній

природі професії та обов'язку створювати безпечний і сприятливий комунікативний простір.

Збалансоване поєднання високих показників «Самоорієнтації» та «Саморегуляції» свідчить про гармонійний взаємозв'язок між спрямованістю на інших та потребою у внутрішній автономії. Розвинені механізми саморегуляції забезпечують професійну стійкість, здатність до самостійного прийняття рішень і конструктивного подолання стресових впливів, тоді як самоорієнтація дозволяє зберігати особистісну цілісність і професійну ідентичність у ситуаціях емоційної напруги. Це підтверджує, що для представників соціальної сфери характерним є поєднання емпатійної включеності з достатнім рівнем психологічної зрілості, що знижує ризик емоційного виснаження та сприяє продуктивній взаємодії з клієнтами.

Проміжні показники за цінностями «Стимулювання», «Досягнення», «Традиції» та «Конформність» демонструють збалансований характер їх інтеграції у загальну мотиваційну систему. Орієнтація на стимулювання, хоча й не є домінантною, свідчить про помірну готовність працівників до новизни, креативних рішень і подолання монотонності. Потреба в досягненнях репрезентує прагнення до ефективності, професійної результативності та компетентного виконання завдань, однак у структурі досліджуваної вибірки вона підпорядковується більш соціально-орієнтованим цінностям. Тенденція до дотримання традицій вказує на прийняття професійних норм і етичних стандартів, що забезпечують структурованість і передбачуваність у взаємодії, тоді як помірний рівень конформності підтверджує схильність підтримувати позитивний соціальний клімат без надмірної залежності від зовнішнього схвалення.

Менш виражена цінність «Гедонізм» посідає позицію компенсаторного ресурсу, що слугує важливим чинником емоційного відновлення у сфері з високою психоемоційною напругою. Помірний рівень гедоністичних орієнтацій засвідчує здатність працівників підтримувати баланс між робочими

обов’язками та особистісним благополуччям, визнаючи значущість відпочинку та позитивних переживань для підтримання стресостійкості. Натомість низькі значення цінності «Влада» свідчать про чітке відхилення від домінантних стратегій поведінки, орієнтацію на партнерську взаємодію та небажання використовувати авторитарні механізми впливу, що узгоджується з гуманістичною природою соціальної роботи та принципами поваги, емпатії та автономії клієнта.

Інтегруючи результати дослідження ціннісних орієнтацій з даними про мотиваційні комплекси, можна констатувати внутрішню узгодженість їх структури. Найбільш сприятливий для професійного функціонування комплекс ВМ > ЗПМ > ЗНМ, що відповідає домінуванню внутрішньої мотивації, виявлено у 42,22 % респондентів, що підтверджує наявність значної частки осіб, орієнтованих на самоактуалізацію, особистісну значущість професійної діяльності та гуманістичні цінності. Такий мотиваційний профіль корелює з пріоритетом безпеки, прихильності та саморегуляції, формуючи основу професійної надійності та стійкості. Разом із тим у частини працівників фіксується домінування зовнішньої позитивної мотивації (8,89 %), що відображає їхню орієнтацію на зовнішні стимули, соціальне визнання та сприятливі умови роботи. Порівняно менш сприятливими виявилися мотиваційні комплекси з провідною зовнішньою негативною мотивацією, представлені двома варіантами та виявлені у 4,44 % та 8,89 % респондентів. Для цих фахівців діяльність меншою мірою пов’язана з особистісною значущістю та ціннісною включеністю, а більшою — із прагненням уникнути санкцій чи критики, що потенційно може знижувати професійну задоволеність і стійкість у тривалій перспективі.

Узагальнюючи отримані дані, можна стверджувати, що працівникам соціальної сфери притаманна цілісна та внутрішньо узгоджена система ціннісних орієнтацій, у центрі якої перебувають гуманістичні, стабілізуючі та соціально спрямовані цінності. Домінування потреб у безпеці, прихильності та

внутрішній автономії забезпечує психологічну стійкість, високий рівень професійної залученості та здатність до побудови продуктивної взаємодії з клієнтами. Помірна вираженість цінностей розвитку та дотримання соціальних норм формує збалансовану інтеграцію між прагненням до професійної ефективності та необхідністю підтримувати етичні стандарти, тоді як низька орієнтація на владу підтверджує гуманістичний характер професійної ідентичності представників соціальної сфери. У сукупності ці характеристики формують цілісний психологічний портрет працівників, для яких визначальними є етичність, емпатія, відповідальність, внутрішня стабільність та здатність підтримувати баланс між особистісним благополуччям і високою вимогливістю професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3
ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

3.1. Теоретико-методологічний аналіз психологічної корекції в сфері соціальної праці

У сучасній психології поняття психологічної корекції розглядається як один із важливих напрямів практичної психологічної допомоги, спрямований на цілеспрямований вплив на окремі психологічні характеристики особистості з метою їх оптимізації, гармонізації або розвитку. У вітчизняних і зарубіжних наукових підходах психологічна корекція трактується не як радикальна зміна особистості, а як процес м’якого, поступового впливу, що ґрунтується на усвідомленні, рефлексії та активній участі самої людини у власному психологічному розвитку.

В українській психологічній традиції психологічна корекція найчастіше визначається як система спеціально організованих заходів, спрямованих на усунення або зменшення проявів дезадаптивних форм поведінки, емоційних станів чи установок, які ускладнюють ефективне функціонування особистості. При цьому наголошується, що корекційний вплив не порушує цілісності особистості, а, навпаки, сприяє її внутрішній стабілізації та розвитку. У зарубіжних підходах психологічна корекція також розглядається як цілеспрямована робота з когнітивними, емоційними та поведінковими компонентами, однак більший акцент робиться на розвитку адаптивних стратегій, саморегуляції та особистісних ресурсів [24].

Особливістю психологічної корекції є її орієнтація на відносно збережену, функціонально повноцінну особистість, яка не має глибоких психічних порушень, але переживає труднощі у певних сферах життя або професійної діяльності. Саме тому психологічна корекція є доцільною формою

допомоги для дорослих фахівців, зокрема працівників соціальної сфери, діяльність яких пов’язана з підвищеним емоційним навантаженням, професійною відповідальністю та постійною взаємодією з людьми у кризових життєвих ситуаціях.

Важливим є відмежування психологічної корекції від суміжних форм психологічної допомоги, таких як психотерапія, психологічне консультування та психологічний супровід. Психотерапія, на відміну від корекції, спрямована на глибшу роботу з внутрішніми конфліктами, травматичним досвідом та особистісними структурами, часто має триваліший характер і передбачає використання спеціалізованих терапевтичних методів. Психологічне консультування, у свою чергу, зосереджується переважно на вирішенні конкретної проблемної ситуації, наданні підтримки та допомоги в ухваленні рішень, не передбачаючи системної зміни психологічних установок чи цінностей [3].

Психологічний супровід відрізняється своєю тривалістю та орієнтацією на підтримку особистості у процесі професійної або життєвої діяльності. Він включає елементи консультування, профілактики та розвитку, однак не завжди має чітко окреслену корекційну мету. Натомість психологічна корекція поєднує в собі елементи розвитку і підтримки, але водночас передбачає наявність чітко визначеного об’єкта впливу, зокрема ціннісних орієнтацій, професійних установок або моделей поведінки.

У системі психологічної допомоги дорослим фахівцям психологічна корекція посідає проміжне, але надзвичайно важливе місце. Вона виступає ефективним інструментом профілактики професійного вигорання, емоційного виснаження та деформації ціннісної сфери особистості. Для працівників соціальної сфери психологічна корекція є особливо актуальною, оскільки дозволяє не лише зберігати професійну ефективність, але й підтримувати внутрішню цілісність, гуманістичну спрямованість та стійкість ціннісних орієнтацій в умовах соціальної напруги та воєнного стану.

Для більш наочного розуміння місця психологічної корекції серед інших форм психологічної допомоги доцільно подати їх порівняльну характеристику.

Таблиця 3.1

Порівняльна характеристика форм психологічної допомоги

Форма психологічної допомоги	Основна мета	Об’єкт впливу	Тривалість	Характер впливу
Психологічна корекція	Оптимізація та гармонізація окремих психологічних характеристик	Цінності, установки, емоційні та поведінкові реакції	Середньотривала	Цілеспрямований, розвивальний
Психологічне консультування	Допомога у вирішенні конкретної проблеми	Ситуація, запит клієнта	Короткотривала	Підтримувальний, рекомендаційний
Психотерапія	Глибинні зміни особистості, опрацювання внутрішніх конфліктів	Психічні процеси, травматичний досвід	Довготривала	Терапевтичний
Психологічний супровід	Підтримка у процесі діяльності чи розвитку	Особистість у динаміці	Тривала	Підтримувально-розвивальний

Джерело: сформовано автором на основі [3], [16], [48]

Психологічна корекція ціннісних орієнтацій особистості спирається на низку методологічних підходів, кожен з яких по-своєму пояснює механізми формування, трансформації та стабілізації цінностей. У сучасній психології відсутній універсальний підхід, який би в повній мірі охоплював усю складність ціннісної сфери, тому на практиці дедалі частіше застосовується

поєднання різних теоретичних позицій з урахуванням специфіки професійної діяльності та соціального контексту.

Гуманістичний підхід розглядає ціннісні орієнтації як внутрішнє ядро особистості, що формується у процесі самореалізації, особистісного зростання та прагнення до автентичності. Представники цього напряму виходять з положення про активну, цілісну та відповідальну природу людини, здатної до усвідомленого вибору власних життєвих і професійних орієнтирів. У межах гуманістичного підходу психологічна корекція ціннісних орієнтацій не має директивного характеру, а спрямовується на створення умов для глибшого саморозуміння, прийняття власного досвіду та відновлення внутрішньої узгодженості між особистими і професійними цінностями. Для працівників соціальної сфери цей підхід є особливо значущим, оскільки дозволяє зберігати гуманістичну спрямованість професійної діяльності навіть в умовах емоційного виснаження та соціальної напруги [53].

Когнітивно-біхевіоральний підхід акцентує увагу на взаємозв'язку між переконаннями, установками, поведінковими стратегіями та ціннісними орієнтаціями особистості. У цьому контексті цінності розглядаються як результат засвоєних когнітивних схем і моделей поведінки, які можуть змінюватися в процесі усвідомлення та переосмислення. Психологічна корекція в межах когнітивно-біхевіорального підходу спрямована на виявлення неадаптивних переконань, що впливають на професійні рішення та поведінку, а також на формування більш гнучких і конструктивних ціннісних орієнтацій. Для соціальних працівників такий підхід є корисним у роботі з професійними стереотипами, внутрішніми конфліктами та напругою між ідеалами професії й реальними умовами діяльності.

Екзистенційний підхід розглядає ціннісні орієнтації як результат особистісного вибору людини у відповідь на фундаментальні питання сенсу, відповідальності, свободи та кінцевості життя. У цьому підході корекція цінностей пов'язується не з їх заміною або корекцією у вузькому сенсі, а з

поглибленням усвідомлення власної життєвої позиції, прийняттям відповідальності за зроблений вибір та осмисленням професійної діяльності як частини життєвого шляху. Для працівників соціальної сфери, які часто стикаються з людським стражданням, втратами та кризами, екзистенційний підхід дає можливість переосмислити власну професійну роль і зберегти відчуття сенсу навіть у складних соціальних умовах.

Разом з тим аналіз наведених підходів свідчить, що жоден з них окремо не дозволяє повною мірою охопити складність ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, особливо в умовах воєнного стану, підвищеного професійного навантаження та емоційного виснаження. У зв'язку з цим у даному дослідженні базовим обрано інтеграційний підхід, який передбачає поєднання гуманістичних, когнітивно-біхевіоральних та екзистенційних положень у цілісну модель психологічної корекції [28].

Інтеграційний підхід дозволяє розглядати ціннісні орієнтації одночасно як внутрішні смислові утворення, як систему переконань і як результат особистісного вибору в конкретному соціальному контексті. Для роботи з працівниками соціальної сфери це є принципово важливим, оскільки їхні цінності формуються на перетині особистого досвіду, професійних норм та суспільних очікувань. Інтеграція різних методологічних позицій створює можливість не лише усвідомлення власних ціннісних орієнтирів, але й їх гармонізації з реальними умовами професійної діяльності.

