

## ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

**Піменова Ольга Олександрівна,**

кандидат соціологічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціогуманітарних технологій  
Луцького національного технічного університету  
ORCID ID: 0000-0003-3384-6806  
Researcher ID: LPQ-4049-2024

**Савчук Надія Антонівна,**

кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціогуманітарних технологій  
Луцького національного технічного університету  
ORCID ID: 0009-0000-4071-9667

Стаття спрямована на вивчення феномену емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів та його зв'язку з особливостями їхньої професійної діяльності. У ході проведеного дослідження було отримано дані про рівень емоційного вигорання, його структурні компоненти, а також чинники, що сприяють розвитку цього феномену. Встановлено, що емоційне вигорання є складним психологічним феноменом, яке характеризується поступовим виснаженням емоційних і фізичних ресурсів, зниженням мотивації до роботи, розвитком негативних установок щодо себе та оточуючих. Для оцінки рівня емоційного вигорання та пов'язаних із ним психологічних станів у викладачів вищих навчальних закладів було застосовано такі методики: «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон), методика діагностики «Синдрому професійного вигорання» (Дж. Грінберг), «Шкала емоційного відгуку» (А. Мєграбян) та методика «Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк). Застосовані методики підтвердили, що емоційне вигорання є поширеною проблемою, яка негативно впливає на професійну ефективність та загальний добробут викладачів. Отримані результати дають можливість стверджувати, що високий рівень навантаження, недостатня соціальна підтримка та обмежені можливості професійного зростання сприяють підвищенню рівня емоційного вигорання викладачів. Результати дослідження також вказують на необхідність впровадження заходів психологічної підтримки та оптимізації умов праці у закладах вищої освіти. Насамперед ідеться про розвиток стратегій подолання стресу, що забезпечували б підтримку емоційного балансу, зниження рівня професійного виснаження та формування конструктивних способів взаємодії у робочому середовищі.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, деперсоналізація, викладачі вищих навчальних закладів, професійна діяльність, психологічне здоров'я, профілактика емоційного вигорання.

### ***Pimenova Olha, Savchuk Nadiia. Features of Emotional Burnout of Higher Education Teachers: Challenges of the Present***

The article is aimed at studying the phenomenon of emotional burnout among university lecturers and its connection to the specifics of their professional activity. The research provided data on the level of emotional burnout, its structural components, and the factors contributing to the development of this phenomenon. It was established that emotional burnout is a complex psychological phenomenon characterized by the gradual depletion of emotional and physical resources, a decrease in motivation to work, and the development of negative attitudes towards oneself and others.

To assess the level of emotional burnout and related psychological states in university lecturers, the following methodologies were used: "Self-Assessment of Burnout Potential" (J. Gibson), the "Professional Burnout Syndrome" diagnostic method (J. Greenberg), the "Emotional Response Scale" (A. Mehrabian), and the "Psychological State Self-Assessment" method (H. Eysenck). The applied methodologies confirmed that emotional burnout is a widespread issue that negatively affects the professional effectiveness and overall well-being of lecturers.

The results of the study suggest that high levels of workload, insufficient social support, and limited opportunities for professional growth contribute to an increase in emotional burnout among lecturers. The findings also indicate the need for implementing psychological support measures and optimizing working conditions in higher education institutions. Primarily, this involves the development of stress-coping strategies that would help maintain emotional balance, reduce professional exhaustion, and foster constructive ways of interaction within the work environment.

**Key words:** emotional burnout, depersonalization, teachers of higher educational institutions, professional activity, psychological health, prevention of emotional burnout.

**Вступ.** Останніми роками в умовах модернізації системи вищої освіти безперервно зростає як робоче (навчально-методичне, аудиторне та ін.), так і психоемоційне навантаження на викладачів закладів вищої освіти. Крім того, сучасною особливістю організації навчального процесу є активне використання електронного навчання, що з необхідністю викликає зміну умов праці, перенесення її значної частини в елек-

