



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

# МАГІСТЕРСЬКІ СТУДІЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

## Випуск 3

Збірник наукових праць магістрів ОП  
«Дошкільна освіта. Інклюзія»,  
«Початкова освіта»,  
«Фізична культура та спорт»,  
«Практична психологія»,  
«Менеджмент. Управління закладом  
загальної середньої освіти»

Київ 2025

УДК 37(063).  
973.202 я1

**Магістерські студії психолого-педагогічного факультету  
Маріупольського державного університету: збірник наукових праць  
здобувачів ОС Магістр ОП «Дошкільна освіта. Інклюзія», «Початкова освіта»,  
«Фізична культура та спорт», «Практична психологія», «Менеджмент.  
Управління закладом загальної середньої освіти» / за заг. ред. Л.В. Задорожної-  
Княгницької. Випуск 3. Київ: МДУ, 2025. 522 с.**

Рекомендовано до друку Вченою радою психолого-педагогічного факультету  
Маріупольського державного університету  
(протокол №2 від 27 листопада 2025 року)

© Колектив авторів, 2025

здатність професійно організувати ефективну роботу підлеглих. Високий рівень лідерських компетентностей забезпечує виконання бойових, навчальних завдань та підтримку морально-психологічного стану у підрозділі та організованість підлеглих. Аналіз моделей військового лідерства показав, що поведінкові, трансформаційні та контингентні підходи дозволяють інтегрувати знання про дії керівника, його вплив на підлеглих та адаптацію до конкретних умов діяльності. Поведінковий аспект підкреслює важливість комунікації, контролю та підтримки взаєморозуміння. Трансформаційний – мотивації та формування цінностей. Контингентний – гнучкого підбору стилю керівництва відповідно до ситуації.

Аналіз теорій військового лідерства, запропонованих українськими дослідниками, показує поєднання різних підходів. А саме: класичні риси лідера, поведінкові практики, трансформаційні стратегії та адаптивні методи управління, що забезпечує ефективне керівництво підрозділом в умовах бойових та навчальних завдань. Теоретичні положення про військове лідерство дозволяють формувати компетентності, необхідні для ефективного управління, психологічного забезпечення та підвищення мотивації підлеглою особового складу.

У подальших дослідженнях важливо приділяти увагу комплексному поєднанню теорій лідерства з практичними методами оцінки ефективності командирів та психологічного клімату підрозділу, що дозволить створити більш структурований підхід до підготовки офіцерів та підвищення бойової готовності військових формувань.

#### **Список використаних джерел:**

1. Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України. URL: <https://surl.li/zvqllc>
2. Коkun О.М. Психологічне забезпечення діяльності військовослужбовців. Київ. Наукова думка, 2018. 248 с.
3. Н.А. Агаєв, О. М. Коkun, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, М. В. Герасименко, В. В. Ткаченко. Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: методичний посібник Київ: «Центр учбової літератури», 2024. 208, ст.13
4. Приходько І.В. Лідерство як фактор ефективності управлінської діяльності офіцера. Вісник Національного університету оборони України. 2021. №2(45). С. 54-62.

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ**

*Владислав Шахов, кандидат психологічних наук, доцент  
кафедри практичної психології*

*Олена Котова, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр»  
за спеціальністю «Психологія»*

## **FEATURES OF EMOTIONAL BURNOUT IN THE SOCIAL SPHERE**

*Vladyslav Shakhov, candidate of psychological sciences, associate professor  
of the department of practical psychology*

*Olena Kotova, master's student in Psychology*

*Анотація.* У статті розкриваються особливості прояву синдрому емоційного

вигорання у працівників соціальної сфери. Викладені основні чинники, що впливають на виникнення синдрому. Автор аналізує як мотивація професійної діяльності пов'язана з вигоранням.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, мотивація професійної діяльності, соціальна сфера.

**Abstract.** The article examines the features of emotional burnout syndrome among social sphere workers. It identifies the main factors influencing the development of the syndrome and analyzes the relationship between professional motivation and burnout.