Центральним механізмом психологічної корекції ціннісних орієнтацій у межах інтеграційного підходу виступає усвідомлення, яке реалізується через рефлексію та процес ціннісного вибору. Усвідомлення дозволяє особистості побачити власну систему цінностей, визначити її внутрішні суперечності та зони напруження. Рефлексія, у свою чергу, сприяє переосмисленню професійного досвіду, емоційних реакцій і рішень, що приймаються в складних соціальних ситуаціях. Ціннісний вибір постає як активний процес, у межах

якого соціальний працівник визначає пріоритети, що відповідають як його особистим переконанням, так і професійній етиці.

Таким чином, методологічні підходи до психологічної корекції ціннісних орієнтацій доповнюють один одного, створюючи теоретичну основу для розробки комплексної корекційної програми. Інтеграційний підхід, обраний у даному дослідженні, дозволяє забезпечити цілісний вплив на ціннісну сферу працівників соціальної сфери та створює методологічні передумови для подальшого опису змісту і структури програми психологічної корекції.



Рис. 3.1 - Методологічні підходи до психологічної корекції ціннісних орієнтацій особистості

Джерело: сформовано автором на основі [30], [5054]

На схемі (рис. 3.1) відображено чотири ключові методологічні підходи, що лежать в основі процесу психологічної корекції ціннісних орієнтацій. Гуманістичний, когнітивно-біхевіоральний та екзистенційний підходи подано як окремі концептуальні блоки, кожен з яких робить специфічний внесок у корекційну роботу. У центрі розміщено інтеграційний підхід, який об’єднує всі три та забезпечує цілісність і багатовимірність корекційного впливу. Стрілки між блоками демонструють взаємозв’язки та взаємодоповнення концепцій, що

створює методологічну основу для побудови комплексної корекційної програми.

Професійна діяльність працівників соціальної сфери має низку психологічних особливостей, які зумовлюють специфіку застосування психологічної корекції саме в цьому професійному контексті. Соціальна робота пов’язана з постійною взаємодією з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, переживають втрату, травму, соціальну дезадаптацію або тривалий стрес. У таких умовах соціальний працівник одночасно виконує функції помічника, посередника, консультанта та представника соціальних інституцій, що вимагає високого рівня емоційної включеності, відповідальності та моральної стійкості [28].

Психологічний контекст соціальної роботи характеризується підвищеною емоційною насиченістю професійних ситуацій, необхідністю швидкого прийняття рішень та постійним перебуванням у полі чужих переживань. Соціальні працівники змушені співпереживати клієнтам, водночас зберігаючи професійну дистанцію, що створює внутрішню напругу і потребує значних психологічних ресурсів. У таких умовах ціннісні орієнтації виступають не лише моральним орієнтиром, а й внутрішнім механізмом саморегуляції, який дозволяє витримувати складні професійні навантаження.

Високий рівень емоційного навантаження та хронічний професійний стрес мають безпосередній вплив на систему ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери. Тривале перебування у стресогенних умовах може призводити до поступової трансформації цінностей, зокрема до зниження значущості гуманістичних і альтруїстичних орієнтацій та посилення прагматичних або захисних установок. У деяких випадках це проявляється у формуванні емоційної відстороненості, формалізації професійної діяльності або втраті відчуття сенсу власної роботи.

Особливої уваги потребує ризик професійного вигорання, який є поширеним серед працівників соціальної сфери. Вигорання супроводжується

емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням відчуття професійної значущості, що безпосередньо впливає на ціннісну сферу особистості. У стані вигорання соціальний працівник може втрачати зв’язок із тими цінностями, які раніше слугували основою професійної мотивації, що негативно позначається як на якості надання соціальних послуг, так і на психологічному благополуччі самого фахівця [31].

У цьому контексті психологічна корекція набуває особливого значення як засіб підтримки професійної ідентичності та ціннісної стійкості працівників соціальної сфери. Корекційна робота спрямовується не на зміну базових переконань особистості, а на відновлення усвідомленого зв’язку між особистими цінностями та професійною роллю. Вона допомагає соціальним працівникам переосмислити власний досвід, знизити внутрішню напругу та знайти баланс між професійними вимогами і особистими потребами.

Психологічна корекція у соціальній сфері також виконує профілактичну функцію, запобігаючи глибоким деформаціям ціннісної системи під впливом тривалого стресу. Через розвиток рефлексії, усвідомлення власних меж і ресурсів, а також переоцінку професійних очікувань корекційна робота сприяє збереженню цілісної професійної ідентичності. Це дозволяє соціальним працівникам залишатися залученими у професійну діяльність, не втрачаючи при цьому внутрішньої рівноваги та гуманістичної спрямованості.

Таким чином, специфіка психологічної корекції в професійній діяльності працівників соціальної сфери визначається поєднанням високого емоційного навантаження, постійного професійного стресу та необхідності збереження стійких ціннісних орієнтацій. Психологічна корекція виступає ефективним інструментом підтримки професійної ідентичності, сприяє запобіганню професійному вигоранню та створює умови для довготривалого психологічного благополуччя соціальних працівників [40].

У сучасній психології ціннісні орієнтації розглядаються як відносно стійкі, але водночас динамічні утворення, що можуть змінюватися під впливом

життєвого досвіду, професійних викликів та соціальних умов. Саме ця властивість робить їх можливим і доцільним об’єктом психологічної корекції, особливо у сфері соціальної роботи, де професійна діяльність тісно пов’язана з моральним вибором, емоційною включеністю та високим рівнем відповідальності.

Обґрунтування можливості психологічної корекції ціннісних орієнтацій базується на положенні про те, що цінності не є раз і назавжди сформованими структурами. Вони можуть зазнавати внутрішніх змін у процесі рефлексії, переосмислення досвіду та усвідомлення власних професійних і життєвих пріоритетів. Для працівників соціальної сфери такі зміни часто зумовлені накопиченням професійного досвіду, тривалим впливом стресових факторів, а також необхідністю адаптації до нових соціальних реалій, зокрема в умовах воєнного стану.

Важливо підкреслити, що психологічна корекція ціннісних орієнтацій не передбачає їх примусової трансформації або заміни. У контексті даного дослідження корекція розглядається насамперед як процес усвідомлення власної системи цінностей, її внутрішніх суперечностей та ієрархії. Усвідомлення дозволяє соціальному працівнику побачити, які саме цінності підтримують його професійну діяльність, а які, навпаки, стають джерелом внутрішньої напруги чи професійного конфлікту [33].

Наступним важливим елементом корекційного процесу є переосмислення ціннісних орієнтацій. Воно полягає не у відмові від базових переконань, а у зміні ставлення до власного досвіду, професійних очікувань та ролей. Переосмислення дозволяє інтегрувати складні або травматичні професійні переживання у цілісну картину професійного розвитку, знижуючи ризик емоційного вигорання та ціннісної дезорієнтації.

Особливе значення у психологічній корекції має гармонізація особистісних і професійних цінностей. У соціальній сфері працівники нерідко стикаються з напругою між власними життєвими потребами та вимогами

професії, що може призводити до внутрішніх конфліктів і зниження професійної задоволеності. Корекційна робота спрямовується на пошук балансу між цими двома рівнями ціннісної системи, що дозволяє зберігати цілісність особистості та стабільність професійної ідентичності.

Зв’язок психологічної корекції ціннісних орієнтацій із професійною ефективністю та психологічним благополуччям працівників соціальної сфери є безпосереднім і багатовимірним. Узгоджена система цінностей сприяє прийняттю виважених професійних рішень, підвищує рівень відповідальності та внутрішньої мотивації, а також знижує вплив стресових факторів. Соціальні працівники, які усвідомлюють власні ціннісні орієнтири та відчувають їх відповідність професійній діяльності, демонструють вищий рівень задоволеності роботою, стійкості до стресу та емоційної стабільності [28].

Таким чином, ціннісні орієнтації виступають обґрунтованим і доцільним об’єктом психологічної корекції у соціальній сфері. Корекційний вплив, спрямований на усвідомлення, переосмислення та гармонізацію цінностей, створює умови для збереження професійної ефективності, психологічного благополуччя та довготривалої залученості працівників у соціальну діяльність.

Таблиця 3.2

Основні ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери та напрями їх психологічної корекції

Ціннісна орієнтація	Прояв у професійній діяльності	Потенційні ризики деформації	Основні напрями психологічної корекції
Гуманізм	Орієнтація на допомогу та підтримку клієнта	Емоційне виснаження, знецінення допомоги	Усвідомлення меж відповідальності, відновлення смислу діяльності
Альтруїзм	Готовність ставити потреби інших вище власних	Самопожертва, професійне вигорання	Гармонізація особистих і професійних цінностей
Соціальна відповідальність	Дотримання етичних норм і	Надмірна тривожність,	Рефлексія професійної ролі, переосмислення

Ціннісна орієнтація	Прояв у професійній діяльності	Потенційні ризики деформації	Основні напрями психологічної корекції
	професійних стандартів	почуття провини	очікувань
Справедливість	Захист прав і гідності клієнтів	Розчарування у системі, цинізм	Формування реалістичних професійних установок
Професійна самореалізація	Прагнення до розвитку та ефективності	Втрата мотивації, формалізм	Підтримка професійної ідентичності та ціннісної стійкості

Джерело: сформовано автором на основі [15], [4954]

Ефективність психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери значною мірою визначається дотриманням низки принципів, які забезпечують її наукову обґрунтованість, етичну коректність та практичну доцільність. Застосування корекційних заходів у професійному середовищі соціальної роботи потребує особливо зваженого підходу, оскільки ціннісна сфера особистості є чутливою до зовнішнього впливу і безпосередньо пов’язана з професійною ідентичністю фахівця.

Одним із базових принципів психологічної корекції є принцип гуманістичної спрямованості, який передбачає визнання цінності особистості соціального працівника, повагу до його життєвого досвіду та внутрішнього світу. Корекційний процес у цьому контексті орієнтується не на виправлення або усунення «недоліків», а на підтримку особистісного зростання, розвиток внутрішніх ресурсів і збереження професійної гідності. Для працівників соціальної сфери дотримання цього принципу є особливо важливим, оскільки їхня професійна діяльність ґрунтується на гуманістичних цінностях і спрямована на допомогу іншим.

Принцип добровільності та суб’єктності передбачає активну і свідому участь працівника соціальної сфери у корекційному процесі. Психологічна корекція не може бути ефективною за умови зовнішнього тиску або

формального залучення, оскільки зміни у ціннісній сфері можливі лише за наявності внутрішньої мотивації. Соціальний працівник у цьому процесі виступає не об’єктом впливу, а суб’єктом власного розвитку, який самостійно визначає значущість корекційної роботи та її особистісний сенс [32].

Важливим принципом психологічної корекції є принцип професійної етичності, що регулює межі та способи корекційного впливу. Робота з ціннісними орієнтаціями потребує дотримання конфіденційності, поваги до автономії особистості та недопущення нав’язування зовнішніх норм або переконань. Психолог, який здійснює корекційну роботу, має керуватися професійними етичними стандартами, зберігаючи нейтральну позицію та підтримуючи процес самостійного усвідомлення і вибору з боку клієнта.

Принцип контекстуальності передбачає урахування конкретних соціальних, професійних та історичних умов, у яких здійснюється психологічна корекція. Для працівників соціальної сфери в Україні особливо актуальним є врахування умов воєнного стану, що суттєво впливають на професійне навантаження, емоційний стан та систему цінностей. Корекційна робота повинна бути чутливою до реального досвіду соціальних працівників, їхніх переживань, втрат і професійних викликів, не ігноруючи специфіку сучасної соціальної ситуації.

Принцип системності та поетапності полягає у розгляді психологічної корекції як цілісного процесу, що включає послідовні етапи усвідомлення, переосмислення та інтеграції ціннісних орієнтацій. Корекційна робота не може обмежуватися разовими заходами, оскільки зміни у ціннісній сфері потребують часу, поступовості та регулярності. Системний підхід дозволяє узгодити окремі корекційні методи у межах єдиної програми та забезпечити стійкість досягнутих результатів.

Таким чином, дотримання принципів гуманістичної спрямованості, добровільності та суб’єктності, професійної етичності, контекстуальності, а також системності та поетапності створює методологічну основу для

ефективної психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери. Ці принципи забезпечують не лише наукову коректність корекційної роботи, але й її практичну значущість у реальних умовах професійної діяльності [42].

Вибір методів і форм психологічної корекції ціннісних орієнтацій у соціальній сфері зумовлюється особливостями професійної діяльності соціальних працівників, характером їхнього емоційного навантаження та потребою у поєднанні підтримки з особистісним розвитком. Корекційна робота в цьому контексті має бути достатньо гнучкою, щоб враховувати індивідуальні особливості фахівців, і водночас структурованою, аби забезпечити системний вплив на ціннісну сферу.