тронне середовище. Не заперечуючи позитивних сторін цієї діяльності, і передусім широкого доступу до освітніх ресурсів, не можна не відзначити й негативні аспекти для здоров'я викладачів через появу інформаційних стресів, перенапруження інтелектуальної діяльності, гіпокінезію, офтальмологічні захворювання тощо. Українська дослідниця Ж. Вірна характеризує емоційне вигорання як особливий психологічний стан і розглядає його крізь призму професійної деформації таким чином: «Професійне вигорання проявляється у таких добре відомих психосоматичних синдромах: астенизація – переживання стану почуття постійної втоми, стомлюваності, нервового виснаження; погіршення настрою з легко виникаючою тривожністю; порушення режиму сну і пильнування, що, крім усього, пов'язане з добовим режимом роботи і з нічною роботою; короточасні психогенні реакції у вигляді нав'язливих уявлень, думок, сумнівів; зміна ставлення до себе, своєї професійної діяльності (виявляється у формі сумніву в необхідності і корисності своєї професії, відчутті безглуздості своєї праці). Окрім фізичного виснаження, ознаками професійного вигорання є деперсоналізація як деформація відносин з іншими людьми, що проявляється у байдужому або навіть негативному ставленні до людей. Контакти з людьми стають більш формальними, виникають негативні установки, і як наслідок з'являється цинізм та роздратування. Також ознакою професійного вигорання є редукування особистих досягнень, що проявляється у негативному оцінюванні себе як професіонала і як особистості або в обмеженні своїх можливостей, зняті із себе відповідальності та перекладанні її на інших» [1, с. 86].

Важливо відзначити, що ситуація також ускладнюється і досить поширеною практикою строкових контрактів, в умовах якого викладач постійно перебуває під загрозою припинення з ним трудового договору і втрати роботи. Такі умови підвищують ризик розвитку синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності викладача.

Особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів досліджувалися у працях таких дослідників: Ж. Вірна, І Галецька, Д. Гошовська, Я. Гошовський, Ю. Жогно, О. Ігумнова, Г. Каленська, Н. Марута, А. Мудрик, О. Стельмах, О. Чабан.

Розгляд цієї проблеми дозволяє краще зрозуміти, як саме професійна діяльність викладачів впливає на їхній емоційний стан та як можна запобігти негативним наслідкам. Це питання є важливим для забезпечення сталого розвитку освітньої системи та підтримки високого рівня професійної діяльності викладачів. Таким чином, дослідження емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів є важливим кроком до створення сприятливих умов праці та підвищення ефективності освітнього процесу в цілому.

**Матеріали та методи.** Емпіричне дослідження проводилося у вересні-грудні 2024–2025 навчального року.

Для проведення цього дослідження нами була обрана вибірка за принципом «снігової кулі». Україн-

ська дослідниця Світлана Сальнікова стверджує, що: «Цей метод відноситься до стихійного методу відбору і пов'язаний зі способом отримання інформації, який не контролюється дослідником, а залежить виключно від волі респондента. Певною мірою він «перегукується» зі спрямованим методом, проте у ньому немає можливості особистого рекрутингу. Через спонтанність характеру стихійного методу відбору його аналогом можемо вважати англomовний *accidental sampling*» [4, с. 92].

На початку дослідження випадковим чином була обрана початкова група респондентів, після опитування яких ми просили допомогти виявити наступних кандидатів. У подальшому відбір респондентів відбувався серед тих викладачів, які були запропоновані першими респондентами.

Дослідник Сердюк О. О. обґрунтовує принцип «снігової кулі» таким чином: «Кожен представник цільової групи запрошує до участі у дослідженні одного чи декількох наступних представників цільової групи, або надає їх контактні дані. Вибірка поповнюється до тих пір, поки не почне надходити потрібна інформація або досягне необхідної кількості. Кількість учасників постійно змінюється, через те, що нові учасники запрошуються особами, що вже беруть участь у дослідженні, це називається ефектом снігової кулі» [2, с. 46].

У вибірці взяли участь 60 викладачів закладів вищої освіти м. Луцька.

Дослідження проходило у формі онлайн-опитування (CAWI) шляхом заповнення учнями опитувальника, створеного у Google-формі [3, с. 262].

У ході дослідження було застосовано комплекс діагностичних методик: 1) методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон); 2) методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг); 3) методика діагностики «Самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк); 4) методика «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян).

**Результати дослідження.** Здійснений нами емпіричний аналіз емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів за допомогою стандартизованих психодіагностичних методик показав результати, які дозволяють встановити різні рівні, а також особливості прояву цього феномену.