**Key words:** emotional burnout, professional motivation, social sphere.

На психоемоційний стан людини впливає багато факторів: кризи, навколишні умови, соціально-політична ситуація. Стан емоційного вигорання описується як виснаження у фізичному, емоційному та психічному спектрах, що виникає внаслідок емоційного напруження та хронічного стресу. Синдром професійного вигорання належить до професійного захворювання, що не тільки ускладнює весь робочий процес, а й призводить до різноманітних психологічних розладів.

Одним із перших, хто висвітлив тему вигорання у своїх дослідженнях вважається Герберт Фрейденбергер. Науковець у 1974 році опублікував статтю «Вигорання персоналу», що ґрунтувалась на спостереженнях за волонтерами у безкоштовній клініці для людей з наркотичними залежностями. Згідно його висновків, працівник, що має синдром вигорання виглядає як «людина пригнічена». До основних симптомів Г. Фрейденбергер відносив: головний біль та безсоння, ригідне мислення, спалахи гніву та непослідовність у діях [6, с.1-11]. Саме його дослідження започаткували шлях у вивченні такого питання як емоційне вигорання.

Велика кількість спроб впоратись з проблемами і негативними подіями, що не приносять результату є особливістю прояву синдрому. Часто це відбувається у досить короткий період часу та без належної підтримки з боку оточення. Ці прояви вигорання досить часто схожі на симптоми хвороби, але різняться факторами виникнення (внутрішні – особисті проблеми, зовнішні – проблеми на роботі). Більш детально зовнішні та внутрішні умови розвитку синдрому емоційного вигорання наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

### Зовнішні та внутрішні чинники розвитку емоційного вигорання

Зовнішні умови	Внутрішні умови
Підвищений рівень відповідальності (висока концентрація на клієнтах, увага до деталей тощо)	Стиль спілкування людини
Хронічна психоемоційна напруженість (надмірне навантаження, незрозумілі доручення)	Особисте ставлення до роботи, або невідповідність робочим обов'язкам, некомпетентність
Несприятливий психологічний клімат (ненала-годжені взаємовідносини з колегами, токсичне керівництво)	Особисті бажання та невдачі
Відсутність професійної мотивації	Темперамент
Низька оплата праці та монотонна робота	Відповідальність на роботі
Відчутність визнання на роботі	Екстравертність/ інтровертність
Контингент клієнтів/ пацієнтів/ студентів	

Сучасних працівники, що мають підвищений рівень відповідальності на роботі та великий досвід, можуть розцінювати це як позитивне явище, так і додатковий фактор посилення емоційної напруги [1]. Люди, що не уміють рівномірно розподіляти свій час на роботі, найбільше схильні до розвитку емоційного вигорання. Загальна характеристика, що об'єднує таких працівників: емоційна лабільність, непослідовність дій (відсутність чіткості та злагодженості), емоційна холодність.

Симптоми «професійного вигорання» – стан виснаження у фізичній, емоційній та психічній сфері, що виник під впливом хронічної емоційної напруги на роботі. Групи симптомів для людей з синдромом вигорання умовно можна розділити на 5 категорій:

– фізичні симптоми: зміни у тілі, підвищена втомлюваність, загальне погіршення самопочуття, безсоння тощо.

– соціальні симптоми: соціальна ізоляція, уникнення контактів з людьми (спільних активностей, дозвілля), посилення конфліктів на роботі та у родині, нестача моральної підтримки.

– поведінкові симптоми: виражена емоційність, постійне бажання відпочинку, зміни у поведінці, зловживання алкоголем чи тютюном, зміни у ставленні до їжі.

– інтелектуальні симптоми: втрата інтересу до роботи, безініціативність, формальність у виконанні поставлених задач.

– емоційні симптоми: песимізм, надмірне відчуття провини чи самотності, депресія, цинізм, почуття покинутості [5, с.75].

Аналізуючи вище наведені симптоми, вигорання можна охарактеризувати як комплексний синдром з характерним йому відчуттям зовнішнього і внутрішнього напруження та тиску.

Дуже вразливими до розвитку синдрому є люди, що працюють у соціальній сфері. Робота пов'язана з комунікацією має виснажливий ефект, бо передбачає більшу емоційну включеність та відповідальність. Діяльність фахівця вимагає прояву співчуття, стриманості, зосередженості, а також емоційного напруження та толерантності. Для цього потрібна й психологічна підготовка особистості й постійна практика.