У практиці психологічної корекції доцільно поєднувати індивідуальні та групові форми роботи. Індивідуальна корекційна робота створює простір для глибшого усвідомлення особистих переживань, внутрішніх конфліктів і ціннісних суперечностей, які можуть бути складними для обговорення у групі. Вона дозволяє працювати з унікальним професійним досвідом соціального працівника, його життєвими пріоритетами та індивідуальними реакціями на стресові ситуації [49].

Групові форми психологічної корекції, своєю чергою, мають важливий ресурсний потенціал, оскільки сприяють обміну досвідом, зниженню відчуття ізольованості та формуванню професійної підтримки. У груповій роботі соціальні працівники отримують можливість побачити власні труднощі у ширшому професійному контексті, що сприяє нормалізації переживань і переосмисленню ціннісних орієнтацій через взаємодію з колегами.

Серед методів психологічної корекції, релевантних для соціальної сфери, особливе місце посідають рефлексивні вправи, спрямовані на усвідомлення власних цінностей, професійних мотивів і реакцій на складні ситуації. Рефлексія дозволяє соціальному працівнику зупинитися у потоці професійних подій і проаналізувати, які ціннісні орієнтири лежать в основі його рішень та

поведінки. Такий підхід сприяє зниженню внутрішньої напруги та підвищенню усвідомленості професійної діяльності.

Метод ціннісного ранжування використовується для структурування системи цінностей та виявлення їх ієрархії. У процесі ранжування соціальний працівник має можливість визначити, які цінності є для нього провідними у професійній діяльності, а які відходять на другий план або перебувають у конфлікті між собою. Це створює основу для подальшого переосмислення та гармонізації ціннісних орієнтацій.

Когнітивне переосмислення як метод психологічної корекції спрямоване на роботу з переконаннями та установками, що супроводжують професійну діяльність. У соціальній сфері нерідко зустрічаються ригідні уявлення про професійний обов'язок, самопожертву або відповідальність, які можуть посилювати емоційне виснаження. Через когнітивне переосмислення соціальний працівник отримує можливість змінити ставлення до власної ролі, зберши при цьому базові гуманістичні цінності [52].

Важливим методом корекційної роботи є також аналіз професійних дилем, що виникають у реальній практиці соціальної роботи.

Обговорення етичних та ціннісних дилем дозволяє актуалізувати внутрішні суперечності, сприяє розвитку професійної рефлексії та формуванню усвідомленого ціннісного вибору.

Такий метод є особливо ефективним у груповій роботі, де різні точки зору збагачують процес осмислення професійних ситуацій.

Елементи тренінгової роботи застосовуються з метою формування навичок саморегуляції, комунікації та емоційної стійкості. Тренінгові методи дозволяють поєднати теоретичне усвідомлення цінностей із практичним відпрацюванням нових моделей поведінки, що відповідають оновленим ціннісним орієнтирам.

Це сприяє закріпленню результатів корекційної роботи у професійній діяльності.



Рис. 3.2 - Модель психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери

Джерело: сформовано автором на основі [24], [5854]

Обґрунтування вибору зазначених методів полягає у їх відповідності інтеграційній методології дослідження та специфіці соціальної сфери. Поєднання рефлексивних, когнітивних і тренінгових методів створює умови для цілісного впливу на ціннісну сферу особистості, що дозволяє перейти від теоретичного аналізу до практичної реалізації програми психологічної корекції. Саме ці методи становлять основу подальшої корекційної програми, детальний опис якої буде подано у підпункті 3.2.

Схема (рис. 3.2) демонструє модель корекційного процесу, що включає поєднання індивідуальних та групових форм роботи. Вони подані у вигляді двох окремих блоків, які спільно спрямовані на реалізацію програми корекції. Центральний блок моделі представляє саму програму, а нижче послідовно подано три ключові етапи: етап усвідомлення, етап переосмислення та етап інтеграції цінностей. Завершальний блок містить перелік основних методів корекційного впливу — рефлексивних, когнітивних і тренінгових, які застосовуються на різних етапах програми [20].

Подам логічний підсумок у стислому, узагальнювальному форматі, характерному для магістерської роботи, без маркерів, із чітким переходом до наступного підпункту.

Проведений теоретико-методологічний аналіз психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери дозволяє зробити висновок, що корекційна робота в даному професійному контексті є науково обґрунтованою та практично доцільною. Ціннісні орієнтації розглядаються як динамічні особистісні утворення, здатні до усвідомлення, переосмислення та гармонізації під впливом цілеспрямованого психологічного впливу, особливо в умовах підвищеного емоційного навантаження та професійного стресу.

Аналіз основних методологічних підходів до психологічної корекції засвідчив, що гуманістичний, когнітивно-біхевіоральний та екзистенційний підходи взаємодоповнюють один одного, проте їх ізольоване застосування не забезпечує цілісного впливу на ціннісну сферу працівників соціальної сфери. У зв’язку з цим у дослідженні обґрунтовано доцільність використання інтеграційного підходу, який дозволяє врахувати як внутрішні смислові утворення особистості, так і когнітивні механізми регуляції поведінки та екзистенційний вимір професійного вибору [45].

Визначені принципи психологічної корекції, а також методи й форми корекційної роботи створюють методологічну основу для розробки практично орієнтованої програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників

соціальної сфери. Поєднання індивідуальних і групових форм роботи, використання рефлексивних, когнітивних та тренінгових методів забезпечує системний і поетапний характер корекційного впливу.

Отримані теоретичні положення та методологічні висновки логічно зумовлюють необхідність переходу до наступного підпункту дослідження, присвяченого розробці та опису змісту і структури програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, що буде детально представлено у підпункті 3.2.

3.2. Зміст та структура програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери

Розробка програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери зумовлена необхідністю підтримки внутрішньої цілісності особистості фахівця в умовах підвищеного професійного навантаження, емоційного стресу та соціальної нестабільності. Результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження засвідчили, що ціннісні орієнтації соціальних працівників відіграють ключову роль у регуляції професійної поведінки, прийнятті рішень та збереженні психологічного благополуччя, водночас зазнаючи трансформацій під впливом тривалого стресу та ризику професійного вигорання.

Загальною метою програми психологічної корекції є підтримка, усвідомлення та гармонізація ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери з метою збереження їхньої професійної ефективності, ціннісної стійкості та психологічного благополуччя. Програма спрямована не на зміну базових переконань особистості, а на створення умов для усвідомленого ставлення до власної системи цінностей, її узгодження з професійною роллю та сучасними умовами соціальної роботи.

Відповідно до визначеної мети у програмі окреслено низку взаємопов'язаних завдань. Одним із ключових завдань є сприяння усвідомленню працівниками соціальної сфери власної ціннісної ієрархії, виявленню провідних професійних і особистісних цінностей, а також зон внутрішніх суперечностей. Усвідомлення ціннісної структури розглядається як необхідна умова для подальшого переосмислення професійного досвіду та зниження внутрішньої напруги [43].

Наступним важливим завданням програми є зниження рівня внутрішніх ціннісних конфліктів, що виникають у процесі професійної діяльності. Йдеться про напруження між гуманістичними ідеалами професії та реальними обмеженнями соціальної роботи, між потребами клієнтів і власними ресурсами соціального працівника. Корекційна програма передбачає роботу з такими суперечностями шляхом рефлексії, когнітивного переосмислення та формування більш гнучких професійних установок.

Важливе місце у програмі посідає завдання підтримки професійної ідентичності працівників соціальної сфери. У процесі тривалої роботи в умовах стресу та високої відповідальності професійна ідентичність може зазнавати ерозії, що проявляється у зниженні мотивації, формалізації професійної діяльності або втраті відчуття сенсу роботи. Програма психологічної корекції спрямована на відновлення зв'язку між особистісними цінностями та професійною роллю, що сприяє зміцненню професійної самосвідомості [25].

Ще одним завданням програми є підвищення рівня психологічної стійкості соціальних працівників, зокрема їхньої здатності справлятися з емоційним навантаженням і професійним стресом без значних деформацій ціннісної сфери. Розвиток психологічної стійкості розглядається як ресурс збереження гуманістичної спрямованості професійної діяльності та профілактики професійного вигорання.

Завдання програми безпосередньо пов'язані з результатами емпіричного дослідження, які виявили особливості структури ціннісних орієнтацій

працівників соціальної сфери, наявність внутрішніх ціннісних суперечностей та ризик їх посилення в умовах підвищеного професійного стресу. Саме ці результати стали підґрунтям для визначення напрямів корекційної роботи та вибору методів, орієнтованих на підтримку ціннісної стійкості й професійного благополуччя.

Таким чином, сформульована мета та завдання програми психологічної корекції створюють концептуальну основу для подальшого розкриття її змісту та структури. Наступним кроком є визначення цільової групи та умов реалізації програми, що дозволить конкретизувати практичні аспекти її впровадження.

Цільовою групою програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій є працівники соціальної сфери, які здійснюють професійну діяльність у різних напрямах соціальної роботи та мають різний рівень професійного стажу. До програми можуть бути залучені фахівці незалежно від віку, оскільки ціннісні орієнтації формуються і трансформуються протягом усього професійного життя, а їхня стабільність або вразливість значною мірою визначається не лише віковими чинниками, а й умовами професійної діяльності, інтенсивністю навантаження та індивідуальним досвідом [18].

Особливістю цільової групи є її внутрішня неоднорідність, яка проявляється у відмінностях професійного стажу, посадових обов’язків, рівня відповідальності та характеру взаємодії з клієнтами. Молоді спеціалісти частіше стикаються з труднощами професійної адаптації та формування професійної ідентичності, тоді як працівники з тривалим стажем можуть переживати втому, емоційне виснаження або поступову трансформацію ціннісних орієнтацій.

Це зумовлює необхідність гнучкого підходу до реалізації корекційної програми та врахування індивідуальних особливостей учасників.

Формат реалізації програми передбачає поєднання групової роботи з можливістю використання індивідуальних корекційних елементів.

Основний акцент робиться на груповій формі, оскільки вона створює умови для обміну професійним досвідом, взаємної підтримки та нормалізації переживань, що є особливо важливим для працівників соціальної сфери. Водночас індивідуальні елементи можуть застосовуватися у випадках, коли учасники потребують глибшого опрацювання особистих ціннісних конфліктів або професійних переживань.

Організаційні умови реалізації програми передбачають її проведення у середньотривалому форматі, що дозволяє забезпечити системність і поетапність корекційного впливу.

Програма може складатися з кількох тематичних зустрічей, які проводяться з певною періодичністю, що дає учасникам можливість поступово усвідомлювати, переосмислювати та інтегрувати власні ціннісні орієнтації.

Тривалість окремих зустрічей визначається з урахуванням професійного графіка соціальних працівників та не повинна створювати додаткового навантаження [16].

Важливою умовою реалізації програми є можливість її адаптації до сучасних соціальних реалій, зокрема до умов воєнного стану. Програма передбачає гнучкість у виборі форм роботи, можливість проведення занять у дистанційному або змішаному форматі, а також урахування підвищеного емоційного навантаження та психоемоційних станів учасників.

Адаптація змісту та темпу роботи дозволяє зберегти ефективність корекційного впливу навіть за умов обмежених ресурсів та нестабільної соціальної ситуації.

Таким чином, визначення цільової групи та умов реалізації програми психологічної корекції створює практичні передумови для її впровадження у професійне середовище соціальної роботи та забезпечує можливість її використання у різних організаційних і соціальних умовах.

Таблиця 3.3

Характеристика цільової групи та організаційні параметри програми

Критерій	Характеристика
Цільова група	Працівники соціальної сфери різного віку та професійного стажу
Професійний стаж	Від початкового до багаторічного досвіду роботи
Формат реалізації	Групова робота з можливістю індивідуальних елементів
Кількість учасників у групі	8–12 осіб
Тривалість програми	Середньотривала
Періодичність зустрічей	1 раз на тиждень
Тривалість однієї зустрічі	1,5–2 години
Умови реалізації	Очний, дистанційний або змішаний формат
Особливі умови	Адаптація до умов воєнного стану та підвищеного емоційного навантаження

Джерело: сформовано автором на основі [33], [42], [57]

Програма психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери побудована як цілісний, поетапний процес, що враховує особливості формування та трансформації ціннісної сфери особистості в умовах професійної діяльності. Логіка побудови програми ґрунтується на положенні про те, що стійкі зміни у ціннісних орієнтаціях можливі лише за умови поступового переходу від усвідомлення до переосмислення і подальшої інтеграції нових ціннісних смислів у професійну діяльність.