За проведеною методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон), вивчали рівень вигорання за такими компонентами: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження. Дослідження показало, що серед респондентів спостерігаються різні рівні прояву емоційного вигорання (таблиця 1).

Найбільше респондентів, а саме 94,12%, виявили низький рівень деперсоналізації. Це свідчить про те, що переважна більшість опитаних зберігає емоційну стійкість і не схильна до відчуження чи негативного ставлення до оточуючих. Тільки 5,88% респондентів показали середній рівень деперсоналізації, що може свідчити про початкові стадії відчуження. Високий рівень деперсоналізації не був виявлений у жодного з учасників дослідження, що є позитивним показником загального емоційного стану респондентів.

Показники рівнів оцінки власного потенціалу вигорання

Компоненти вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	94,12%	5,88%	0%
Особиста задоволеність	17,65%	47,06%	35,29%
Емоційне виснаження	58,82%	35,29%	5,88%

Щодо особистої задоволеності, результати дослідження показують, що більшість респондентів знаходяться на середньому рівні, який становить 47,0%. Це свідчить про те, що значна частина опитаних відчуває помірну задоволеність своїм життям та роботою. Високий рівень особистої задоволеності був виявлений у 35,29% респондентів, що є свідченням високого рівня професійного та особистого задоволення. Низький рівень особистої задоволеності мають 17,65% респондентів, що може вказувати на потребу в додатковій підтримці або змінах у робочому середовищі.

Емоційне виснаження, як ключовий компонент синдрому вигорання, проявляється у 58,82% респондентів на низькому рівні, що є позитивним показником, адже більшість опитаних не відчуває значного виснаження. Середній рівень емоційного виснаження спостерігається у 35,29% респондентів, що свідчить про наявність певних стресових факторів у їхньому житті. Лише 5,88% респондентів виявили високий рівень емоційного виснаження, що є критичним показником і потребує негайної уваги для запобігання подальшого погіршення їхнього емоційного стану.

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що найбільше респондентів мають низький рівень деперсоналізації та емоційного виснаження, що є позитивним показником загального стану. Водночас значна частина респондентів має середній рівень особистої задоволеності, що свідчить про необхідність підтримки та можливого втручання для підвищення їхнього рівня задоволеності. Найменше респондентів виявили високий рівень деперсоналізації та емоційного виснаження, що свідчить про відносно низький рівень емоційного вигорання у загальній вибірці, однак потребує уваги до окремих індивідуальних випадків для запобігання серйозним наслідкам.

Проведене дослідження за методикою «Синдром професійного вигорання» (Дж. Грінберг) спрямоване на виявлення рівнів розвитку цього синдрому серед респондентів, виявило важливі результати, що дають змогу глибше зрозуміти стан професійного здоров'я учасників дослідження.

Результати показують, що серед опитаних респондентів спостерігається рівномірний розподіл рівнів вигорання між низьким і середнім, тоді як високий рівень вигорання не був виявлений у жодного з учасників. Дані розподілилися наступним чином: 50% респондентів показали низький рівень вигорання, 50% – середній рівень, а високий рівень вигорання не був зафіксований (таблиця 2).

Низький рівень вигорання (50%): це свідчить про те, що половина респондентів має добрий стан професійного здоров'я. Вони зберігають позитивне ставлення

Таблиця 2

Показники рівнів синдрому професійного вигорання

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Вигорання	50%	50%	0%

до своєї роботи, не відчувають значного емоційного виснаження і не демонструють ознак деперсоналізації. Така ситуація є показником того, що робоче середовище для цієї групи респондентів є сприятливим, з адекватним рівнем стресу і достатніми можливостями для відновлення сил та емоційного балансу.

Середній рівень вигорання (50%): ця група респондентів знаходиться в зоні ризику, адже середній рівень вигорання може свідчити про наявність певних проблем, які, якщо не вжити відповідних заходів, можуть призвести до підвищення рівня вигорання до високого. Вони можуть відчувати періодичне емоційне виснаження, зниження особистої задоволеності від роботи та певні ознаки деперсоналізації.