Працівник, що переживає стан вигорання, відчуває хронічну напругу та емоційне виснаження. Це призводить до негативного ефекту, серйозних психоемоційних наслідків і впливає на саму якість життя. Найпоширеніший розлад, що переживають працівники соціальної сфери – депресія: внутрішня пустота, відсутність радості від речей, що раніше приносили задоволення, апатія [3, с. 49]. Частим наслідком стану вигорання можуть бути і тривожні розлади.

Тривожні розлади і, відчуття характерні для них, можуть нести різнопланову шкоду: на фізіологічному рівні - прискорене серцебиття, пітливість, підвищення артеріального тиску, головні болі; знижується здатність виконувати професійні обов'язки; негативний вплив на повсякденне життя; можливі панічні атаки – раптові спалахи тривоги, страху, що супроводжуються негативними реакціями у тілі (скованість у грудях, запаморочення, втрата контролю над власним тілом, утруднене дихання).

Виражена байдужість до людей, відсутність емпатії – ще один наслідок вигорання, що об'єднує працівників сфери «людина-людина». Дегуманізація – саме так зветься стан, коли робітник сприймає людей як об'єкти, відчуває байдужість та емоційне відчуження.

Діагностика емоційного вигорання є важливою складовою добробуту у повсякденному житті та становленні у професії. Дослідження створює передумови для раннього втручання та попередження синдрому. Нами було проведено дослідження мотиваційних стимулів у професійній діяльності для визначення внутрішньої мотивації, зовнішньої негативної та позитивної мотивації. А також проведена діагностика професійного вигорання за методикою К. Маслач, С. Джексон.

Дослідження було проведено із залученням вибірки респондентів, що працюють у сфері «людина – людина», мають різний робочий стаж, вік, стать та працюють у різних соціально-економічних умовах. Це дозволило створити різнопланову картину проявів емоційного вигорання у різних працівників з різним робочим досвідом та іншими обставинами. Більш детальний опис вибірки наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

### Вибірка респондентів

Критерій	Відсоткове співвідношення	Кількість осіб
Стать	Жіноча – 50%	19 осіб
	Чоловіча – 50%	19 осіб
Вік	18-25 р. – 21,1%	8 осіб
	26-35 р. – 47,4%	18 осіб
	36-45 р. – 13,2%	5 осіб
	46-55 р. – 15,8%	6 осіб
	56+ р. – 2,6%	1 особа
З чим пов'язана робота	робота з дітьми – 7,9%	3 особи
	дистанц. робота з людьми – 18,4%	7 осіб
	безпосереднє спілкування – 52,6%	20 осіб
	робота не пов'язана зі спілкуванням – 21,1%	8 осіб
Робочий графік	5-6 денний роб. тиждень – 47,4%	18 осіб
	змінна робота – 18,4%	7 осіб
	ненормований – 18,4%	7 осіб
	неповний або скорочений робочий день – 5,3%	2 особи
	гнучкий – 10,5%	4 особи
Територіальність	В Україні – 92,1%	35 осіб
	Закордоном – 7,9%	3 особи
Стаж на поточному робочому місці	до року – 18,4%	7 осіб
	від 1 року до 5 – 39,5%	15 осіб
	від 5 до 10 років – 18,4%	7 осіб
	більше 10 років – 23,7%	9 осіб

Частка опитаних розділилась порівну на жіночу і чоловічу стать (по 19 осіб). Це рівне розділення респондентів за ознакою статі дозволить зрозуміти вплив гендерних аспектів на емоційне вигорання серед чоловіків та жінок.

Найбільшу частину опитаних становлять працівники вікової категорії 26-35 років – 47,4% (18 осіб), це респонденти, які вже мають певний робочий досвід та можуть стикатись зі вигоранням на певних етапах кар'єри. Також великий

відсоток працівників молодшого віку (18-25 років) – 21,1%, що може свідчити про можливий адаптаційний період на роботі, ймовірність виникнення стресу, пов'язаного з роботою в умовах змін.