Першим структурним етапом програми є етап усвідомлення ціннісних орієнтацій. На цьому етапі основна увага зосереджується на актуалізації наявної системи цінностей соціального працівника, виявленні її ієрархії та внутрішніх суперечностей.

Усвідомлення власних ціннісних орієнтирів створює основу для подальшої корекційної роботи, оскільки дозволяє учасникам програми побачити, які цінності підтримують їхню професійну діяльність, а які можуть

бути джерелом напруги або професійних труднощів. Цей етап має діагностично-рефлексивний характер і сприяє формуванню готовності до змін.

Другий етап програми пов’язаний з переосмисленням професійного досвіду та цінностей.

На цьому рівні здійснюється глибша робота з професійними переживаннями, етичними дилемами та ситуаціями, що викликали внутрішні ціннісні конфлікти. Переосмислення передбачає не заперечення попереднього досвіду, а його інтеграцію у ширший контекст професійного розвитку.

Учасники програми отримують можливість по-новому подивитися на власну професійну роль, скоригувати нереалістичні очікування та сформувати більш гнучке ставлення до професійних викликів.

Третім етапом програми є етап інтеграції та закріплення ціннісної стійкості. Його метою є переведення усвідомлених і переосмислених ціннісних орієнтацій у практичну площину професійної діяльності.

На цьому етапі відбувається формування внутрішньої узгодженості між особистісними та професійними цінностями, розвиток навичок саморегуляції та закріплення конструктивних моделей поведінки. Особлива увага приділяється підтримці ціннісної стійкості в умовах професійного стресу та невизначеності.

Усі етапи програми взаємопов’язані та послідовно доповнюють один одного, утворюючи єдиний корекційний процес. Перехід між етапами є гнучким і може адаптуватися до потреб конкретної групи або окремих учасників.

Така структура програми дозволяє поєднати глибину особистісної роботи з практичною спрямованістю корекційного впливу та створює умови для стійких змін у ціннісній сфері працівників соціальної сфери [2].



Рис. 3.3 - Структура програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери

Джерело: сформовано автором на основі [533], [2042], [4357]

Рисунок 3.3 відображає трьохетапну структуру корекційної програми, розташовану вертикально у вигляді логічної послідовності. Перший блок — етап усвідомлення ціннісних орієнтацій — спрямований на їх актуалізацію, виявлення ціннісних конфліктів та первинне рефлексивне осмислення. Другий блок — етап переосмислення професійного досвіду — передбачає роботу з професійними дилемами, трансформацію застарілих установок та зниження внутрішніх суперечностей. Третій блок — етап інтеграції та закріплення ціннісної стійкості — відображає процес формування стабільної, узгодженої системи цінностей та її впровадження у професійну діяльність. Стрілки між блоками демонструють поступальний характер корекційної роботи.

Зміст програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери розкривається через послідовну реалізацію кількох взаємопов’язаних етапів, кожен з яких має власну логіку, цілі та психологічні завдання. Така поетапна побудова програми дозволяє уникнути поверхневого впливу на ціннісну сферу та забезпечує поступовий, екологічний характер змін, що є особливо важливим у роботі з дорослими фахівцями [21].

Перший етап програми спрямований на усвідомлення ціннісних орієнтацій. Його основною метою є актуалізація наявної системи цінностей

соціального працівника та формування рефлексивного ставлення до власних професійних і життєвих орієнтирів. На цьому етапі увага зосереджується на тому, щоб учасники змогли побачити власну ціннісну ієрархію, визначити провідні та другорядні цінності, а також усвідомити можливі внутрішні суперечності між особистісними та професійними установками. Психологічні завдання цього етапу полягають у розвитку самоспостереження, підвищенні рівня усвідомленості та формуванні готовності до подальшої корекційної роботи. Ключовими методами є рефлексивні вправи, індивідуальне та групове обговорення професійного досвіду, а також методи ціннісного ранжування. Очікуваним результатом є підвищення усвідомлення власних ціннісних орієнтацій і формування внутрішнього запиту на їх переосмислення.

Другий етап програми пов’язаний із переосмисленням професійного досвіду та цінностей. Його мета полягає у роботі з внутрішніми ціннісними конфліктами, що виникають у процесі професійної діяльності, а також у зміні ставлення до складних або травматичних професійних ситуацій. На цьому етапі психологічна корекція спрямовується на глибше осмислення етичних дилем, професійних ролей та очікувань, які можуть спричиняти напруження або зниження професійної мотивації. Психологічними завданнями є зниження внутрішньої напруги, розвиток когнітивної гнучкості та формування більш реалістичного бачення професійної діяльності. Основними методами виступають когнітивне переосмислення, аналіз професійних дилем, групові дискусії та елементи тренінгової роботи. Очікуваним результатом цього етапу є зменшення інтенсивності ціннісних конфліктів, підвищення внутрішньої узгодженості та відновлення смислової наповненості професійної діяльності.

Третій етап програми спрямований на інтеграцію та закріплення ціннісної стійкості. Його основною метою є перенесення усвідомлених і переосмислених ціннісних орієнтацій у реальну професійну практику соціального працівника. На цьому етапі увага зосереджується на формуванні навичок саморегуляції, підтримці професійної ідентичності та закріпленні конструктивних моделей

поведінки в умовах професійного стресу. Психологічні завдання включають розвиток здатності зберігати ціннісну стійкість у складних ситуаціях, підвищення психологічної резилієнтності та формування довготривалих ресурсів самопідтримки. Ключовими методами є тренінгові вправи, робота з професійними сценаріями, групова рефлексія та індивідуальні плани професійного самозбереження. Очікуваним результатом є стабілізація ціннісної системи, зростання впевненості у професійній ролі та підвищення рівня психологічного благополуччя.

Таким чином, зміст етапів програми психологічної корекції вибудовується як послідовний процес, що забезпечує перехід від усвідомлення до практичної інтеграції ціннісних орієнтацій, створюючи умови для стійких і глибинних змін у професійній діяльності працівників соціальної сфери [20].

Таблиця 3.4

Зміст етапів програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій

Етап програми	Мета етапу	Основні психологічні завдання	Ключові методи	Очікувані результати
Усвідомлення ціннісних орієнтацій	Актуалізація та усвідомлення системи цінностей	Розвиток рефлексії, виявлення ціннісної ієрархії	Рефлексивні вправи, ціннісне ранжування, групове обговорення	Усвідомлення власних цінностей, готовність до змін
Переосмислення професійного досвіду	Зниження внутрішніх ціннісних конфліктів	Когнітивна гнучкість, робота з професійними дилемами	Когнітивне переосмислення, аналіз кейсів, дискусії	Внутрішня узгодженість, відновлення професійного сенсу
Інтеграція та закріплення	Формування ціннісної стійкості	Саморегуляція, підтримка професійної ідентичності	Тренінгові вправи, групова рефлексія	Стабільність ціннісних орієнтацій, психологічне благополуччя

Джерело: сформовано автором на основі [833], [26]

Методи та техніки, використані в програмі психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, добиралися з урахуванням теоретико-методологічних положень, а також специфіки професійної діяльності соціальних працівників. Основним принципом добору інструментарію стало поєднання різних підходів до корекційної роботи, що дозволяє забезпечити цілісний вплив на ціннісну, когнітивну та емоційну сфери особистості.

Рефлексивні методи займають важливе місце у програмі, оскільки саме через рефлексію відбувається первинне усвідомлення власних ціннісних орієнтацій і професійних установок. У межах програми рефлексивні техніки використовуються на всіх етапах корекційної роботи, проте їхня роль є особливо значущою на етапі усвідомлення. Вони спрямовані на аналіз власного професійного досвіду, емоційних реакцій та внутрішніх мотивів, що дозволяє учасникам програми сформувати більш цілісне уявлення про власну систему цінностей.

Когнітивні методи інтегруються у програму з метою роботи з переконаннями, установками та професійними стереотипами, які можуть впливати на формування ціннісних конфліктів. Через когнітивне переосмислення соціальні працівники отримують можливість змінити неадаптивні уявлення про професійну роль, відповідальність і межі власних можливостей. Застосування когнітивних технік є особливо доцільним на етапі переосмислення професійного досвіду, коли виникає потреба у зміні ставлення до складних професійних ситуацій.

Тренінгові методи використовуються в програмі з метою закріплення усвідомлених і переосмислених ціннісних орієнтацій у практичній діяльності. Вони дозволяють перевести внутрішні зміни у площину поведінкових навичок, сприяють розвитку саморегуляції, емоційної стійкості та конструктивної комунікації. Тренінгові техніки відіграють ключову роль на етапі інтеграції та закріплення ціннісної стійкості, забезпечуючи стабільність досягнутих результатів.

Інтеграція рефлексивних, когнітивних та тренінгових методів у межах програми дозволяє уникнути фрагментарності корекційного впливу та забезпечує його системний характер.

Кожен метод виконує власну функцію, але водночас доповнює інші, утворюючи цілісну модель психологічної корекції ціннісних орієнтацій. Такий підхід відповідає інтеграційній методології дослідження та забезпечує відповідність між завданнями програми і використаними психологічними інструментами [25].

Для наочного відображення відповідності методів психологічної корекції завданням програми доцільно подати узагальнену таблицю.

Таблиця 3.5

Відповідність методів психологічної корекції завданням програми

Методи та техніки	Основні завдання програми	Етап реалізації
Рефлексивні вправи	Усвідомлення ціннісної ієрархії, розвиток самоспостереження	Усвідомлення
Ціннісне ранжування	Виявлення провідних і конфліктних цінностей	Усвідомлення
Когнітивне переосмислення	Зниження внутрішніх ціннісних конфліктів	Переосмислення
Аналіз професійних дилем	Формування гнучких професійних установок	Переосмислення
Тренінгові техніки	Закріплення ціннісної стійкості, розвиток саморегуляції	Інтеграція

Джерело: сформовано автором на основі [2], [2842]

Реалізація програми психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери передбачає отримання низки психологічних і професійних результатів, що мають комплексний характер і взаємопов’язані між собою. Очікувані результати програми розглядаються не як швидкі або формальні зміни, а як поступові зрушення у ціннісній сфері особистості, які забезпечують стійкість до професійних викликів та сприяють збереженню психологічного благополуччя.

До основних психологічних результатів реалізації програми належить підвищення рівня усвідомленості учасників щодо власних ціннісних орієнтацій, професійних мотивів і внутрішніх реакцій на складні робочі ситуації. У процесі корекційної роботи соціальні працівники отримують можливість краще зрозуміти власну ціннісну ієрархію, визначити ті цінності, які є ресурсними для професійної діяльності, а також усвідомити джерела внутрішньої напруги. Підвищення усвідомленості сприяє більш зваженому прийняттю професійних рішень та зменшенню емоційної реактивності.

Важливим психологічним результатом програми є зниження рівня внутрішньої напруги та емоційного виснаження, пов'язаних із професійною діяльністю. Через усвідомлення і переосмислення ціннісних конфліктів учасники програми набувають здатності більш гнучко реагувати на стресові ситуації, зберігаючи внутрішню рівновагу. Це, у свою чергу, сприяє стабілізації ціннісної системи та формуванню відчуття внутрішньої узгодженості між особистісними і професійними орієнтирами.

Серед професійних результатів реалізації програми очікується збереження та підвищення рівня професійної мотивації працівників соціальної сфери. Узгодженість ціннісних орієнтацій з професійною роллю сприяє відновленню смислової наповненості професійної діяльності та підтримці відчуття значущості власної роботи. Програма також спрямована на зміцнення професійної ідентичності, що проявляється у більш впевненому виконанні професійних функцій, збереженні гуманістичної спрямованості та зниженні ризику формалізації професійної діяльності [44].

Особливе значення реалізація програми має для профілактики професійного вигорання. Формування ціннісної стійкості, розвиток навичок саморегуляції та усвідомлене ставлення до професійних меж створюють психологічні ресурси, які дозволяють соціальним працівникам ефективніше справлятися з тривалим стресом. Програма сприяє зменшенню емоційного

виснаження, попередженню деперсоналізації та збереженню позитивного ставлення до професійної діяльності навіть в умовах соціальної напруги.

Таким чином, очікувані результати реалізації програми психологічної корекції охоплюють як психологічну, так і професійну сфери діяльності працівників соціальної сфери. Комплексний характер змін забезпечує не лише короткостроковий ефект, а й створює умови для довготривалої стабільності ціннісних орієнтацій та психологічного благополуччя фахівців.

