



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

аспект реалізується через формування плану дій, який допомагає людині перейти від стану безпорадності до активної суб'єктної позиції у власному житті.

Практична апробація показала, що робота з «Колесом особистісного розвитку (ВПО)» сприяє зниженню рівня тривожності, відновленню внутрішніх ресурсів, підвищенню почуття контролю над життям і формуванню позитивного бачення майбутнього. Методика допомагає учасникам усвідомити, що навіть у складних умовах вони мають сили та можливості для подолання кризи й подальшого особистісного зростання. Зазначена методика є ефективним інструментом психологічної підтримки внутрішньо переміщених осіб, здатним стати складовою комплексних програм реабілітації та розвитку. Його використання сприяє не лише діагностиці проблемних сфер, а й активному формуванню індивідуальної стратегії зростання, що особливо актуально в умовах воєнної та післявоєнної відбудови суспільства.

#### **Список використаних джерел**

1. Блінов О.А. Бойова психічна травма та посттравматичне зростання: теорія, діагностика, реабілітація : монографія. Київ : Талком, 2019. 700 с.
2. Захарова Л.В. Діагностика та терапія посттравматичного стресового розладу: монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 2022. 240 с.
3. Титаренко Т.М. Криза ідентичності як наслідок травматичних подій : монографія. Київ: ТОВ «Діалог», 2019. 312 с.
4. Хазратова Н.В. Психологічні особливості адаптації внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2016. № 61. С.107–110.
5. Шевченко Н.М. Дисоціативні розлади внаслідок травматичного досвіду. *Психологія: теорія і практика*. 2023. № 3. С.78–90.
6. Connor K. M., Davidson J. R. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003. Vol. 18, № 2. P. 76–82.
7. Meyer P. J. Build Your Resilience. Waco, TX : The Success Motivation Institute, 2012. Ryff C. D., Singer B. H. The Contours of Positive Health. New York : Oxford University Press, 2017.

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Олена Блашкова, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри  
практичної психології*

*Юлія Родіна, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр»  
за спеціальністю «Психологія»*

## **PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL BURNOUT DEVELOPMENT IN CIVIL SERVANTS**

*Olena Blashkova candidate of pedagogical sciences, associate professor  
of the department of practical psychology*

*Yulia Rodina, master's student in Psychology*

**Анотація:** У статті розглядаються основні психологічні чинники, що зумовлюють виникнення та розвиток професійного вигорання серед державних службовців. Аналізуються внутрішньоособистісні й організаційні передумови цього феномену, а також їхній вплив на емоційний стан, мотивацію та ефективність професійної діяльності. Окреслено можливі

напрями психопрофілактики вигорання в системі державної служби.

**Ключові слова:** професійне вигорання, державні службовці, психологічні чинники, емоційне виснаження, стрес, психопрофілактика.

**Abstract:** The article examines the main psychological factors that cause the emergence and development of professional burnout among civil servants. It analyses the intrapersonal and organisational prerequisites for this phenomenon, as well as their impact on emotional state, motivation and professional performance. Possible directions for the psychoprophylaxis of burnout in the civil service system are outlined.

**Keywords:** professional burnout, civil servants, psychological factors, emotional exhaustion, stress, psychoprophylaxis.

Сучасні українські державні установи стикаються з проблемою браку ефективних управлінських інструментів та надмірною централізацією прийняття рішень, що обмежує можливості місцевих органів влади. Нестабільність робочого середовища й умов праці виступає одним із чинників, які сприяють розвитку професійного вигорання серед державних службовців. При цьому саме від ефективності їхньої діяльності залежить рівень довіри громадян до державних інституцій, а також здатність держави забезпечувати права, свободи й законні інтереси своїх громадян на якісно новому рівні.

Реалії життя вимагають, щоб у державному секторі працювали висококваліфіковані, ініціативні та творчі фахівці, здатні очолювати складні процеси трансформації та спрямовувати розвиток інституцій у пріоритетних напрямках. Крім того, до державних службовців висуваються високі вимоги щодо дотримання професійних стандартів спілкування з громадянами, самоконтролю поведінки та виконання службових обов'язків у чітко вибудованій ієрархічній системі. Така організація праці підвищує ризик виникнення серйозних психологічних наслідків у разі помилок чи порушення процедур.