Основна увага у дослідженні спрямована на визначення ступеню вигорання саме у працівників соціальної сфери, тому й частка респондентів, робота яких пов'язана зі спілкуванням є визначною (52,6%). Робота з дітьми та дистанційна також прямо пов'язана з комунікаціями, тому включена у вибірку (7,9% і 18,4% респондентів відповідно).

Аналіз робочого графіку є важливим для виявлення емоційного вигорання, тому що допомагає виявити надмірне навантаження й нестачу відпочинку. Саме перевантаження, відсутність балансу між особистим життям і роботою та нерегулярний режим праці стають причинами вигорання. Серед опитаних найбільша частка працівників зі стандартним графіком роботи (5-6 денний робочий тиждень) – 47,4% (18 осіб). Однаково за часткою розділились респонденти зі змінним та ненормованим робочим режимом (18,4% - по 7 осіб).

Основна частина респондентів (92,1% - 35 осіб) працюють в Україні. Розуміти, де працює людина важливо, тому що умови праці, рівень стресу та соціально-психологічне середовище можуть суттєво відрізнятись залежно від країни. Це впливає на ризик виникнення емоційного вигорання. Враховуючи, що Україна перебуває у стані війни, це накладає додаткове психологічне навантаження на людей, що працюють в умовах поточного збройного конфлікту, невизначеності та загроз життю. У ту ж саму чергу, люди, що працюють закордоном, можуть стикнутись зі стресом еміграції, бар'єром у комунікації та пристосуванні.

Найбільша частка опитаних має досвід роботи в межах від 1 до 5 років (39,5% - 15 осіб) та більше 10 років (23,7% - 9 осіб), що свідчить про значний робочий досвід. Але додатково про можливий рівень стресу через виснаження та зростання професійної відповідальності. 18,4% осіб мають стаж на поточному робочому місці до одного року. Працівники з маленьким стажем можуть мати інші труднощі у роботі пристосування до середовища, великий обсяг нової інформації для засвоєння та ін.

Для проведення дослідження та оцінки поточного стану респондентів використовувались методики: мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) [4, с.29]; діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) [2, с. 43] таблиця 3.

Таблиця 3

### Мотиваційні комплекси опитаних

Мотиваційний комплекс	Кількість респондентів
ВМ>ЗПМ>ЗНМ	10 осіб (26,32%)
ВМ>ЗНМ>ЗПМ	5 осіб (13,16%)
ВМ=ЗПМ>ЗНМ	4 осіб (10,53%)
ВМ=ЗНМ>ЗПМ	5 осіб (13,16%)
ЗНМ>ЗПМ>ВМ	5 осіб (13,16%)
ВМ=ЗНМ=ЗПМ	1 особа (2,63%)
ЗПМ>ВМ>ЗНМ	8 осіб (21,06%)

Серед опитуваних переважають чинники внутрішньої мотивації (ВМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). До оптимальних мотиваційних комплексів можна віднести ВМ>ЗПМ>ЗНМ (26,32% опитаних) та ВМ = ЗПМ>ЗНМ (10,53% опитаних). Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ (13,16% опитаних). Також не найкращий варіант, коли внутрішня мотивація та зовнішня негативна однакові по значущості для працівника: ВМ=ЗНМ>ЗПМ (13,16% опитаних).

Один із прикладів ЗНМ – прагнення уникнути можливих покарань, або неприємностей, в дуже великій мірі вагомий для 14 опитуваних. Проаналізувавши усі фактори мотивації даних 14 респондентів, можна зробити висновок що у них переважає зовнішня негативна мотивація над зовнішньою позитивною мотивацією та на останньому місці – внутрішня. При такому розподілі мотивації задоволення від роботи буде зменшуватись дуже швидко, як наслідок можливе вигорання від незадоволення умовами праці та емоційного стану під час виконання службових обов'язків.

21,05% опитуваних не бачать можливості повної самореалізації у сфері, якій зараз працюють. Загалом це може свідчити про незадоволеність від роботи, або думки про її зміну.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що основною мотивацією серед опитуваних є внутрішня, але 26,32% – майже повністю працюють під впливом зовнішньої негативної мотивації оцінюючи внутрішні мотиви в дуже незначній мірі.