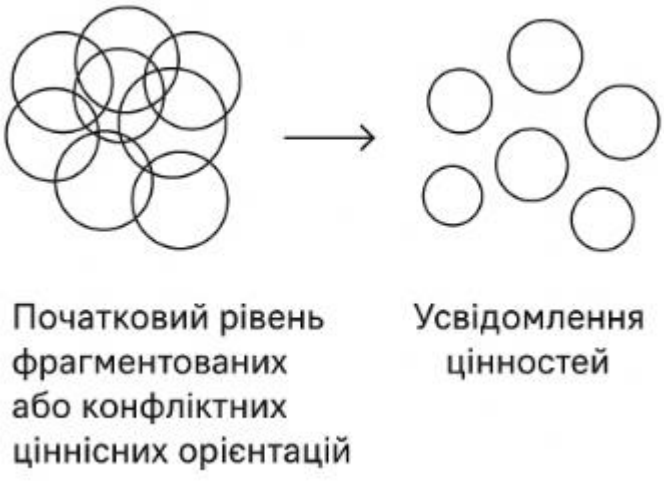


Рис. 3.4 - Динаміка змін ціннісних орієнтацій у процесі корекційної програми

Джерело: сформовано автором на основі [48], [5342]

Схема (рис. 3.4) візуалізує трансформацію ціннісної сфери працівника в ході корекційної програми. Ліва частина рисунка містить зображення фрагментованих і накладених одна на одну ціннісних елементів, що символізують початковий стан — неузгодженість, внутрішні конфлікти та нечітку структуру цінностей. Праворуч розміщено впорядковані окремі елементи, які уособлюють усвідомлені, структуровані та узгоджені ціннісні орієнтації. Стрілка між частинами схеми відображає процес переходу, що відбувається завдяки участі в корекційній програмі.

Розроблена програма психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери має рекомендаційний характер і не претендує на універсальність для всіх можливих професійних та організаційних умов. Вона створена з урахуванням типових психологічних труднощів і ціннісних суперечностей, виявлених у межах даного дослідження, однак її ефективність значною мірою залежить від індивідуальних особливостей учасників, специфіки їхньої професійної діяльності та рівня мотивації до участі в корекційній роботі.

Одним із важливих обмежень програми є те, що вона не замінює психотерапевтичну допомогу у випадках глибоких психологічних травм або виражених емоційних розладів. У таких ситуаціях програма може розглядатися лише як допоміжний елемент психологічного супроводу або як етап підготовки до більш глибокої індивідуальної роботи з психологом чи психотерапевтом.

Водночас програма має значний потенціал для адаптації під різні категорії працівників соціальної сфери. Її зміст і структура можуть змінюватися залежно від професійного стажу, напрямів соціальної роботи, організаційних умов та формату реалізації. Можливість варіювання тривалості програми, форм роботи та набору методів дозволяє використовувати її як для груп початківців, так і для досвідчених фахівців, які потребують підтримки професійної ідентичності та ціннісної стійкості [42].

Перспективи подальшого використання програми полягають у її інтеграції в систему психологічного супроводу працівників соціальної сфери, зокрема у форматі профілактичних заходів, тренінгів професійного розвитку або програм підтримки персоналу. Програма може бути використана як основа для розробки спеціалізованих корекційних і супровідних програм, адаптованих до умов конкретних соціальних установ або регіонів.

Таким чином, незважаючи на певні обмеження, запропонована програма психологічної корекції має практичну цінність та широкі можливості застосування у професійній діяльності працівників соціальної сфери. Її

адаптивний характер і орієнтація на підтримку ціннісної стійкості створюють передумови для подальшого розвитку практик психологічного супроводу та профілактики професійного вигорання.

Розроблена програма психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери створює практичне підґрунтя для подальшого впровадження ціннісно орієнтованого підходу в управлінні персоналом соціальних установ. Отримані теоретичні узагальнення та запропонована структура корекційної програми дозволяють перейти від індивідуального рівня психологічної підтримки до організаційного рівня, зокрема до формування практичних рекомендацій для менеджерів соціальних послуг.

У цьому контексті особливого значення набуває врахування як індивідуальних ціннісних орієнтацій працівників, так і корпоративних цінностей організації, що визначають стиль управління, професійні стандарти та психологічний клімат у колективі. Саме тому наступний підпункт 3.3 буде присвячено розробці практичних рекомендацій для керівників соціальних установ щодо підтримки ціннісної стійкості персоналу, профілактики професійного вигорання та підвищення ефективності професійної діяльності працівників соціальної сфери [4].

3.3. Психологічні рекомендації менеджерам соціальних послуг щодо урахування індивідуальних та корпоративних цінностей працівників

У цьому підрозділі зосереджено увагу на практичному аспекті роботи менеджерів соціальних послуг, а саме на тому, як у повсякденному управлінні враховувати індивідуальні та корпоративні цінності працівників. Необхідність таких рекомендацій обумовлена тим, що результати проведеного дослідження показали неоднорідність ціннісних орієнтацій співробітників, а також вплив цих орієнтацій на ефективність професійної діяльності, емоційну стійкість та взаємодію з отримувачами соціальних послуг. У сучасних умовах, коли

навантаження на систему соціальної роботи зростає, менеджерам важливо не лише координувати процеси, а й підтримувати внутрішню мотивацію персоналу, створюючи стабільне та психологічно безпечне середовище. Саме тому у цьому підрозділі я пропоную рекомендації, які ґрунтуються на теоретичних положеннях першого розділу та емпіричних результатах дослідження, і можуть бути використані як практичний інструмент у щоденному управлінні [43].

У процесі аналізу емпіричних даних стало очевидно, що ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери мають комплексний і багатовимірний характер, а отже, будь-які управлінські рішення мають враховувати не лише загальні закономірності, а й індивідуальні особливості персоналу. Виявлені ціннісні тенденції дають можливість менеджерам краще розуміти мотиваційні механізми працівників, їхні очікування та емоційні потреби, що безпосередньо впливає на якість соціальних послуг.

Одним із ключових результатів є домінування в досліджуваній вибірці цінності безпеки, що отримала найвищий середній показник. Це свідчить про потребу працівників у стабільності, зрозумілих правилах та мінімізації ризиків. Така орієнтація є цілком природною для фахівців, чиї професійні обов’язки пов’язані з високим емоційним навантаженням та взаємодією з уразливими групами населення. У практичному вимірі це означає, що менеджер має створювати робоче середовище, де працівник відчуває прогнозованість, захищеність і чіткість у своїх обов’язках.

Важливими виявилися й міжособистісні цінності, зокрема прихильність, яка посіла друге місце за значущістю. Це підкреслює потребу працівників у довірливих стосунках, підтримці та емоційній згуртованості колективу. Такий результат вказує на те, що соціальні працівники особливо чутливі до атмосфери в колективі, і будь-які конфлікти чи напруженість можуть суттєво впливати на якість їхньої роботи. Менеджеру важливо інвестувати увагу в соціально-

психологічний клімат, адже він визначає рівень мотивації та професійної стійкості персоналу [24].

Результати методики Рокіча також підкреслили пріоритетність базових життєвих цінностей. Найвищий ранг отримало здоров'я, що вказує на усвідомлення працівниками значення психічної та фізичної рівноваги. Працівники соціальної сфери працюють у постійному контакті з людськими проблемами, тому наявність умов, які запобігають перевантаженню, для них є критично важливою. Це означає, що рекомендації мають спиратися на потребу збереження професійного та психологічного ресурсу співробітників. Високі місця також зайняли такі цінності, як любов, життєва мудрість і матеріальна стабільність, що формує основу для рекомендацій, спрямованих на підтримку емоційного благополуччя, досвіду та соціальної захищеності працівників.

Окрему увагу заслуговують результати діагностики мотиваційних комплексів. Для 42,22 відсотка досліджуваних характерний оптимальний мотиваційний комплекс, у якому провідною є внутрішня мотивація. Це означає, що більшість працівників працюють не лише заради матеріальної користі, а передусім через внутрішні переконання, цінності гуманізму та прагнення допомогти іншим. Водночас у частини персоналу значущою є зовнішня позитивна мотивація, що свідчить про потребу у визнанні, підтримці та справедливому оцінюванні їхньої роботи. Зовнішня негативна мотивація виявилася менш поширеною, але її наявність потребує від менеджера особливо делікатного підходу, щоб уникати надмірного контролю чи стильових помилок у керівництві [42].

Узагальнення цих результатів дозволяє сформувати рекомендації, спрямовані на гармонізацію взаємодії між керівництвом та працівниками, зниження ризику професійного вигорання та підвищення ефективності соціальних послуг. Рекомендації мають опиратися на ціннісну структуру персоналу та враховувати психологічні закономірності, виявлені під час дослідження. Таким чином, аналітична частина створює фундамент для

практичних порад, що допоможуть менеджерам приймати зважені рішення та будувати ефективну систему управління персоналом у соціальній сфері.

У практичній роботі менеджера соціальних послуг важливо не просто знати результати діагностики ціннісних орієнтацій працівників, а й уміти трансформувати ці дані у конкретні управлінські дії. Саме тому рекомендації, подані нижче, сформовані відповідно до виявлених у дослідженні цінностей, мотиваційних характеристик та особливостей професійного функціонування персоналу соціальної сфери.

Першою і найбільш вагомою рекомендацією є створення стабільного та передбачуваного робочого середовища, оскільки цінність безпеки посіла провідне місце у структурі ціннісних орієнтацій працівників. Менеджеру варто забезпечити чіткість посадових обов'язків, зрозумілість процедур та мінімізацію спонтанних змін у робочому процесі. Коли зміни все ж необхідні, важливо завчасно пояснювати їхні причини та можливі наслідки, адже це суттєво знижує рівень тривожності працівників і сприяє емоційній стабільності. Такий підхід розвиває відчуття надійності та дає можливість співробітникам зосередитися на якісному виконанні професійних завдань.

Не менш важливою для працівників соціальної сфери є цінність прихильності, яка вказує на потребу в доброзичливих, підтримувальних взаєминах у команді. Тому менеджеру варто приділяти увагу розвитку здорового колективного клімату. Доцільними є регулярні групові бесіди, супервізії та неформальні зустрічі, де працівники можуть обмінятися досвідом і отримати підтримку один від одного. Така атмосфера сприяє зменшенню емоційного напруження, підвищує рівень довіри та полегшує подолання професійних труднощів, що особливо важливо в умовах роботи з кризовими ситуаціями [16].

Наступним напрямом рекомендацій є врахування потреб працівників у самостійності та розвитку, які відображаються у високих показниках саморегуляції. Менеджер має створювати умови для того, щоб працівники

могли самостійно планувати свою діяльність, обирати оптимальні способи виконання завдань та брати участь у прийнятті рішень. Працівники соціальної сфери часто демонструють внутрішню мотивацію, тому надмірний контроль або деталізація інструкцій можуть сприйматися як недовіра й призводити до зниження професійної активності. Натомість делегування, можливість пропонувати власні ідеї та залученість у планування роботи підвищують зацікавленість і відповідальність персоналу.

Оскільки здоров'я є провідною термінальною цінністю, менеджеру необхідно системно дбати про збереження фізичного та психічного ресурсу працівників. Йдеться не лише про формальні заходи, а й про реальне створення умов, які дозволяють уникати перевантаження: рівномірний розподіл навантаження, своєчасні перерви, можливість звернутися за супервізійною підтримкою та психологічною консультацією. У такій моделі роботи зменшується ризик професійного вигорання, яке є одним із найпоширеніших наслідків тривалої роботи з людьми, що переживають складні життєві ситуації.

Матеріальні цінності, зокрема прагнення до фінансової стабільності, також є значущими для працівників, тому система преміювання та заохочень має бути зрозумілою та справедливою. Доцільно використовувати поєднання базових та додаткових винагород, що ґрунтуються на конкретних результатах роботи. Працівники соціальної сфери часто виконують емоційно складну роботу, тому навіть невеликі бонуси або слова подяки можуть суттєво підвищити рівень задоволеності й мотивації [4].

Ще одним важливим аспектом є робота із зовнішньою мотивацією. Для працівників, які орієнтуються на зовнішню позитивну мотивацію, важливо забезпечити регулярне визнання їхнього внеску. Це може бути як офіційне заохочення, так і звичайне вербальне підтвердження того, що їхня робота помітна й цінується. При цьому слід уникати засобів зовнішньої негативної мотивації, таких як надмірна критика чи психологічний тиск, адже вони можуть призвести до зниження продуктивності та формування недовіри до керівництва.