Високий рівень вигорання (0%): відсутність респондентів з високим рівнем вигорання є позитивним показником, що свідчить про відносно здорове робоче середовище. Це означає, що жоден з опитаних не відчуває критичного рівня емоційного виснаження, деперсоналізації чи низької особистої задоволеності, що могло б негативно вплинути на їхню професійну діяльність та особисте життя.

Отримані дані свідчать про відносно позитивну картину з точки зору рівнів професійного вигорання серед респондентів. Важливо зазначити, що, хоча високий рівень вигорання не був виявлений, наявність середнього рівня вигорання у 50% респондентів вказує на потребу в подальшому моніторингу та втручанні для запобігання погіршенню ситуації. Це може включати проведення регулярних оцінок стану професійного здоров'я, організацію тренінгів з управління стресом, підвищення рівня підтримки з боку колег та керівництва, а також вдосконалення умов праці.

Таким чином, результати цього дослідження надають важливу інформацію для розуміння стану професійного здоров'я респондентів та вказують на необхідність впровадження відповідних заходів для підтримки їхнього благополуччя та ефективності в роботі.

Наступна методика, яка була застосована нами у ході експериментального дослідження емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти це – «Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк). Ця методика призначена для діагностики таких психічних станів як: тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність. Дослідження, проведене за допомогою

методики Г. Айзенка, надало важливі дані про емоційні стани викладачів. Ці стани формують складний емоційно-психологічний портрет респондентів і розкривають чинники, що можуть впливати на їхнє професійне життя (таблиця 3).

Рівень тривожності є ключовим показником емоційного благополуччя. У більшості респондентів тривожність знаходиться на середньому, допустимому рівні (61,54%), що відповідає конструктивним адаптивним реакціям на професійні виклики. Проте, незначна частина (15,38%) демонструє високий рівень тривожності, що може свідчити про схильність до стресу та внутрішньої напруги. Ці показники є важливими для розуміння загального емоційного клімату в освітньому середовищі та свідчать про потребу в додатковій підтримці викладачів із високою тривожністю. Перехід до показників фрустрації дозволяє глибше дослідити, як викладачі справляються з невдачами та труднощами, а також як це впливає на їхній емоційний стан.

Майже половина респондентів (46,15%) демонструють високу самооцінку та стійкість до невдач, що є позитивною характеристикою їхньої професійної ролі. Це означає, що значна частина викладачів не тільки успішно долає труднощі, а й сприймає їх як можливість для зростання. Водночас, частка з середнім рівнем фрустрації (38,46%) свідчить про те, що ці викладачі все ще можуть відчувати труднощі, хоч і здатні знаходити способи їх подолання. Невеликий відсоток (15,38%) респондентів із низькою самооцінкою демонструє схильність уникати труднощів і боятися невдач, що може негативно впливати на їхню ефективність та взаємодію із колективом і студентами.

Наступним важливим аспектом емоційного стану викладачів є агресивність, яка може як сприяти, так і заважати їхній професійній діяльності.

Середній рівень агресивності, який продемонстрували 46,15% викладачів, є ознакою їхньої активної, але контрольованої взаємодії із професійним середовищем. Це свідчить про те, що вони реагують на виклики без надмірної напруги, але й без зайвої пасивності. Водночас, значна частина респондентів (38,46%) зберігає спокій і витримку, що є позитивним фактором для професійної атмосфери. Невелика група (15,38%) з високим рівнем агресивності може відчувати труднощі у взаємодії.

Результати щодо рівня ригідності показують, що більшість викладачів (84,62%) демонструють середній рівень цього показника, що відображає баланс між стійкістю переконань і здатністю до адаптації. Така стійкість є важливою в умовах професійної діяльності, але вона також може обмежувати гнучкість у кризових ситуаціях. Невеликий відсоток викладачів (7,69%) є повністю ригідними або, навпаки, надзвичайно гнучкими, що вказує на необхідність розвитку навичок адаптації у першій групі та стабільності у другій.