Як зазначає І. Скида, від ефективності професійної діяльності державних службовців залежить не лише рівень довіри громадян до державних інституцій, а й ступінь відповідальності держави у забезпеченні прав, свобод і законних інтересів населення. Сучасні умови висувають вимогу, щоб у державному секторі на всіх рівнях працювали компетентні, ініціативні та креативні фахівці, здатні очолити складні процеси трансформації та сприяти зміцненню інституційної спроможності державних структур [4, с.376].

Упродовж тривалого часу в наукових дослідженнях С. Максименка, Л. Карамушки, Т. Зайчикової наголошувалося на важливості розвитку толерантності, взаєморозуміння та комунікаційної культури серед працівників як чинників ефективності управління й підвищення продуктивності установ. Проте залишалося поза увагою те, що саме ті працівники, які надмірно віддані своїй роботі та дотримуються цих принципів, найчастіше зазнають фізичного й емоційного виснаження [3].

Оскільки більшість досліджень фокусуються на підвищенні ефективності систем управління та боротьбі з корупцією, то питання психологічного стану службовців, їхньої емоційної втоми й професійного вигорання нерідко залишаються поза належною увагою.

Аналіз сучасних наукових досліджень О. Штирьової, М. Ханіної свідчить, що феномен професійного вигорання залишається відносно недостатньо вивченим проявом особистісної деформації [6]. У зарубіжній психологічній науці його дослідження здійснюється в межах кількох підходів: психології стресу (вигорання як наслідок тривалого стресового впливу), психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного й психічного виснаження, що формується під впливом тривалого емоційного напруження) [7].

Термін «вигорання» уперше був запропонований американським психіатром Г. Дж. Фрейденбергером у 1974 році для опису психологічного стану здорових людей, які в процесі професійної діяльності перебувають у тривалому й емоційно насиченому контакті з клієнтами або пацієнтами [5,6].

У вітчизняному законодавстві визначення поняття професійного вигорання подано, зокрема, в Інструкції про порядок організації та проведення психо-профілактичної роботи з персоналом Державної прикордонної служби України, де воно трактується як реакція організму й психічної сфери людини на тривалий вплив стресових чинників середньої інтенсивності, пов'язаних із професійною діяльністю. Вигорання розглядається як наслідок некерованого хронічного стресу, що проявляється емоційною спустошеністю, деперсоналізацією та зниженням рівня професійних досягнень і водночас є однією з передумов професійної деформації особистості [5].

Варто зазначити, що нині серед науковців не існує єдиного підходу до розуміння сутності цього феномену та його структурних компонентів, що зумовлює подальшу актуальність його теоретичного та емпіричного вивчення. На основі аналізу наукових джерел було здійснено розмежування понять «втома», «стрес», «нервове виснаження», «професійна деформація» та «професійне вигорання», які, попри певну спорідненість, представляють відносно самостійні психологічні феномени. Основна різниця між вигоранням і втомою полягає в здатності до відновлення: якщо втома зникає після відпочинку, то при вигоранні ресурси особистості не відновлюються навіть після тривалого періоду релаксації [6].

Порівнюючи поняття професійної деформації та професійного вигорання, слід зазначити, що деформація трактується як стійке формування негативних особистісних якостей, зумовлених специфікою професійної діяльності, які проявляються переважно за її межами, тобто у побутовій чи соціальній взаємодії. Вигорання ж є феноменом, притаманним виключно професійній сфері, і не завжди впливає на поведінку чи самопочуття людини поза роботою. Професійна деформація зазвичай розвивається на пізніших етапах кар'єри, тоді як вигорання може виникнути вже на початку професійного шляху, як певна реакція на невідповідність між вимогами діяльності та внутрішніми очікуваннями чи цінностями фахівця. Розмежування між стресом і вигоранням полягає, насамперед, у часових характеристиках: вигорання, це результат хронічного, тривалого професійного стресу, що поступово виснажує особистісні ресурси й призводить до емоційної спустошеності. Другою суттєвою відмінністю між стресом і вигоранням є те, що стрес виконує адаптивну функцію, мобілізуючи