Щоб уникнути конфліктів між особистими та корпоративними цінностями, менеджеру варто регулярно проводити бесіди з працівниками, обговорювати місію та принципи роботи організації, а також давати можливість співробітникам висловлювати свої очікування й пропозиції. Важливо, щоб працівники відчували, що їхні цінності не суперечать загальній стратегії організації, і що їхня думка має значення. Такі дії сприяють підвищенню лояльності персоналу та зниженню емоційного напруження.

У практичній роботі менеджеру допоможуть і додаткові інструменти: короткі опитувальники щодо задоволеності роботою, регулярні індивідуальні бесіди, групові семінари з обговорення професійних ситуацій та етичних дилем. Вони дозволяють оперативно відстежувати зміни у ціннісних орієнтаціях та своєчасно коригувати управлінські рішення.

Таким чином, рекомендації у цьому підрозділі мають прикладний характер і побудовані на врахуванні реальних потреб працівників, визначених у ході дослідження. Їхнє впровадження здатне не лише покращити роботу колективу, а й підвищити якість соціальних послуг, зробивши систему соціальної підтримки більш ефективною та людяною.

Формування корпоративної системи цінностей у соціальній сфері є важливим інструментом не лише для підвищення ефективності роботи персоналу, а й для створення стабільного та емоційно безпечного професійного середовища. Оскільки працівники соціальних служб орієнтуються передусім на гуманістичні, міжособистісні й захисні цінності, корпоративна система має відображати ці орієнтири та узгоджувати їх з організаційними цілями. Менеджеру варто зосередитися на кількох ключових напрямах, які допоможуть побудувати ціннісно узгоджений та згуртований колектив [55].

Першим кроком є визначення та чітке формулювання основних корпоративних цінностей, які мають відповідати специфіці соціальної роботи. Важливо не нав’язувати працівникам готові формулювання, а залучати їх до процесу створення ціннісної концепції організації. Такий підхід дає можливість

врахувати домінантні цінності колективу, виявлені під час дослідження, зокрема прагнення до безпеки, емоційної підтримки, професійної самостійності та стабільності. Спільне формулювання цінностей підвищує рівень залученості та допомагає співробітникам відчути свою значущість у житті організації.

Наступним завданням менеджера має бути інтеграція визначених цінностей у повсякденну діяльність установи. Це можливо за умови, що цінності будуть не лише зафіксовані у внутрішніх документах, а й реально застосовуватимуться в організаційних рішеннях, стилі керівництва та взаємодії між працівниками. Зокрема, цінність безпеки має відображатися у передбачуваності управлінських рішень, цінність прихильності — у підтримувальній атмосфері та позитивному соціальному кліматі, а цінність саморегуляції — у можливості працівників самостійно планувати частину своєї роботи. Така практична реалізація робить корпоративні цінності відчутними, а не декларативними.

Важливо також забезпечити систематичну комунікацію цінностей. Менеджеру варто регулярно нагадувати про них під час робочих нарад, супервізій чи обговорень складних ситуацій. Такий підхід допомагає працівникам співвідносити власні дії з ціннісною основою організації та орієнтуватися у професійних дилемах. Саме в соціальній сфері часто виникають ситуації, де рішення не є однозначними, тому ціннісний орієнтир стає опорою у складних професійних рішеннях.

Корисним інструментом для підтримки корпоративної системи цінностей є проведення регулярних внутрішніх опитувань щодо рівня задоволеності роботою, відповідності умов ціннісним очікуванням та потребам працівників. Такі опитування дозволяють своєчасно реагувати на зміни в колективі, регулювати управлінські рішення та коригувати напрями розвитку організації. Особливо цінною є можливість отримати зворотний зв’язок щодо того, як працівники відчувають реалізацію цінностей у реальних умовах їхньої діяльності [49].

Окремим напрямом роботи менеджера має стати профілактика конфліктів цінностей. У соціальній сфері часто трапляються ситуації, коли особисті переконання працівника вступають у суперечність із вимогами організації. У таких випадках менеджеру важливо не карати чи тиснути, а створювати простір для діалогу, пояснювати логіку організаційних рішень і допомагати співробітнику знайти баланс між особистими та корпоративними пріоритетами. Такий підхід зменшує напруженість і сприяє розвитку довірливих відносин у колективі.

Формування корпоративної системи цінностей є процесом, який потребує постійної роботи, відкритості та готовності менеджера до змін. Проте саме ціннісно узгоджений колектив є найбільш стійким до стресів, здатним зберігати емпатію, професіоналізм і мотивацію навіть у складних умовах соціальних трансформацій. Завдяки системному підходу до формування цінностей менеджер може створити атмосферу, у якій працівники відчувають підтримку та розуміння, що безпосередньо впливає на якість соціальної роботи та задоволеність клієнтів.

Для ефективного управління персоналом у соціальній сфері менеджеру недостатньо лише розуміти ціннісну структуру працівників. Важливо мати у своєму розпорядженні прості та дієві інструменти, які допомагають відстежувати зміни в мотивації, підтримувати емоційний стан співробітників і своєчасно реагувати на труднощі. У цьому розділі подано комплекс практичних засобів, які можна використовувати у щоденній роботі керівника соціальної служби [27].

Одним із ключових інструментів є короткі регулярні опитувальники для працівників, спрямовані на оцінку їхнього поточного емоційного стану, рівня навантаження та задоволеності виконуваною роботою. Такі опитувальники можуть містити невелику кількість відкритих або закритих запитань і заповнюватися працівниками один раз на два-три тижні. Аналіз цих відповідей

допомагає менеджеру своєчасно виявляти ознаки напруження або незадоволеності, які ще не вилилися в конфлікти чи зниження продуктивності.

Корисним інструментом є також індивідуальні бесіди, які варто проводити щонайменше один раз на місяць. Під час таких розмов менеджер може уточнити, які фактори сьогодні впливають на мотивацію працівника, чи відповідає реальне навантаження його можливостям і ціннісним орієнтаціям, чи потребує він додаткової підтримки або ресурсів. Індивідуальні зустрічі дають можливість раніше помічати зміни у внутрішньому стані працівника та своєчасно реагувати, не допускаючи розвитку емоційного виснаження.

Ще одним практичним інструментом є проведення мікросупервізій у форматі коротких групових обговорень професійних труднощів. Вони допомагають працівникам переосмислити складні ситуації, побачити альтернативні рішення та отримати емоційну підтримку від колег. У соціальній сфері, де значна частина навантаження є емоційною, такі міні-супервізії дають можливість зменшити рівень стресу та підвищити відчуття згуртованості колективу.

До практичного інструментарію менеджера варто включити й так звані ціннісні мапи колективу. Їх можна створювати раз на пів року на основі узагальнених результатів опитувань або бесід. Ціннісна мапа дозволяє побачити, які цінності є провідними для більшості працівників, де існують розбіжності та які сфери можуть викликати потенційні конфлікти. Такий підхід допомагає планувати зміни, розподіляти обов’язки та формувати робочі групи таким чином, щоб ураховувати сильні сторони кожного працівника [44].

Важливим інструментом у роботі менеджера є також фіксація позитивних результатів. Доцільно вести окремий внутрішній журнал досягнень або створювати короткі щотижневі огляди успішних випадків роботи працівників. Це створює атмосферу визнання, підтримує самооцінку співробітників та підсилює їхню мотивацію, особливо якщо у колективі домінують працівники з високою потребою у схваленні та позитивному зворотному зв’язку.

Окрім цього, менеджеру варто використовувати прості інструменти профілактики емоційного виснаження, такі як правило коротких перерв, гнучкий підхід до планування робочого дня у складних періодах та можливість звернення до спеціаліста з психологічної підтримки. Навіть невеликі сім – десять хвилин перепочинку під час інтенсивного робочого дня допомагають відновити ресурс і уникнути накопичення втоми.

До інструментарію також можна віднести короткі щотижневі планерки, на яких працівники подають не лише звіт, а й коротку оцінку свого емоційного стану. Це дає менеджеру змогу оперативно відстежувати ситуацію в колективі та коригувати навантаження. У разі виникнення складних або кризових ситуацій доцільно використовувати інструмент розбору випадку, який дозволяє поспіль проаналізувати подію, визначити ефективні та неефективні дії, а головне — підтримати працівника, який опинився у складних обставинах.

Таким чином, практичний інструментарій менеджера ґрунтується на поєднанні діагностичних, комунікативних і підтримувальних методів, спрямованих на збереження мотивації та психологічного ресурсу працівників. Його використання дозволяє забезпечити не лише стабільність колективу, а й високу якість соціальних послуг, що є основною метою діяльності соціальної служби [16].

У межах цього підрозділу було узагальнено основні напрями психологічних рекомендацій для менеджерів соціальних послуг, що ґрунтуються на виявлених у дослідженні ціннісних орієнтаціях і мотиваційних характеристиках працівників соціальної сфери. Аналіз отриманих результатів продемонстрував, що провідними для працівників є цінності безпеки, емоційної підтримки, стабільності та саморегуляції, а також значущість здоров’я як ключового життєвого пріоритету. Таке поєднання формує специфічний запит до стилю управління, у якому основний акцент має робитися на передбачуваність, етичність і людяність.

Представлені рекомендації показують, що ефективність роботи персоналу зростає там, де менеджер чутливо реагує на індивідуальні особливості працівників, забезпечує емоційну підтримку та створює атмосферу довіри. Важливого значення набуває здатність керівника адаптувати управлінські методи під ціннісні пріоритети колективу, водночас вибудовуючи систему корпоративних цінностей, яка є зрозумілою, узгодженою та практично впровадженою в організаційні процеси.

Застосування запропонованих інструментів — від регулярного зворотного зв'язку до створення ціннісних мап колективу — сприяє більшій стійкості працівників, зниженню ризику професійного вигорання та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату. Це, у свою чергу, підвищує якість взаємодії з отримувачами соціальних послуг і зміцнює загальну ефективність установи [15].

Таким чином, рекомендації, розроблені у цьому підрозділі, можуть слугувати практичним інструментом для менеджерів, які прагнуть побудувати ціннісно орієнтоване, стабільне та професійно стійке робоче середовище, що відповідає сучасним потребам соціальної сфери.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі було здійснено комплексний теоретичний та практичний аналіз можливостей психологічної корекції ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери, що дозволило розробити науково обґрунтовану та методологічно узгоджену корекційну програму. Проведене дослідження засвідчило, що ціннісні орієнтації працівників соціальної сфери є динамічними особистісними утвореннями, чутливими до впливу професійного середовища, емоційного навантаження та умов соціальної нестабільності. Саме тому доцільність психологічної корекції в цьому контексті є очевидною та обґрунтованою.

У ході теоретико-методологічного аналізу було з’ясовано, що найбільш ефективним підходом до корекційної роботи є інтеграційний підхід, який поєднує гуманістичні, когнітивно-біхевіоральні та екзистенційні методи. Така інтеграція забезпечує цілісний вплив на когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти ціннісної сфери особистості, що підтверджено у документі .

Розроблена програма психологічної корекції включає низку етапів — від усвідомлення та переосмислення ціннісних орієнтацій до їх інтеграції у професійну діяльність. Вона базується на рефлексивних, когнітивних та тренінгових методах, що забезпечують можливість поступових, глибинних і стійких змін. Програма спрямована не на зміну базових переконань особистості, а на підвищення ціннісної стійкості, розвиток навичок саморегуляції та профілактику професійного вигорання.

Окрему увагу приділено рекомендаціям для менеджерів соціальних послуг щодо врахування індивідуальних та корпоративних цінностей у процесі управління. Їх значущість зумовлена виявленими у дослідженні відмінностями у ціннісних структурах працівників та впливом цих відмінностей на професійну мотивацію, стресостійкість і якість взаємодії з клієнтами .

Таким чином, зміст третього розділу дозволяє зробити висновок, що розроблена програма психологічної корекції є методологічно виваженою, практично орієнтованою та може бути ефективно використана у професійній підготовці й супроводі працівників соціальної сфери.

ВИСНОВКИ

Проведене магістерське дослідження дозволило комплексно вивчити психологічні особливості ціннісних орієнтацій працівників соціальної сфери та визначити можливості їх цілеспрямованої корекції з метою підвищення професійної ефективності й збереження психологічного благополуччя фахівців.

У теоретичному розділі було розкрито структуру ціннісних орієнтацій, їх роль у регуляції професійної поведінки та залежність від соціокультурних і професійних чинників. Показано, що в умовах сучасних суспільних викликів, зокрема соціальної напруги та воєнного стану, система цінностей працівників соціальної сфери набуває особливої ваги, оскільки визначає рівень їх емпатії, етичності, стійкості та професійної саморегуляції.