Для порівняння проведено діагностику респондентів з позитивним мотиваційним комплексом (ВМ>ЗПМ>ЗНМ) та найгіршим сценарієм професійної мотивації (ЗНМ>ЗПМ>ВМ) за методикою К. Маслач та С.Джексона для визначення професійного вигорання і впливу на нього мотивації.

Почнемо з негативного мотиваційного комплексу – ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Усі 5 опитаних з таким мотиваційним комплексом мають роботу безпосередньо пов'язану зі спілкуванням, троє з п'яти - ненормований робочий графік, віковий діапазон – від 26 до 45 років.

За результатами діагностики 60% мають високий рівень емоційного виснаження, 40% - середній; показники деперсоналізації знаходяться у 4 опитаних в межах норми, 1 з респондентів має критично високий результат; значення показника редукція особистих досягнень у 80% знаходиться у межах граничної норми, 20% (1 особа) – максимальна кількість балів.

Усі 5 респондентів з негативним сценарієм професійної мотивації мають ознаки емоційного виснаження, у одного з них – чітко простежуються усі прояви синдрому емоційного вигорання. Враховуючи негативні стимули до роботи, продуктивність може стрімко зменшуватись і саме задоволення від роботи також відсутнє.

Проаналізуємо результати діагностики вигорання серед працівників з найбільш позитивним мотиваційним комплексом ВМ>ЗПМ>ЗНМ.

30% мають високий рівень емоційного виснаження, 10% - середній, 60% - низький рівень. Серед опитаних з негативним сценарієм мотивації, низький показник емоційного виснаження був відсутній. Показники деперсоналізації:

60% – мінімальний показник, в чітких межах норми, 30% р – середній, та 10% – високий. Значення показника редукція особистих досягнень також має більш позитивну динаміку: майже усі опитані мають адекватне сприйняття власної праці та особистих досягнень.

Ознаки емоційного вигорання простежуються лише у двох з десяти опитаних. При цьому, граничний показник усіх трьох ознак не граничний. Ми не можемо стверджувати, що лише мотивація у роботі впливає на виникнення синдрому емоційного вигорання, але прямий зв'язок зі професійними стимулами та вигоранням чітко прослідковується. Чим більш оптимальний мотиваційний комплекс, тим більша активність у самій діяльності, прагнення досягти позитивних результатів, нижча емоційна нестабільність. І навпаки – якщо негативні мотиви домінують над мотивами позитивними, пов'язаними з самою цінністю роботи, відчуттям задоволення від діяльності, а також зовнішньою позитивною мотивацією, тим вище буде рівень емоційної нестабільності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт. Науково-практична конференція НаУКМА «Конфліктологічна експертиза: теорія та методика». URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16025>
2. Борисова М. В. Діагностика і профілактика емоційного вигорання: навчально-методичний посібник. Чернігів: ЯГПУ, 2015. 43 с.
3. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 3. С. 49–53.
5. Егоршін А. П. Мотивація трудової діяльності. Київ: КНЕУ, 2014. 371 с.
6. Шиделко А. В., Мачита А. Б. Психологічний аналіз феномену емоційного вигорання особистості. The 6th International Scientific and Practical Conference «Science and Innovation of Modern World», February 23–25, 2023. London: Cognum Publishing House, 2023. С. 71–77.
7. Heinemann L. V., Heinemann T. Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*. 2017. January–March. P. 1–11.
8. Holloway F., Szmukler G., Carson J. Support systems. 1. Introduction. *Advances in Psychiatric Treatment*. 2000. Vol. 6. P. 226–235.

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПСИХОЛОГІЯ»**

*Катерина Крутій, доктор педагогічних наук, професор кафедри  
дошкільної освіти*

*Катерина Коротенко, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр» за  
спеціальністю «Психологія»*

## **FEATURES OF MOTIVATION FOR ACHIEVING SUCCESS IN HIGHER EDUCATION STUDENTS MAJORING IN PSYCHOLOGY**

*Kateryna Krutiy doctor of pedagogical sciences, professor of the department  
of preschool education*

*Kateryna Korotenko, master's student in Psychology*

*Анотація. У статті розглядаються особливості мотивації досягнення успіху у здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності «Психологія».*