психологічні й фізіологічні ресурси людини, тоді як вигорання відображає порушення або зрив процесу адаптації. Третя відмінність полягає у сфері їх прояву: стрес може виникати в будь-якій життєвій ситуації, тоді як вигорання характерне виключно для професійної діяльності. Четверта відмінність стосується причинного зв'язку, стрес не завжди призводить до вигорання, адже люди здатні ефективно функціонувати навіть у стресових умовах (наприклад, під час війни, стихійних лих чи епідемій), якщо їхня діяльність сприймається як значуща та цінна. Остання принципова різниця полягає в тому, що вигорання, на відміну від стресу, має незворотний характер: одного разу сформувавшись, воно продовжує розвиватися, і вплив на цей процес може лише сповільнити його прогресування, але не усунути повністю.

Отже, аналіз наукових джерел дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання є станом психічного, емоційного та фізичного виснаження, який формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу. Цей феномен має комплексний, полісистемний характер і пов'язаний із різними рівнями особистісного функціонування, базовим серед яких є система професійного становлення. Вигорання виступає складовою професійних деструкцій, проявляється в процесі професійної діяльності та негативно позначається на її перебігу й кінцевих результатах [6].

До основних підходів у визначенні структури професійного вигорання належать результативний і процесуальний, а також концепції, що ґрунтуються на однокомпонентних і багатокомпонентних моделях. У межах результативного (або структурно-симптоматичного) підходу професійне вигорання трактується як певний стан, який має конкретну структуру та складається з окремих елементів від однофакторних до багатфакторних [6].

Процесуальний (або процесуально-стадіальний) підхід, своєю чергою, зосереджується не лише на складових вигорання, а передусім на послідовності його розвитку етапах, які воно проходить, і зміні компонентів у динаміці цього процесу.

Більшість дослідників відзначають серед основних проявів професійного вигорання формальне ставлення до роботи, втрату емоційного залучення, енергії та ентузіазму, що, своєю чергою, призводить до невдоволеності собою та редукції професійних обов'язків. Водночас ці прояви є не причинами, а наслідками професійного виснаження. Його детермінація зумовлена як внутрішніми чинниками (особистісними, ціннісно-смысловими), так і зовнішніми організаційними.

До ключових організаційних факторів, що сприяють розвитку професійного вигорання, належать: відсутність соціальної підтримки з боку керівництва чи колег, надмірне навантаження, нечіткість або суперечливість вимог, монотонність роботи, обмежена автономія у прийнятті рішень, необхідність постійного емоційного контролю, відсутність належного заохочення, відпочинку та позапрофесійних інтересів. Саме ці умови, разом із високими вимогами управлінської діяльності до емоційно-вольової та особистісної сфер працівників, підвищують ризик виникнення професійних криз і стресових станів.

Розуміння сутності, структури та стадій професійного вигорання на теоретичному рівні залишається досить суперечливим через різноманіття підходів до його опису. У науковій літературі, як українській, так і зарубіжній, застосовуються різні варіанти перекладу англійського терміну «burnout», що сприяло виникненню численних теоретичних інтерпретацій цього феномена.

Перші ґрунтовні дослідження з цієї проблематики, які з'явилися у 1970-х роках, стосувалися діяльності фахівців, робота яких передбачала постійне спілкування та турботу про людей, зокрема працівників освіти й охорони здоров'я (Р. Лазарус, Р. Розенман, М. Фрідман, Г. Сельє, Г. Дж. Фрейденбергер, К. Маслач та ін.) [5]. Ці праці переважно зосереджувалися на взаємодії типу «допомагаючий отримувач допомоги». Згодом увага дослідників поширилася на ширший організаційний контекст, взаємини у колективах, ієрархії, функціональні ролі та ресурси, ураховуючи міжособистісну динаміку (К. Маслач, С. Джексон, М. Лейтер, Е. Іванікі, О. Сергієнко та ін.) [5].

Від 1956 року теорія стресу Г. Сельє стала основою для більшості досліджень професійного вигорання, яку пізніше розвинули його послідовники. Попри значний науковий поступ, проблема вигорання продовжує активно вивчатися як у межах окремих дослідницьких груп, так і на рівні міжнародних організацій, охоплюючи представників різних професій і сфер діяльності [5].

Хоча синдром професійного вигорання вже давно визнано серйозною загрозою для психічного здоров'я працівників, кількість емпіричних досліджень, що стосуються державних службовців, залишається незначною.