Емпірична частина роботи дозволила встановити, що працівникам соціальної сфери загалом притаманна гармонійна та внутрішньо узгоджена ціннісна структура, в основі якої лежать гуманістичні, стабілізуючі та соціально спрямовані цінності. Разом з тим було виявлено низку особливостей, що впливають на професійну діяльність: потреба в безпеці, прагнення до емоційної підтримки, значущість цінностей здоров’я та саморегуляції . Отримані результати дозволяють поглибити розуміння психологічної специфіки цієї професійної групи.

У третьому розділі на підставі проведеного аналізу та виявлених закономірностей було розроблено програму психологічної корекції ціннісних орієнтацій, яка має інтегративний характер та охоплює когнітивні, емоційні й поведінкові аспекти функціонування особистості. Її реалізація сприяє підвищенню ціннісної стійкості, зменшенню внутрішніх конфліктів, розвитку професійної рефлексії та профілактиці професійного вигорання. Це підтверджує практичну значущість проведеної роботи.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні специфічної ціннісної структури сучасних працівників соціальної сфери, у встановленні взаємозв’язку

між їх цінностями, мотиваційними характеристиками та стресостійкістю, а також у розробці корекційної програми, орієнтованої на підтримку професійного функціонування в умовах підвищених навантажень та соціальної нестабільності .

Практична цінність роботи визначається можливістю використання її результатів у діяльності психологів соціальних установ, менеджерів соціальних послуг, а також у рамках професійного навчання та підвищення кваліфікації фахівців. Запропонована програма та рекомендації можуть стати дієвими інструментами профілактики емоційного виснаження, підтримки мотивації та формування ціннісної стійкості персоналу.

Узагальнюючи результати дослідження, можна стверджувати, що ціннісні орієнтації є не лише ключовим психологічним компонентом професійної діяльності соціальних працівників, але й важливим ресурсом їх особистісного та професійного розвитку. Підтримка, розвиток та корекція цієї сфери мають суттєве значення для забезпечення стабільності та якості соціальних послуг в умовах сучасних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бадюл С.С. Місце професійно-педагогічних цінностей у структурі особистості майбутніх соціальних працівників. Науковий вісник ПУДПУ ім. К.Д.Ушинського. Одеса, 2012. Вип. 1-2. С. 49-54.

2. Балахтар В. В. Духовність та моральність фахівця соціальної роботи. Православ'я в Україні: матеріали VI Міжнародної наукової конференції, присвяченої 1000-літтю духовних зв'язків України з Афоном (1016-2016) та 25-літтю Помісного Собору Української Православної Церкви (1-3.11. 1991). Київ: Київська православна богословська академія, 2016. С. 103-109.

3. Балахтар В. В. Модель становлення особистості майбутнього фахівця з соціальної роботи. Perspectives of science and education : The 3rd International youth conference. SLOVO/WORD, New York, USA, 2018. С. 303–314.

4. Балахтар В. В. Особливості професійного становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи. Пріоритетні наукові напрямки педагогіки і психології: від теорії до практики : матеріали міжнародної науковопрактичної конференції. Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2018. С. 61–64.

5. Балахтар В. В. Психологія особистості фахівця з соціальної роботи. Київ : Талком, 2018. 384 с.

6. Балл Г. О. Актуальні методологічні питання дослідження моралі і моральної поведінки. Соціальна психологія. Спеціальний випуск. 2007. С. 8-16.

7. Бех І.Д. Психологія соціальної роботи. Київ: Академвидав, 2019. 445 с.

8. Блохіна І. О. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців з управління навчальними закладами. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка. 2012. № 1. С. 82-85

9. Бойко Т.П. Соціальна робота в умовах суспільних трансформацій. Київ: НаУКМА, 2022. 278 с.

10. Бондарчук О. І. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін. Київ, 2014. 348 с.

11. Бондарчук О.І. Психологічні засади розвитку ціннісно-смислової сфери керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Ун-т менедж. освіти НАПН України. Київ: АТОПОЛ ГРУП, 2015. Вип. 15(28). С. 178-188.

12. Боришевський М. Й. Дорога до себе: від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія. Київ: Академвидав, 2010. 416 с.

13. Голдштейн Д. Social Work and Empathy. Oxford University Press, 2021. 78 p.

14. Головатий Н. Ф. Социология молодежи: курс лекцій. Київ: МАУП, 1999. 224 с.

15. Горбаченко П.І. Інновації в соціальній роботі. Дніпро: Пороги, 2021, 112 с.

16. Дубравська А. М. Психологія ціннісних орієнтацій особистості. – Львів: Світ, 2011. 280 с.

17. Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри. Методичний посібник. 2015. Київ: ІПТО НАПН України. 221 с.

18. Іваненко Л.О. Емоційний інтелект у професійній діяльності соціального працівника. Полтава: Астрая, 2021. 178 с.

19. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості: монографія. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. 512 с.

20. Климчук, В. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. Київ: Освіта України. 2009. 288 с.

21. Коваль В.О. Громадянська позиція соціального працівника. Чернівці: Рута, 2021. 395 с.

22. Кравченко О.П. Психологія адаптації в соціальній роботі : монографія. Київ: Видавничий дім "Освіта України", 2022. 256 с.

23. Крамаренко А.М. Гуманістична спрямованість діяльності майбутніх соціальних працівників. Педагогіка і психологія формування творчої особистості : проблеми і пошуки. Вип. 28. Київ-Запоріжжя, 2013. С. 125- 129.

24. Лебедєва М. М. Методики діагностики ціннісних орієнтацій. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2012. 238 с.

25. Левенець А. Є. Психологічні особливості становлення життєвої перспективи в юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 20 с.

26. Лисенко М. Соціальна перцепція в професійній діяльності. Луцьк: Волиньполіграф, 2021. 145 с.

27. Лисенко О.В. Психологія стресостійкості в соціальній роботі. Харків: Вид-во ХНУ, 2021, 67 с.

28. Мельник Т.В. Психологія професійного становлення соціального працівника. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2023. 134 с.

29. Міщенко Н. Особистісно-професійний розвиток майбутнього фахівця : соціально-педагогічний супровід : метод. реком. Ізмаїл : ІДГУ, 2010. 54 с.

30. Моляко В. О. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. Практична психологія та соціальна робота. 2004. №8. С. 1–4.

31. Олійник К.П. Ціннісні орієнтації в соціальній роботі. Івано-Франківськ: Видавництво ІФНТУНГ, 2022. 167 с.

32. Орбан-Лембрик Л. Особистість у контексті соціально-психологічної парадигми. Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні. За ред. С. Максименка, В. Циби, Ю. Шайгородського та ін. К.: Український центр політичного менеджменту, 2003. С. 378–392

33. Панчук, Н. П. Роль ціннісних орієнтацій у професійному становленні особистості майбутнього фахівця. Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. № 32, С. 405- 414.

34. Петренко С.М. Професійний розвиток соціального працівника. Вінниця: ТОВ "Віноблдрук", 2022. 134 с.

35. Петришенко В.С. Резилієнтність у соціальній роботі : монографія. Суми: Університетська книга, 2023. 134 с.

36. Пірен М. І. Європейські цінності – детермінанта змін в сучасній Україні: навч. посібник-практикум. Чернівці: Друк Арт, 2016. 256 с.

37. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психодіагностика особистості. Київ: Академвидав, 2008. 356 с.

38. Пожидаєва О. В. Теоретичні аспекти професійної підготовки майбутнього соціального педагога у вищому навчальному закладі. Соціальна робота в Україні: теорія та практика. 2011. № 3/4. С. 72-80.

39. Поспішакова С.Т. Комунікація в соціальній роботі. Київ: Видавничий дім "Слово", 2020, с. 89.

40. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи: монографія. Вид. 2-ге розш. і переробл. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.

41. Рокич М. Цінності та переконання. Київ: Основи, 2000.259 с.

42. Роменець В. А., Фурман А. В. Психологія особистості. Київ: Либідь, 1999. 344 с.

43. Росс М. Ethical Responsibility in Social Work. Cambridge University Press, 2022, p. 156.

44. Семенова І.М. Соціальна психологія. 2020, № 4, с. 34.

45. Сидоренко П.В. Системний підхід у соціальній роботі : монографія. Ужгород: Карпати, 2023. 156 с.

46. Скрябіна Т.О. Формування ціннісних орієнтацій студентів вищих навчальних закладів у процесі вивчення дисциплін соціальногуманітарного циклу : автореф. дис. … канд. пед. наук. Луганськ, 2010. 22 с.

47. Сушик Н.С. Педагогічна технологія формування гуманістичнопрофесійних якостей майбутніх фахівців : автореф. дис. … канд. пед. наук. Івано-Франківськ, 2016. 23 с.

48. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. За наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2015. 366 с.

49. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.

50. Ткаченко В.П. Етика соціальної роботи: монографія. Одеса: Астропринт, 2021, с. 134.

51. Томпсон Р. Professional Identity in Social Work. Routledge, 2023. 89 p.

52. Фурман А.В., Гірняк А.Н. Психологічне узмістовлення взаємообміну у контексті соціальної взаємодії. Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід : матеріали ІІІ міжнар. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 20-21 квіт. 2018 р. Тернопіль : Економічна думка, 2018. С. 333–336.

53. Шевченко Л.П. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. Львів: ЛNU, 2022. 112 с.

54. Шматко, Н. Розмежування концепцій цінностей та ціннісних орієнтацій у психологічній науці. Вчені записки Університету «КРОК», 2024, 3(75). С. 280–285. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75- 280-285.

55. Яценко А. И. Целеполагания и идеалы. Киев: Наук. думка, 1977. 146 с.

56. Bondarchuk O., Pecherska A. Changes of professional value orientations of teachers in the system of postgraduate education. Social Welfare: Interdisciplinary Approach. 2013. 3(1). P. 66-78.

57. Everett M. Rogers. Edward T. Hall. and the History of Intercultural Communication:The United States and Japan. Everett M. Rogers, William B. Hart, Yoshitaka Miike. Keio Communication Review. 2002. № 24. P. 3–26.

58. Friedlander W., Apte E. Introduction to Social Welfare. Englewood Cliffs (N.J.): Prentice Hall Inc., 1974. 531 p.

59. Horney, K. Der Neurotische Mensch unserer Zeit. Stuttgart : Kilper, 1951. 283 p.

60. Rokeach, M. The Nature of Human Values. New York: Free Press, 1973. 348 p.

61. Samovar L. A. Communication between cultures. Samovar L. A., Porter R. E., McDaniel E. R. Wadsworth : Cengage Learning, 2010. 411 p.

62. Schwartz S.H. Universals in the Content and structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. Advances in experimental social psychology. Oralando, FL: Academic, 1992.Vol. 25. P. 36-44.

63. Soyer R. The Right to Fail. Self Determination in Social Work. Routledge. London, 1975. 543 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика ціннісної сфери особистості методика «діагностика індивідуальних цінностей» ш. Шварца (адаптація о. Тихомандрицької, е. Дубовської)

Визначає 10 різних мотиваційних типів, утворених певними цінностями, кожному з яких відповідає деяка мотиваційна мета. Ці типи задають загальну спрямованість життєдіяльності людини, а також орієнтують її конкретні дії.

Інструкція. Оцініть, наскільки важлива кожна із запропонованих цінностей для Вас особисто. Для оцінки використовуйте таку шкалу:

7 - винятково важлива цінність як керівний принцип Вашого життя (зазвичай таких цінностей буває одна-дві);

6 - дуже важлива;

5 - досить важлива;

4 - важлива;

3 - не дуже важлива;

2 - мало важлива;

1 - не важлива;

0 - абсолютно байдужа;

-1 - це протилежно принципам, яких Ви дотримуєтесь.