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів мають середній рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності. Це вказує на їхню емоційну стабільність, але також підкреслює необхідність уваги до окремих аспектів їхнього психічного здоров'я. Позитивним є те, що високі рівні тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності не є домінуючими серед опитаних. Для забезпечення комфортного та здорового робочого середовища доцільно розробити

Таблиця 3

**Показники самооцінки психічних станів**

<b>Тривожність</b>		
Тривожність відсутня	Тривожність середня, допустимого рівня	Висока тривожність
23,08%	61,54%	15,38%
<b>Фрустрація</b>		
Висока самооцінка, стійкі до невдач	Середній рівень, фрустрація має місце	Низька самооцінка, уникає труднощів, фрустрований
46,15%	38,46%	15,38%
<b>Агресивність</b>		
Спокійний, витриманий	Середній рівень агресивності	Агресивний, не витриманий, є труднощі при спілкуванні і роботі з людьми
38,46%	46,15%	15,38%
<b>Ригідність</b>		
Ригідності немає, гнучкість	Середній рівень	Сильно виражена ригідність, незмінність поведінки, переконань, поглядів, навіть якщо вони розходяться, не відповідають реальній обстановці, життя
7,69%	84,62%	7,69%

Таблиця 4

**Рівень розвитку емпатії за методикою «Шкала емоційного відгуку»**

Рівень розвитку емпатії	Дуже високий	Високий	Середній (нормальний)	Низький	Дуже низький
	5%	75%	20%	-	-

та впровадити програми підтримки та розвитку стійкості до стресу.

Одна із важливих застосованих нами методик у дослідженні емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів є «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян, Н. Епштейн). Ця методика дає можливість оцінити загальні емпатичні схильності респондента, зокрема такі аспекти, як рівень розвитку здатності до емоційного співпереживання та ступінь відповідності чи невідповідності емоційних реакцій суб'єкта та об'єкта емпатії (таблиця 4).

Проведене дослідження дозволило оцінити рівень розвитку емпатії серед респондентів. Зокрема, дослідження показало наступний розподіл результатів. Лише 5% учасників мають дуже високий рівень емпатії, що свідчить про їхню виняткову здатність до емоційного

співпереживання і розуміння емоцій інших людей. Більшість опитаних демонструють високий рівень емпатії (75%), що свідчить про їхню здатність до емоційного співпереживання та належного відгуку на емоційні стани інших людей. Решта респондентів (20%) мають середній, або нормальний рівень емпатії. Жоден із респондентів не виявив низького чи дуже низького рівня емпатії. Це може свідчити про загалом стабільний емоційний стан учасників дослідження та їхню готовність до ефективною комунікації та співпраці.

**Висновки.** Отже, дослідження, проведене серед викладачів закладів вищої освіти, виявило середній рівень емоційного вигорання у значної частини респондентів. Застосовані методики підтвердили, що емоційне вигорання є поширеною проблемою, яка негативно впливає на професійну ефективність та загальний добробут викладачів.

#### Література:

1. Вірна Ж. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. Луцьк, 2012. № 19. С. 84–90.
2. Методи дослідження залежностей = Introduction to Research Methods in Substance Use and Abuse: матеріали електрон. навч. курсу / авт.-уклад.: О. О. Сердюк, В. В. Бурлака; Харків. нац. ун-т внутр. справ; Ун-т Вейна; Мічиган. ун-т. Харків : Константа, 2018. 160 с.
3. Паніотто В., Хаченко Н. Методи опитування. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2017. 342 с.
4. Сальнікова С. Вибірка у соціологічному дослідженні: підручник. Луцьк : Вежа - Друк, 2021. 252 с.

#### References:

1. Virna, Zh. (2012). Nevrogenez profesiinykh destrukttsii osobystosti. *Psykhologichni perspektyvy*, 19, 84–90. [in Ukrainian].
2. Serdiuk, O.O., & Burlaka, V.V. (2018). *Metody doslidzhennia zalezhnostei = Introduction to Research Methods in Substance Use and Abuse: Materialy elektronnoho navchalnoho kursu* [Methods of research on addictions: materials of an electronic training course]. Kharkiv: Konstanta. [in Ukrainian].
3. Paniotto, V., & Khatchenko, N. (2017). *Metody opytuvannia* [Survey Methods]. Kyiv: Vydavnychiy dim "Kyievo-Mohylianska akademiia". [in Ukrainian].
4. Salnikova, S. (2021). *Vybirka u sotsiologichnomu doslidzhenni* [Sampling in Sociological Research]. Lutsk: Vezha-Druk. [in Ukrainian].