Як і в будь-якій науковій сфері, одні автори уточнюють і доповнюють результати своїх попередників, тоді як інші пропонують альтернативні теоретичні підходи. Обидва напрямки сприяють глибшому розумінню цього складного та актуального феномена, відкриваючи нові перспективи для його теоретичного осмислення й практичного запобігання.

На думку Т. Колтунович, К. Маслач синдром професійного вигорання можна пов'язати із широким колом емоційних та фізіологічних проявів, серед яких є відчуття безпорадності, тривоги, страху, провини, гніву, емоційного заціпеніння та відчуженості. До фізичних симптомів належать безсоння, головний біль, хронічна втома, м'язова напруга та порушення функціонування серцево-судинної системи. Крім того, вигорання часто супроводжується депресивними і тривожними станами, а також підвищеним споживанням транквілізаторів і антидепресантів [1, 2].

На організаційному рівні цей синдром виявляється у зниженні мотивації, відчутті недооцінки, зростанні кількості прогулів, високій плинності кадрів, погіршенні результативності роботи та крайніх формах ставлення до професійної діяльності, від байдужості до надмірної залученості.

Беручи до уваги широкий спектр проявів синдрому вигорання, результати численних досліджень свідчать, що ризик його виникнення не є однаковим для всіх працівників навіть однієї державної установи.

На розвиток вигорання впливають не лише особливості професійної діяльності, а й індивідуально-психологічні чинники, зокрема темперамент і риси особистості. Дослідники наголошують, що однією з головних передумов

професійного виснаження є відсутність почуття спільності в колективі це нестача якісних міжособистісних контактів, конфліктність, брак підтримки та труднощі у взаємодії в команді. У таких умовах працівник сприймає свою діяльність як стресову, особливо якщо в колективі присутні деструктивні особистості, які негативно впливають на психологічний клімат.

Натомість, коли робоча атмосфера є сприятливою, а працівник має можливість брати участь у процесі ухвалення рішень, рівень емоційного виснаження помітно зменшується, що підтверджують і результати зарубіжних досліджень. Почуття причетності та визнання підсилює мотивацію і сприяє більшій залученості до професійної діяльності.

Як зазначає, В. Тітов, організації намагаються подолати проблему професійного вигорання шляхом розширення матеріальних ресурсів і підвищення рівня підготовки персоналу, зокрема через упровадження сучасних технологій та вдосконалення управлінських підходів для більш ефективного вирішення робочих завдань. Проте навіть за таких умов вони можуть зіткнутися з ситуаціями безпорадності, наприклад, у періоди війни чи природних катастроф.

Навіть висококваліфіковані фахівці в подібних умовах ризикують зазнати емоційного виснаження, тому важливо впроваджувати превентивні стратегії, спрямовані як на підтримку працівників, так і на покращення організаційного клімату та психологічної атмосфери на робочому місці [5, с.383].

#### Список використаних джерел:

1. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис...нд. психол. наук: спец. 19. 00. 07. ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ, 2016. 352 с.
2. Маслач К. Б. Професійне вигорання особистості. Київ : Либідь, 2003. 340 с.
3. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти /За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
4. Скида І. О. Соціально-психологічні чинники виникнення професійного вигорання державних службовців. Ментальне здоров'я особистості та організації. Київ : ТОВ «Типографія на монографія. Академія праці, соціальних відносин і туризму АМГ», 2024. С.376-385
5. Тітов В.В. Емоційне вигорання керівника в сфері охорони здоров'я. Ментальне здоров'я особистості та організації За заг. ред. : Г. А. Пріба, Л. Є. Бегези. Київ : ТОВ «Типографія на монографія. Академія праці, соціальних відносин і туризму/ АМГ», 2024 С.369-376
6. Штиршов О. М., Ханіна М. Ю. Основні підходи до вивчення феномену «професійного вигорання». *«Могілянські читання – 2019: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: XXII Всеукр. наук.-метод. конф.»: тези доповідей.* Миколаїв: Видавництво ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. С. 11-14
7. Borritz M, Rugulies R, Bjorner JB, Villadsen E, Mikkelsen OA, Kristensen TS. Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. *Scand J Public Health.* 2006. 34(1). P. 49-58.