№	Список цінностей	Бали								
	Рівність (однакові можливості для всіх)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

	Згода з самим собою (мир всередині себе)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Соціальна влада (панування над іншими людьми)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Насолода (задоволення всіх бажань)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Свобода (свобода дій і думок)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Духовність (домінування духовної, а не матеріальної сторони життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Турбота про себе (відчуття, що іншим є до тебе справа)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Соціальний порядок (стабільність суспільства)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Насиченість життя (цікаве, наповнене життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Осмисленість існування (наявність мети в житті)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Ввічливість (ввічливість, вихованість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Багатство (власність, майно, гроші)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Національна безпека (захищеність держави від ворогів)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Самоповага (віра у власну значимість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Почуття подяки (прагнення віддавати борги)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Творчість (унікальність, уява, віра в свої творчі здібності)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Мир на Землі (свобода від воєн і конфліктів)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

	Традиції (збереження звичаїв)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Велика справжня любов (глибока емоційна й духовна близькість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Самодисципліна (стриманість, боротьба з спокусами)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Недоторканність внутрішнього світу (право на таємницю особистого життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Безпека сім'ї (безпека тих, кого ми любимо)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Соціальне визнання (повага, схвалення іншими)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Єднання з природою (включення в природу, відповідність природі)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Різноманітне життя (постійні зміни, життя, насичене подіями)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Мудрість (зріле, глибоке розуміння життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Влада (право керувати, командувати людьми)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Вірна дружба (близькі, надійні друзі)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Естетична насолода (краса природи, світу)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Соціальна справедливість (захист прав людей, турбота про слабких)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Самостійність (впевненість в собі, самодостатність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Помірність (уникнення крайнощів)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Відданість (вірність друзям, групі)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

	Цілеспрямованість (наполегливість у досягненні мети)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Широта поглядів (терпимість до ідей і думок, відмінних від моїх)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Смирення (скромність, шанобливість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Відвага (пошук пригод, ризику, небезпеки)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Захист навколишнього середовища (охорона природи)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Впливовість (вплив на людей і події)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Повага старших (повага до віку)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Самостійна постановка цілей (цілеспрямованість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Здоров'я (здоров'я фізичне і психічне)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Компетентність, професіоналізм (вміння працювати, ефективність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Прийняття життя таким, яким воно є (пристосування до життєвих обставин)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Чесність (непідробленість, щирість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Репутація (збереження свого обличчя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Послух (обов'язковість, старанність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Інтелект (логічність, вміння думати)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Доброзичливість (робота на благо інших)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

	Життєрадісність (здатність радіти життю)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Благочестя (слідування релігійним віруванням і переконанням)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Відповідальність (надійність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Допитливість (інтерес до всього)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Поблажливість (готовність прощати)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Успіх (досягнення цілей)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Охайність (акуратність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Потурання собі, поблажливість до себе (доставлення собі задоволення)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
	Релігійність (віра в Бога)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Обробка та інтерпретація результатів

Значення змінних 1-10 обчислюються як середні значення.

1. Саморегуляція: осмисленість існування (10), мудрість (26), самостійність (31), цілеспрямованість (34), самостійна постановка цілей (41), відповідальність (52), успіх (55).

2. Стимулювання: свобода (5), творчість (16), різноманітне життя (25), широта поглядів (35), відвага (37), життєрадісність (50), допитливість (53).

3. Гедонізм: насолода життям (4), турбота про себе (7), охайність (56), задоволення (57).

4. Досягнення: насиченість життя (9), самоповага (14), здоров'я (42), компетентність (43), репутація (46), інтелект (48).

5. Влада: соціальна влада (3), багатство (12), соціальне визнання (23), влада (27), впливовість (39).

6. Безпека: рівність (1), соціальний порядок (8), національна безпека (13), мир на Землі (17), традиції (18), безпека сім'ї (22), соціальна справедливість (30).

7. Конформність: ввічливість (11), самодисципліна (20), помірність (32), смиренність (36), повага старших (40), прийняття життя, яким воно є (44), чесність (45), слухняність (47).

8. Традиції: духовність (6), почуття подяки (15), єднання з природою (24), захист навколишнього середовища (38), доброзичливість (49), благочестя (51), релігійність (58).

9. Прихильність: справжня любов (19), вірна дружба (28), естетична насолода (29), відданість (33), поблажливість (54).

10. Самоорієнтація: згода з самим собою (2), недоторканність внутрішнього світу (21).

№ п/п	Цінності	Сумарний бал	Середнє значення
1.	Саморегуляція		
2.	Стимулювання:		
3.	Гедонізм		
4.	Досягнення		
5.	Влада		
6.	Безпека		
7.	Конформність		
8.	Традиції		

9.	Прихильність		
10.	Самоорієнтація		

САМОРЕГУЛЯЦІЯ (самостійність). Мотиваційна мета - незалежні, автономні думки і дії, керівництво власними поглядами. Цінності: свідомість існування, мудрість, самостійність, цілеспрямованість, самостійна постановка цілей, відповідальність, успіх.

СТИМУЛЮВАННЯ (повнота життєвих відчуттів). Мотиваційна мета - новизна і змагання в житті. Цінності: свобода, творчість, різноманітне життя, широта поглядів, відвага, життєрадісність, допитливість.

ГЕДОНІЗМ. Мотиваційна мета - задоволення, чуттєва насолода, насолода життям. Цінності: насолода життям, турбота про себе, охайність, задоволення.

ДОСЯГНЕННЯ. Мотиваційна мета - досягнення особистого успіху за допомогою прояву компетентності, отримання соціального схвалення. Цінності: насиченість життя, самоповага, здоров'я, компетентність, репутація, інтелект.

ВЛАДА. Мотиваційна мета - досягнення соціального статусу, престижу і панування над людьми. Цінності: соціальна влада, багатство, соціальне визнання, влада, впливовість.

БЕЗПЕКА. Мотиваційна мета - стабільність, безпека і гармонія суспільства, сім'ї та самого індивіда. Цінності: рівність, соціальний порядок, національна безпека, мир на Землі, традиції, безпека сім'ї, соціальна справедливість.

КОНФОРМНІСТЬ. Мотиваційна мета - обмеження дій і спонукань, що заподіюють шкоду іншим і порушують соціальні очікування і норми. Цінності: ввічливість, самодисципліна, помірність, смирення, повага старших, прийняття життя, яким воно є, чесність, слухняність.

ТРАДИЦІЯ. Мотиваційна мета - повага і підтримка звичаїв, прийняття і визнання ідей, існуючих в певній культурі, релігії. Цінності: духовність, почуття вдячності, єднання з природою, захист навколишнього середовища, доброзичливість, благочестя, релігійність.

ПРИХИЛЬНІСТЬ (ДОБРОЗИЧЛИВІСТЬ). Мотиваційна мета - підтримка і підвищення благополуччя людей, з якими людина перебуває у постійному контакті, підтримує близькі стосунки. Цінності: справжня любов, вірна дружба, естетична насолоду, відданість, поблажливість.

УНІВЕРСАЛІЗМ (САМООРІЄНТАЦІЯ). Мотиваційна мета - розуміння, терпимість і підтримка благополуччя всіх людей, природи та власного «Я». Цінності: згода з самим собою, недоторканність внутрішнього світу.

Додаток Б

Методика «Ціннісні орієнтації» м. Рокіча

Анотація. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовний бік спрямованості особистості й становить основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції й «філософії життя».

Сутність розробки: до вашої уваги пропонується оригінальна система обробки й аналізу результатів, отриманих у ході проведення розповсюдженої методики М. Рокіча. Це лише суб'єктивне структурування системи ціннісних орієнтацій, досить умовне. М. Рокіч у своїх дослідженнях відзначав достатню універсальність і гнучкість методики. Передбачається, що в кожного інтерпретатора може бути зовсім інша, своя систематизація цінностей.

Таблична форма «ключа» зручна для обробки матеріалу, дозволяє швидко й чітко структурувати ціннісні орієнтації випробуваних, підходить як для якісного, так і для кількісного аналізу результатів.

Присвоєння номерів кожній із цінностей не є універсальним і ні в якій мірі не визначає ієрархію зазначених цінностей. Цей вимушений хід зроблений для зручності обробки результатів.

Історична довідка. Методика встановлення ціннісних орієнтацій М. Рокіча заснована на прямому ранжуванні списку цінностей і є найпоширенішою в наш час. М. Рокіч розрізняє два класи цінностей:

• термінальні — переконання в тому, шо якась кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;

• інструментальні — переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим у будь-якій ситуації.

Цей розподіл відповідає традиційному розподілу на цінності-цілі й цінності-засоби. Перевагою методики є універсальність, зручність і економічність у проведенні обстеження й обробці результатів, а також гнучкість — можливість варіювати як стимульний матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Істотним її недоліком є вплив соціальної бажаності, можливість нещирості.

Тому особливу роль у цьому випадку відіграє мотивація діагностики, добровільний характер тестування й наявність контакту між психологом і випробуваним. Методику не рекомендується застосовувати з метою відбору й експертизи. Можливе проведення групового тестування.

Матеріали. Респондентові пред'являється два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу, або на картках (порядкові номери зазначаються на оборотному боці картки). У списках випробуваний привласнює кожної цінності ранговий номер, а картки розкладає одну за одною по значимості для нього. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних (список А), а потім набір інструментальних (список Б) цінностей.

Інструкція: «Зараз вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання — розкласти їх у порядку значимості для вас, за тими принципами, якими ви керуєтеся у вашому житті. Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно вивчіть картки й вибравши ту, котра для вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу по значимості цінність і помістіть слідом за першою. Те ж проробіть із усіма картками, що залишилися. Найменш важлива залишиться останньою й посяде 18 місце. Працюйте не поспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинен відбивати вашу справжню позицію».

Порядок проведення. Для подолання зазначених недоліків методики й більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни інструкції, які дають додаткову діагностичну інформацію й дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки. Приміром, після основної серії можна попросити випробуваного ранжувати картки, відповідаючи на наступні запитання.

В якому порядку й у якому ступені (у відсотках) реалізовані дані цінності у вашому житті?

— Як би ви розташували ці цінності, якби стали таким, яким мріяли?

— Як, на ваш погляд, це зробила б ідеальна, досконала людина?

— Як зробило б це, на вашу думку, більшість людей?

— Як це зробили б ви 5 або 10 років тому? Через 5 або 10 років?

— Як ранжували б картки близькі вам люди? І т. д. у залежності від цілей дослідження

Стимульний матеріал до методики М. Рокіча

(Номер проставляється на зворотному боці картки.)

Список А (термінальні цінності)

la. Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).

2а. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).

3а. Здоров'я (фізичне й психічне).

4а. Цікава робота.

5а. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).

ба. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).

7а. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).

8а. Наявність гарних і вірних друзів.

9а. Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).

10а. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).

11а. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).

12а. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалювання).

13а. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).

14а. Воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).

15а. Щасливе сімейне життя.

16а. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому).

17а. Творчість (можливість творчої діяльності). 18а. Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності)

16. Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.

26. Вихованість (гарні манери).

36. Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).

46. Життєрадісність (почуття гумору).

56. Ретельність (дисциплінованість).

бб. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).

76. Непримиренність до недоліків у собі й інших.

86. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).

96. Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).

106. Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).

116. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).

126. Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.

136. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).

146. Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).

156.Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї,

звички).

166. Чесність (правдивість, щирість).

176. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).

186. Чуйність (дбайливість).

Обробка й аналіз результатів

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їхнє угрупування випробуваним у змістовні блоки. Так, наприклад, можна виділити «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя

тощо. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні, цінності спілкування, цінності справи, індивідуалістичні й конформістські, а також альтруїстичні цінності, цінності самоствердження, прийняття інших і т. д.

Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити або несформованість у випробуваного системи цінностей, або нещирість відповідей.

КЛЮЧ

Система цінностей		Список А Термінальні цінності						Список Б Інструментальні цінності					
1	Особистісні	2а	За	6а	12а	15а	18а	16	26	46	96	116	166
	Суспільні	1а	5а	8а	13а	14а	16а	66	76	126	146	156	186
	Професійні	4а	7а	9а	10а	Па	17а	36	56	86	106	136	176
	(відображують самореалізацію суб'єкта)												
2	Самоствердження	2а	За	9а	12а	16а	18а	36	66	86	116	126	166
	Спілкування	1а	5а	6а	8а	13а	15а	16	46	76	146	156	186
	Справи	4а	7а	10а	Па	14а	17а	26	56	96	106	136	176
	(дані корелюють із вектором спрямованості)												
3	Індивідуалістичні	1а	За	9а	12а	14а	17а	36	66	96	126	136	166
	Конформістські	4а	ба	7а	8а	13а	18а	26	46	56	86	116	176
	Альтруїстичні	2а	5а	10а	11а	15а	16а	16	76	106	146	156	186
	(спрямованість в системі міжособистісних відносин)												

Додаток В

Мотивація професійної діяльності (методика к. Замір в модифікації а. Реана)

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою.

№ з\п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					

7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексах слід відносити два типа сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншім по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведених мотиваційних комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ВПМ	ЗНМ
1.	1	2	5

2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: ЗНМ>ЗПМ>ВМ

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов’язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.